

	UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA			
	FORMATO HOJA DE RESUMEN PARA TRABAJO DE GRADO	Documento F-AC-DBL-007	Código 30-09-2024	Fecha C
	Dependencia DIVISIÓN DE BIBLIOTECA	Aprobado SUBDIRECTOR ACADEMICO	Pág. 1(119)	

RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

AUTORES	Marcela Cordoba García Grey Vanesa Gaviria Díaz		
FACULTAD	Ciencias Administrativas y Económicas		
PLAN DE ESTUDIOS	Administración de empresas		
DIRECTOR	Andrea Camila Guerrero Arenas		
CODIRECTOR	No aplica		
TÍTULO DE LA TESIS	Incidencia de la satisfacción laboral docente en el rendimiento académico de los estudiantes del programa de Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña		
TITULO EN INGLES	Impact of teacher job satisfaction on the academic performance of students in the Business Administration program at Francisco de Paula Santander Ocaña University		
RESUMEN			
La investigación titulada Incidencia de la satisfacción laboral docente en el rendimiento académico de los estudiantes del programa de Administración de Empresas de la UFPSO buscó comprender de qué manera la satisfacción de los docentes impacta en el desempeño de sus estudiantes. A través de un estudio descriptivo y correlacional, con enfoque cuantitativo, se identificó una relación significativa entre ambos aspectos, lo que brinda insumos valiosos para fortalecer la calidad educativa dentro de la institución.			
RESUMEN EN INGLES			
The research titled Incidence of Teacher Job Satisfaction on the Academic Performance of Students in the Business Administration Program at UFPSO sought to understand how teacher satisfaction impacts student performance. Through a descriptive and correlational study with a quantitative approach, a significant relationship between both aspects was identified, providing valuable insights to strengthen the educational quality within the institution.			
PALABRAS CLAVES	Satisfacción laboral docente, Rendimiento académico, Calidad educativa, Motivación docente, Desempeño estudiantil.		
PALABRAS CLAVES EN INGLES	Teacher job satisfaction, Academic performance, Educational quality, Teacher motivation, Student performance.		
CARACTERÍSTICAS			
PÁGINAS: 119	PLANOS: 0	ILUSTRACIONES: 0	CD-ROM: 1



**Incidencia de la satisfacción laboral docente en el rendimiento académico de los
estudiantes del programa de Administración de Empresas de la Universidad Francisco de**

Paula Santander Ocaña

Marcela Córdoba García

Grey Vanesa Gaviria Díaz

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, Universidad Francisco de Paula

Santander seccional Ocaña

Administración De Empresa

Esp. Andrea Camila Guerrero Arenas

1 de julio de 2025

Índice

Capítulo 1. Incidencia de la satisfacción laboral docente en el rendimiento académico de los estudiantes del programa de Administración de Empresas de la UFPSO	9
1.1 Planteamiento del problema	9
1.2 Formulación del problema	13
1.3 Objetivos	13
1.3.1 Objetivo general.....	13
1.3.2 Objetivos específicos	13
1.4 Justificación.....	14
1.5 Delimitaciones.....	16
1.5.1 Delimitación Operativa	16
1.5.2 Delimitación Conceptual.....	16
1.5.3 Delimitación Geográfica	17
1.5.4 Delimitación Temporal	17
Capítulo 2. Marco referencial	18
2.1 Antecedentes	18
2.1.1 Antecedente a nivel internacional.....	18
2.1.2 Antecedente a nivel nacional.....	22
2.1.3 Antecedente a nivel local	25
2.2 Marco contextual	28
2.3 Marco conceptual.....	31
2.4 Marco teórico	38
2.4.1 Teoría de la satisfacción laboral	39

2.4.2 Teoría de la motivación.....	40
2.4.3 Teoría de la calidad educativa	41
2.4.4 Teoría del clima organizacional	42
2.5 Marco legal.....	43
2.5.1 Ley 115 de 1994	43
2.5.2 Ley 715 de 2001	44
2.5.3 Ley 1090 de 2006	44
2.5.4 Ley 30 de 1992	45
2.5.5 Ley 1565 de 2012	45
Capítulo 3. Diseño metodológico	47
3.1 Tipo de investigación.....	47
3.2 Población.....	47
3.3 Muestra.....	48
3.4 Técnica e instrumento de recolección de información	48
3.5 Análisis de la información	49
Capítulo 4. Resultados.....	51
4.1 Nivel de satisfacción laboral de los docentes del programa de administración de empresas de la UFPSO, considerando factores como la carga de trabajo, el reconocimiento académico y las oportunidades de desarrollo profesional, entre otros	51
4.2 Rendimiento académico de los estudiantes del programa de administración de empresas de la UFPSO.....	83
4.3 Correlación entre los niveles de satisfacción laboral docente y el rendimiento académico de los estudiantes de administración de empresas de la UFPSO	89

4.4 Pautas para el mejoramiento del nivel de satisfacción laboral de los docentes del programa de administración de empresas de la UFPSO.	94
Capítulo 5. Conclusiones.....	98
Capítulo 6. Recomendaciones	100
Referencias	102
Apéndices	109

Lista de tablas

Tabla 1 Se siente satisfecho con su carga de trabajo actual	51
Tabla 2 Nivel de acuerdo con la equidad en la distribución de responsabilidades.....	52
Tabla 3 Considera que tiene suficiente tiempo para preparar sus clases y actividades académicas	54
Tabla 4 La carga de trabajo afecta negativamente su vida personal	55
Tabla 5 Se siente valorado por su labor académica dentro del programa	56
Tabla 6 Sus logros y esfuerzos académicos son reconocidos por la institución.....	58
Tabla 7 Siente que su opinión es tomada en cuenta en decisiones académicas del programa	59
Tabla 8 Existen oportunidades claras para el desarrollo profesional dentro de la UFPSO	60
Tabla 9 La institución ofrece programas de formación y capacitación que son relevantes para el desarrollo profesional.....	61
Tabla 10 Tiene la oportunidad de participar en proyectos académicos interesantes	63
Tabla 11 Se siente motivado para mejorar y crecer profesionalmente en su carrera académica...	64
Tabla 12 Siente que su crecimiento profesional es apoyado por la administración del programa	65
Tabla 13 Se siente cómodo trabajando con sus colegas.....	67
Tabla 14 Hay un ambiente de colaboración y apoyo entre el equipo académico	68
Tabla 15 Está satisfecho con el salario y los beneficios otorgados	69
Tabla 16 Los beneficios adicionales que recibe son adecuados	71
Tabla 17 Puede mantener un equilibrio saludable entre su trabajo y la vida personal	72
Tabla 18 Tiene suficiente tiempo libre para descansar y recuperarse.....	73
Tabla 19 La comunicación con la administración es clara y efectiva.....	75
Tabla 20 Recibe retroalimentación constructiva sobre mi desempeño laboral	76

Tabla 21 En términos generales, que tan satisfecho se encuentra laboralmente como docente del programa de administración de empresas de la UFPSO	77
Tabla 22 Aspectos clave sobre el nivel de satisfacción laboral de los docentes del programa de Administración de Empresas de la UFPSO	79
Tabla 23 Promedio de notas de los primeros parciales de los estudiantes de administración de empresas de la UFPSO	84
Tabla 24 Correlación en las Satisfacción Laboral Docente y el Rendimiento Académico Estudiantil UFPSO	92
Tabla 25 Pautas para el mejoramiento de la satisfacción laboral docente	96

Lista de figuras

Figura 1 Se siente satisfecho con su carga de trabajo actual	52
Figura 2 Nivel de acuerdo con la equidad en la distribución de responsabilidades	53
Figura 3 Considera que tiene suficiente tiempo para preparar sus clases y actividades académicas.....	54
Figura 4 La carga de trabajo afecta negativamente su vida personal.....	55
Figura 5 Se siente valorado por su labor académica dentro del programa	57
Figura 6 Sus logros y esfuerzos académicos son reconocidos por la institución	58
Figura 7 Siente que su opinión es tenida en cuenta en decisiones académicas del programa.....	59
Figura 8 Existen oportunidades claras para el desarrollo profesional dentro de la UFPSO	60
Figura 9 La institución ofrece programas de formación y capacitación que son relevantes para el desarrollo profesional.....	62
Figura 10 Tiene la oportunidad de participar en proyectos académicos interesantes	63
Figura 11 Se siente motivado para mejorar y crecer profesionalmente en su carrera académica	64
Figura 12 Siente que su crecimiento profesional es apoyado por la administración del programa	66
Figura 13 Se siente cómodo trabajando con sus colegas	67
Figura 14 Hay un ambiente de colaboración y apoyo entre el equipo académico.....	69
Figura 15 Está satisfecho con el salario y los beneficios otorgados	70
Figura 16 Los beneficios adicionales que recibe son adecuados.....	71
Figura 17 Puede mantener un equilibrio saludable entre su trabajo y la vida personal	72
Figura 18 Tiene suficiente tiempo libre para descansar y recuperarse	74

Figura 19 La comunicación con la administración es clara y efectiva	75
Figura 20 Recibe retroalimentación constructiva sobre mi desempeño laboral.....	76
Figura 21 En términos generales, que tan satisfecho se encuentra laboralmente como docente del programa de administración de empresas de la UFPSO	78
Figura 22 Aspectos clave sobre el nivel de satisfacción laboral de los docentes del programa de Administración de Empresas de la UFPSO	80

Capítulo 1. Incidencia de la satisfacción laboral docente en el rendimiento académico de los estudiantes del programa de Administración de Empresas de la UFPSO

1.1 Planteamiento del problema

La satisfacción laboral se presenta como un aspecto muy importante en la vida de las personas y tiene una estrecha relación entre su bienestar emocional y productividad, lo que hace que este término abarque una perspectiva general que los colaboradores tienen de su entorno laboral; destacando aspectos como el ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales, las oportunidades de crecimiento profesional y la remuneración. El vínculo existente entre la satisfacción laboral y el rendimiento laboral es evidente, ya que Rodríguez & Reyes (2017) plantean que los colaboradores que se encuentran cómodos y satisfechos tienden a aumentar su compromiso, ser más productivos y creativos, creando un ambiente armonioso y motivador.

Por consiguiente, para que las organizaciones alcancen sus metas es esencial que se gestione de la mejor manera el factor humano y dentro de esto se le asigna una relevancia singular a la adecuada administración del personal. La importancia de la satisfacción laboral se considera como un elemento determinante en el adecuado rendimiento de los colaboradores, esto gracias a que la percepción del entorno de trabajo y las acciones emprendidas por la empresa en pro de su bienestar influyen directamente en su comportamiento. Estas iniciativas aparte de impactar en el desempeño laboral también dan a conocer a nivel externo una imagen que puede ser positiva o negativa del negocio (Mora & Mariscal, 2019).

En ese orden de ideas, es muy importante enfocarse en el contexto específico de la satisfacción laboral docente en la educación superior, la cual se perfila como un tema esencial que influye directamente en la calidad de los conocimientos compartidos, el rendimiento académico y el bienestar de los profesionales, Esteve (1994) como se citó en Salluca (2012) plantea que “la satisfacción del profesor tiene que ver con condiciones del trabajo donde labora”. Por tal razón, es evidente que las circunstancias que generan satisfacción en los docentes universitarios y el nivel de presión relacionada a las condiciones que proporcionan las instituciones educativas deben ser comprendidas, teniendo en cuenta los efectos que pueden tener en el ámbito universitario (Álvarez, 2007).

Considerado una perspectiva global de la satisfacción laboral en los docentes de educación superior, se debe valorar la labor de los profesores universitarios y tener en cuenta las variantes condiciones laborales que son influenciadas por factores externos en estas organizaciones, lo que hace notable que dichas transformaciones pueden estar generando desafíos que impactan el comportamiento de los docentes (González, 2008). Por lo cual, “en el trabajo pedagógico de los profesionales universitarios, la satisfacción laboral docente es un valioso constructo que incide en las posibilidades de éxito en el aprendizaje de los estudiantes” (Fuentes, 2006).

Por su parte, las instituciones de educación superior en Colombia están enfocadas en alcanzar metas exigentes que están siendo lideradas por profesores universitarios, que destacan la importancia de la enseñanza, investigación y proyección social. Estos profesionales enfrentan diariamente responsabilidades alineadas con los objetivos institucionales y la calidad de la

institución se evalúa principalmente a través de los resultados académicos, es así que la creciente demanda de mejora continua aumenta la presión sobre los profesores, quienes deben cumplir con expectativas, mediciones y requisitos específicos (Cortés, 2021).

Por tal razón, en un entorno educativo en constante cambio y enfrentando desafíos diversos, desde la implementación de nuevas tecnologías hasta la adaptación a diferentes modelos de aprendizaje, la satisfacción laboral emerge como un indicador clave de la eficacia y estabilidad de las instituciones de educación superior. “Por consiguiente, el docente adquiere un papel relevante en el proceso de enseñanza-aprendizaje y su manera de actuar es decisiva en muchas de las situaciones que se generan en el aula y en el centro educativo” (Astráin, 2018), tales aspectos influyen en el rendimiento académico de los estudiantes.

Por ende, “el estudio sobre las condiciones de vida y la satisfacción laboral de los profesores universitarios se convierte en un tema álgido de investigación, en el campo de la educación superior” (Duche et al., 2019). Es así, que se hace énfasis en el contexto específico de la satisfacción laboral de los profesores de administración de empresas de la universidad Francisco de Paula Santander Ocaña y su incidencia en el rendimiento académico de los estudiantes del programa, tema muy relevante para el desarrollo profesional de los docentes y el desempeño académico de sus estudiantes.

Sin embargo, a pesar de la importancia que conlleva la satisfacción laboral de los docentes en la educación superior y su repercusión en el rendimiento académico de sus estudiantes, en la universidad Francisco de Paula Santander Ocaña prevalece la ausencia de

investigaciones sobre el tema en mención, donde la institución no es ajena a dichas circunstancias.

Es así, que según Vandenberghe y Huberman (1999) como se citó en Salazar et al., (2018), las repercusiones de estas situaciones pueden impactar significativamente en los educadores, la institución educativa y los estudiantes, quienes podrían experimentar una prestación de servicios deficientes que, a su vez, generan consecuencias adversas en las relaciones interpersonales entre profesores y alumnos, y en última instancia un bajo rendimiento académico.

En consecuencia, la problemática radica en la inexistencia de una investigación que proporcione una evaluación clara sobre la incidencia de la satisfacción laboral de los docentes de administración de empresas de la universidad Francisco de Paula Santander Ocaña en el rendimiento académico de sus estudiantes, situación que imposibilita el planteamiento de estrategias en aras del mejoramiento institucional y académico.

En vista del contexto anterior, se presenta la necesidad de la realización de un estudio que aborde esta cuestión particular de la satisfacción laboral de los docentes del programa de administración de empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña y su incidencia en el desempeño académico de los estudiantes del programa. Esta investigación permitirá conocer en profundidad los aspectos que tienen su influencia en la satisfacción laboral de los profesores, además se analizará de manera integral cómo esta satisfacción laboral repercute directamente en el rendimiento académico de los estudiantes, proporcionando una

perspectiva clara de la relación entre el bienestar profesional de los educadores y el éxito educativo de los alumnos, lo que permitiría el diseño de estrategias para el aumento de la calidad del ambiente de trabajo y el rendimiento académico del estudiantado.

1.2 Formulación del problema

¿Cómo incide la satisfacción laboral docente en el rendimiento académico de los estudiantes del programa de Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Evaluar la incidencia de la satisfacción laboral docente en el rendimiento académico de los estudiantes del programa de Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar el nivel de satisfacción laboral de los docentes del programa de administración de empresas de la UFPSO, considerando factores como la carga de trabajo, el reconocimiento académico y las oportunidades de desarrollo profesional.

Medir el rendimiento académico de los estudiantes del programa de administración de empresas de la UFPSO, utilizando indicadores cuantitativos.

Correlacionar los niveles de satisfacción laboral docente con el rendimiento académico de los estudiantes de administración de empresas de la UFPSO.

Sugerir pautas para el mejoramiento del nivel de satisfacción laboral de los docentes del programa de administración de empresas de la UFPSO.

1.4 Justificación

La Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, al igual que otras instituciones a nivel mundial y nacional, se ve impactada por el desempeño de sus docentes en las actividades educativas. Este desempeño, a su vez, está directamente relacionado con el nivel de satisfacción laboral de los educadores; dicha situación, por lo general tiene cierta influencia en el rendimiento académico de los estudiantes (Cantón & Téllez, 2016). Sin embargo, la ausencia de información al respecto sobre este aspecto en los profesores de administración de empresas de la UFPSO, impide un diagnóstico claro y limita el diseño de pautas para el mejoramiento de la satisfacción laboral.

En este contexto, la labor de los profesores universitarios no solo influye de manera positiva en el entorno sino que también contribuye significativamente al crecimiento y la

sostenibilidad de la institución educativa a la que pertenece. Por ende, es crucial contar con un personal que esté bien capacitado para desarrollar la tarea fundamental desempeñada por estos docentes dado que representan la piedra angular en la formación de las próximas generaciones y son responsables de generar conocimientos en el ámbito social y científico (Cortés, 2021).

Así mismo, la formación completa del estudiante que se centra en valores debe estar estrechamente ligada al papel del profesor como facilitador y promotor del proceso de enseñanza-aprendizaje, además la calidad de este desempeño es indispensable para lograr este objetivo que se puede alcanzar mediante la creación de un ambiente organizacional saludable que proporcione condiciones propicias para la satisfacción laboral y el rendimiento docente (Rivas, 2018). Según Ramos & Roque (2021), “uno de los indicadores importantes para medir el desempeño de la calidad educativa y del aprendizaje en los estudiantes es el rendimiento académico”.

A partir de lo anterior, es evidente la relevancia de la satisfacción laboral en los docentes de educación superior y el programa de administración de empresas de la universidad Francisco de Paula Santander Ocaña no se encuentra al margen de esta situación. Es así, que este estudio se presenta como una evaluación crucial que busca profundizar en los factores determinantes de la satisfacción laboral de estos profesores, ya que pretende arrojar luz sobre las variables que influyen directamente en el bienestar y compromiso de estos, identificando áreas de mejora y proponiendo pautas específicas para fortalecer el entorno laboral.

En última instancia, dada la utilidad que adquiere la satisfacción laboral en las organizaciones y especialmente en educación superior, se valora como esencial realizar un estudio en la carrera de administración de empresas de la UFPSO destinado a contrastar el grado de satisfacción laboral experimentado por el cuerpo docente y su influencia en el rendimiento académico de sus estudiantes. Esta investigación no solo contribuirá al enriquecimiento del ambiente académico y la literatura científica, sino que también servirá como guía para la implementación de políticas institucionales que fomenten una experiencia laboral más gratificante para el cuerpo docente y promover así la excelencia educativa en la universidad.

1.5 Delimitaciones

1.5.1 Delimitación Operativa

Las dificultades durante el desarrollo de la presente investigación estuvieron relacionadas principalmente con el reto de aplicar la encuesta a la totalidad de los docentes del programa, debido a limitaciones de tiempo y disponibilidad de los participantes. No obstante, tras un trabajo arduo y una planificación adecuada, se logró contactar y encuestar a todos los docentes involucrados. Gracias a este esfuerzo, el proceso de recolección de información se llevó a cabo exitosamente, garantizando la integridad y representatividad de los datos obtenidos.

1.5.2 Delimitación Conceptual

Para una mejor comprensión de la investigación se tuvieron en cuenta los siguientes términos: incidencia, evaluación, satisfacción laboral, docente, institución de educación superior, rendimiento académico.

1.5.3 Delimitación Geográfica

La investigación se llevó a cabo en la universidad francisco de Paula Santander Ocaña, a los docentes de la carrera de administración de empresas.

1.5.4 Delimitación Temporal

La investigación tuvo una duración de 8 semanas a partir de la aprobación del anteproyecto por parte de los jurados.

Capítulo 2. Marco referencial

2.1 Antecedentes

En el marco de la investigación sobre la "Incidencia de la satisfacción laboral docente en el rendimiento académico de los estudiantes del programa de Administración de Empresas de la UFPSO", es esencial explorar los antecedentes que fundamentan esta indagación. La relación intrínseca entre la satisfacción laboral de los docentes y el rendimiento académico de los estudiantes ha sido objeto de interés creciente en el ámbito educativo. Este fenómeno no solo refleja la calidad de la enseñanza, sino que también impacta en la formación integral de los futuros profesionales. A través de esta investigación, se busca profundizar en los antecedentes que respaldan la importancia de comprender y analizar esta conexión específica en el contexto del programa de Administración de Empresas en la UFPSO.

2.1.1 Antecedente a nivel internacional

Teniendo en cuenta que al momento de hacer una revisión de antecedentes lo ideal es partir de lo general a lo particular, a continuación, se plantean aquellos estudios relacionados con la investigación que fueron desarrollados en otros países. Por tal motivo, es relevante mencionar el estudio realizado por Cynthia Ramos y Ramón Roque en el año 2021, el proyecto se titula “La influencia docente y el rendimiento académico en estudiantes de una Universidad Pública Mexicana” y fue realizado en la ciudad de México.

Este estudio investiga la relación entre la influencia de los docentes y el rendimiento académico desde diferentes perspectivas fue el tema del estudio, buscando establecer correlaciones entre ambas variables. Además, se examinó la presencia de docentes motivadores y desmotivadores en cada año académico. La evaluación del desempeño académico se llevó a cabo considerando la regularidad académica, el género y los diferentes años de estudio, involucrando Se realizó un estudio con 447 estudiantes de una universidad pública en México, utilizando herramientas estadísticas como la prueba Chi-Cuadrado, el test de Mann-Whitney y correlaciones a través del software SPSS versión 25. Los resultados mostraron ser significativos en casi todas las pruebas, excepto en la relación entre la motivación del profesorado y el rendimiento estudiantil. Se descubrió que, en los aspectos de los dos primeros años, la influencia de los docentes, tanto positiva como negativa, fue menor en comparación con estudiantes más avanzados. Además, los alumnos de segundo año y las mujeres destacaron por obtener los promedios más altos (Ramos & Roque, 2021).

El estudio anterior revela una gran importancia para la presente investigación sobre "Incidencia de la satisfacción laboral docente en el rendimiento académico de los estudiantes del programa de Administración de Empresas de la UFPSO" que exploró la influencia docente y el rendimiento académico ofrece un trasfondo valioso y pertinente. La relación identificada entre la influencia del cuerpo docente y el rendimiento académico proporciona una base conceptual sólida para entender cómo los factores relacionados con la satisfacción laboral docente podrían incidir de manera significativa en el nivel de los estudiantes de la administración de empresas. Este antecedente sugiere la relevancia de examinar específicamente cómo la satisfacción laboral de los docentes, un aspecto crítico para su influencia en el aprendizaje, puede influir en el

rendimiento académico en el contexto específico de la UFPSO y su programa de Administración de Empresas.

Por otro lado, en ciudad de Chile en el año 2006 se llevó a cabo una investigación sobre “Incidencia de la satisfacción laboral docente y el ambiente de aula en el rendimiento académico de los estudiantes universitarios” y desarrollado por Julia Fuentes.

Este tema tiene unas pautas de evaluar las relaciones entre los constructos de "Satisfacción Laboral del Docente" y el "Clima Social en el Aula", estos factores tienen un impacto importante en el rendimiento académico de los jóvenes universitarios en niveles III, V, VII y IX. El análisis se realizó en cuatro programas de Ingeniería Comercial y Servicio Social, en dos universidades de Chile: la Universidad Autónoma del Sur, una institución privada, y la Universidad de La Frontera, una universidad pública, ambas en Temuco, en la IX Región. Se utilizó un diseño no experimental, transversal y correlacional, en el que se aplicaron dos instrumentos adaptados a la cultura chilena en 2002. El cuestionario SALDU se aplicó a 69 profesores, evaluando su satisfacción laboral docente, mientras que el cuestionario IACU se utilizó en una muestra de 507 estudiantes para determinar el ambiente social de aula. La variable dependiente, el rendimiento académico, se midió mediante el promedio aritmético final de las notas de los estudiantes. Los resultados confirmaron las hipótesis, revelando correlaciones importantes entre la satisfacción laboral de los docentes, Uno de estos instrumentos midió el clima social en el aula y su relación con el rendimiento académico. Además, se observaron diferencias notables entre las carreras analizadas, siendo la de Servicio Social en la Universidad Autónoma del Sur la que mostró una mayor capacidad predictiva, explicando entre el 34.9% y el

37.1% del rendimiento cuando se incluyó la variable moderadora del NEM. La autora propone que este estudio puede ser útil para mejorar la labor pedagógica de los docentes y apoyar a las autoridades en la creación de un entorno de aula favorable que promueva la calidad educativa, subrayando la relevancia de la satisfacción laboral docente en el buen desempeño en el aula (Fuentes, 2006).

El antecedente de investigación mencionado es importante para el presente trabajo, el estudio previo que examinó las interrelaciones entre la "Satisfacción Laboral Docente", el "Ambiente o Clima Social de Aula", y el "Rendimiento Académico" de estudiantes universitarios en dos universidades chilenas ofrece una base relevante para la investigación. La conexión establecida entre La satisfacción laboral de los docentes, el ambiente social en el aula y el rendimiento académico son factores que muestran lo importante que es entender cómo se relacionan en el contexto del programa de Administración de Empresas en la UFPSO. Este antecedentes ayuda a entender cómo la alegría y la motivación de los profesores pueden influir en cómo aprenden los estudiantes, revelando tendencias y conexiones que pueden ser clave para mejorar la calidad de la educación en este programa específico.

De igual forma, en el año (2014) en México se llevó a cabo un estudio nombrado “Satisfacción Laboral Y Su Relación Con El Rendimiento Académico De Los Alumnos De Primer Semestre De Licenciatura En Una Universidad Pública” Y Elaborada por Rodrigo Ortega García.

Se realizó una investigación que no fue experimental, sino más bien aplicada y centrada en un caso específico. La investigación utilizó un diseño transversal y correlacional, con el objetivo de explorar cómo los factores sociodemográficos y la satisfacción laboral de los profesores se relacionan y cuál es su influencia en el rendimiento académico de los estudiantes de primer semestre en una universidad pública. El estudio incluyó a 18 profesores de la carrera de Turismo en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, de los cuales 10 eran hombres y 8 mujeres. Los resultados indicaron que la variable de interacción, que tiene que ver con el nivel y la calidad de las relaciones interpersonales, juega un papel importante en este contexto de los profesores, desempeñó un papel explicativo en el desempeño académico, mientras que las variables de participación y edad ejercieron un impacto negativo. Para finalizar, se aconseja promover las relaciones.

El antecedente mencionado posee una importancia significativa para el presente estudio. Ya que, proporciona una base fundamental para comprender la dinámica entre el bienestar laboral de los docentes y el éxito académico de los estudiantes. Esta información es crucial al considerar la presente investigación. Al compartir un enfoque común en la satisfacción laboral docente y su impacto en el rendimiento académico, los hallazgos de la investigación previa podrían ofrecer perspectivas valiosas y generalizables que influyan en estrategias específicas para mejorar la calidad educativa y el bienestar laboral en el programa de Administración de Empresas, contribuyendo así a un enfoque más informado y efectivo en la gestión académica.

2.1.2 Antecedente a nivel nacional

Luego de haber hecho la revisión de los antecedentes internacionales de trabajos relacionados con la presente investigación es igual de importante mencionar algunos que se hayan desarrollado en Colombia. En ese orden de ideas, en el año 2017 se llevó a cabo un estudio titulado “Satisfacción laboral del profesorado del Programa de Administración de Empresas P.A.E. de la Universidad de la Amazonía” desarrollados por Daniela Chicué, Adrián David y entre otros autores.

Este informe presenta los hallazgos de una investigación exploratoria destinada a evaluar el grado de satisfacción en el trabajo de los profesores tanto de planta como ocasionales, conforme a la categorización definida en el Artículo 4 del Acuerdo No 17 de 1993 del Estatuto del Profesor Universitario de la Universidad de la Amazonia, los cuales están relacionados con el programa de Administración de Empresas (PAE). La técnica utilizada implicó la implementación de una encuesta estructurada y el estudio de los datos recabados, centrándose en variables fundamentales fundamentadas en la teoría de los factores motivacionales e higiénicos de Herzberg (1974). El estudio tuvo como objetivo principal identificar áreas de mejora y oportunidades para optimizar la motivación de los docentes desde la gestión del programa. En términos generales, los resultados indicaron un nivel de satisfacción laboral considerado aceptable y neutral entre los participantes, con un enfoque particular en dos roles principales: docencia e investigación (Chicué et al., 2017).

El antecedente anterior es de suma importancia para el presente estudio sobre "Incidencia de la satisfacción laboral docente en el rendimiento académico de los estudiantes del programa de Administración de Empresas de la UFPSO" El estudio previo, que abordó la evaluación del

nivel de satisfacción laboral de docentes vinculados al programa de Administración de Empresas, establece una relevancia directa para la investigación. Al explorar las variables que influyen en la motivación docente y la satisfacción laboral, este antecedente ofrece una perspectiva valiosa para entender cómo estos aspectos pueden impactar en el rendimiento académico. Los resultados obtenidos en la investigación anterior pueden servir como guía para identificar áreas de oportunidad y mejora en la gestión del programa, orientadas a incrementar la motivación de los docentes, aspecto crucial que se pretende vincular con el rendimiento académico de los estudiantes en el contexto específico de la UFPSO y su programa de Administración de Empresas.

Asimismo, en el año 2016 Isabel Cantón, Sonia Téllez llevaron a cabo una investigación sobre “La satisfacción laboral y profesional de los profesores” en la ciudad de Antioquia, Colombia.

La importancia y el impacto de la labor de los docentes en las nuevas generaciones resaltan la necesidad de analizar qué tan satisfechos están en su trabajo, ya que esto afecta directamente su rendimiento y eficacia. En este estudio, buscamos explorar en detalle los trabajos más relevantes sobre cómo los profesores sienten respecto a su trabajo, basándonos en las ideas de distintos autores y adoptando una visión propia sobre cómo recolectar los datos y las categorías que se usan para evaluar. Para ello, seleccionamos tres bases de datos temáticas y revisamos los hallazgos publicados en el ISBN de los últimos diez años relacionados con este tema. Los resultados muestran diferentes enfoques y perspectivas, en parte influenciados por la metodología empleada y otros factores relacionados. y puntos de vista, determinados por el

origen científico de cada investigador. Además, señalan un predominio femenino en los niveles no universitarios y un grado de satisfacción medio-alto con la profesión, destacando de manera positiva el aspecto relacional y, de forma negativa, la valoración y el salario. Se propone que para perfeccionar el artículo, se podrían incluir más referencias en inglés, aunque este cambio podría ampliar su extensión de forma significativa (Cantón & Téllez, 2016).

El antecedente previamente mencionado posee una gran relevancia para el presente proyecto, que aborda la revisión detallada de la satisfacción laboral y profesional de los profesores, adquiere una importancia crucial para la investigación. Al examinar la satisfacción de los docentes, este antecedente proporciona una base conceptual y metodológica esencial que puede contribuir significativamente a comprender la relación entre la satisfacción laboral docente y el rendimiento académico de los estudiantes en el programa mencionado. Los hallazgos y perspectivas extraídos de la revisión anterior ofrecen un marco valioso para identificar áreas clave de influencia y posibles factores determinantes que podrían impactar en la calidad educativa del programa de Administración de Empresas en la UFPSO.

2.1.3 Antecedente a nivel local

Para terminar con los antecedentes de esta investigación, es de mayor importancia mencionar uno a nivel local. “Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes del programa de psicología de la universidad de pamplona (norte de Santander Colombia)” fue un estudio desarrollado en el año 2019 por Carlos Cardozo en la ciudad de pamplona.

El objetivo de esta investigación es analizar el impacto del ambiente laboral y la satisfacción en el trabajo de los profesores del programa de psicología en la Universidad de Pamplona. Bajo el título "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Docentes del Programa de Psicología de la Universidad de Pamplona (Norte de Santander-Colombia)", se emplearon instrumentos validados por tres expertos para recopilar datos de docentes del programa de Psicología actualmente empleados bajo diferentes tipos de contratos en la Universidad de Pamplona. Metodológicamente, se llevó a cabo un estudio cualitativo de alcance descriptivo y transversal. Los resultados indicaron una relación positiva bidireccional entre las categorías de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, destacando que cada una influye en la otra para mejorar el rendimiento laboral. A pesar de esta relación bidireccional, se concluyó que el clima organizacional no es un factor determinante completo para la satisfacción laboral, ya que existen otros elementos personales que también contribuyen a la satisfacción laboral, según lo expresado por la mayoría de los docentes encuestados. Se determinó que los aspectos del clima organizacional que tienen mayor impacto en la satisfacción laboral son el tipo de contrato, la remuneración salarial y la motivación (Cardozo, 2019).

El antecedente anterior es clave para el presente estudio. Ya que influye el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes del programa de psicología en la Universidad de Pamplona proporciona una base relevante y transferible para el presente estudio. Al explorar las dinámicas de influencia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en un contexto educativo específico, este antecedente ofrece una perspectiva valiosa para comprender cómo estos factores interrelacionados pueden afectar tanto al personal docente como a la calidad del rendimiento académico. Los resultados y conclusiones obtenidos, especialmente la identificación

de factores clave como el tipo de contrato, la remuneración salarial y la motivación, pueden guiar la investigación futura en el programa de Administración de Empresas de la UFPSO, ayudando a identificar elementos cruciales para mejorar la satisfacción laboral docente y, por ende, influir positivamente en el rendimiento académico de los estudiantes.

Por otra parte, en el año 2023 Adriana Mosquera, Damarys Vergel desarrollaron una investigación titulada “Formando emprendedores en el programa de Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña” en la ciudad de Ocaña.

Las instituciones de educación superior buscan formar profesionales con espíritu emprendedor que puedan contribuir al crecimiento económico tanto a nivel regional como nacional. Desde la segunda mitad de 2016, la carrera de Administración de Empresas en la UFPS Ocaña ha implementado una estrategia educativa llamada Plan Formador de Competencias Empresariales. La idea es promover en los estudiantes una actitud emprendedora que los prepare para actuar como dueños de negocios o como colaboradores dentro de empresas. En este artículo, quiero compartir cómo ha evolucionado esta estrategia, tanto desde el punto de vista de los estudiantes como de los profesores. La investigación, que es de tipo cuantitativo y descriptiva, se llevó a cabo mediante encuestas a 30 docentes y 65 estudiantes del último semestre del programa. Los resultados muestran que tanto profesores como estudiantes valoran positivamente la formación en emprendimiento y reconocen los papeles importantes que desempeñan en este proceso los estudiantes están adquiriendo y la efectividad de la estrategia pedagógica implementada. En resumen, se evidencian resultados favorables en el desarrollo de competencias

emprendedoras, preparando a los estudiantes para ser futuros profesionales con visión emprendedora (Mosquera et al., 2023).

El estudio anterior es suma importancia para la presente investigación. Ya que procede estrategia pedagógica denominada "Plan Formador de Competencias Empresariales" en el programa de Administración de Empresas de la UFPS Ocaña. Al centrarse en la evolución de esta estrategia en la formación de competencias emprendedoras tanto en estudiantes como en formadores, proporciona una perspectiva esencial sobre cómo las iniciativas pedagógicas influyen en la preparación de los profesionales. Los resultados obtenidos, particularmente en la satisfactoria evaluación de la formación en emprendimiento y la identificación de roles significativos, ofrecen una base valiosa para comprender cómo las estrategias pedagógicas pueden afectar la satisfacción laboral docente y, por ende, influir en el rendimiento académico de los estudiantes en el programa de Administración de Empresas en la UFPSO.

2.2 Marco contextual

En esta investigación colaboraremos con la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, una entidad de educación superior pública que se caracteriza por ser una comunidad centrada en el aprendizaje y la autoevaluación para el perfeccionamiento constante. Su objetivo es educar a profesionales capaces en diferentes campos del saber a través de tácticas pedagógicas innovadoras y tecnologías de vanguardia, aportando de esta manera al progreso nacional e internacional con un enfoque de responsabilidad social (UFPSO, 2013). Su visión es que, para el año 2025, la universidad se acreditará como una institución de alta calidad, destacada por su

excelencia y eficiencia en el cumplimiento de sus funciones misionales, con un enfoque global-local. La universidad buscará potenciar las capacidades de su comunidad universitaria y participar activamente en los cambios del entorno a través de la transferencia del conocimiento y la innovación, contribuyendo al desarrollo sostenible de la sociedad. (Universidad Francisco de Paula Santander, 2020).

De igual forma, el objetivo de la política de integridad de la Universidad es establecer métodos que promuevan la adopción de esta política en las entidades públicas, con el fin de asegurar que los servidores públicos actúen con rectitud y de prevenir actos de corrupción que puedan obstaculizar el cumplimiento de las funciones fundamentales del Estado (Manual Operativo MIPG, versión 4).

Según el Decreto 1499 de 2017, la integridad es vista como el impulso principal para la implementación de MIPG. Por ello, las entidades deben considerar la Política de Integridad en su planificación institucional, estableciendo desde ahora las directrices y estrategias necesarias para cumplir con los diversos componentes que la conforman (Universidad Francisco de Paula Santander, 2021).

La Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña tiene como objetivos institucionales como:

Impulso De La Cultura De La Autoevaluación Y Garantía De La Calidad Educativa.

Se centra en todos los aspectos relacionados con el crecimiento profesional de los docentes para lograr un alto nivel académico. Además, abarca las actividades del Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad, esenciales para obtener la acreditación tanto institucional como de programas académicos. También busca fortalecer las iniciativas vinculadas a la visibilidad, internacionalización y el fomento del bilingüismo, junto con la implementación de la virtualización e innovación en los programas académicos, con el objetivo de crear un campus virtual (Universidad Francisco de Paula Santander, Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña - Colombia, 2021).

Gestión Estudiantil Pertinente Y Con Calidad.

Se abarca el fortalecimiento de los servicios educativos, optimizando la gestión curricular para desarrollar las competencias de los estudiantes e implementar efectivamente los resultados de aprendizaje. Además, se impulsa la oferta académica a través de estrategias locales con proyección tanto a nivel nacional como internacional (Universidad Francisco de Paula Santander, Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña - Colombia, 2021).

Desarrollo Sostenible Institucional.

La actualización de la Universidad abarca la renovación de su estructura, la optimización de los procesos y la modernización de los sistemas de información. Además, se están implementando acciones estratégicas para garantizar la sostenibilidad del campus universitario, y

la gestión integral del talento humano se considera un elemento clave para el desarrollo futuro de la Institución (Universidad Francisco de Paula Santander, Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña - Colombia, 2021).

Investigación Y Extensión Con Proyección Global.

El fortalecimiento de la producción científica, la extensión con relevancia e impacto social, y el impulso de la innovación, el emprendimiento y la transferencia tecnológica, todos dirigidos a generar beneficios tanto para la Institución como para sus grupos de interés (Universidad Francisco de Paula Santander, Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña - Colombia, 2021)

Bienestar Universitario Y Responsabilidad Social.

Refuerzo de los servicios y consolidación de los procesos de bienestar que contribuyan positivamente al ambiente y clima organizacional. Además, alinea los esfuerzos de la Universidad para cumplir con su responsabilidad social, poniendo un enfoque especial en la educación inclusiva (Universidad Francisco de Paula Santander, Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña - Colombia, 2021).

2.3 Marco conceptual

Este estudio se enfoca en el programa de Administración de Empresas de la UFPSO y busca entender cómo la satisfacción laboral de los docentes puede estar relacionada con el

rendimiento académico de los estudiantes. Para ello, se analizarán los aspectos más importantes de la satisfacción laboral de los profesores y cómo estos influyen en el ambiente académico y las posibles implicaciones de esta relación para el rendimiento estudiantil. Se explorarán conceptos relevantes de la literatura existente, proporcionando un fundamento teórico sólido para comprender la dinámica interrelacionada entre la satisfacción laboral docente.

Partiendo de lo anterior, el concepto de docente involucra familiarizarse con los estudiantes y ser capaz de identificar las necesidades individuales en el aula, con el objetivo de facilitar el acceso al conocimiento. Esta práctica busca promover un aprendizaje significativo y colaborativo, estimulando el interés de los estudiantes tanto en el aula como en la materia (Monterroso, 2019).

El papel del docente es fundamental para este estudio, ya que representa una pieza clave en la relación con el proceso formativo. La figura del maestro no solo se encarga de transmitir conocimientos, sino que también impacta directamente en cómo los estudiantes viven su experiencia de aprendizaje. Cuando los docentes se sienten satisfechos en su trabajo, tienden a desempeñarse mejor y a estar más comprometidos en el aula. Esto, a su vez, puede influir en el rendimiento académico de los alumnos. La relación entre la satisfacción laboral del profesor y el éxito académico es compleja, pues el bienestar y la motivación del docente son factores clave que afectan la calidad de la educación y, por ende, los resultados de los estudiantes del programa de Administración de Empresas en la UFPSO.

Además, el término de institución de educación superior ha experimentado una difusión generalizada en las ciencias sociales en los últimos años, evidenciando el aumento de la importancia de la economía institucional y la aplicación del concepto de institución en diversas disciplinas como la Filosofía, la Sociología, la Política y la Geografía. Este término posee una trayectoria histórica extensa en las ciencias sociales, remontándose al menos al trabajo de Giambattista Vico en su *Scienza Nuova* de 1725 (Hodgson , 2011).

El término de institución de educación superior es muy importante en esta investigación, que trata sobre cómo la satisfacción laboral de los docentes influye en el rendimiento académico de los estudiantes en el programa de Administración de Empresas de la UFPSO. En este contexto, la UFPSO no solo es la institución educativa en sí, sino que también define el ambiente en el que trabajan los profesores y los recursos disponibles, todos los cuales afectan directamente cuánto disfrutan su trabajo. Las políticas, las prácticas de la institución y las relaciones entre las personas en la comunidad educativa ayudan a crear ese ambiente laboral. Además, la imagen que proyecta la institución y el compromiso de los docentes con su misión también juegan un papel muy importante. En resumen, entender lo que significa la institución es clave para analizar cómo la satisfacción laboral de los docentes impacta en el rendimiento de los estudiantes en el programa de Administración de Empresas de la UFPSO.

Manera que, el concepto de personal se refiere al deseo de superación que impulsa a una persona a progresar más allá de su evolución natural según la edad. Este proceso implica establecer metas como medio para avanzar, y el enfrentamiento de obstáculos durante su consecución los hace parecer más distantes y menos alcanzables (Arias et al., 2008).

El concepto de personal es fundamental para el presente estudio, ya que puede referirse tanto al desarrollo personal de los docentes como a la influencia personal que estos ejercen en el proceso educativo. En el ámbito del desarrollo personal, la satisfacción laboral docente puede estar vinculada al crecimiento profesional y personal de los educadores, lo cual impacta directamente en la calidad de la enseñanza. Además, el factor personal de los docentes, incluyendo su motivación, actitud y dedicación, puede influir de manera significativa en el rendimiento académico de los estudiantes. La relación entre la satisfacción laboral y el aspecto personal destaca la importancia de comprender cómo el bienestar de los docentes puede repercutir en el aspecto personal y académico de los estudiantes en el programa de Administración de Empresas de la UFPSO.

Por otra parte, El concepto de rendimiento académico, desde una perspectiva sociocultural, nos invita a profundizar más allá de lo superficial, situando las acciones humanas dentro de su contexto histórico y examinando las condiciones que permiten la creación de conocimiento. Solo al adoptar esta visión, que toma en cuenta estos aspectos como fundamento de las producciones humanas, es posible cuestionar el sentido de las palabras y las formas en que representamos la realidad a través de los conceptos. De lo contrario, desde una visión distinta, se vuelve difícil cuestionar el concepto de calidad tal como se aplica en el ámbito educativo (Rodríguez, 2010).

El termino de rendimiento académico es esencial en la presente investigación que se estará realizando. La calidad académica se relaciona directamente con la efectividad y excelencia

en la enseñanza, factores que están intrínsecamente ligados a la satisfacción laboral de los docentes. Docentes satisfechos suelen estar más comprometidos, motivados y propensos a ofrecer una enseñanza de alta calidad. Por lo tanto, la satisfacción laboral puede incidir directamente en la calidad de la educación que los estudiantes reciben. Un cuerpo docente satisfecho y comprometido tiene más probabilidades de adoptar prácticas pedagógicas innovadoras, brindar un apoyo efectivo a los estudiantes y, en última instancia, mejorar el rendimiento académico.

De igual manera, El concepto de ambiente laboral engloba los elementos teóricos y conceptuales más importantes relacionados con el clima organizacional. Se refiere al nivel de satisfacción que experimenta un empleado dentro de la organización, un aspecto que invita a reflexionar en el entorno empresarial. En este sentido, es crucial destacar que una motivación constante fomenta el desarrollo de individuos más comprometidos tanto con la empresa como con su propio crecimiento personal (Pilligua & Arteaga, 2019).

Hablar del ambiente laboral es muy importante cuando analizamos cómo influye en la satisfacción de los docentes. El ambiente donde trabajan afecta directamente cómo se sienten en su trabajo, ya sea por el apoyo que reciben de la administración, la colaboración entre colegas, las condiciones en las que trabajan o la cultura de la organización. Cuando el ambiente es positivo, los docentes suelen sentirse más felices y eso también se ve reflejado en su compromiso y en la calidad de su enseñanza. La relación entre un buen ambiente laboral y la satisfacción de los docentes muestra lo importante que es crear un entorno de trabajo que sea favorable, porque esto puede tener un impacto muy directo en la calidad de la educación que ofrecen.

Asimismo, los conceptos de incidencia y prevalencia son fundamentales en estadística, especialmente en epidemiología y profesiones sanitarias. Estos términos son vitales para entender cómo se distribuyen y evolucionan las enfermedades y otros fenómenos en una población. Al igual que las nociones de inflamación y neoplasia son cruciales para comprender la fisiopatología de distintos procesos patológicos, la incidencia ofrece información sobre la frecuencia de nuevos casos en un período determinado, mientras que la prevalencia muestra la proporción de casos existentes en un momento específico. Estos conceptos son herramientas esenciales para analizar la dinámica de la salud en una población y para guiar estrategias preventivas y terapéuticas en salud pública (Tapia, 1993).

La incidencia es crucial en este estudio, dado que adquiere un papel crucial en el estudio de la relación entre la satisfacción en el trabajo del docente y el desempeño académico en el programa de Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña (UFPSO). Este concepto es crucial para comprender cómo el nivel de satisfacción laboral de los docentes impacta de manera mensurable en el desempeño académico de los estudiantes. La investigación busca identificar y cuantificar esta conexión, proporcionando insights valiosos para mejorar tanto la experiencia laboral de los docentes como el rendimiento educativo, beneficiando a la comunidad educativa y los responsables de políticas. En resumen, la incidencia se convierte en el elemento clave que vincula estos dos aspectos en el contexto específico del programa de Administración de Empresas de la UFPSO.

Por último, La evaluación no se restringe a verificar el conocimiento de los estudiantes, sino que también tiene el objetivo de promover la reflexión sobre su propio aprendizaje y apoyar

el desarrollo de su autonomía. Entendemos la autonomía estudiantil como la habilidad para entender el propósito del aprendizaje, decidir cómo abordarlo y reflexionar sobre el proceso y los logros obtenidos. Así, la evaluación se convierte en una herramienta que no solo mide el conocimiento adquirido, sino que también fomenta el autoconocimiento y la toma de decisiones informadas por parte de los estudiantes (Anijovich & Cappelletti , 2019).

El concepto de evaluación adquiere importancia significativa en el presente estudio. La evaluación se vuelve esencial para medir y analizar la conexión entre la satisfacción laboral de los docentes y el rendimiento académico de los estudiantes. Este proceso evaluativo permite cuantificar la incidencia de la satisfacción laboral en resultados académicos, proporcionando datos concretos que contribuyen a comprender cómo la percepción y satisfacción de los docentes influyen en el desempeño estudiantil. La evaluación en esta investigación se convierte en una herramienta crucial para obtener información objetiva que respalde conclusiones y recomendaciones, facilitando así la toma de decisiones informadas para mejorar la calidad educativa y la experiencia tanto de docentes como de estudiantes en el programa de Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.

Finalmente, La satisfacción laboral se define por la forma en que un empleado percibe su trabajo, una percepción que se construye a partir de las creencias y valores personales en relación con sus responsabilidades. Las actitudes hacia el trabajo son moldeadas tanto por las condiciones actuales del puesto como por las expectativas del empleado sobre cómo deberían ser esas condiciones. Estas percepciones suelen estar ligadas a las expectativas y deseos del trabajador respecto a su rol (Márquez, 1998).

El termino satisfacción laboral se convierte en un elemento crucial en el presente proyecto. Ya que la importancia radica en que la satisfacción laboral de los docentes se presenta como un factor determinante que puede influir directamente en el rendimiento académico de los estudiantes. La relación es evidente en la medida en que la percepción positiva o negativa de los docentes sobre su entorno laboral puede afectar su motivación, compromiso y calidad en la enseñanza, elementos que, a su vez, repercuten en el rendimiento estudiantil. Comprender la satisfacción laboral se vuelve esencial para identificar cómo este aspecto impacta en la experiencia educativa, permitiendo así desarrollar estrategias para mejorar tanto el bienestar de los docentes como el rendimiento académico de los estudiantes en el programa de Administración de Empresas de la UFPSO.

2.4 Marco teórico

El Marco Teórico de la investigación "Incidencia de la satisfacción laboral docente en el rendimiento académico de los estudiantes del programa de Administración de Empresas de la UFPSO" constituye el fundamento conceptual que sustenta y guía el estudio. En esta estructura teórica, se exploran diversas corrientes que contextualizan la relación entre la satisfacción laboral de los docentes y el rendimiento académico de los estudiantes. Entre las teorías consideradas se encuentran aquellas que examinan la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, la calidad educativa, y otros elementos vinculados al entorno educativo.

2.4.1 Teoría de la satisfacción laboral

La Teoría de la Satisfacción Laboral se presenta como un componente esencial en la investigación sobre la "Incidencia de la satisfacción laboral docente en el rendimiento académico de los estudiantes del programa de Administración de Empresas de la UFPSO". Esta teoría aborda la complejidad de los factores que contribuyen a la satisfacción de los docentes en su entorno laboral, explorando elementos como el reconocimiento, las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales y el equilibrio entre vida profesional y personal.

La teoría de la satisfacción laboral ha sido comprendida de diferentes formas según los diversos enfoques teóricos que han utilizado los autores. Estas variaciones teóricas destacan que la satisfacción laboral es un fenómeno complejo, afectado por múltiples factores que se pueden dividir en tres dimensiones clave: las características personales del individuo, las particularidades del trabajo en sí, y la comparación que hace el empleado entre los resultados obtenidos y las expectativas que tenía respecto a su esfuerzo físico y mental (García, 2010).

La Teoría de la Satisfacción Laboral adquiere una relevancia fundamental en la investigación sobre la "Incidencia de la satisfacción laboral docente en el rendimiento académico de los estudiantes del programa de Administración de Empresas de la UFPSO". Esta teoría proporciona una lente analítica para comprender cómo los docentes, en su entorno laboral, responden emocional y psicológicamente a diversos aspectos de su trabajo, como el reconocimiento, las condiciones laborales y la interacción con colegas. En el contexto de la educación en el programa de Administración de Empresas de la UFPSO, la satisfacción laboral

docente podría influir en su nivel de compromiso con la enseñanza, en la calidad de la interacción en el aula y, por ende, en el rendimiento académico de los estudiantes

2.4.2 Teoría de la motivación

La Teoría de la Motivación emerge como un componente esencial en el presente estudio que se estará dando estudio. En el ámbito educativo, la motivación desempeña un papel crucial al influir en la dedicación, el compromiso y la eficacia de los docentes. Esta teoría examina las fuerzas internas y externas que estimulan el comportamiento humano en el contexto laboral, proporcionando una perspectiva valiosa sobre cómo los niveles de motivación de los docentes pueden afectar directamente su satisfacción laboral y, por ende, incidir en la calidad de la enseñanza y el rendimiento académico de los estudiantes.

Dada la dualidad inherente a la naturaleza humana, es pertinente revisar la importancia de los estudios sobre motivación en la industria al reconsiderar la teoría de motivación-higiene en las actitudes laborales, tal como se expone en "La motivación para el trabajo". Este estudio fue diseñado para evaluar la idea de que los seres humanos tienen dos tipos de necesidades: una relacionada con su naturaleza animal, enfocada en evitar daños, y otra vinculada a su condición humana, orientada al desarrollo psicológico (Herzberg , 1954).

La Teoría de la Motivación es fundamental para entender cómo la satisfacción laboral de los docentes influye en el rendimiento académico de los estudiantes en el programa de Administración de Empresas de la UFPSO. La motivación, que podemos entender como esa

fuerza interna que impulsa a las personas a actuar, juega un papel muy importante en el proceso educativo. Cuando los docentes están satisfechos con su trabajo, esa satisfacción, que está estrechamente relacionada con su motivación, puede tener un impacto directo en la calidad de la enseñanza que ofrecen. Un profesor motivado suele estar más comprometido, mostrando más entusiasmo y dedicación en el aula. Todo esto se relaciona positivamente con cómo le va a los estudiantes en sus estudios.

2.4.3 Teoría de la calidad educativa

La Teoría de la Calidad Educativa se erige como un marco conceptual valioso en la investigación sobre la "Incidencia de la satisfacción laboral docente en el rendimiento académico de los estudiantes del programa de Administración de Empresas de la UFPSO". Esta teoría se centra en la comprensión de los elementos que contribuyen a la excelencia en la educación, abarcando aspectos clave como la formación docente, las prácticas pedagógicas, la interacción en el aula y el compromiso del personal académico.

La Teoría de la Calidad Educativa se compone de elementos que, en este caso, son letras. Esta teoría se expresa a través de la escritura, tomando la forma de una palabra reconocida gramaticalmente. En términos lógicos, una palabra representa un término que se asocia a un conjunto de significados, conocidos como contenidos, que fundamentan el concepto en cuestión. Gramaticalmente, la calidad se manifiesta como una palabra, siendo la representación formal del concepto que representa. Al analizar la palabra "calidad", podemos decir que está escrita en

español, tiene tres sílabas y siete letras, y presenta características específicas, como ser aguda, todo desde un enfoque metalingüístico (Vásquez, 2013).

La Teoría de la Calidad Educativa desempeña un papel fundamental en la investigación sobre la "Incidencia de la satisfacción laboral docente en el rendimiento académico de los estudiantes del programa de Administración de Empresas de la UFPSO". Esta teoría proporciona un marco conceptual que permite comprender y evaluar la excelencia en la educación, abarcando aspectos como la formación docente, las estrategias pedagógicas, la interacción en el aula y el compromiso del personal académico. En el contexto específico de la UFPSO, explorar la calidad educativa a través de esta teoría permite analizar cómo la satisfacción laboral de los docentes impacta directamente en su capacidad para ofrecer una educación de alta calidad.

2.4.4 Teoría del clima organizacional

La Teoría del Clima Organizacional surge como un componente esencial en la investigación sobre la "Incidencia de la satisfacción laboral docente en el rendimiento académico de los estudiantes del programa de Administración de Empresas de la UFPSO". Esta teoría se centra en analizar las percepciones y actitudes compartidas por los miembros de una organización, en este caso, la institución educativa. El clima organizacional abarca aspectos cruciales como la calidad de las relaciones entre colegas, la eficacia del liderazgo, la comunicación interna y las condiciones laborales.

La teoría del clima organizacional se ha convertido en un tema crucial en la administración del talento humano hoy en día. En general, las organizaciones ven su evaluación como una práctica clave para asegurar un funcionamiento eficaz. Además, numerosos textos en la literatura de gestión de recursos humanos destacan su importancia, colocándolo entre los temas más estudiados en el campo del comportamiento organizacional. Se argumenta que el clima organizacional ha pasado de ser un aspecto secundario en las organizaciones a convertirse en un tema central que merece una investigación más profunda (García et al., 2020).

La Teoría del Clima Organizacional es crucial en la investigación sobre la "Incidencia de la satisfacción laboral docente en el rendimiento académico de los estudiantes del programa de Administración de Empresas de la UFPSO" por varias razones. En primer lugar, esta teoría permite analizar cómo las percepciones y actitudes compartidas dentro de la institución educativa impactan directamente en la satisfacción laboral de los docentes. El clima organizacional, que abarca elementos como la cultura, la comunicación y la relación entre colegas, puede influir significativamente en el bienestar laboral. Además, una comprensión profunda del clima organizacional en el contexto de la UFPSO proporciona insights sobre cómo las condiciones de trabajo afectan la motivación y la dedicación de los docentes.

2.5 Marco legal

2.5.1 Ley 115 de 1994

La Ley 115, también conocida como la Ley General de Educación, establece las bases y reglas principales para el sistema educativo en nuestro país. En este contexto, estamos investigando cómo la satisfacción laboral de los docentes puede influir en el rendimiento académico de los estudiantes del programa de Administración de Empresas en la UFPSO, la Ley 115 proporciona el marco legal y los lineamientos que regulan la calidad de la educación. Esta legislación es relevante para comprender el entorno educativo en el cual se desarrolla la investigación, ya que aborda aspectos clave relacionados con la gestión y la calidad del sistema educativo en Colombia (Congreso de la Republica de Colombia , 1994).

2.5.2 Ley 715 de 2001

La ley establece cómo se organiza y gestiona la educación en las diferentes regiones, dándole a las entidades territoriales la responsabilidad de administrar y financiar los centros educativos. Para la investigación que estamos realizando, la Ley 715 es muy importante porque afecta qué tan independientes son las instituciones educativas y las decisiones que toman. También influye en cómo se manejan los recursos y en las políticas educativas a nivel local, lo cual puede afectar también la satisfacción laboral de los docentes y, en consecuencia, el rendimiento de los estudiantes (Congreso de la Republica de Colombia , 2001).

2.5.3 Ley 1090 de 2006

La Ley 1090 regula cómo los psicólogos deben ejercer su profesión y establece principios éticos y normas de conducta que todos los profesionales en este campo deben seguir. En este

contexto, la ley se relaciona con la investigación sobre cómo la satisfacción laboral de los docentes afecta el rendimiento académico de los estudiantes en el programa de Administración de Empresas de la UFPSO, la Ley 1090 es relevante al abordar aspectos éticos y normativos relacionados con la conducta profesional de los psicólogos, quienes podrían estar involucrados en la evaluación de la satisfacción laboral docente y su impacto en el rendimiento académico. La legislación busca garantizar prácticas psicológicas adecuadas, lo cual tiene implicaciones éticas y metodológicas para la investigación en cuestión (Congreso de la Republica de Colombia , 2006).

2.5.4 Ley 30 de 1992

La Ley 30 establece las reglas principales para la educación superior, abordando temas como la autonomía de las universidades y la calidad académica. En el contexto de este proyecto, esta ley ofrece el marco legal que rige cómo funciona la institución. La conexión se nota en cómo la satisfacción laboral de los docentes, que es un aspecto clave para una educación de calidad, afecta directamente el rendimiento de los estudiantes. Todo esto está alineado con los objetivos de excelencia educativa que la ley busca promover (Congreso de la Republica de Colombia, 1992).

2.5.5 Ley 1565 de 2012

La ley 1565 establece las políticas para promover un desarrollo integral en la educación, poniendo mucho énfasis en la calidad y la relevancia de la enseñanza. Esto cobra especial

importancia en el contexto de estudios que investigan cómo la satisfacción laboral de los docentes impacta en el rendimiento académico de los estudiantes de Administración de Empresas en la UFPSO, la ley proporciona un marco legal que respalda la mejora continua de la educación superior. La relación se destaca en cómo la satisfacción laboral de los docentes, un componente esencial de la calidad educativa, se vincula directamente con los objetivos de excelencia académica y desarrollo integral establecidos por la legislación para fortalecer el sistema educativo en Colombia (Congreso de la Republica de Colombia , 2012).

Capítulo 3. Diseño metodológico

3.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación empleado en el actual estudio fue de naturaleza descriptiva y correlacional con un enfoque cuantitativo. “Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández et al., 2014, p. 92), lo que permitió evaluar y conocer el nivel de satisfacción laboral de los docentes del programa de administración de empresas de la UFPSO y el rendimiento académico de los estudiantes.

Así mismo, la investigación correlacional buscó analizar la relación entre variables o sus resultados. Aunque identifica asociaciones entre ellas, no establece una relación causal, es decir, no determina que un cambio en una variable cause un cambio en otra (León et al., 2019). Por consiguiente, en el presente estudio también se buscó conocer la relación existente (si la hay) entre la satisfacción laboral docente de administración de empresas en el rendimiento académico de los estudiantes de este mismo programa de UFPSO.

3.2 Población

La población se define como un grupo de personas que comparten características similares y pertenecen a una misma categoría, y esta definición se encuentra delimitada por el análisis realizado. Según Arias (2016), “la población de estudio es un conjunto de casos

definidos, limitados y accesibles, que sirve como punto de referencia para la selección de la muestra de la investigación”.

Desde esta perspectiva, la población objeto de estudio se definió con base en el plan de estudios del programa de Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, identificando un total de 49 docentes vinculados al programa. Asimismo, fue esencial determinar la totalidad de los estudiantes matriculados, los cuales suman 563, información que también se obtuvo a partir de esta área y que permitió acceder a su rendimiento académico en los primeros parciales y en los distintos semestres.

3.3 Muestra

Teniendo en cuenta que la población objeto de estudio en este caso fue relativamente pequeña, compuesta por 49 docentes del programa académico de administración de empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña en el primer semestre del año 2025, se ha decidido trabajar con la totalidad de la población en lugar de establecer una muestra. Por medio de esta estrategia se obtiene una visión representativa del total de los docentes y se asegura la fiabilidad de los resultados obtenidos, ya que al trabajar con la totalidad de la población se elimina la posibilidad de error de muestreo y se facilita una interpretación más precisa de los datos recopilados.

3.4 Técnica e instrumento de recolección de información

Para recolectar la información, se utilizó principalmente una encuesta dirigida a los docentes del programa de Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña. Este cuestionario, diseñado con base en una escala de Likert, permitió conocer el nivel de satisfacción laboral de los profesores, abordando temas clave como las condiciones de trabajo, el ambiente laboral, las oportunidades de desarrollo profesional, entre otros aspectos importantes para su bienestar en el entorno académico. El cuestionario fue diseñado con el fin de obtener respuestas precisas y relevantes que permitan analizar mejor las necesidades y opiniones de los docentes en relación con su entorno laboral y las políticas institucionales.

Así mismo, para darle mayor solidez al estudio y poder establecer una relación entre la satisfacción laboral de los docentes y el rendimiento académico de los estudiantes del programa de Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, fue necesario solicitar al plan de estudios información cuantitativa sobre las calificaciones generales obtenidas por los estudiantes en los parciales. Esta información resultó clave para complementar el análisis y entender con mayor profundidad la dinámica entre ambos factores.

3.5 Análisis de la información

Dado que la investigación tuvo un enfoque cuantitativo para evaluar cómo incide la satisfacción laboral de los docentes en el rendimiento académico de los estudiantes del programa de Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, se recurrió al uso de técnicas estadísticas para analizar los resultados. La información recolectada se organizó mediante tablas y gráficos que permitieron visualizar los datos de manera clara y

ordenada. Además, cada representación fue acompañada de un breve análisis interpretativo, con el fin de facilitar su comprensión y ofrecer una visión más clara y fundamentada sobre la relación entre la satisfacción de los docentes y el desempeño académico de los estudiantes.

Capítulo 4. Resultados

4.1 Nivel de satisfacción laboral de los docentes del programa de administración de empresas de la UFPSO, considerando factores como la carga de trabajo, el reconocimiento académico y las oportunidades de desarrollo profesional, entre otros

Gracias a la aplicación de una detallada encuesta a los profesores actuales del programa de administración de empresas de la UFPSO, se logra tener una buena perspectiva sobre su nivel satisfacción laboral teniendo en cuenta varios aspectos, tal como se aprecia a continuación:

Tabla 1

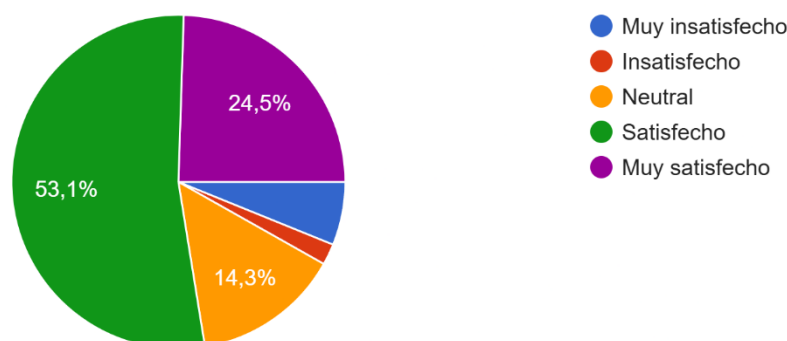
Se siente satisfecho con su carga de trabajo actual

Se siente satisfecho con su carga de trabajo actual	Cantidad absoluta	Cantidad relativa (%)
Muy insatisfecho	2	4,1%
Insatisfecho	3	6,1%
Neutral	7	14,3%
Satisfecho	26	53,1%
Muy satisfecho	12	24,5%
Total	49	100%

Nota. La tabla representa la opinión de los docentes sobre su carga de trabajo actual

Figura 1

Se siente satisfecho con su carga de trabajo actual



Nota. La gráfica representa la opinión de los docentes sobre su carga de trabajo actual

Los resultados reflejan un panorama mayoritariamente positivo en relación con la carga laboral de los docentes del programa de administración de empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, donde el 77,6 % de los encuestados se manifestó satisfecho o muy satisfecho; este nivel de satisfacción sugiere una adecuada distribución del trabajo y posiblemente un entorno laboral favorable. Sin embargo, un 8,1 % expresó algún grado de insatisfacción, indicando que aún existen áreas que podrían mejorarse para asegurar el bienestar integral del cuerpo docente. Estos hallazgos pueden servir como base para fortalecer las políticas internas de gestión académica y clima organizacional dentro del programa.

Tabla 2

Nivel de acuerdo con la equidad en la distribución de responsabilidades

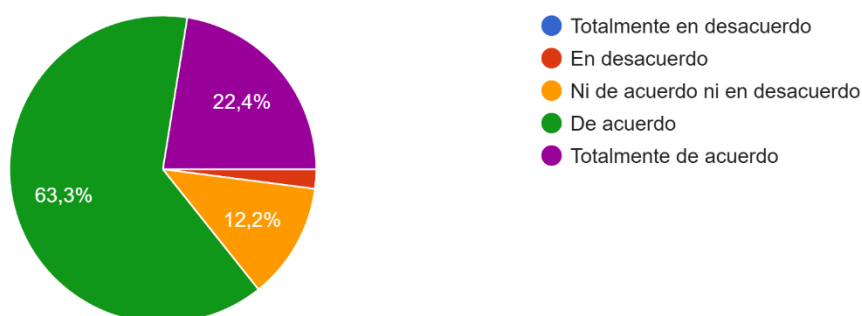
Nivel de acuerdo con la equidad en la distribución de responsabilidades	Cantidad absoluta	Cantidad relativa (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0,0 %
En desacuerdo	1	2,0 %

Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	12,2 %
De acuerdo	31	63,3 %
Totalmente de acuerdo	11	22,4 %
Total	49	100 %

Nota. La tabla evidencia la percepción de equidad en la distribución de responsabilidades laborales

Figura 2

Nivel de acuerdo con la equidad en la distribución de responsabilidades



Nota. La gráfica evidencia la percepción de equidad en la distribución de responsabilidades laborales

Los resultados evidencian una percepción ampliamente positiva entre los docentes del programa de administración de empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña respecto a la equidad en la distribución de sus responsabilidades laborales, ya que el 85,7 % manifiesta estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con que esta distribución es justa, lo cual es un indicador importante de un entorno laboral balanceado y bien gestionado. La baja proporción de respuestas en desacuerdo (2 %) y la neutralidad del 12,2 % sugieren que aunque existen

algunos matices en las experiencias individuales, la mayoría siente que sus cargas están adecuadamente asignadas.

Tabla 3

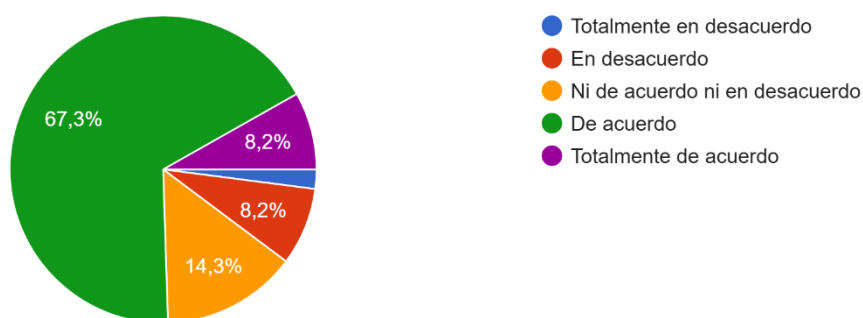
Considera que tiene suficiente tiempo para preparar sus clases y actividades académicas

Categoría de respuesta	Cantidad absoluta	Cantidad relativa (%)
Totalmente en desacuerdo	1	2,0%
En desacuerdo	4	8,2%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	14,3%
De acuerdo	33	67,3%
Totalmente de acuerdo	4	8,2%
Total	49	100%

Nota. La tabla muestra la percepción del tiempo disponible para la preparación de clases y actividades académicas.

Figura 3

Considera que tiene suficiente tiempo para preparar sus clases y actividades académicas



Nota. La gráfica muestra la percepción del tiempo disponible para la preparación de clases y actividades académicas.

Los resultados revelan que una gran mayoría del cuerpo docente (67,3%) considera que dispone del tiempo suficiente para preparar sus clases y demás actividades académicas, lo cual es un indicio positivo en términos de bienestar y satisfacción laboral; sin embargo, es importante no ignorar que un 22,5% del profesorado se muestra neutral o en desacuerdo con esta afirmación, lo cual podría estar reflejando cargas laborales desiguales o dificultades en la gestión del tiempo que ameritan ser analizadas con mayor profundidad para garantizar condiciones equitativas y sostenibles en el entorno académico.

Tabla 4

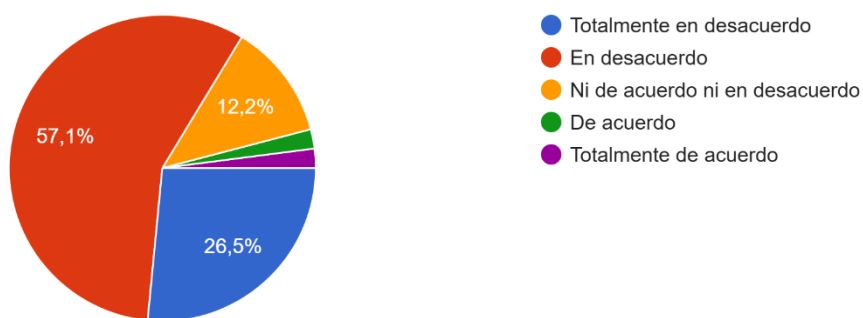
La carga de trabajo afecta negativamente su vida personal

La carga de trabajo afecta negativamente su vida personal	Cantidad absoluta	Cantidad relativa (%)
Totalmente en desacuerdo	13	26,5%
En desacuerdo	28	57,1%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	12,2%
De acuerdo	1	2,0%
Totalmente de acuerdo	1	2,0%
Total	49	100%

Nota. La tabla pone de manifiesto la percepción de los docentes sobre el impacto negativo de la carga laboral en su vida personal en el programa.

Figura 4

La carga de trabajo afecta negativamente su vida personal



Nota. La gráfica pone de manifiesto la percepción de los docentes sobre el impacto negativo de la carga laboral en su vida personal en el programa.

El 83,6% de los docentes manifiestan estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con que su carga de trabajo afecte negativamente su vida personal, este dato es alentador en el contexto de la satisfacción laboral ya que sugiere que los profesionales del programa perciben una adecuada distribución de responsabilidades que no compromete significativamente su bienestar personal. Sin embargo, el 4% que sí reporta afectación (aunque minoritario) e indicando que convendría seguir monitoreando estos aspectos para evitar futuros niveles de desgaste o desmotivación en ese pequeño grupo.

Tabla 5

Se siente valorado por su labor académica dentro del programa

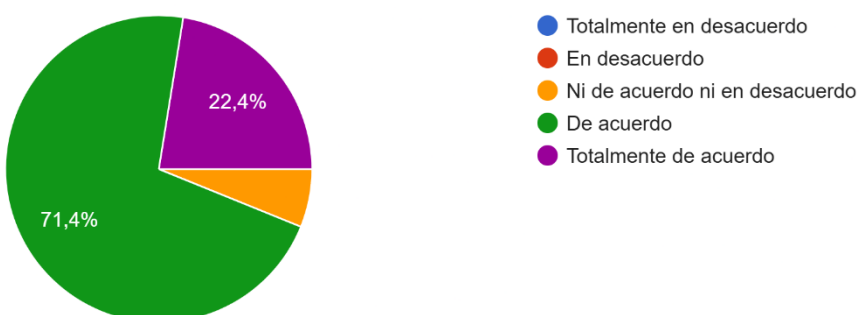
Se siente valorado por su labor académica dentro del programa	Cantidad absoluta	Cantidad relativa (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%
En desacuerdo	0	0,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	6,1%
De acuerdo	35	71,4%

Totalmente de acuerdo	11	22,4%
Total	49	100%

Nota. La tabla evidencia la percepción de los docentes sobre el reconocimiento de su labor académica dentro del programa.

Figura 5

Se siente valorado por su labor académica dentro del programa



Nota. La gráfica evidencia la percepción de los docentes sobre el reconocimiento de su labor académica dentro del programa.

La percepción del reconocimiento académico dentro del programa es altamente positiva entre los docentes con un 93,8% manifestando sentirse valorados por su labor, lo cual constituye un factor clave para fortalecer el compromiso institucional y la motivación profesional. La ausencia total de respuestas en desacuerdo indica un ambiente organizacional favorable y una gestión que promueve el aprecio por el trabajo docente; no obstante, es importante atender al pequeño grupo (6,1%) que permanece en una postura neutral, pues este porcentaje podría representar casos de baja visibilidad o falta de retroalimentación.

Tabla 6

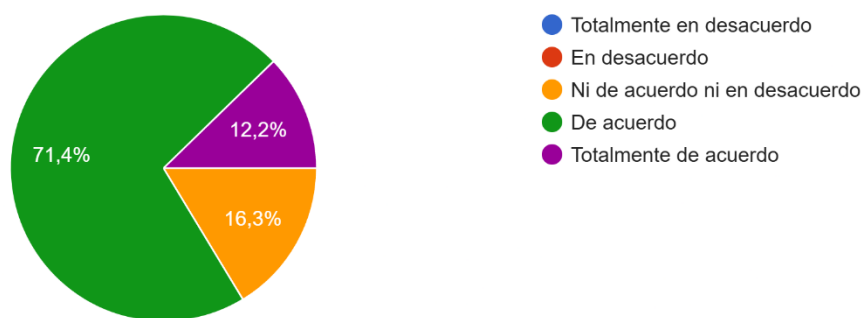
Sus logros y esfuerzos académicos son reconocidos por la institución

Sus logros y esfuerzos académicos son reconocidos por la institución	Cantidad absoluta	Cantidad relativa (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%
En desacuerdo	0	0,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	16,3%
De acuerdo	35	71,4%
Totalmente de acuerdo	6	12,2%
Total	49	100,0%

Nota. La tabla refleja la percepción del reconocimiento institucional a los logros y esfuerzos académicos del cuerpo docente del programa.

Figura 6

Sus logros y esfuerzos académicos son reconocidos por la institución



Nota. La gráfica refleja la percepción del reconocimiento institucional a los logros y esfuerzos académicos del cuerpo docente del programa.

Los resultados indican que una proporción muy significativa del profesorado (83,6%) considera que la institución reconoce sus logros y esfuerzos académicos, lo cual constituye un elemento clave para fomentar la satisfacción laboral y el sentido de pertenencia; este resultado

refleja una percepción positiva del clima institucional, aunque el 16,3% que se mantiene neutral sugiere que aún hay margen para fortalecer los mecanismos de reconocimiento, haciéndolos más visibles o personalizados para llegar a toda la planta docente.

Tabla 7

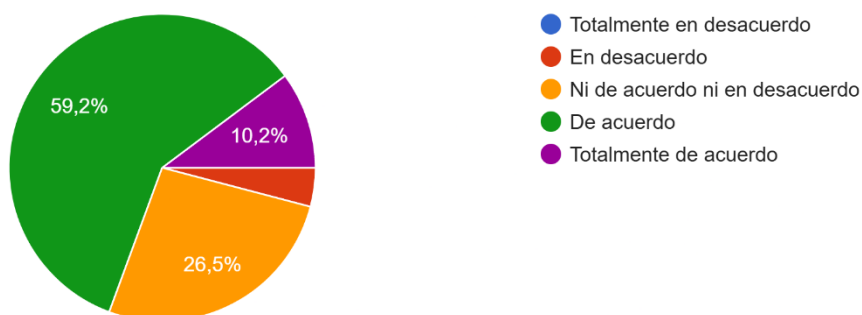
Siente que su opinión es tomada en cuenta en decisiones académicas del programa

Siente que su opinión es tomada en cuenta en decisiones académicas del programa	Cantidad absoluta	Cantidad relativa (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%
En desacuerdo	2	4,1%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	26,5%
De acuerdo	29	59,2%
Totalmente de acuerdo	5	10,2%
Total	49	100,0%

Nota. La tabla refleja la percepción de los docentes sobre la inclusión de su opinión en decisiones académicas del programa.

Figura 7

Siente que su opinión es tomada en cuenta en decisiones académicas del programa



Nota. La gráfica refleja la percepción de los docentes sobre la inclusión de su opinión en decisiones académicas del programa.

Una mayoría importante del cuerpo docente (69,4%) percibe que su opinión es tomada en cuenta en las decisiones académicas del programa, lo cual es un reflejo positivo del nivel de participación y apertura institucional; sin embargo, el 26,5% que se mantiene neutral y el pequeño grupo que expresó desacuerdo (4,1%) indican que aún existen oportunidades para fortalecer los espacios de diálogo y retroalimentación. Mejorar los canales de comunicación interna podría incrementar la percepción de inclusión, elemento clave para el empoderamiento y la satisfacción de los docentes en la toma de decisiones.

Tabla 8

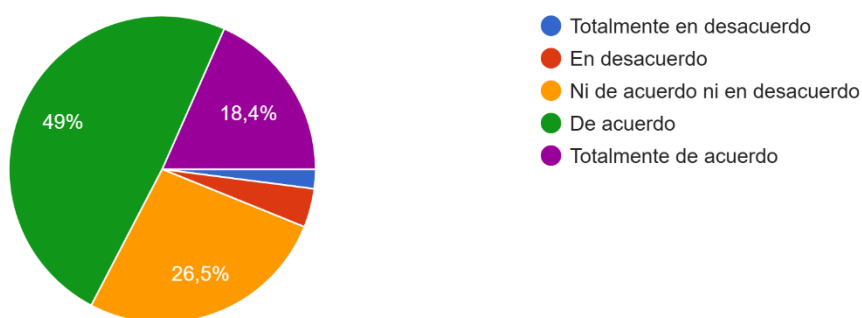
Existen oportunidades claras para el desarrollo profesional dentro de la UFPSO

Existen oportunidades claras para el desarrollo profesional dentro de la UFPSO	Cantidad absoluta	Cantidad relativa (%)
Totalmente en desacuerdo	1	2,0%
En desacuerdo	2	4,1%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	26,5%
De acuerdo	24	49,0%
Totalmente de acuerdo	9	18,4%
Total	49	100,0%

Nota. La tabla muestra opinión de los docentes sobre las oportunidades de desarrollo profesional dentro de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.

Figura 8

Existen oportunidades claras para el desarrollo profesional dentro de la UFPSO



Nota. La gráfica muestra opinión de los docentes sobre las oportunidades de desarrollo profesional dentro de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.

El 67,4% de los docentes perciben la existencia de oportunidades claras para su desarrollo profesional dentro de la UFPSO, lo cual es un indicador positivo respecto al fortalecimiento de la carrera académica, no obstante un 26,5% se mantiene neutral y un 6,1% manifiesta alguna forma de desacuerdo, sugiriendo que aunque hay avances, aún es necesario implementar estrategias más visibles, equitativas y accesibles de crecimiento profesional. Ampliar las rutas de capacitación, promoción y reconocimiento académico podría contribuir a mejorar esta percepción y elevar los niveles de satisfacción general del profesorado.

Tabla 9

La institución ofrece programas de formación y capacitación que son relevantes para el desarrollo profesional

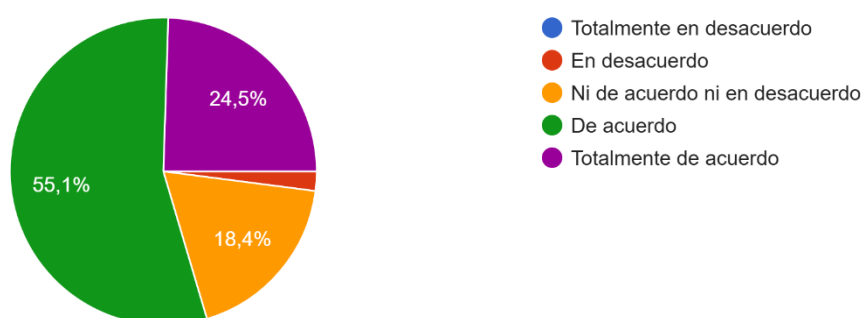
La institución ofrece programas de formación y capacitación que son relevantes para el desarrollo profesional	Cantidad absoluta	Cantidad relativa (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%
En desacuerdo	1	2,0%

Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	18,4%
De acuerdo	27	55,1%
Totalmente de acuerdo	12	24,5%
Total	49	100,0%

Nota. La tabla enfatiza la opinión del cuerpo docente sobre la relevancia de los programas de formación y capacitación ofrecidos por la institución.

Figura 9

La institución ofrece programas de formación y capacitación que son relevantes para el desarrollo profesional



Nota. La gráfica enfatiza la opinión del cuerpo docente sobre la relevancia de los programas de formación y capacitación ofrecidos por la institución.

La mayoría de los docentes (79,6%) considera que los programas de formación y capacitación ofrecidos por la institución son relevantes para su desarrollo profesional, evidenciando una valoración positiva hacia las estrategias institucionales de fortalecimiento académico. Por su parte, un 18,4% mantiene una postura neutral y un pequeño porcentaje (2%) no percibe utilidad en dichas ofertas, lo que sugiere que si bien se están generando espacios formativos, es clave revisar periódicamente la pertinencia de los contenidos, su aplicabilidad

directa a la labor docente y las condiciones de acceso, para asegurar que todas las necesidades del profesorado sean atendidas de manera efectiva.

Tabla 10

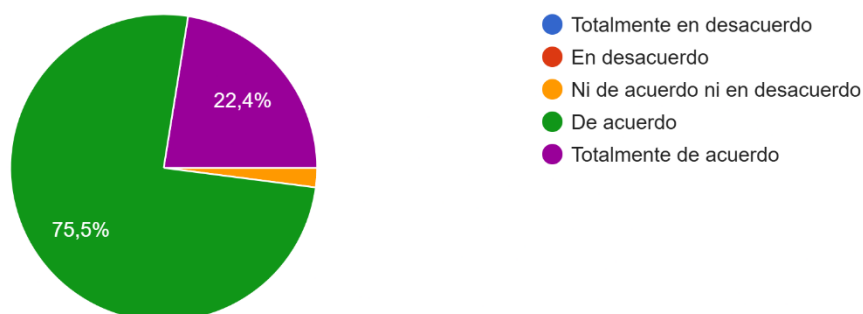
Tiene la oportunidad de participar en proyectos académicos interesantes

Tiene la oportunidad de participar en proyectos académicos interesantes	Cantidad absoluta	Cantidad relativa (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%
En desacuerdo	0	0,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2,0%
De acuerdo	37	75,5%
Totalmente de acuerdo	11	22,4%
Total	49	100,0%

Nota. La tabla enfatiza en la percepción docente sobre la oportunidad de participar en proyectos académicos interesantes en el programa.

Figura 10

Tiene la oportunidad de participar en proyectos académicos interesantes



Nota. La gráfica enfatiza en la percepción docente sobre la oportunidad de participar en proyectos académicos interesantes en el programa.

El 97,9% de los docentes manifiesta estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con que tienen la oportunidad de participar en proyectos académicos interesantes, revelando un entorno académico dinámico y participativo que promueve el desarrollo profesional y el sentido de pertenencia; esta percepción tan favorable demuestra que los espacios de investigación, innovación o trabajo colaborativo están siendo bien aprovechados y valorados por el cuerpo docente. Solo un 2% se mantiene neutral, lo que podría estar relacionado con experiencias particulares o falta de información sobre algunas convocatorias, pero en general, este indicador es altamente positivo para la satisfacción laboral y el fortalecimiento de la cultura académica.

Tabla 11

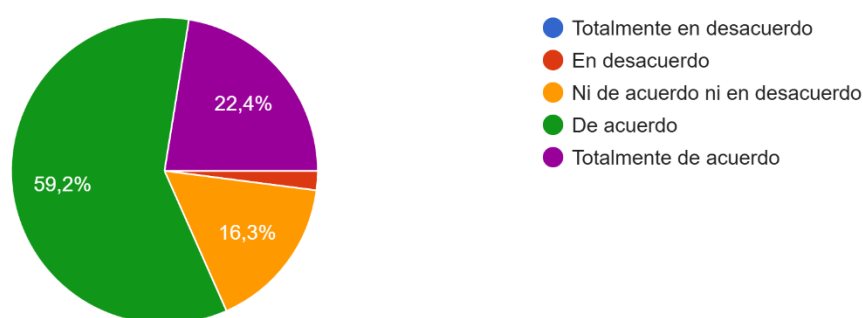
Se siente motivado para mejorar y crecer profesionalmente en su carrera académica

Se siente motivado para mejorar y crecer profesionalmente en su carrera académica	Cantidad absoluta	Cantidad relativa (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%
En desacuerdo	0	0,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	16,3%
De acuerdo	29	59,2%
Totalmente de acuerdo	11	22,4%
Total	49	100,0%

Nota. La tabla muestra el nivel de motivación del cuerpo docente para mejorar y crecer profesionalmente en su carrera académica.

Figura 11

Se siente motivado para mejorar y crecer profesionalmente en su carrera académica



Nota. La gráfica muestra el nivel de motivación del cuerpo docente para mejorar y crecer profesionalmente en su carrera académica.

Los datos muestran que el 81,6% de los docentes se sienten motivados para mejorar y crecer profesionalmente dentro de su carrera académica, reflejando un alto nivel de compromiso y proyección personal en el ejercicio docente; esta motivación puede estar influenciada por factores institucionales como las oportunidades de desarrollo, el reconocimiento y la participación activa en proyectos académicos. Aunque el 16,3% se mantiene neutral, lo cual podría denotar ciertas barreras o falta de estímulos específicos, en general el panorama es alentador y permite suponer que existe un entorno propicio para fomentar aún más el desarrollo profesional del cuerpo docente del programa.

Tabla 12

Siente que su crecimiento profesional es apoyado por la administración del programa

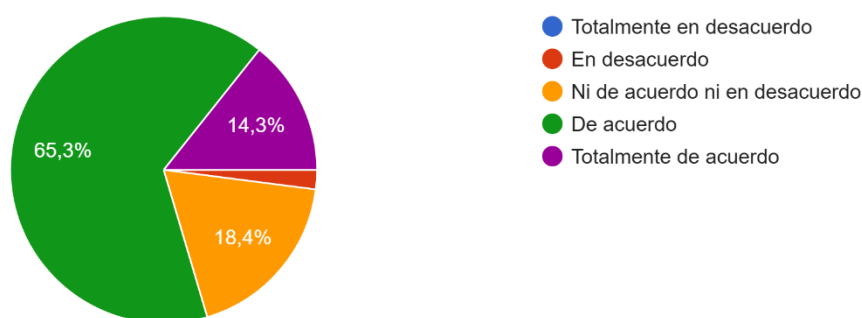
Siente que su crecimiento profesional es apoyado por la administración del programa	Cantidad absoluta	Cantidad relativa (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%
En desacuerdo	0	0,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	18,4%

De acuerdo	32	65,3%
Totalmente de acuerdo	7	14,3%
Total	49	100,0%

Nota. La tabla muestra la opinión de los docentes sobre el apoyo de la administración del programa a su crecimiento profesional.

Figura 12

Siente que su crecimiento profesional es apoyado por la administración del programa



Nota. La gráfica muestra la opinión de los docentes sobre el apoyo de la administración del programa a su crecimiento profesional.

El 79,6% del profesorado percibe que su crecimiento profesional es apoyado por la administración del programa, lo cual evidencia una gestión comprometida con el fortalecimiento del talento docente; esta percepción positiva puede tener un efecto directo en la motivación, permanencia y desempeño de los docentes. Sin embargo, el 18,4% que se mantiene neutral podría indicar que existen áreas de mejora en la comunicación, visibilización o equidad del apoyo brindado, lo que el reforzamiento de estos mecanismos contribuiría a que todos los docentes se sientan igualmente respaldados en su proceso de desarrollo académico.

Tabla 13

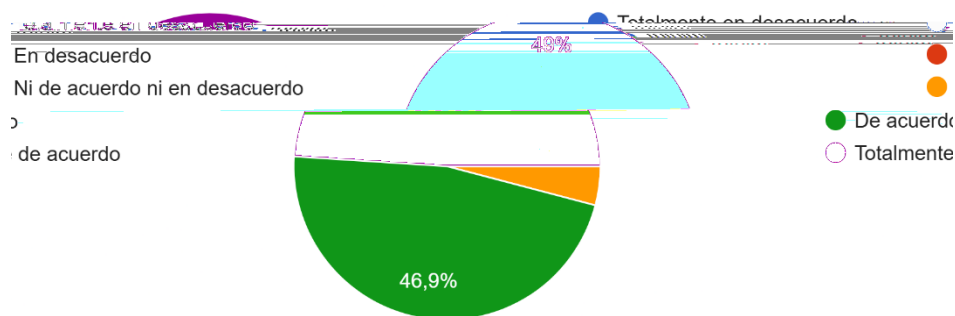
Se siente cómodo trabajando con sus colegas

Se siente cómodo trabajando con sus colegas	Cantidad absoluta	Cantidad relativa (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%
En desacuerdo	0	0,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	4,1%
De acuerdo	23	46,9%
Totalmente de acuerdo	24	49,0%
Total	49	100,0%

Nota. La tabla evidencia la percepción docente sobre la comodidad al trabajar con sus colegas en el programa.

Figura 13

Se siente cómodo trabajando con sus colegas



Nota. La gráfica evidencia la percepción docente sobre la comodidad al trabajar con sus colegas en el programa.

El ambiente laboral entre los docentes del programa parece ser altamente positivo ya que el 95,9% manifestó sentirse cómodo trabajando con sus colegas; esta cifra evidencia relaciones

interpersonales saludables y colaborativas dentro del equipo académico, un aspecto crucial para la productividad, la motivación y la satisfacción general en el entorno universitario. La baja proporción de respuestas neutrales (4,1%) indica que prácticamente no hay tensiones significativas en este aspecto, lo cual habla bien de la cohesión interna y puede representar una fortaleza institucional a mantener y fortalecer en el tiempo.

Tabla 14

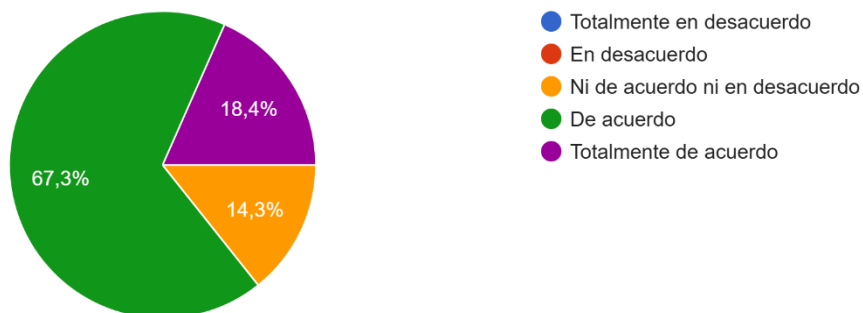
Hay un ambiente de colaboración y apoyo entre el equipo académico

Hay un ambiente de colaboración y apoyo entre el equipo académico	Cantidad absoluta	Cantidad relativa (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%
En desacuerdo	0	0,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	14,3%
De acuerdo	33	67,3%
Totalmente de acuerdo	9	18,4%
Total	49	100,0%

Nota. La tabla refleja la percepción del ambiente de colaboración y apoyo entre el equipo académico del programa de administración de empresas.

Figura 14

Hay un ambiente de colaboración y apoyo entre el equipo académico



Nota. La gráfica refleja la percepción del ambiente de colaboración y apoyo entre el equipo académico del programa de administración de empresas.

La percepción general sobre el ambiente de colaboración y apoyo entre los miembros del equipo académico es altamente favorable con un 85,7% de los docentes expresando acuerdo o total acuerdo con esta afirmación; este resultado indica que existe una cultura institucional que favorece el trabajo en equipo, la solidaridad y la cooperación entre colegas, aspectos fundamentales para una docencia efectiva y un clima laboral sano. No obstante, el 14,3% que se mantiene neutral podría estar señalando situaciones puntuales o áreas donde se puede fortalecer aún más la integración y la comunicación interna para que todos los docentes se sientan plenamente respaldados.

Tabla 15

Está satisfecho con el salario y los beneficios otorgados

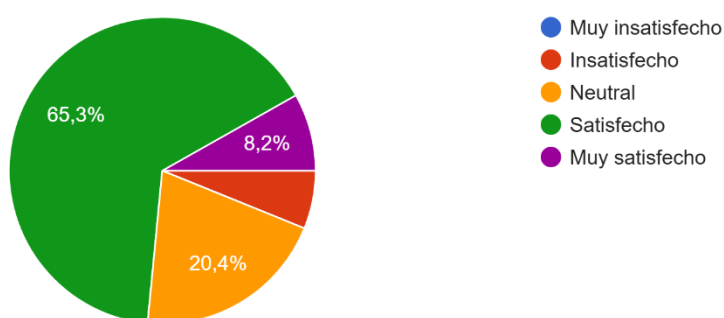
Está satisfecho con el salario y los beneficios otorgados	Cantidad absoluta	Cantidad relativa (%)
---	-------------------	-----------------------

Muy insatisfecho	0	0,0%
Insatisfecho	3	6,1%
Neutral	10	20,4%
Satisfecho	32	65,3%
Muy satisfecho	4	8,2%
Total	49	100,0%

Nota. La tabla refleja el nivel de satisfacción del cuerpo docente con el salario y los beneficios ofrecidos por la institución.

Figura 15

Está satisfecho con el salario y los beneficios otorgados



Nota. La gráfica refleja el nivel de satisfacción del cuerpo docente con el salario y los beneficios ofrecidos por la institución

En cuanto a la satisfacción con el salario y los beneficios un 73,5% del profesorado expresó estar satisfecho o muy satisfecho, sugiriendo que las condiciones económicas y prestacionales ofrecidas por la institución son valoradas positivamente por la mayoría. No obstante, un 20,4% se mantiene neutral y un 6,1% manifiesta insatisfacción, lo que señala una oportunidad de mejora en la revisión de incentivos, beneficios complementarios o ajustes salariales que refuercen el compromiso institucional con el bienestar del docente. Este tipo de

percepción tiene un impacto directo en la motivación, la retención del talento académico y el clima organizacional.

Tabla 16

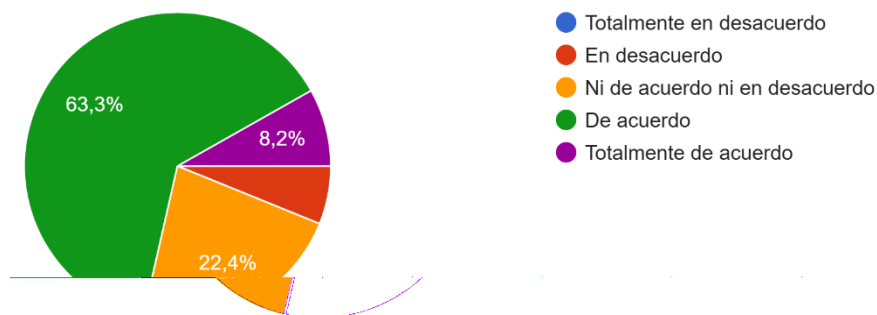
Los beneficios adicionales que recibe son adecuados

Los beneficios adicionales que recibe son adecuados	Cantidad absoluta	Cantidad relativa (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%
En desacuerdo	3	6,1%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	22,4%
De acuerdo	31	63,3%
Totalmente de acuerdo	4	8,2%
Total	49	100%

Nota. La tabla rebela la opinión de los docentes sobre la adecuación de los beneficios adicionales que reciben en el programa.

Figura 16

Los beneficios adicionales que recibe son adecuados



Nota. La gráfica rebela la opinión de los docentes sobre la adecuación de los beneficios adicionales que reciben en el programa.

Los datos evidencian que una mayoría de los docentes (71,5%) considera adecuados los beneficios adicionales que reciben, lo cual influye positivamente en su percepción de bienestar laboral; este resultado sugiere que la institución ha logrado implementar políticas de incentivos y apoyos que en general son valoradas por su cuerpo docente. Sin embargo, el 22,4% que se mantiene neutral podría indicar una falta de información o expectativas no cubiertas respecto a estos beneficios, mientras que un pequeño porcentaje (6,1%) expresa insatisfacción, planteando la oportunidad de revisar y reforzar las estrategias de comunicación y percepción en torno a estos apoyos complementarios.

Tabla 17

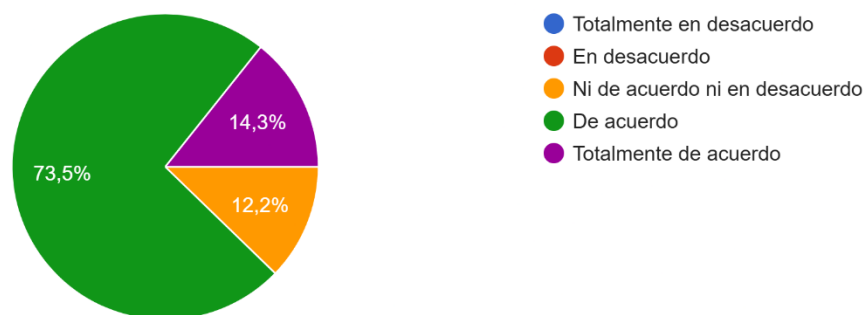
Puede mantener un equilibrio saludable entre su trabajo y la vida personal

Puede mantener un equilibrio saludable entre su trabajo y la vida personal	Cantidad absoluta	Cantidad relativa (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%
En desacuerdo	0	0,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	12,2%
De acuerdo	36	73,5%
Totalmente de acuerdo	7	14,3%
Total	49	100%

Nota. La tabla muestra la percepción de los docentes sobre su capacidad para mantener un equilibrio saludable entre trabajo y vida personal en el programa.

Figura 17

Puede mantener un equilibrio saludable entre su trabajo y la vida personal



Nota. La gráfica muestra la percepción de los docentes sobre su capacidad para mantener un equilibrio saludable entre trabajo y vida personal en el programa.

Los resultados muestran una percepción muy favorable entre los docentes respecto a su capacidad para mantener un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal ya que el 87,8% manifiesta estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con esta afirmación; este panorama sugiere que las condiciones laborales actuales permiten una conciliación adecuada, lo que se traduce en un indicador clave de satisfacción y bienestar profesional. Aunque existe un 12,2% que adopta una postura neutral, la ausencia total de respuestas en desacuerdo refleja un entorno organizacional que favorece la armonía entre las responsabilidades académicas y los aspectos personales del profesorado.

Tabla 18

Tiene suficiente tiempo libre para descansar y recuperarse

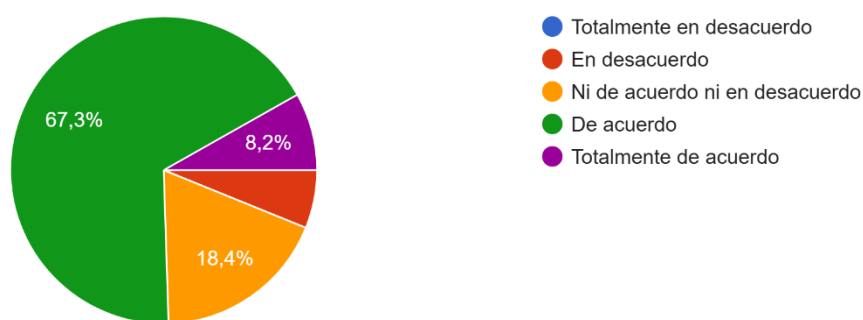
Tiene suficiente tiempo libre para descansar y recuperarse	Cantidad absoluta	Cantidad relativa (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%
En desacuerdo	2	4,1%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	18,4%

De acuerdo	33	67,3%
Totalmente de acuerdo	4	8,2%
Total	49	100%

Nota. La tabla refleja las respuestas de los docentes tras preguntar sobre la disponibilidad de tiempo libre para descansar y recuperarse.

Figura 18

Tiene suficiente tiempo libre para descansar y recuperarse



Nota. La gráfica refleja las respuestas de los docentes tras preguntar sobre la disponibilidad de tiempo libre para descansar y recuperarse.

Una clara mayoría del profesorado (75,5%) afirma contar con suficiente tiempo libre para descansar y recuperarse, reflejando un indicador favorable de equilibrio en su jornada laboral, esta percepción positiva puede contribuir significativamente al bienestar general y al mantenimiento de un desempeño académico sostenido. No obstante, el 18,4% de respuestas neutras y un 4,1% que manifiesta desacuerdo plantean la necesidad de analizar más a fondo si estas percepciones obedecen a periodos de alta carga laboral, a diferencias individuales en la gestión del tiempo o a condiciones específicas de contratación.

Tabla 19

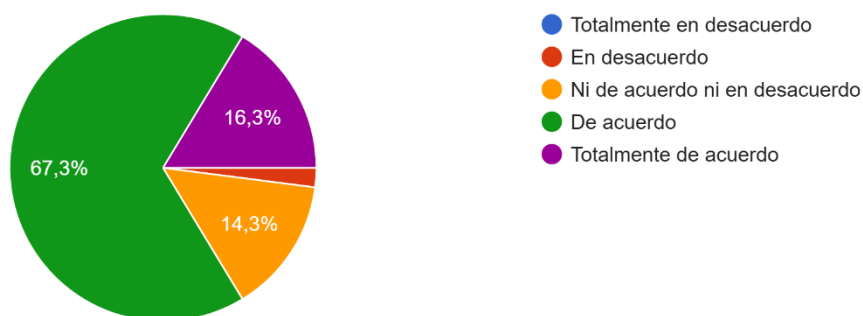
La comunicación con la administración es clara y efectiva

La comunicación con la administración es clara y efectiva	Cantidad absoluta	Cantidad relativa (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%
En desacuerdo	0	0,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	14,3%
De acuerdo	33	67,3%
Totalmente de acuerdo	8	16,3%
Total	49	100%

Nota. La tabla evidencia la claridad y efectividad de la comunicación de los docentes con la administración del programa.

Figura 19

La comunicación con la administración es clara y efectiva



Nota. La gráfica evidencia la claridad y efectividad de la comunicación de los docentes con la administración del programa.

La percepción general del cuerpo docente respecto a la comunicación con la administración es claramente favorable con un 83,6% que la considera clara y efectiva, esta cifra sugiere que la gestión administrativa ha logrado establecer canales de comunicación funcionales

y transparentes que generan confianza en el personal académico. Sin embargo, la presencia de un 14,3% con postura neutral podría ser interpretada como una oportunidad para seguir fortaleciendo los mecanismos de retroalimentación, participación y claridad en la información institucional, especialmente para asegurar que todos los docentes se sientan incluidos y plenamente informados en la dinámica organizacional.

Tabla 20

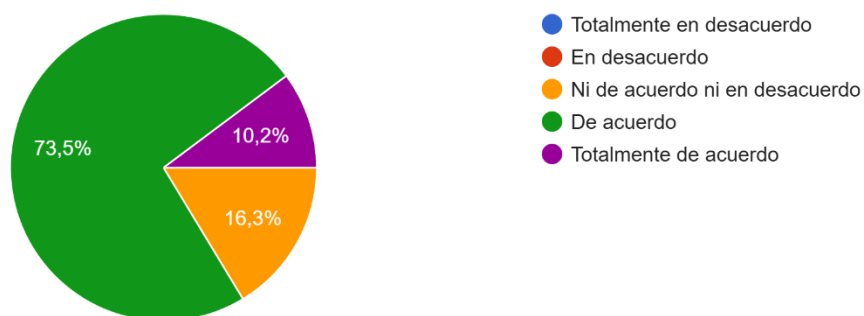
Recibe retroalimentación constructiva sobre mi desempeño laboral

Recibe retroalimentación constructiva sobre mi desempeño laboral	Cantidad absoluta	Cantidad relativa (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%
En desacuerdo	0	0,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	16,3%
De acuerdo	36	73,5%
Totalmente de acuerdo	5	10,2%
Total	49	100%

Nota. La tabla muestra el nivel de retroalimentación constructiva que reciben los docentes del programa sobre mi desempeño laboral.

Figura 20

Recibe retroalimentación constructiva sobre mi desempeño laboral



Nota. La gráfica muestra el nivel de retroalimentación constructiva que reciben los docentes del programa sobre mi desempeño laboral.

Un alto porcentaje del profesorado (83,7%) considera que recibe retroalimentación constructiva sobre su desempeño laboral, lo cual es un aspecto clave para la mejora continua, el desarrollo profesional y el fortalecimiento del compromiso institucional; esta percepción sugiere la existencia de espacios efectivos de evaluación y diálogo entre la administración y los docentes. No obstante, el 16,3% que se ubica en una posición neutral podría estar evidenciando que aunque no existe una percepción negativa, todavía hay oportunidades para mejorar la regularidad o la claridad de dicha retroalimentación, especialmente si se busca fomentar una cultura institucional basada en el aprendizaje y la comunicación abierta.

Tabla 21

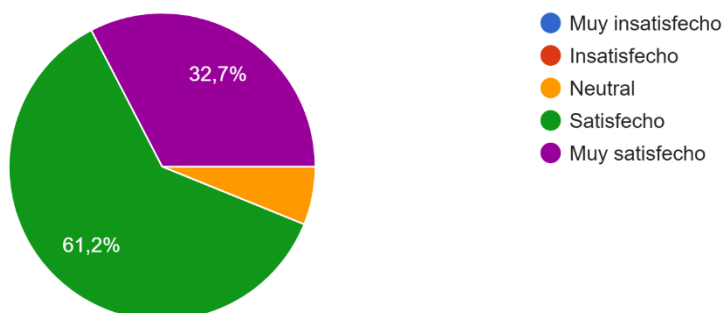
En términos generales, que tan satisfecho se encuentra laboralmente como docente del programa de administración de empresas de la UFPSO

En términos generales, que tan satisfecho se encuentra laboralmente como docente del programa de administración de empresas de la UFPSO	Cantidad absoluta	Cantidad relativa (%)
Muy insatisfecho	0	0,0%
Insatisfecho	0	0,0%
Neutral	3	6,1%
Satisfecho	30	61,2%
Muy satisfecho	16	32,7%
Total	49	100%

Nota. En términos generales, la tabla muestra que tan satisfechos se encuentran laboralmente los docentes del programa de administración de empresas de la UFPSO.

Figura 21

En términos generales, que tan satisfecho se encuentra laboralmente como docente del programa de administración de empresas de la UFPSO



Nota. En términos generales, la gráfica muestra que tan satisfechos se encuentran laboralmente los docentes del programa de administración de empresas de la UFPSO.

La satisfacción laboral general entre los docentes del programa de administración de empresas de la UFPSO es notablemente alta ya que el 93,9% se declara satisfecho o muy satisfecho, mientras que no se reporta ningún caso de insatisfacción. Este resultado evidencia un entorno laboral estable y motivador, que fortalece la permanencia y el compromiso del personal académico. La baja proporción de respuestas neutrales (6,1%) podría sugerir una pequeña área de mejora o simplemente una percepción moderada sin tendencia negativa. En conjunto, los datos reafirman el éxito de las condiciones institucionales en generar una experiencia docente positiva.

A continuación, se presenta una tabla resumen con los 5 aspectos más relevantes que reflejan el nivel de satisfacción laboral de los docentes del programa de Administración de Empresas de la UFPSO. Esta tabla recoge de manera clara, concreta y sintética los puntos clave extraídos del análisis:

Tabla 22

Aspectos clave sobre el nivel de satisfacción laboral de los docentes del programa de Administración de Empresas de la UFPSO

Hallazgos clave		Nivel de satisfacción
Carga de trabajo y equilibrio vida personal-laboral	El 77,6% está satisfecho con la carga laboral y el 87,8% considera que mantiene un buen equilibrio con su vida personal.	Alto
Reconocimiento académico	El 93,8% se siente valorado por su labor docente y el 83,6% afirma que la institución reconoce sus logros y esfuerzos académicos.	Muy alto
Oportunidades de desarrollo profesional	El 67,4% identifica oportunidades claras de crecimiento y el 79,6% valora los programas de formación ofrecidos por la institución.	Alto
Ambiente laboral y relaciones entre colegas	El 95,9% se siente cómodo trabajando con sus compañeros y el 85,7% percibe un ambiente de colaboración y apoyo entre docentes.	Muy alto
Satisfacción laboral general	El 93,9% se declara satisfecho o muy satisfecho con su trabajo en general, sin manifestaciones de insatisfacción entre los encuestados.	Muy alto

Nota. La tabla resume los principales aspectos clave en el nivel de satisfacción laboral en los docentes del programa de administración de empresas de la UFPSO, luego de la recolectar y analizar los resultados de 21 preguntas dirigidas a este grupo.

Figura 22

Aspectos clave sobre el nivel de satisfacción laboral de los docentes del programa de Administración de Empresas de la UFPSO



Uno de los primeros aspectos a destacar y que se relaciona directamente con la teoría de la satisfacción laboral, es la percepción favorable sobre la carga de trabajo y el equilibrio vida-

trabajo; con un 77,6% de docentes satisfechos con su carga laboral y un 87,8% que considera que mantiene un buen equilibrio entre lo personal y lo profesional, se evidencia que la distribución de tareas se ajusta adecuadamente a las capacidades y expectativas del personal académico. Según García (2010), la satisfacción se construye a partir de la comparación entre los resultados obtenidos y las expectativas del trabajador, es por eso que en este caso la correspondencia entre esfuerzo invertido y condiciones laborales se traduce en altos niveles de bienestar. Esto sugiere que la UFPSO ha logrado configurar un ambiente donde la estructura del trabajo y la gestión del tiempo responden a las necesidades reales de su planta docente.

En línea con la teoría de la motivación, específicamente con los postulados de Herzberg (1954) sobre los factores motivacionales, el reconocimiento académico emerge como un poderoso elemento de motivación intrínseca: el hecho de que el 93,8% de los docentes se sientan valorados por su labor y que el 83,6% considere que sus logros son reconocidos, pone en evidencia que la institución ha sabido estimular el crecimiento psicológico de sus profesores, satisfaciendo sus necesidades más profundas de autorrealización y pertenencia. Este reconocimiento no solo incide directamente en la satisfacción laboral sino que también potencia la entrega, la innovación y la constancia en la práctica pedagógica, fortaleciendo la calidad educativa del programa.

Asimismo, el análisis del ítem relacionado con las oportunidades de desarrollo profesional, donde el 67,4% de los docentes percibe claridad en su ruta de crecimiento y el 79,6% valora los programas de formación, se conecta fuertemente tanto con la teoría de la motivación como con la teoría de la calidad educativa. En el primer caso, el acceso a formación

continua y la posibilidad de avanzar profesionalmente se vincula con los factores motivacionales relacionados con el logro y el crecimiento personal. En el segundo, estos resultados evidencian el compromiso institucional con la mejora continua del cuerpo docente, un pilar que es fundamental para la calidad educativa según Vázquez (2013); al fortalecer el perfil académico de sus profesores, la universidad no solo aumenta su satisfacción laboral, sino que también garantiza una mejor experiencia de aprendizaje para sus estudiantes.

Por otro lado, la evaluación del ambiente laboral y las relaciones interpersonales con un 95,9% de los docentes afirmando sentirse cómodos con sus colegas y un 85,7% percibiendo un clima de apoyo, se articula de forma directa con la teoría del clima organizacional; donde la calidad de las interacciones entre pares y la cohesión del equipo docente son componentes esenciales del clima organizacional, que según García et al. (2020), influyen significativamente en la motivación, el rendimiento y la retención del talento humano. Este entorno relacional saludable favorece el trabajo colaborativo, la innovación académica y el sentido de pertenencia, elementos esenciales para la sostenibilidad de cualquier programa educativo.

Finalmente, la percepción global de satisfacción laboral general donde un 93,9% de los docentes se declara satisfecho o muy satisfecho puede ser entendida como el resultado sinérgico de todos los factores anteriormente mencionados. Este nivel de satisfacción se alinea con los principios básicos de la teoría de la satisfacción laboral al considerar que el bienestar del docente no depende de un solo elemento, sino de la interacción dinámica entre condiciones de trabajo, reconocimiento, relaciones interpersonales y posibilidades de desarrollo. Además, este alto nivel de satisfacción no es un fin en sí mismo, sino un medio para fortalecer la calidad del proceso

educativo, tal como lo plantea la teoría de la calidad educativa, en donde la estabilidad y la motivación del personal docente se consideran motores fundamentales para alcanzar altos estándares formativos.

En conclusión, el análisis detallado permite afirmar que la satisfacción laboral de los docentes del programa de Administración de Empresas de la UFPSO no es casual ni superficial; se trata de una experiencia integral que responde a múltiples factores organizacionales, humanos y pedagógicos, los cuales se reflejan de manera positiva en los indicadores obtenidos. Las teorías que sustentan el estudio permiten comprender que un entorno laboral donde se cuida la carga de trabajo, se reconoce el esfuerzo, se brindan oportunidades de desarrollo, se promueven relaciones saludables y se fomenta la motivación, genera no solo satisfacción sino un efecto multiplicador sobre la calidad educativa y en última instancia sobre el rendimiento académico de los estudiantes.

4.2 Rendimiento académico de los estudiantes del programa de administración de empresas de la UFPSO

Esta parte de la investigación es fundamental, ya que es donde se plantean las notas de los estudiantes de administración de empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, hecho que permitirá posteriormente determinar la correlación (si la hay) entre la satisfacción laboral de los docentes del programa y el rendimiento académico de estos aprendices en los diferentes semestres de la carrera.

Para lograr recolectar esta información fue necesario solicitarla formalmente al plan de estudios de administración de empresas, donde gracias al compromiso de esta dependencia con el desarrollo investigativo y académico de sus estudiantes fue posible obtener las notas de los primeros previos del primer semestre del año 2025, que hasta en ese momento eran las que estaban disponibles y completamente diligenciadas. Por medio del Excel proporcionado por esta área se obtuvo las notas de los 563 estudiantes de la carrera, posteriormente se organizó por semestre y se calculó el promedio, tal como se muestra a continuación:

Tabla 23

Promedio de notas de los primeros parciales de los estudiantes de administración de empresas de la UFPSO

Semestre	Promedio
Primero	3.40
Segundo	3.36
Tercero	3.80
Cuarto	3.48
Quinto	3.76
Sexto	3.83
Séptimo	4.04
Octavo	3.98
Noveno	3.94
Décimo	3.96
Total	3.76

El rendimiento académico de los estudiantes de administración de empresas de la UFPSO revela un panorama interesante y progresivo. A simple vista se observa una tendencia de mejora conforme avanzan los semestres, sugiriendo un proceso de maduración académica y adaptación al ritmo universitario; este comportamiento es común en muchos programas ya que los estudiantes suelen enfrentar un periodo de ajuste durante los primeros semestres.

En los primeros dos semestres, los promedios son relativamente bajos: 3.40 en primer semestre y 3.36 en segundo. Este dato puede interpretarse como el reflejo de varios factores comunes en los inicios de la vida universitaria: falta de hábitos de estudio consolidados, escasa familiaridad con los métodos de evaluación, e incluso ansiedad por la transición entre el bachillerato y la educación superior. No obstante, también puede ser un llamado de atención para reforzar los procesos de acompañamiento académico y orientación en los primeros niveles del programa.

A partir del tercer semestre se percibe un salto importante con un promedio de 3.80, lo cual indica una mejora significativa en el rendimiento de los estudiantes; este cambio puede deberse al afianzamiento de las competencias básicas y al desarrollo de habilidades que permiten una mejor comprensión de los contenidos. Es decir, los estudiantes empiezan a encontrar su ritmo, adaptarse a las exigencias del programa y construir una base más sólida en su formación profesional.

En cuarto semestre se presenta una leve disminución (3.48), lo cual podría estar vinculado a la complejidad de las asignaturas de ese periodo o incluso a una sobrecarga

académica. Sin embargo, este descenso no representa un retroceso alarmante, sino más bien una ligera fluctuación dentro de una tendencia general positiva. La recuperación es evidente en quinto y sexto semestre, donde los promedios se sitúan en 3.76 y 3.83 respectivamente; este repunte puede interpretarse como un reflejo del fortalecimiento académico y del compromiso de los estudiantes con su formación profesional. Además, en esta etapa del proceso formativo los estudiantes ya han desarrollado habilidades como la planificación, la gestión del tiempo y la comprensión crítica de los temas, lo que incide favorablemente en su rendimiento.

El séptimo semestre marca el punto más alto del rendimiento académico con un promedio de 4.04. Este dato es especialmente relevante ya que refleja un grado de excelencia académica que supera la media general del programa (3.76). Se puede inferir que los estudiantes en esta etapa no solo dominan las competencias específicas de la carrera sino que también tienen mayor claridad sobre su perfil profesional y sus metas a futuro. También es posible que la cercanía con el entorno laboral (a través de prácticas u otros proyectos aplicados) influya en una mayor motivación y rendimiento.

Los últimos tres semestres (octavo, noveno y décimo) presentan una ligera tendencia a la estabilización con promedios de 3.98, 3.94 y 3.96, respectivamente; aunque no superan el pico del séptimo semestre, mantienen una línea alta que denota consistencia, responsabilidad y dominio de los contenidos. Esta madurez académica es esperada en los estudiantes que están próximos a egresar, ya que cuentan con mayor autonomía y sentido de pertenencia hacia su carrera.

El promedio total de las notas es de 3.76, un indicador aceptable y alentador si se considera el contexto de una universidad pública y los múltiples factores socioeconómicos que pueden incidir en el rendimiento estudiantil. Este promedio sugiere que en general los estudiantes del programa tienen un desempeño académico satisfactorio, con márgenes para mejorar en las etapas iniciales del proceso formativo.

Este análisis adquiere aún más valor cuando se relaciona con el propósito principal de la investigación: examinar si existe una correlación entre la satisfacción laboral del cuerpo docente y el rendimiento académico de los estudiantes. Al contar con una línea de rendimiento claramente estructurada y respaldada por datos, será posible analizar si los niveles de satisfacción de los docentes inciden, directa o indirectamente, en la motivación, el aprendizaje y el desempeño de los estudiantes en cada etapa de la carrera.

En ese orden de ideas, los resultados obtenidos sobre el rendimiento académico de los estudiantes de administración de empresas de la UFPSO pueden interpretarse con mayor profundidad a través de la teoría de la calidad educativa, la cual sostiene que la excelencia educativa no es el resultado de un solo factor sino de la interacción armónica entre diversos elementos como la formación del profesorado, las metodologías de enseñanza, el ambiente institucional y la motivación de los docentes. En este caso, los promedios ascendentes a lo largo de los semestres pueden entenderse como un reflejo de una estructura educativa que, aunque presenta ciertos retos al inicio del proceso formativo, logra consolidar prácticas efectivas que favorecen el aprendizaje a medida que los estudiantes avanzan en su trayectoria académica.

La teoría también destaca la importancia de la interacción entre docentes y estudiantes dentro del aula, lo que se relaciona directamente con el nivel de compromiso y satisfacción del profesorado. En este sentido, los buenos resultados observados en los semestres superiores podrían asociarse a una mayor motivación y experiencia tanto del cuerpo docente como del estudiantado, donde los profesores más satisfechos y comprometidos con su labor logran transmitir conocimientos de manera más clara, generar entornos participativos y fomentar el pensamiento crítico; estos elementos, pilares de la calidad educativa, se traducen en mejores resultados académicos, lo que reafirma la relación entre la calidad del trabajo docente y el rendimiento estudiantil.

Finalmente, considerar la calidad como un concepto que trasciende lo puramente técnico y se manifiesta también de manera simbólica, como sugiere Vázquez (2013), permite entender que hablar de calidad educativa es también hablar de coherencia institucional, de cultura académica y del valor que se le otorga a la enseñanza en la universidad. Así, la mejora sostenida en las notas a lo largo de la carrera puede interpretarse como un indicio de que existen prácticas institucionales orientadas al fortalecimiento de la educación superior. Al integrar esta perspectiva teórica se enriquece el análisis y se abre la posibilidad de explorar cómo la satisfacción laboral del docente no es un fenómeno aislado sino parte esencial de un sistema que busca garantizar resultados positivos y sostenibles para sus estudiantes.

4.3 Correlación entre los niveles de satisfacción laboral docente y el rendimiento académico de los estudiantes de administración de empresas de la UFPSO

De acuerdo a la información recolectada, se analizaron unos datos detallados que llegan a permitir que los niveles de satisfacción laboral del personal docente y con el rendimiento académico de los estudiantes del programa de administración de empresa de la UFPSO. Que nos explican que esta relación no se llega a percibir de una manera de tallada o aislada, ya que nos dan resultados viables para identificar los factores interdependientes para el entorno educativo sólido, coherente y favorable para dar entender la enseñanza como para el aprendizaje.

Por lo tanto, se puede observar que la percepción favorable de los docentes respecto a su carga laboral cuenta con 77,6% y que el equilibrio de vida de trabajo un 87,8%, esto da una evidencia institucional que llega a respetar y a organizar de una manera adecuada las de políticas o demandas laborales, ya que esta distribución eficiente de trabajos, tareas, proyectos dan a conocer sus percepciones, según lo señala García (2010), contribuye a experimentar una sensación de bienestar más grande, lo cual genera una mayor predisposición a llevar a cabo el trabajo pedagógico. Esa adecuación entre las expectativas laborales y las condiciones de trabajo reales se refleja en un desempeño docente más impasible, más paciente y más comprometido con el proceso educativo que se traduce positivamente en los procesos de enseñanza-aprendizaje y, por tanto, también en los resultados académicos del alumnado.

Además, el elevado reconocimiento académico (93,8%) y de ser valorados (83,6%) que expresan los docentes refuerzan los postulados de Herzberg (1954) de la motivación intrínseca.

Los docentes que se sienten valorados demuestran un mayor compromiso y creatividad y están más dispuestos a intentar mejorar su práctica docente, lo que influye de forma directa en la calidad de las clases, en la construcción de relaciones pedagógicas más empáticas y en la creación de espacios de aprendizaje más activos y eficaces. Todo ello es crucial para contribuir al rendimiento académico del alumnado.

De esta manera, la disponibilidad de oportunidades de progreso profesional, las cuales son positivamente aceptadas del 67,4% por los docentes y del 79,6% cuando se refiere a la transformación de la ruta de progresión e los programas de educación, amplía no sólo la motivación personal del profesorado sino también mejora su perfil académico. La mejora institucional a través de la formación continua de los docentes, que hace que los docentes se mantengan actualizados, actúa como cara de mejora continua y se traduce en metodologías más actuales en la administración de contenidos de un modo más eficaz. Estas condiciones tienen que ver con la teoría de la calidad educativa que hacía referencia Vásquez (2013), las cuales se convierten en un potenciador del rendimiento estudiantil a medida que el profesorado transmite los contenidos de un modo más estructurado, dinámico, relevante.

Asimismo, el clima laboral positivo, con un 95,9% de los docentes que se sienten cómodos con sus compañeros y un 85,7% de docentes que consideran que existe un ambiente de apoyo, repercute en el entorno institucional sano, el cual responde con la cooperación, el respeto y la confianza mutua, que robustecen el trabajo en equipo, la innovación educativa y el sentido de pertenencia, el cual tiene efectos dentro del aula a la hora de evidenciar una enseñanza más cohesionada, lo cual tiene su repercusión en la motivación y rendimiento de los estudiantes.

Esta situación escolar coincide con la mejora de las calificaciones escolares de los alumnos, donde se ve una tendencia creciente a medida que continúa el curso. Aunque los primeros semestres reflejan ciertas dificultades (promedios de 3.40 y 3.36), atribuibles al proceso de adaptación universitario, desde el tercer semestre se evidencia una mejora significativa (3.80), con un punto máximo en el séptimo semestre (4.04) y una alta estabilización en los últimos períodos (entre 3.94 y 3.98). Esta conducta académica no es por casualidad; Más bien, significa un grupo de educadores de contenido, estacionario e impulsado que, junto con la creciente sofisticación de los estudiantes, crean el entorno esencial para el éxito educativo duradero.

Desde el punto de vista de los estándares de enseñanza, este vínculo está respaldado por la idea de que el aprendizaje de alta calidad proviene de la relación continua entre la dedicación de los educadores, la aplicabilidad de los métodos de enseñanza, el entorno escolar y el impulso de tanto Educar de esta manera, la gran satisfacción de los educadores no solo ha ayudado a construir un grupo académico robusto, sino que también ha llevado a un aumento en el proceso educativo, mostrado por los alcances de los rendimiento ascendente de los estudiantes.

Por último, si la excelencia se considera una experiencia completa que incluye lo técnico, el humano y el simbólico (Vásquez, 2013), es evidente que el UFPSO ha creado una cultura de la empresa que es consistente de esta unidad conduce a resultados tangibles, como los grados, y también fortalece un grupo escolar debilitado, donde la salud de los educadores es un factor clave para los logros de los estudiantes.

Tabla 24

Correlación en las Satisfacción Laboral Docente y el Rendimiento Académico Estudiantil UFPSO

Dimensión de Satisfacción Laboral Docente	Indicador Cuantitativo	Relación con el Rendimiento Académico Estudiantil	Interpretación Correlacional
Carga laboral y equilibrio vida-trabajo	77,6% satisfechos con su carga laboral; 87,8% perciben buen equilibrio personal-laboral	Mejora sostenida del rendimiento a partir del 3er semestre (promedio 3.80 en adelante)	Un entorno laboral balanceado permite una docencia más eficiente y estable, que influye en una mejor enseñanza y en resultados académicos más sólidos.
Reconocimiento y valoración	93,8% se sienten valorados; 83,6% consideran que sus logros son reconocidos	Incremento progresivo hasta el 7º semestre (4.04)	La motivación intrínseca derivada del reconocimiento fortalece la entrega pedagógica, lo que impulsa un aprendizaje más significativo.

Desarrollo profesional y formación continua	67,4% perciben claridad en su ruta de crecimiento; 79,6% valoran programas de formación	Mejores desempeños en semestres intermedios y superiores (3.76 – 3.98)	Docentes en constante actualización contribuyen con metodologías actualizadas y enfoques más efectivos, beneficiando directamente el rendimiento estudiantil.
Clima laboral y relaciones interpersonales	95,9% se sienten cómodos con colegas; 85,7% perciben clima de apoyo	Consolidación académica y estabilidad en últimos semestres (3.94 – 3.96)	Un entorno colaborativo entre docentes favorece el trabajo en equipo, mejora el ambiente del aula y fortalece el proceso formativo de los estudiantes.
Satisfacción global del docente	93,9% satisfechos o muy satisfechos	Promedio general del programa: 3.76	La satisfacción integral del cuerpo docente se refleja en una cultura académica positiva que estimula el compromiso estudiantil y el logro académico.

Nota. La tabla resume la correlación en la satisfacción laboral docente y el rendimiento académico estudiantil ufpso

4.4 Pautas para el mejoramiento del nivel de satisfacción laboral de los docentes del programa de administración de empresas de la UFPSO.

Sobre la base del análisis detallado de los factores que influyen en la satisfacción en el trabajo del cuerpo docente del programa de Administración de Empresas de la UFPSO, se pueden formular una serie de pautas para respaldar y fortalecer un ambiente académico favorable, consistente y sostenible. Dado que la información revela que, en principio, a los profesores les gusta la mayoría de los aspectos de su trabajo, será más fácil establecer y seguir las estrategias de mejora continua.

En cuanto a la motivación intrínseca, el reconocimiento académico ha sido una pieza clave. La Figura 1 muestra que el 93.8% de los docentes se sienten valorados, y el 83.6% considera que sus logros son reconocidos. Resulta oportuno destacar que un ambiente que propicia la autorrealización empuja la productividad del talento humano y fortalece el compromiso institucional. Se observa entonces necesario establecer mecanismos formales e informales que institucionalicen el reconocimiento al trabajo docente en los aspectos académicos, investigativos y extensionistas.

También es crucial unificar las rutas de crecimiento profesional. Aunque el 67.4% de los maestros reciben claridad sobre su ruta de crecimiento y el 79.6% de oportunidades de entrenamiento de valor, es necesario diversificar la oferta de capacitación y diseñar planes de carrera personalizados que satisfagan las necesidades disciplinarias y pedagógicas. Esto no solo

aumenta el entusiasmo de los trabajadores, sino que también ayuda a mejorar la reputación de la enseñanza y, como resultado, mejora el estándar de la educación.

Otro factor clave es la atmósfera en el lugar de trabajo. El hecho de que el 95.9% de los maestros se sientan cómodos con sus colegas y el 85.7% perciben un entorno de apoyo, refuerza la importancia de mantener un entorno relacional basado en la cooperación, la confianza y el respeto. Por lo tanto, se recomienda adoptar métodos que fomenten la colaboración, la comunicación transparente y la unidad entre los miembros del equipo, los componentes cruciales para la efectividad de la enseñanza y el desarrollo duradero de las habilidades humanas.

Finalmente, la fuerte creencia en la satisfacción mundial (93.9%) nos permite decir que el historial laboral de los maestros no se basa en una sola cosa, sino en la buena relación entre varios elementos del lugar de trabajo. Esta situación influye directamente en el proceso educativo, como lo demuestra el patrón ascendente en las calificaciones de los estudiantes durante sus estudios. Como resultado, mejorar la satisfacción del maestro no solo aborda un requisito escolar, sino que se anticipa como un enfoque crucial para elevar los estándares educativos del programa.

Tabla 25*Pautas para el mejoramiento de la satisfacción laboral docente*

Factor clave	Diagnóstico actual	Pauta sugerida	Justificación teórica y práctica
Carga laboral y equilibrio vida-trabajo	77,6% satisfechos con la carga laboral. 87,8% con buen equilibrio personal-laboral.	Revisar periódicamente la distribución de tareas. Implementar estrategias de autogestión del tiempo.	Según García (2010), una carga equilibrada favorece el bienestar y la disposición al trabajo pedagógico. Mejora el compromiso y la estabilidad emocional del docente.
Reconocimiento académico	93,8% se sienten valorados; 83,6% sienten que sus logros son reconocidos.	Institucionalizar programas de reconocimientos formales (premios, boletines, estímulos). Fomentar reconocimientos informales en reuniones y canales internos.	Basado en Herzberg (1954), el reconocimiento motiva intrínsecamente, potencia el compromiso y mejora la calidad del trabajo docente.
Desarrollo profesional	67,4% perciben claridad en su ruta de crecimiento. 79,6% valoran los programas de formación.	Diversificar la formación continua. Diseñar planes de carrera individualizados. Crear mentorías entre docentes experimentados y nuevos.	La formación continua y el desarrollo profesional fortalecen el perfil académico y aumentan la satisfacción. Se vincula con la calidad educativa (Vásquez, 2013).

Clima laboral y relaciones interpersonales	95,9% cómodos con sus colegas. 85,7% perciben un ambiente de apoyo.	Fomentar actividades de integración, círculos de confianza, y espacios colaborativos. Formar en comunicación asertiva y resolución de conflictos.	Un clima organizacional positivo mejora la cohesión, la innovación pedagógica y el sentido de pertenencia (García et al., 2020).
Satisfacción global y rendimiento estudiantil	93,9% de satisfacción laboral global. Tendencia ascendente en el rendimiento académico del estudiante, con pico en el séptimo semestre (4.04).	Incluir la satisfacción docente en procesos de autoevaluación. Usar estos datos para tomar decisiones institucionales sobre políticas académicas y administrativas.	El bienestar docente incide directamente en el aprendizaje y el rendimiento del estudiante. Mejora la experiencia educativa general y garantiza calidad sostenida (Teoría de la calidad educativa).

Capítulo 5. Conclusiones

Uno de los hallazgos clave del estudio es que el equilibrio entre la vida privada y el trabajo ha sido un elemento crucial para la felicidad de los educadores. Los educadores creen que sus tareas están perfectamente organizadas y les ayudan a mantener un estado emocional y profesional equilibrado. Este equilibrio se muestra en una mayor dedicación a sus esfuerzos de enseñanza, lo que lleva a un efecto beneficioso sobre cómo progresan las lecciones y, como resultado, en la educación del estudiante. Cuando los educadores están respaldados por la escuela y manejan bien su horario, surge un mejor escenario para una enseñanza exitosa.

Del mismo modo, está claro que reconocer los esfuerzos del maestro es crucial para su inspiración y presentación. Sentir que vale la pena aumentar no solo el respeto propio relacionado con el trabajo, sino que también promueve enfoques activos, inventivos y dedicados para la mejora de la enseñanza continua. Este impulso interno se muestra en el aula, donde crecen más métodos de enseñanza más vivos, comprensivos y centrados en los estudiantes. Debido a esto, el entorno escolar se vuelve más fuerte y ayuda a los estudiantes a mejorar.

Un elemento crucial es la disponibilidad de educación experta y posibilidades de crecimiento. Los educadores mencionan que poseen espacio para seguir mejorando su experiencia y habilidades, lo que aumenta su reputación académica. Esta educación continua les permite aplicar técnicas mejores y adecuadas a los requisitos de los estudiantes, ayudando en la comprensión del material y alentando el aprendizaje sustancial. A medida que los instructores mejoran, la calidad de enseñanza en el programa también aumenta.

Al final, el lugar de trabajo en el curso de Administración de Empresas es conocido por las interacciones sociales positivas, fundado en el respeto, el trabajo en equipo y la confianza compartida. Esta interacción positiva entre los compañeros de trabajo mejora el trabajo en equipo y construye una fuerte cultura organizacional. Este entorno favorable se transfiere al aula, donde los alumnos detectan consistencia, unidad y apoyo continuo. Esto ayuda en gran medida al crecimiento académico de los alumnos, que exhiben un cambio positivo en sus habilidades a medida que avanzan en su profesión, lo que indica el claro efecto de un entorno de aprendizaje completo y saludable.

Capítulo 6. Recomendaciones

Es pertinente seguir potenciando las estrategias institucionales que fomentan el equilibrio entre el trabajo y la vida de los profesores. Para ello se recomienda continuar con una distribución equilibrada de las cargas de trabajo, respetando los tiempos personales y las maneras de trabajar de cada docente. Esto conllevará, no solo a una mejora del bienestar y la salud emocional del equipo de docentes, sino que garantiza también una mejor disponibilidad y compromiso hacia el desarrollo de actividades académicas de calidad. Un profesor con un ambiente laboral centrado y organizado traduce también en clases más organizadas, pacientes y efectivas.

En el otro sentido, se recomienda consolidar y formalizar los mecanismos de reconocimiento al trabajo docente en los ámbitos académico, propio de la labor investigativa o de extensión. Aunque los profesores consideran que su trabajo es apreciado, las estrategias sistemáticas y visibles de reconocimiento de los logros individuales a modo de menciones institucionales o estímulos para el desarrollo de actividades de visibilización de buenas prácticas pueden servir para potenciar la motivación, la innovación y el sentido de pertenencia colectivo. Un profesor reconocido irá siempre a más y asumirá los retos que se le planteen como natural en su labor educativa.

De igual forma, se sugiere incrementar y diversificar las posibilidades de formación y de desarrollo profesional. Implementar planes de carrera ajustados a la individualidad de las personas, sostener programas de formación en función de las necesidades del área, alentar

espacios de actualización permanente significará no solo enriquecer el perfil académico del profesorado sino también su mejora continua en términos de calidad de los procesos de enseñanza. La actualización del profesorado está íntimamente ligada a la incorporación de metodologías propias de las nuevas demandas educativas y de un rendimiento escolar óptimo lo que, por tanto, comportará un mejor proceso de enseñanza-aprendizaje por parte del estudiantado.; por tanto, la actualización docente es un aspecto clave para la puesta en marcha de metodologías más pertinentes, que repercuta directamente en el rendimiento y en la experiencia de aprendizaje del estudiantado.

Finalmente, se considera relevante mantener y potenciar el clima laboral positivo que se vive entre los docentes del programa, lo que significa promover espacios de diálogo, de interacción, de trabajo colaborativo y resolución pacífica de conflictos, de continuar con la cultura institucional del respeto a la cooperación. Un equipo docente cohesionado transmite esa armonía a las aulas y contribuye a favorecer un clima de aprendizaje más cálido, más organizado y más participativo; sin duda, esta cohesión contribuye para que los estudiantes se sientan acompañados y motivados, y eso irremediablemente repercute sobre el rendimiento académico de ellos.

Referencias

- Arias Gómez , J., Villasís Keever , M. Á., & Miranda Novales , M. G. (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*.
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Arias Montoya, L., Portillo de Arias, L. M., & Villa Montoya, C. L. (2008). El desarrollo personal en el proceso de crecimiento individual. *Scientia Et Technica*.
<https://www.redalyc.org/pdf/849/84920454022.pdf>
- Anijovich, R., & Cappelletti , G. (2019). *La evaluación como oportunidad* .
<http://fediap.com.ar/wp-content/uploads/2020/07/La-evaluacion-como-oportunidad-Anijovich-y-Cappelletti.pdf>
- Baque Pérez , M. (3 de Junio de 2021). *El liderazgo y la gestión administrativa: su influencia en la satisfacción laboral docente en instituciones educativas adventistas de la Unión Ecuatoriana, 2020*.
http://200.121.226.32:8080/bitstream/handle/20.500.12840/4688/Maria_Tesis_Doctor_2021.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Cardozo Burgos, C. M. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes del programa de psicología de la universidad de pamplona (norte de Santander Colombia)*.
 Universidad de pamplona:
http://repositoriodspace.unipamplona.edu.co/jspui/bitstream/20.500.12744/3505/1/Cardozo_2019_TG..pdf

Cantón Mayo , I., & Téllez Martínez , S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*.

<https://www.redalyc.org/pdf/695/69545978019.pdf>

Congreso de la Republica de Colombia . (8 de Febrero de 1994). *Ley 115 de 1994*. Por la cual se expide la ley general de educación.Diario Oficial No. 41.214 de 8 de febrero de 1994:

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0115_1994.html

Congreso de la Republica de Colombia . (21 de Diciembre de 2001). *Ley 715 de 2001*. Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política.Diario Oficial No 44.654 de 21 de diciembre de 2001:

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0715_2001.html

Congreso de la Republica de Colombia . (6 de Septiembre de 2006). *Ley 1090 de 2006*. Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones.Diario Oficial No. 46.383 de 6 de septiembre de 2006:

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1090_2006.html

Congreso de la Republica de Colombia . (12 de Julio de 2012). *Ley 1564 de 2012*. Por medio de la cual se expide el Código General del Proceso y se dictan otras disposiciones.Diario Oficial No. 48.489 de 12 de julio de 2012:

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1564_2012.html

Congreso de la Republica de Colombia . (31 de Julio de 2012). *Ley 1565 de 2012* . Por medio de la cual se dictan disposiciones y se fijan incentivos para el retorno de los colombianos

residentes en el extranjero. Diario Oficial No. 48.508 de 31 de julio de 2012:

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1565_2012.html

Congreso de la Republica de Colombia. (28 de Diciembre de 1992). *Ley 30 de 1992*. Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior. Diario Oficial No. 40.700 de 29 de diciembre de 1992:

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0030_1992.html

Chicué Marín, D., Vargas Ramírez, A. D., Hernández Gil, C., & Vargas, L. F. (28 de Septiembre de 2017). *Satisfacción laboral del profesorado del Programa de Administración de Empresas P.A.E. de la Universidad de la Amazonía*.

<https://revistas.umariana.edu.co/index.php/unimar/article/view/1525/pdf>

Fuentes Lagos, J. (06 de Julio de 2006). *Incidencia de la satisfacción laboral docente y el ambiente de aula en el rendimiento académico de los estudiantes universitarios*.

Universidad de Sevilla: <https://idus.us.es/handle/11441/24047>

García Rubiano, M., Vesga Rodríguez, J. J., & Gómez Rada, C. A. (2020). *Clima organizacional: Teoría y práctica*.

<https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/76bd0486-2793-450c-a5c3-74d793219701/content>

García Viamontes , D. (Julio de 2010). *Satisfacción laboral. Una aproximación teórica* .

[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/84143003/dgv-libre.pdf?1649948181=&response-](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/84143003/dgv-libre.pdf?1649948181=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DSatisfaccion_Laboral_Una_Aproximacion_Te.pdf)

[content-](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/84143003/dgv-libre.pdf?1649948181=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DSatisfaccion_Laboral_Una_Aproximacion_Te.pdf)

[disposition=inline%3B+filename%3DSatisfaccion_Laboral_Una_Aproximacion_Te.pdf](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/84143003/dgv-libre.pdf?1649948181=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DSatisfaccion_Laboral_Una_Aproximacion_Te.pdf)

[&Expires=1700786700&Signature=OuU2OqsW6H8Xs8jHUzXupY8NGyJ9lB21qt-XK5CcBiemgvt9S-zsEifgKI](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/84143003/dgv-libre.pdf?1649948181=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DSatisfaccion_Laboral_Una_Aproximacion_Te.pdf)

Güell, L. (2015). *Estudio de la satisfacción laboral de los maestros*.

https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/293783/Tesi_Luisa_G%C3%BCell_Malet.pdf

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill Education.

<https://academia.utp.edu.co/grupobasicoclinicayaplicadas/files/2013/06/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n.pdf>

Herzberg, F. (1954). *Teoría de la motivación-higiene*.

http://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos_extras/1075_Fundamentos_de_estrategia_organizacional/10_Teoria_de_la_organizacion.pdf

Hodgson, G. (2011). ¿Qué son las instituciones? *Revista CS*.

<https://www.redalyc.org/pdf/4763/476348371001.pdf>

León Pinzón, F., Rodríguez Bernal, J. F., Rojas Duque, J. C., & Ríos Osorio, E. (2019). *Redsalud Armenia E.S.E, investigación correlacional caso de estudio*. Universidad Ean:

<https://repository.universidadean.edu.co/handle/10882/9797>

Márquez Pérez, M. (1998). *Satisfacción Laboral*.

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57839903/Satisfaccion_laboral-libre.pdf?1543005259=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DSatisfaccion_Laboral.pdf&Expires=1705503889&Signature=a9xSEIpgQil7nrRfTppEWC3oEfOE0fpF4thD3SybLTBWbg6I1~ZX1mOAT4c4l

Martínez, A. (18 de Mayo de 2023). *Definición de Análisis*.

<https://conceptodefinicion.de/analisis/>

Monterroso, G. (24 de Julio de 2019). *¿Qué significa ser docente?* <https://blog.colplex.com/que-significa-ser-docente/>

Mosquera Carrascal, A., Vergel Quintero, D., & Verjel Pérez, J. (2023). Formando emprendedores en el programa de Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña. *Revista Electrónica de Investigación en Ciencias Económicas*. <https://camjol.info/index.php/REICE/article/view/16559/19647>

Ortega García, R. (Mayo de 2014). *Satisfacción laboral y su relación con el rendimiento académico de los alumnos de primer semestre de licenciatura en una universidad pública*. universidad autónoma del estado de hidalgo:

<http://dgsa.uaeh.edu.mx:8080/jspui/bitstream/231104/3905/1/AT18682.pdf>

Pilligua Lucas, C. F., & Arteaga Ureta, F. M. (2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda.*

<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>

Ramos Monsivais, C. L., & Roque Hernández, R. V. (2021). La influencia docente y el rendimiento académico en estudiantes de una Universidad Pública Mexicana. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.

<https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2755/2777>

Rivas Diaz, L. H. (2015). *Clima organizacional en la satisfacción laboral y desempeño docente del DAE. Facultad de Medicina*. .

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/8215/Rivas_dl.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Rodríguez Arocho , W. (2010). El concepto de calidad educativa: una mirada crítica desde el enfoque históricocultural. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*. <https://www.redalyc.org/pdf/447/44713068015.pdf>

Tamayo, & Tamayo. (1997). *Población y Muestra*.

<http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/poblacion-y-muestra-tamayo-y-tamayo.html>

Tapia Granados, J. (10 de Octubre de 1993). Incidencia: concepto, terminología y análisis dimensional. *Organización Panamericana de la Salud (OPS/OMS)*. Washington, DC. EE.UU. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/37784048/incidencia-libre.pdf?1433034755=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DIncidencia_concepto_terminologia_y_anali.pdf&Expires=1705502670&Signature=Fvx4YfNq93N3jN3q6HU1uou26Zj20Rg67MSiaGi4P-MPdrCy7Hj

Ufpso, U. F. (4 de Septiembre de 2013). *Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña - Colombia*. https://ufpso.edu.co/ftp/pdf/resoluciones/direccion/Resol0150_04Sep2013.pdf

Universidad Francisco de Paula Santander, O. (23 de Agosto de 2021). *Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña - Colombia*. Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña - Colombia: <https://ufpso.edu.co/ftp/pdf/generales/Resolucion0535.pdf>

Universidad Francisco de Paula Santander, O. (2021). *Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña - Colombia*. <https://ufpso.edu.co/Objetivos>

Universidad Francisco de Paula Santander, O. (Noviembre de 2020). *Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña - Colombia*. https://ufpso.edu.co/ftp/pdf/documentos/Plan-desarrollo/PDI_2020_2030_UFPS-C%C3%BAcuta-Oca%C3%B1a..pdf

Vásquez Tasayco, A. (2 de Diciembre de 2013). *Calidad y calidad educativa*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/2945/Calidad%20y%20calidad%20educativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Apéndices

Apéndice A

Encuesta de satisfacción laboral para docentes del programa de administración de empresas - UFPSO

Agradecemos tu participación en esta encuesta, diseñada para evaluar la relación entre la satisfacción laboral docente y el rendimiento académico de los estudiantes del programa de Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña (UFPSO). Esta encuesta es anónima y solo con fines académicos e investigativos.

Por favor, indique su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones, utilizando la escala de Likert de satisfacción:

- ***Carga de trabajo***

1. Me siento satisfecho con mi carga de trabajo actual

- Muy insatisfecho
- Insatisfecho
- Neutral
- Satisfecho
- Muy satisfecho

2. La distribución de mis responsabilidades laborales es equitativa y justa

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

3. Considero que tengo suficiente tiempo para preparar mis clases y actividades académicas

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

4. Mi carga de trabajo afecta negativamente mi vida personal

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

- ***Reconocimiento académico***

5. Me siento valorado por mi labor académica dentro del programa

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

6. Mis logros y esfuerzos académicos son reconocidos por la institución

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

7. Siento que mi opinión es tomada en cuenta en decisiones académicas del programa

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

- *Oportunidades de desarrollo profesional*

8. Existen oportunidades claras para mi desarrollo profesional dentro de la UFPSO

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

9. La institución ofrece programas de formación y capacitación que son relevantes para mi desarrollo profesional

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

10. Tengo la oportunidad de participar en proyectos académicos interesantes

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

11. Me siento motivado para mejorar y crecer profesionalmente en mi carrera académica

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

12. Siento que mi crecimiento profesional es apoyado por la administración del programa

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

- ***Relaciones laborales***

13. Me siento cómodo trabajando con mis colegas

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

14. Hay un ambiente de colaboración y apoyo entre el equipo académico

- Totalmente en desacuerdo

- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

- ***Compensación y beneficios***

15. Estoy satisfecho con mi salario y beneficios

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

16. Los beneficios adicionales que recibo son adecuados

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

- ***Equilibrio Trabajo-Vida***

17. Puedo mantener un equilibrio saludable entre mi trabajo y vida personal

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

18. Tengo suficiente tiempo libre para descansar y recuperarme

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

- ***Comunicación***

19. La comunicación con la administración es clara y efectiva

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

20. Recibo retroalimentación constructiva sobre mi desempeño laboral

- Totalmente en desacuerdo

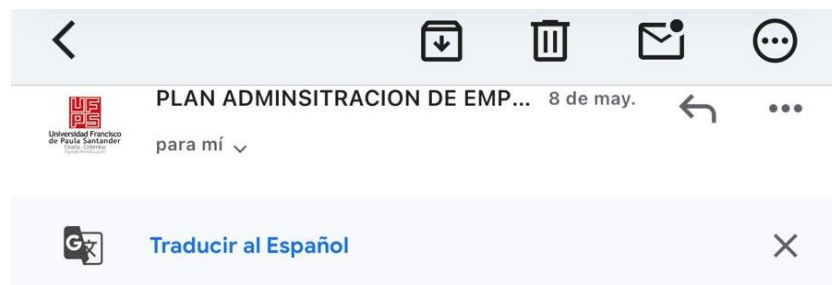
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

21. ¿En términos generales, que tan satisfecho se encuentra laboralmente como docente del programa de administración de empresas de la UFPSO?

- Muy insatisfecho
- Insatisfecho
- Neutral
- Satisfecho
- Muy satisfecho

Apéndice B

Evidencia de la solicitud de información al plan de estudios de administración de empresas sobre los docentes del programa



Buenos días,
cordial saludo.

En atención a su solicitud, me permito compartir respetuosamente la información correspondiente, la cual se encuentra en los archivos adjuntos descritos a continuación:

- Archivo Excel con las notas registradas del primer parcial.
- Archivo Excel con los datos académicos y el número de estudiantes del programa.
- Archivo Excel con los correos electrónicos del cuerpo docente del programa.

El lun, 5 may 2025 a las 19:45, GREY VANESA GAVIRIA DIAZ (<gvgaviriad@ufpso.edu.co>) escribió:

|

...



Apéndice C

Evidencia del diligenciamiento de la encuesta por parte de los docentes del programa de administración de empresas de la UFPSO

