

SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y EXTENSIÓN, DE LOS PROFESORES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN LA GUAJIRA COLOMBIA

Marlenis Ucrós Brito, Universidad de la Guajira
José Sanchez González, Universidad de la Guajira
Norluis Cardeño Pórtela, Universidad de la Guajira

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue analizar los niveles de satisfacción en las funciones sustantivas de: docencia, Investigación y extensión en docentes de la Universidad de la Guajira-Colombia. El estudio se sustenta en las teorías de autores como: Maslow, Herzberg, Adelfer y Mc Clelland entre otros. La investigación es descriptiva, bajo un enfoque cuantitativo. Los resultados evidencian que los niveles de satisfacción en las actividades de docencia, generan factores de insatisfacción tales como: recursos bibliográficos, ayudas educativas, espacios para el desempeño docente, adecuación del espacio físico, carga académica, horario de trabajo, dotación de espacio físico, reconocimiento y capacitación. También se evidencia en las actividades de investigación, factores que causan insatisfacción, tales como: tramitología interna, reconocimiento, disponibilidad y dotación de espacio físico, capacitación, descarga académica. De la misma manera, en las actividades de extensión, existen factores que generan insatisfacción tales como: Tramitología interna, acceso a eventos nacionales e internacionales, trabajo con la comunidad y reconocimiento. Finalmente, se concluye que existen varios factores que afectan los niveles de satisfacción en las actividades de docencia, investigación y extensión los cuales causan insatisfacción en los profesores universitarios de La Guajira.

PALABRAS CLAVES: Satisfacción Laboral, Docencia, Investigación, Extensión, Educación Superior, la Guajira Colombia

JOB SATISFACTION IN TEACHING, RESEARCH AND EXTENSION EDUCATION OF TEACHERS IN HIGH EDUCATION IN LA GUAJIRA – COLOMBIA

ABSTRACT

The objective of this research was to analyze the levels of satisfaction in the substantive functions: teaching, research and extension of University of the Guajira-Colombia faculty. The study is based on theories of authors such as Maslow, Herzberg, Adelfer Mc Clelland and others. The research is descriptive, based on a quantitative approach. The results show that levels of satisfaction in teaching activities generate dissatisfaction factors such as library resources, educational aids, spaces for teacher performance, adequacy of physical space, academic assignment, work schedule, provision of physical space, recognition and training. Also evident in the research are factors that cause dissatisfaction, such as internal paperwork, awards and recognition, availability and provision of physical space, training, and reduction of class hours. Similarly there are factors causing extension activities dissatisfaction such as internal paperwork, transfers to national and international events, community work and awards and recognition.

Finally, we conclude that there are several factors that affect levels of satisfaction in the activities of teaching, research and extension which cause dissatisfaction among teachers of University of La Guajira.

JEL: I2, I23

KEYWORDS: Job Satisfaction, Teaching, Investigation, Extension, University Professors, la Guajira Colombia

INTRODUCCION

La satisfacción laboral en el trabajo es una dimensión de gran importancia en el proceso motivacional que refleja el grado hasta el cual el individuo percibe positiva o negativamente sus carencias y necesidades están cubiertas por el cargo que desempeña y lo relacionado con él. (Planteada por Herzberg, citada por Hellriegel, 2002). Los autores como Herzberg, Maslow y Adelfer y Mc Clelland han investigado sobre la satisfacción en el trabajo, es tan significativa para las organizaciones como para el individuo porque afecta directamente la conducta de los empleados. Los postulados de la teoría de Herzberg que soportan a esta investigación, demuestra como los factores motivacionales e higiénicos afectan la satisfacción laboral de los docentes encuestados en la Universidad de la Guajira en el ejercicio de las funciones sustantivas de docencia, investigación y extensión.

Esta investigación está organizada como sigue: En la sección de revisión de literatura se plantean los argumentos que sustentan el análisis de los niveles de satisfacción en las funciones sustantivas de: docencia, Investigación y extensión en docentes de la Universidad de la Guajira-Colombia. Posteriormente se presenta la metodología utilizada, donde se describe el procedimiento tratado para el cálculo de la muestra, el cuestionario diseñado y validado por jueces expertos, con determinación de validez y confiabilidad utilizado como técnica para recolección de la información y los resultados procesados con la ayuda del software DYANE (Diseño y Análisis de Encuestas) de Miguel Santesmases Mestre, versión 4. Seguidamente se presentan los resultados y conclusiones.

REVISION LITERATURA

De acuerdo a las teorías relacionadas con la satisfacción laboral, es necesario el análisis del comportamiento humano con base en las teorías motivacionales, por estar estrechamente ligada con la satisfacción, reafirmado por Diez de Castro (2001), el cual plantea que la satisfacción, es el bienestar que se experimenta cuando un deseo es satisfecho. Algunas de teorías motivacionales están ligadas con la satisfacción laboral, debido a que la motivación se refiere a un impulso y esfuerzo por satisfacer un deseo o meta y la satisfacción tal como se planteó anteriormente, es el bienestar donde el individuo percibe cuando logra lo que desea o alcanza una meta. A este respecto, los enfoques teóricos que intentan explicar la satisfacción laboral, así como los factores e implicaciones asociadas con el grado de satisfacción laboral, están las teorías de contenido y las teorías de procesos.

Por otra parte, *la teoría de los dos factores* propuesta por Frederick Herzberg (1957), conocida también teoría de los factores higiénicos y de motivación, están relacionados estrechamente con la jerarquía de las necesidades planteadas por Maslow, los factores higiénicos (contexto del cargo: condiciones de trabajo, salarios y premios de producción, beneficios y servicios sociales, políticas de la organización, relaciones con los jefes y compañeros), es decir cómo se siente la persona en relación con la empresa, corresponden con las necesidades más bajas de Maslow. En síntesis, jerarquía de las necesidades de Maslow simplificada por Adelfer y los hallazgos de Herzberg relacionados con la satisfacción en el trabajo, no es un concepto unidimensional que varía del sí al no. Sus conclusiones indican que la satisfacción e insatisfacción son conceptos bidimensionales, los cuales se pueden resumir en Tabla 1.

Tabla 1: Factores de Insatisfacción y de Satisfacción, Según la Teoría de los Dos Factores

Factores	Presencia	Ausencia
Motivadores	satisfacción	No satisfacción
Higiénicos	No insatisfacción	Insatisfacción

En el Cuadro 1. Muestra el concepto bidimensional, basado en la teoría de los dos factores de Herzberg., Fuente: investigadores.

En relación con las implicaciones de la teoría de los dos factores, planteada por Herzberg, está orientada hacia el comportamiento humano en el trabajo, sin embargo los gerentes en las organizaciones pueden utilizarla con facilidad. Su efecto en la práctica administrativa no se debe subestimar, muchas de sus aplicaciones son útiles en las organizaciones, independientemente porque es empírica.

METODOLOGIA

En la presente investigación se empleó la observación documental para sustentar la revisión literaria, conceptualizando la variable satisfacción laboral. Así como la encuesta a manera de herramienta para la recolección de la información. Tal como lo muestra la tabla 2. Operacionalización de las variables objeto de estudio. Para establecer el nivel satisfacción e insatisfacción en los docentes de planta, catedráticos y ocasionales en el ejercicio de las funciones docencia, investigación y extensión, se aplicó un cuestionario de 39 ítems en escala de Likert de 1 a 5. Para medir la confiabilidad se determinó por medio de la aplicación del *Coficiente de Alfa Cronbach*, mediante el software DYANE (Diseño y Análisis de Encuestas). El resultado 0.9585, permitió definir el cuestionario como fiable. La población objeto de estudio fue de 583 docentes que laboran en la Universidad de la Guajira en Colombia, la fórmula utilizada para determinar el tamaño de la muestra fue:

$$n_o = \frac{z^2}{d^2} p x q \tag{1}$$

p = número o proporción o porcentaje de los docentes de planta, catedráticos u ocasionales q= número o proporción que no muestra éxito e insatisfacción del perfil docente Como q y p no se conocen según el muestreo aleatorio simple, para estimar las proporciones se subentienden que ambos valen el 50%, entonces: p=q=50% P=93.5%. Es la probabilidad que se toma con respecto al nivel de confianza en la tabla de distribución normal.

Si P=93.5%, significa que Z=1.84

Z= Es la desviación que se toma con respecto al nivel de confianza en la tabla de dispersión normal.

α = nivel de significación

$$\alpha = 1 - P = 1 - 0.935 = 0.065 \times 100 = 6.5\%$$

$$\alpha = 6.5\%$$

A= área bajo la curva de distribución normal

$A = \left(\frac{1-\alpha}{2}\right) = \frac{1-0.065}{2} = 0.4671$: Esto significa que para un Alfa del 6.5% o P= 93.5% de Confianza, encontramos un área bajo la curva normal de A=0.4671 a esta área corresponde una desviación estándar de Z= 1.84

d=e. Este se define como un margen de error

d=e. Este se define como un margen de error

d= será asignado porcentualmente con un valor del 7% en todos los tamaños de muestra a calcular.

n_o = Promedio estimativo para el diseño de la muestra de docentes de planta, catedráticos y ocasionales en la Universidad de la Guajira, el tamaño de la muestra se encontró mediante la aplicación de la Fórmula:

$$n = \frac{n_o}{1 + \frac{n_o}{N}} \tag{2}$$

El muestreo aleatorio permitió estimar la porción, porcentaje o números de docentes mediante el método de afijación proporcional, mediante la anterior fórmula: donde, el nivel de confianza fijado por el investigador debe cumplir con la condición de no ser inferior al 95%; y el margen de error a utilizar no debe sobrepasar el 6%, para el desarrollo adecuado de este estudio, donde la muestra a que se le aplico el cuestionario fue de: 103 docentes.

Tabla 2: Operacionalizacion de Variables Objetivo General. Analizar los Niveles de Satisfacción en las Funciones Sustantivas de: Docencia, Investigación y Extensión en Docentes de la Universidad de la Guajira

Objetivos Específicos	Variable	Dimensiones	Indicadores
Determinar cuáles son los niveles de satisfacción en los docentes en las funciones de docencia.	Laboral Satisfacción	Docencia Carga académica Horario de trabajo Ayudas educativas Recursos bibliográficos Espacios para desempeño académico Adecuación de espacios físicos Dotación de espacios físicos Autonomía Reconocimiento Ascenso Salario Capacitación Autorrealización	Proporción de docentes satisfechos/insatisfechos según ítems
Determinar cuáles son los niveles de satisfacción en los docentes en las funciones de investigación		Investigación Formación postgraduada Descarga académica Apoyo económico Tramitología interna Disponibilidad de espacio físico Dotación del espacio físico	Nivel de satisfacción según cada ítem
Determinar cuáles son los niveles de satisfacción en los docentes en las funciones de extensión.		Extensión Autonomía Reconocimiento Ascenso Salario Capacitación Autorrealización Apoyo económico Tramitología interna Acceso a eventos nacionales e internacionales Trabajo con comunidad Asesoría y consultoría	Nivel de satisfacción según cada ítems
Especificar cuáles son los factores que afectan significativamente la satisfacción en las funciones de docencia, investigación y extensión en la Universidad de la Guajira.		Docencia Investigación Extensión	Este objetivo se obtendrá con los resultados entre los grupos de docentes según la actividad y vinculación.

En la Tabla 2. Muestra la Operacionalizacion de la variable, objetivo general, específicos, los cuales se desarrollaron de manera simultanea en favor del objeto de estudio. Fuente: Elaboración propia.

RESULTADOS

Los resultados en este apartado, han sido calculados en base a los datos obtenidos con la ayuda del paquete estadístico, DYANE (Diseño y Análisis de Encuestas) de Miguel Santesmases Mestre, versión 4. Aplicados a la muestra objeto de estudio. Para facilitar el análisis se procedió a identificar por separados las variables relativas a los factores que generan insatisfacción en los profesores en sus actividades de docencia, investigación y extensión. En la tabla 3, se presentan los factores que generan insatisfacción para el desempeño en las actividades de docencia en su orden: recursos bibliográfico, 7.81%; ayudas educativas, 7.34%; espacios para el desempeño docente, 7.34%; adecuación espacio físico, 7.81% como lo confirma el 45% y el 48% de los docentes. Les siguen en su orden carga académica, 6.56%; horario de trabajo, 6.88%; dotación de espacios físicos, 6.88%; reconocimiento, 6.56% y capacitación, 6.88%, como lo ratifica el rango que oscila entre 40% y 42% de los docentes.

De acuerdo con el logro del objetivo, determinar cuáles son los niveles de satisfacción en los docentes en las funciones de docencia y los resultados obtenidos anteriormente, la docencia comprende la relación entre el docente y el estudiante en un acto pedagógico formalmente establecido mediante la asignación de la carga académica, horario de trabajo, ayudas educativas, recursos bibliográficos, espacios para desempeño académico, adecuación de espacios físicos, dotación de espacios físicos, autonomía, reconocimiento, ascenso, salario, capacitación, autorrealización y formación postgraduada.

Tabla 3: Factores de Insatisfacción en el Desempeño Académico Variable 1: en la Siguiete Lista Señale Cuales Considera Usted Sean los Factores Que Generan Insatisfacción en los Profesores en Sus Actividades de Docencia

Código	Significado (Respuestas Múltiples)	Frecuencias	% S/ Total Frec.	% S/ Muestra
1	Carga Académica	42	6,56	40,78
2	Horario de Trabajo	44	6,88	42,72
3	Ayudas Educativas	47	7,34	45,63
4	Recursos Bibliográficos	50	7,81	48,54
5	Espacios para el Desempeño Académico	47	7,34	45,63
6	Adecuación de Espacios Físicos	50	7,81	48,54
7	Dotación De Espacios Físicos	44	6,88	42,72
8	Autonomía	29	4,53	28,16
9	Reconocimiento	42	6,56	40,78
10	Ascenso	25	3,91	24,27
11	Salario	35	5,47	33,98
12	Capacitación	44	6,88	42,72
13	Autorrealización	23	3,59	22,33
14	Formación Postgraduada	21	3,28	20,39
15	Privacidad en los Cubículos	35	5,47	33,98
16	Relación con los Compañeros	29	4,53	28,16
17	Trabajo En Equipo	33	5,16	32,04
	Total frecuencias	640	100,00	621,36
	Total muestra	103		

En esta tabla se muestran los factores que generan insatisfacción en las actividades de docencia, el mayor grado de presencia son: Recursos bibliográficos, ayudas educativas, espacios para el desempeño docente y adecuación del espacio físico.

En relación con las implicaciones de la teoría de los dos factores, planteada por Herzberg, está orientada hacia el comportamiento humano en el trabajo basada en los factores motivacionales que generan satisfacción o insatisfacción, pudiéndose establecer como aspectos del contenido del trabajo y el contexto organizacional que generan esas sensaciones positivas o negativas, donde se evidencia ausencia de no satisfacción en ayudas educativas, recursos bibliográficos, espacios para el desarrollo académico y adecuación de espacios físicos en mayor grado y representatividad que en los demás factores objeto de estudio. Sin embargo, es importante resaltar el desafío del mismo trabajo de los docentes, la responsabilidad, el logro, progreso y crecimiento que los motiva.

No obstante se observa presencia de satisfacción, porque los docentes se sienten autorrealizados desarrollando esta función y estos factores motivadores podrían conducirlos a un desempeño superior solo si no hay insatisfacción presente. De la misma manera, los factores higiénicos que evidencian presencia de no insatisfacción, tales como autonomía, reconocimiento, salario, formación postgraduada en menor grado, están presentes en el ejercicio de la docencia, al menos en cierta medida para evitar la insatisfacción. En consecuencia, según Herzberg, los empleadores deben motivar a los empleados de la misma manera, asegurando la presencia de factores motivacionales e higiénicos, porque la ausencia de insatisfacción sola no motiva a los docentes a alcanzar mayor grado de satisfacción, es decir, no genera sensación de emoción por el trabajo y la organización.

En la tabla 4, se evidencian que los principales factores que generan insatisfacción para el desempeño en las actividades de Investigación en su orden: tramitología interna, 14.70%; reconocimiento, 10.14%; disponibilidad y dotación de espacio físico, 9.73 %; capacitación 9.32%, descarga académica 8.90% como lo confirma el 45% y el 48% de los docentes. Les siguen en su orden carga académica, 6.56%; horario de trabajo, 6.88%; dotación de espacios físicos, 6.88%; reconocimiento, 6.56% y capacitación, 6.88%, como lo ratifica el rango que oscila entre 50% y 70% de los docentes. De acuerdo con el logro del objetivo, determinar cuáles son los niveles de satisfacción en los docentes en las funciones de investigación y los resultados obtenidos anteriormente, la investigación como finalidad la generación y comprobación de conocimientos orientados al desarrollo de la ciencia, de los saberes, de la técnica, es fuente del saber, soporte del ejercicio docente y parte del currículo, se observó mediante los indicadores de medición: Descarga académica, Apoyo económico, tramitología interna, disponibilidad de espacio físico, dotación del espacio físico, autonomía, reconocimiento, ascenso, salario, capacitación y autorrealización.

Tabla 4: Factores de Insatisfacción en las Actividades de Investigación Variable 2: En la Siguiete Lista Señale Cuales Son los Factores Que Usted Cree Que Generan Insatisfacción de los Profesores Para Hacer Investigación

Código	Significado (Respuestas Múltiples)	Frecuencias	% S/ Total Frec.	% S/ Muestra
1	Descarga Académica	43	8,90	41,75
2	Apoyo Económico	63	13,04	61,17
3	Tramitología Interna	71	14,70	68,93
4	Disponibilidad de Espacio Físico	47	9,73	45,63
5	Dotación de Espacio Físico	47	9,73	45,63
6	Autonomía	32	6,63	31,07
7	Reconocimiento	49	10,14	47,57
8	Ascenso	20	4,14	19,42
9	Salario	32	6,63	31,07
10	Capacitación	45	9,32	43,69
11	Autorrealización	30	6,21	29,13
	Total frecuencias	483	100,00	468,93
	Total muestra	103		

En esta tabla se muestran los factores que generan insatisfacción en las actividades de investigación, el mayor grado de presencia son: tramitología interna, apoyo económico, reconocimiento disponibilidad de espacio físico y dotación de espacio físico.

En relación con las implicaciones de la teoría de los dos factores, planteada por Herzberg, se evidencia ausencia de no satisfacción en apoyo económico, tramitología interna y reconocimiento en mayor grado y representatividad que en los demás factores objeto de estudio. Sin embargo, es importante resaltar que en todas las facultades se evidencia presencia de no satisfacción que no motiva a los docentes a investigar más y ser crítico al respecto. Los factores motivadores se ven afectados por la ausencia de satisfacción que podrían conducirlos a un desempeño menor solo si no hay insatisfacción presente. De la misma manera, en los factores higiénicos se evidencia presencia de insatisfacción, tales como reconocimiento, capacitación, autorrealización, están presentes en el ejercicio de la investigación. En consecuencia, según Herzberg, los empleadores deben motivar a los empleados de la misma manera, asegurando la presencia de factores motivacionales e higiénicos, porque la ausencia de insatisfacción sola no motiva a los docentes a alcanzar mayor grado de satisfacción, es decir, no genera sensación de emoción por el trabajo y el alcance

de los indicadores en investigación en la organización. En la tabla 5, se evidencian que los principales factores que generan insatisfacción para el desempeño en las actividades de Extensión en su orden: tramitología interna 15,14%, apoyo económico 15.15%, acceso a eventos nacionales e internacionales 11.90%, consultoría y asesoría 10.39% y reconocimiento 10.82% como lo ratifica el rango que oscila entre 50% y 68% de los docentes. De acuerdo con el logro del objetivo, determinar cuáles son los niveles de satisfacción en los docentes en las funciones de extensión y los resultados obtenidos anteriormente, Se entiende por extensión, aquellas actividades que están orientadas a lograr la interacción de la Universidad y la comunidad para promover la difusión del conocimiento. Se observó mediante los indicadores de medición: apoyo económico, tramitología interna, acceso a eventos internacionales, trabajo con la comunidad, consultoría y asesoría, autonomía, reconocimiento, ascenso, salario, capacitación y autorrealización.

Tabla 5: Factores de Insatisfacción en las Actividades de Extensión Variable 3: de la Siguiete Lista Señales Cuales Son los Factores Que Usted Considera Generan Insatisfaccion Para Hacer Extensión

Código	Significado (Respuestas Múltiples)	Frecuencias	% S/ Total Frec.	% S/ Muestra
1	Apoyo Económico	69	14,94	66,99
2	Tramitología Interna	70	15,15	67,96
3	Acceso a Eventos Nacionales e Internacionales	55	11,90	53,40
4	Trabajo Con La Comunidad	27	5,84	26,21
5	Consultoría y Asesoría	48	10,39	46,60
6	Autonomía	31	6,71	30,10
7	Reconocimiento	50	10,82	48,54
8	Ascenso	16	3,46	15,53
9	Salario	28	6,06	27,18
10	Capacitación	39	8,44	37,86
11	Autorrealización	29	6,28	28,16
	Total frecuencias	462	100,00	448,54
	Total muestra	103		

En esta tabla se muestran los factores que generan insatisfacción en las actividades de Extensión, el mayor grado de presencia son: Tramitología interna, apoyo económico, acceso a eventos nacionales e internacionales, consultoría y asesoría, reconocimiento.

En relación con las implicaciones de la teoría de los dos factores, planteada por Herzberg, se evidencia ausencia de no satisfacción en tramitología interna, apoyo económico, acceso a eventos nacionales e internacionales, consultoría y asesoría y reconocimiento en mayor grado y representatividad que en los demás factores objeto de estudio. Sin embargo, es importante resaltar que en todas las facultades se evidencia presencia de no satisfacción que no motiva a los docentes a hacer estas funciones con motivación. Los factores motivadores se ven afectados por la ausencia de satisfacción que podrían conducirlos a un desempeño menor solo si no hay insatisfacción presente. En consecuencia, según Herzberg, los empleadores deben motivar a los empleados de la misma manera, asegurando la presencia de factores motivacionales e higiénicos, porque la ausencia de insatisfacción sola no motiva a los docentes a alcanzar mayor grado de satisfacción, es decir, no genera sensación de emoción por el trabajo y el alcance de los indicadores en extensión en la organización objeto de estudio.

CONCLUSIONES

Por ultimo en este apartado se discuten las principales implicaciones teóricas y empíricas derivadas de la presente investigación. El Objetivo que se planteó: Determinar cuáles son los niveles de satisfacción en los docentes de la Universidad de la Guajira en las funciones de docencia, se alcanzó como puede observarse en los resultados anteriores, (Tabla 3). En cuanto a las implicaciones teóricas, se puede concluir que los postulados de la teoría de los dos factores, permiten establecer que los factores de mayor rango de insatisfacción fueron ayudas educativas, recursos bibliográficos, espacio para el desempeño académico y dotación de espacios físicos y los de mayor satisfacción fueron: autonomía, reconocimiento, ascenso, capacitación, autorrealización, formación postgraduada, privacidad en los cubículos, relación con los compañeros y trabajo en equipo De la misma manera, para el objetivo: Determinar cuáles son los niveles

de satisfacción en los docentes en las funciones de investigación. También se logró (Tabla 4) concluyéndose que los factores de insatisfacción fueron tramitología interna, apoyo económico, disponibilidad de espacio físico, reconocimiento, capacitación, autorrealización y los de mayor satisfacción fueron: autonomía, ascenso, salario y autorrealización. En consecuencia, según Herzberg se observa presencia de satisfacción, porque los docentes se sienten autorrealizados desarrollando esta función y estos factores motivadores podrían conducirlos a un desempeño superior solo si no hay factores insatisfactorios presente.

Finalmente, para el objetivo: Determinar cuáles son los niveles de satisfacción en los docentes en las funciones de extensión, igualmente se alcanzó (Tabla 5) concluyéndose que los factores de mayor rango de insatisfacción fueron tramitología interna, apoyo económico, acceso a eventos nacionales e internacionales, consultoría y asesoría, capacitación y reconocimiento. También se alcanzó, concluyéndose que los de mayor satisfacción fueron: trabajo con la comunidad, autonomía, ascenso, salario y autorrealización. También se evidenció en las actividades de investigación y extensión, que los factores tramitología interna, apoyo económico, reconocimiento y autorrealización, hacen presencia en ambas actividades, generando insatisfacción en los docentes objetos de estudio.

En consecuencia, la teoría de los dos factores, planteada por Herzberg (1957), demuestra la ausencia de no satisfacción en las funciones sustantivas de docencia, investigación y extensión en mayor grado y representatividad por docentes en las diferentes facultades. Sin embargo, es importante resaltar que en todas las facultades se evidencia presencia de no satisfacción que no motiva encuestados a realizar las funciones de docencia, investigación y extensión y ser crítico al respecto. Los factores motivadores se ven afectados por la ausencia de satisfacción que podrían conducirlos a un desempeño menor solo si no hay insatisfactorios presente. Definitivamente, los factores higiénicos están presentes en el ejercicio de docencia, investigación y extensión por parte de los docentes encuestados. En consecuencia, según los postulados de Herzberg, los empleadores deben motivar a los empleados de la misma manera, asegurando la presencia de factores motivacionales e higiénicos, porque la ausencia de insatisfacción no motiva a los docentes a alcanzar mayor grado de satisfacción, es decir, no genera sensación de emoción por el trabajo y el alcance de los indicadores en la organización para el logro de la calidad en la educación que se imparte.

Limitaciones

Dentro de las limitaciones en la realización de esta investigación hay que reconocer que solo se aplicó la encuesta a los docentes de la Universidad de la Guajira, lo que podría producir sesgos perceptuales. Sería necesario profundizar con la utilización de la técnica de la entrevista por facultades para indagar más sobre percepciones relacionadas con la satisfacción y el abordaje de los postulados de las teorías de los dos factores. Ambos aspectos se considerarían a futuro mediante la triangulación, lo que permitiría aumentar las percepciones de los individuos objetos de estudio.

BIBLIOGRAFIA

Diez de Castro, Emilio (2001). Administración y Dirección. Editorial Mc Graw Hill. Interamericana de España. Pág.17

Herzberg, R, et al (1994) Job Attitudes: Review of Research and opinion. Pittsburgh, University Press. Pág. 14.

Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. Themotivationtowork. (4ª ed.). New York: Wiley, 2012. Pág. 25.

Hernández, R, et al (2010). Metodología de la Investigación. Mc Graw Hill. Novena Edición. México. Pág. 47

Hellrigel, J. (2002). *Administración. Un enfoque basado en competencias*. Novena Edición. Thomson Learning, Bogotá. Pág. 256

Martínez, C. (2000). *Estadística y Muestreo*. Ecoe Ediciones. Bogotá. Pág. 731.

Vroom, V.H. (2010) *Work and motivation*. New York: Jhon Wiley. Pág. 10
Documentos Institucionales

Acuerdo 005 del 2006. Universidad de la Guajira. Pág. 56

Agenda Prospectiva de la Universidad de la Guajira- (2004-2014). Pág. 102

Decreto 1279 del 2002. Ministerio de Educación Nacional. Pág. 10

Ley 30 de 1991. Ministerio de Educación Nacional. Pág. 108

Plan De Desarrollo De La Universidad De La Guajira (2006-2009). Pág. 153. Documentaciones Electrónicas.

Mendoza G, Beatriz E. (2006) *El Enfoque Constructivista para la Integración Docencia-Investigación y Extensión*.

www.ocyt.org.co/esocite/Ponencias_ESOCITEPDF/1VEN008.pdf. Consultada Julio 28 del 2013.

Montoya Suárez Omar (2008). *Docencia, investigación y extensión en la universidad Tecnológica de Pereira, Colombia: una caracterización*.

<http://www.utp.edu.co/php/revistas/ScientiaEtTechnica/docsFTP/105644292-297.pdf>. Consultada, agosto 7 del 2012.

Olivares, Ivonne (2001). *Un modelo de las funciones básicas: Docencia, Investigacion y extension*. Tesis doctoral. Universidad Rafael Belloso Chacín. Venezuela. <http://www.urbe.edu.ve>.

Rodríguez, Beanny (2007). *Pertinencia social de las universidades en el desarrollo de las organizaciones educativas de básica y media diversificada* Tesis doctoral. Universidad Rafael Belloso Chacín. Venezuela. <http://www.urbe.edu.ve>. Consultada. Agosto 2013.

RECONOCIMIENTO

Los autores reconocen el apoyo logístico y financiero de la Universidad de la Guajira, dado al grupo de investigación AIKA en esta investigación. Asimismo, agradecen a los árbitros por sus comentarios para enriquecimiento de este estudio.

BIOGRAFIA

Marlenis Ucrós Brito, Doctora en Ciencias Humanas de la Universidad del Zulia. Magister en Gerencias de Recursos Humanos, Universidad Rafael Belloso Chacín, Venezuela. Especialista en Finanzas, Universidad Guajira-Universidad de Cartagena. Docente Titular, de la Universidad de la Guajira, adscrita a la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Se puede contactar en el km 5 vía Maicao, Universidad de la Guajira, correo electrónico: mucros@uniguajira.edu.co, umarlenis@hotmail.com.

José Sanchez González, Doctor en Ciencias Gerenciales, Venezuela. Magister en Gerencia Empresarial, Universidad Rafael Belloso Chacín, Especialista en Planeación Educativa. Universidad Javeriana, Especialista en Alta Gerencia Universidad autónoma del Caribe. Correo electrónico. jsanchez@uniguajira.edu.co.

Noralbis Cardeño Pórtela. Doctor en Ciencias Gerenciales de la Universidad Rafael Belloso Chacín, Magister en Gerencia de Mercadeo. docente Tiempo Completo Universidad de la Guajira. Correo electrónico. ncardeno@uniguajira-.edu.co