SATISFACCION LABORAL EN LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE PSICOLOGIA GRADUADOS EN EL AÑO 2013 DE LA FUNDACION UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES

Natalia E. Cortes Naranjo

Deisy P. Sandoval Ramírez

FUNDACION UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES

FACULTAD DE PSICOLOGIA

BOGOTA

2015

SATISFACCION LABORAL EN LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE PSICOLOGIA DEL AÑO 2013 DE LA FUNDACION UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES

SATISFACCION LABORAL EN LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE PSICOLOGIA GRADUADOS EN EL AÑO 2013 DE LA FUNDACION UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES

Tesis para optar al título de profesional en Psicología

NATALIA ESMERALDA CORTES NARANJO

DEISY PAOLA SANDOVAL RAMIREZ

Director:

Nelson Enrique Flórez Huertas

Psicólogo

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

Bogotá D.C., 2015

NOTA DE ACEPTACION

_____

_____

_____

_____

_____

_____
Firma de presidente de Jurado

_____
Firma Jurado

_____
Firma Jurado

Bogotá, Agosto de 2015

Agradecimientos

A Dios por darnos sabiduría y fuerza para terminar y continuar sin decaer. A nuestras familias.

A nuestro Director de proyecto Nelson Flórez, por su guía, comprensión y paciencia, por sus múltiples consejos que nos permitieron terminar con nuestro proyecto.

A nuestro asesor de prácticas Giovanni González, Juan Ortiz, y Johana Pastran de la Oficina Institucional de Egresados, y a la profesora Luz Carmen Maffiol, ya que fueron parte importante de nuestro proceso académico en esta etapa de formación.

Dedicatoria

A Dios por ser mi fuerza y mi fortaleza

A mis padres Reinaldo y Marina quienes fueron mi apoyo durante toda mi carrera.

A mi Hija Sara Valentina por su comprensión y por ser el motor de mi vida, por el tiempo que no le pude dedicar siendo mi mayor fortaleza para continuar.

A mi suegra Yolanda Malagón por el apoyo que me dio en mi carrera cuidando y protegiendo a mi hija.

A mi compañera y amiga Natalia Cortes, quien me enseño que en la vida hay que asumir retos y que hay que tomar lo mejor de ellos.

DEISY PAOLA SANDOVAL RAMIREZ

Esta tesis se la dedico a Dios por iluminar mi camino cuando más oscuro se ha puesto.

A mis tíos que fueron un pilar muy importante para mi superación personal, gracias a ellos aprendí lo que cuesta sacar una carrera hoy en día.

Y a mi pareja Nicolás González por ser un gran apoyo durante mi última fase académica y profesional.

NATALIA ESMERALDA CORTES NARANJO

TABLA DE CONTENIDO

Resumen……..……...12
Introducción……..……..15
1. Justificación……..……..18
2. Planteamiento del problema…...……...…….…….…....21
2.1 Pregunta problema……..…….….....25
3. Objetivos……..…….……..26
3.1 Objetivo General…….....……...26
3.2 Objetivos Específicos…….…….....26
4. Marco teórico…….....27
4.1 Comportamiento humano en el trabajo…….……..…….…....28
4.2 Empleabilidad…….…….….31
4.3. Satisfacción…….…….……....35
4.4. Satisfacción Laboral……...…….……38
4.4.1Concepto de satisfacción……..……...……...38
4.4.2 ConceptoPsicológico…….....43
4.5 La situación de los egresados en el contexto educativo Colombiano….....49
4.5.1 Los beneficios de una educación con calidad……...……...….....51
5 Estrategia Metodológica…….……...…….....57
5.1 Tipo de investigación…….……...……....57
5.2 Población……...…….....…….57
5.3 Muestra…….….....57
5.4 Instrumento……..…….....58
5.5 Procedimiento……..…….…….....……63
5.6 Aspectos Éticos……...……..…....64
6 Resultados……..…….……66
7 Discusión……..……..115
8 Conclusiones y Recomendaciones……..……...122
8.1 Conclusiones……..……..…122
8.2 Recomendaciones……...….……124
9 Referencias……...……126

10 Anexos…….131
10.1Anexo 1 Misión y Visión……131
10.2Anexo 2 Carta de validación……..……...…….....133
10.3Anexo 3 Categorías a validar...……..……..…….134
10.4Anexo 4. Formato de validación experto 1……..……...……136
11.5Anexo 5 Formato de validación experto 2..……...……....139
10.6Anexo 6. Formato de validación experto 3……...…141
10.7Anexo 7. Instrumento de satisfacción laboral……..…… 142

TABLA DE CONTENIDO DE GRAFICAS

1. Grafica 1 Encuestados…….....66

2. Grafica 2 Genero……..…….....67

3. Grafica 3 Edad…….....68

4. Grafica 4 Estrato Social……..……...……..68

5. Grafica 5 Estado Civil ……...……..……69

6. Grafica 6 Formación profesional……...……..70

7. Grafica 7Empleado o Independiente…….....70

8. Grafica 8 Nombre del cargo……..….……. 71

9. Grafica 9 Tipo de contrato…….....72

10. Grafica 10Tipo de horario…….....……73

11. Grafica 11Nivel de cargo…….....74

12. Grafica 12Ingreso promedio mensual……..…….....75

13. Grafica 13Antiguedad de la empresa……..….....76

14. Grafica 14 Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo……..……..77

15. Grafica 15 Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca
…….....……....78

16. Grafica 16 Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.....79

17. Grafica 17 El salario que usted recibe…….……...80

18. Grafica 18 Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar……81

19. Grafica 19 La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo…….…….. 82

20. Grafica 20 El entorno físico y el espacio que dispone en su lugar de trabajo…….…….83

21. Grafica 21 La iluminación de su lugar de trabajo…….…….…….....84

22. Grafica 22 La ventilación de su lugar de trabajo……..…….…….85

23. Grafica 23 La temperatura de su local de trabajo……...……..……..……86

24. Grafica 24 Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa……..…….……87

25. Grafica 25 Las oportunidades de promoción que tiene……..88

26. Grafica 26 Las relaciones personales con sus superiores…….……..89

27. Grafica 27 La supervisión que ejercen sobre usted……...…….....90

28. Grafica 28 La proximidad y frecuencia con que es supervisado……..……91

29. Grafica 29 La forma en que sus supervisores juzgan su tarea…….……..……..
……91

30. Grafica 30 Cuenta de La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe……..92

31. Grafica 31 El apoyo que recibe de sus superiores…….…….93

32. Grafica 32 La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo….
…….94
33. Grafica 33 Su participación en las decisiones de su departamento o sección……...
……95
34. Grafica 34 Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa
…….96
35. Grafica 35 El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales…….……...……97
36. Grafica 36 La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales…98
37. Grafica 37 Para usted es importante que su grupo de trabajo reconozca las mejoras que realiza en sus labores……..…….. …99
38. Grafica 38 En general, las condiciones de trabajo (salario, horarios vacaciones, beneficios sociales, etc.) son satisfactorias……..……..
100
39. Grafica 39 La Empresa donde trabajo me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera
profesional……..…….....101
40. Grafica 40 Está satisfecho con el trato que recibe por parte de sus compañeros de trabajo……..…….102
41. Grafica 41 Tiene compañeros que considera sus amigos en la empresa…….…….....103

42. Grafica42 Considera que sus compañeros de trabajo apoyan su labor……..……..104

43. Grafica 43 Tiene las mismas oportunidades, beneficios y posibilidades que sus compañeros de trabajo……..
……105
44. Grafica 44 Satisfacción con la supervisión……..……106

45. Grafica 45 Satisfacción con el ambiente físico……..……..107

46. Grafica 46 Satisfacción con la remuneración……...108

47. Grafica 47 Satisfacción con la participación…….....109

48. Grafica 48 Satisfacción intrínseca del trabajo……..110

49. Grafica 49 Satisfacción con la motivación y reconocimiento……..111

50. Grafica 50 Satisfacción con los compañeros de trabajo……112

TABLA DE CONTENIDO DE TABLAS

1. Tabla 1 Encuestados…….……66

2. Tabla 2 Genero…….……67

3. Tabla 3 Edad…….....67

4. Tabla 4 Estrato Social…….……68

5. Tabla 5 Estado Civil ……...……..……..69

6. Tabla 6 Formación profesional…….....……..69

7. Tabla 7Empleado o Independiente……..……70

8. Tabla 8 Nombre del cargo…….……..71

9. Tabla 9 Tipo de contrato……..……...72

10. Tabla 10Tipo de horario……...……72

11. Tabla 11Nivel de cargo…….73

12. Tabla 12Ingreso promedio mensual……..74

13. Tabla 13Antiguedad de la empresa……...76

14. Tabla 14 Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo…….77

15. Tabla 15 Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca…….……....78

16. Tabla 16 Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan……...……78

17. Tabla 17 El salario que usted recibe…….……79

18. Tabla 18 Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar……..80

19. Tabla 19 La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo……...81

20. Tabla 20 El entorno físico y el espacio que dispone en su lugar de trabajo……..82

21. Tabla 21La iluminación de su lugar de trabajo…….83

22. Tabla 22 La ventilación de su lugar de trabajo……...……..84

23. Tabla 23 La temperatura de su local de trabajo……..85

24. Tabla 24 Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa……86

25. Tabla 25 Las oportunidades de promoción que tiene……...87

26. Tabla 26 Las relaciones personales con sus superiores……88

27. Tabla 27 La supervisión que ejercen sobre usted……...……..89

28. Tabla 28 La proximidad y frecuencia con que es supervisado…….90

29. Tabla 29 La forma en que sus supervisores juzgan su tarea……...……..91

30. Tabla 30 Cuenta de La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe…….….92

31. Tabla 31 El apoyo que recibe de sus superiores……..…….93

32. Tabla 32 La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo…….94

33. Tabla 33 Su participación en las decisiones de su departamento o sección…….……95

34. Tabla 34 Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa……...……..96

35. Tabla 35 El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales……..……..96

36. Tabla 36 La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales……...…….97

37. Tabla 37 Para usted es importante que su grupo de trabajo reconozca las mejoras que realiza en sus labores……..98

38. Tabla 38 En general, las condiciones de trabajo (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc.) son satisfactorias……..……99

39. Tabla 39 La Empresa donde trabajo me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional……..……100

40. Tabla 40 Está satisfecho con el trato que recibe por parte de sus compañeros de trabajo……101
41. Tabla 41 Tiene compañeros que considera sus amigos en la empresa…….....102

42. Tabla 42 Considera que sus compañeros de trabajo apoyan su labor……..103

43. Tabla 43 Tiene las mismas oportunidades, beneficios y posibilidades que sus compañeros de trabajo…….…….. 104
44. Tabla 44 Satisfacción con la supervisión…….115

45. Tabla 45 Satisfacción con el ambiente físico……...106

46. Tabla 46 Satisfacción con la remuneración…….….107

47. Tabla 47 Satisfacción con la participación…….....108

48. Tabla 48 Satisfacción intrínseca del trabajo…….109

49. Tabla 49 Satisfacción con la motivación y reconocimiento……..110

50. Tabla 50 Satisfacción con los compañeros de trabajo……..111

RESUMEN

Este proyecto estuvo dirigido a evaluar la satisfacción laboral que tienen los egresados del programa de Psicología de la Fundación Universitaria Los Libertadores, egresados del año 2013, teniendo en cuenta los factores que la componen. Para esto se realizó un proyecto de desarrollo, de tipo descriptivo; se realizó un muestreo por criterio. De un total de 84 egresados del año 2013 del programa de Psicología, 55 cumplía la condición de estar vinculados laboralmente, de los cuales 43 son mujeres y 12 son hombres. Se utilizó como base, el cuestionario de Satisfacción laboral S20/23, diseñado por Meliá, J. L., Peiró, J. M., 1989. Para obtener una evaluación de contenido de la satisfacción laboral. Contemplando las siguientes categorías: Satisfacción con la participación, Satisfacción con la supervisión, Satisfacción con el ambiente físico, Satisfacción con la remuneración, Satisfacción con los compañeros de trabajo y Satisfacción con la Motivación y reconocimiento.

En los resultados obtenidos se identifica que las dos categorías con las puntuaciones más bajas fueron: Satisfacción con la Remuneración y Satisfacción con la Participación. Y las dos categorías con las puntuaciones más altas fueron: Satisfacción con el ambiente físico y Satisfacción con los compañeros de trabajo. En general, se encuentran satisfechos en sus sitios de trabajo teniendo en cuenta que para la mayoría es su primer empleo como profesional.

En conclusión, la satisfacción laboral es alta, se recomienda realizar un estudio longitudinal con el mismo grupo de egresados para observar como se ha modificado esta percepción a través del tiempo y contemplando variables adicionales que influyen en la satisfacción laboral como el tiempo y tipo de vinculación laboral.

PALABRAS CLAVES: *Satisfacción Laboral, Percepción, Actitudes, Egresados, Empleabilidad.*

ABSTRAC

This project looks forward to be able to describe job satisfaction that the 2013's graduates of the Psychologist program of the *Fundación Universitaria Los Libertadores,* have in their current job positions, taking into account the factors to be satisfied occupationally. To achieve this, a qualitative project was conducted with a descriptive court; a convenience sampling was carried out, with a total of 84 graduates, of which 55 accomplish the characteristic of being currently employed, 43 female and 12 male. As a tool of measurement, the questionare Satisfacción Laboral S20/23 was used, which has been designed for a useful and rich assessment as to its content, as it has several important indicators aimed at measuring job satisfaction. During the project, the following categories have been contemplated: Satisfaction with participation, satisfaction with supervision, Satisfaction with Satisfaction with salary, physical environment satisfaction with coworkers and satisfaction with motivation and recognition.

In the results that were obtained, it was possible to identify the two categories with the lowest scores, which were: Satisfaction with Compensation and Satisfaction with Participation.

On the other hand, the two categories with the highest scores were: Satisfaction with the physical environment and satisfaction with coworkers.

According to the results, 89% of respondents are dissatisfied in their workplaces, considering that for most of the sample, this is his first job as a professional.

In conclusion, job satisfaction is high. It is recommended that a longitudinal study with the same group of graduates to see how this perception has changed.

KEYWORDS: Job Satisfaction, Attitudes, Graduates, Employability.

INTRODUCCION

El presente trabajo se enmarca en la necesidad de revisar la percepción de la satisfacción laboral de los egresados de Psicología de la Fundación Universitaria Los Libertadores en sus sitios de trabajo, como indicador de autoevaluación y aseguramiento de la calidad institucional. Para ello, se propone realizar un proyecto de desarrollo para conocer, que tan satisfechos o no se encuentran los egresados.

"Los proyectos de desarrollo son intervenciones breves, generalmente de unos pocos años, que buscan impulsar los procesos de desarrollo de una región, un sector, un grupo humano, una empresa o una institución". (Sebastiao Mendonca; ESAN PDGL, citado por Alfonso Cotera Fretel (2012). De tal modo este proyecto tiene como fin realizar un aporte útil a la oficina institucional de egresados, contribuyendo a los procesos de mejoramiento de la calidad educativa, teniendo en cuenta que la institución se encuentra en un proceso de fortalecimiento de los vínculos académicos y laborales con esta población, además de permitir, específicamente, describir los factores asociados a la satisfacción laboral que presentan los egresados del programa de psicología graduados en el año 2013. Robbins (1996, p.181), define la satisfacción laboral como: "…la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en su puesto de trabajo tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto de trabajo tiene actitudes negativas hacia él", por otro lado Locke

(1976, p.3), citado por Barrientos, señala que la satisfacción laboral: "es un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto". En este sentido, el concepto de "satisfacción" se puede expresar como una actitud o estado emocional positivo o negativo que siente el trabajador. Pero este sentimiento de satisfacción puede estar centrado en alguno de los aspectos del trabajo, de este modo la satisfacción en el trabajo puede ser la consecuencia de diversos aspectos específicos, evidenciados en distintos estudios que hablan de satisfacción laboral, aspectos como: relación con los compañeros de trabajo, motivación, satisfacción con la remuneración, satisfacción con el ambiente físico del trabajo, satisfacción con jefes o superiores, satisfacción con la participación dentro de la empresa, entre otros. los estudios realizados en este tema no abarcan estos aspectos en su totalidad, si no parcialmente, por ejemplo, el Cuestionario de Satisfacción Laboral desarrollado por Coexphal, (2011), consta de cuatro categorías (percepción general, motivación y reconocimiento, área y ambiente de trabajo, formación e información);Así mismo, el Cuestionario de Satisfacción de Minnesota, (1957) evalúa los siguientes aspectos: habilidades, logros alcanzados, la actividad, avance, la autoridad, las políticas de la compañía, la compensación o remuneración, los compañeros de trabajo, creatividad, independencia, seguridad, servicio social, estatus social, valores morales, reconocimiento, responsabilidad, supervisión de relaciones humanas, supervisión técnica, variedad y condiciones de trabajo,(como indicadores de satisfacción laboral) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral del personal de Administración y Servicios de la Universidad de Salamanca, (2005) que evalúa la información de carácter general, percepción del ámbito de trabajo (contiene puesto de trabajo, dirección de la Unidad, ambiente de trabajo e interacción con los compañeros, comunicación y coordinación, condiciones

ambientales, infraestructuras y recursos, formación, implicación en la mejora y motivación y reconocimiento.

Para el presente trabajo se toma como base de la exploración, el cuestionario de Satisfacción Laboral S2/23 de Meliá, J. L., Peiró, J. M. (1989), que consta de 23 ítems, distribuidos en cinco factores a evaluar: 1. La satisfacción con la supervisión, 2. La satisfacción con el ambiente físico de trabajo. 3. La satisfacción con la Remuneración 4. La satisfacción intrínseca del trabajo o motivación y 5. La satisfacción con la participación. Este instrumento fue considerado uno de los más completos, sin embargo, para los fines del presente estudio, se añadieron dos categorías más para poder tener una visión más completa del fenómeno de satisfacción laboral, que fueron: 1. La satisfacción con los compañeros de trabajo y 2. Satisfacción con la Motivación y Reconocimiento "extrínseco". Indicadores de calidad en el modelo de autoevaluación particular de la institución.

Según lo anterior se decide realizar un estudio de tipo descriptivo, ya que las teorías de la Satisfacción laboral, de nuestro proyecto se apoya en los modelos basados en el contenido, que hacen referencia a los objetivos, necesidades, aspectos que generan o condicionan la satisfacción laboral.

Entre los objetivos se definen seis aspectos importantes, con el propósito, de no solo realizar una descripción y evaluación de la Satisfacción Laboral, sino también generar una propuesta de abordaje al interior del programa y la institución teniendo en cuenta las normas que regulan los procesos de aseguramiento de la calidad en la formación de los profesionales, como lo es el Consejo Nacional de Acreditación (CNA) en lo referente a "egresados", para así en

posteriores estudios identificar las principales fortalezas y necesidades no solo de éste programa sino del total de la Institución.

1. JUSTIFICACION

La satisfacción laboral es un tema importante para todas las organizaciones ya que las variables en el trabajo determinan la satisfacción laboral en un individuo, por tanto para Garzon (2005), lo que hace el tema importante en las organizaciones, es que "…un trabajador feliz, es un trabajador productivo", esto permite que en las organizaciones no presente rotaciones, ausentismos y falta de interés del trabajador, ya que la mayor parte del tiempo de las personas trascurre en sus sitios de trabajo ,teniendo en cuenta que para un individuo el estar empleado actualmente se ha convertido en un aspecto importante para cubrir necesidades básicas, por tal motivo abordamos conceptos como lo son Empleabilidad, satisfacción y satisfacción en el trabajo.

Para nuestro enfoque psicológico el tema de la empleabilidad debía ir más allá, contemplando más al individuo, dentro de las organizaciones y como éste actúa dentro de ella, las relaciones que tienen entre sí y con el mundo exterior, siendo los individuos los que constituyen el sistema social interno de la organización, en este sentido abordamos principalmente el cómo las instituciones están preparando a los individuos para salir al mundo laboral, como se evidencia en el estudio escrito por la Universidad Externado de Colombia (2007) titulado: Calidad del

Empleo: ¿Que tan satisfechos están los Colombianos con su trabajo?, donde aborda la problemática reciente de la calidad del empleo en Colombia, donde por primera vez se estimó la función de la Satisfacción en el trabajo, en donde se concluye que las relaciones contractuales atípicas tienen consecuencias negativas, y como los egresados se pueden llegar a sentir satisfechos o insatisfechos dentro de cualquier tipo de organización, de este modo al mejorar la calidad en la formación académica que reciben los estudiantes debe mejorar también las oportunidades de Empleabilidad y así mismo que estos tengan una alta satisfacción en los empleos que están ejerciendo actualmente o que van a ejercer en un futuro.

En este proyecto de desarrollo iniciaremos señalando que uno de los aspectos importantes de las Instituciones de Educación Superior es la calidad en la formación académica de los futuros profesionales, dicha calidad educativa exige iniciativas que aseguren ésta calidad en la formación, además de ser un proceso que se debe mantener en el tiempo, para que esto, sea posible para todas las Instituciones de Educación Superior (IES), el Ministerio de Educación Nacional, delega a un organismo de naturaleza académica conocido como El Centro Nacional de Acreditación (CNA), formado por profesionales con altas calidades científicas, cuya función esencial es "…revisar el proceso de acreditación, lo organiza, lo fiscaliza, da fe de su calidad y finalmente recomienda al Ministro de Educación Nacional acreditar los programas e instituciones que lo merezcan." (Ministerio de Educación Nacional CNA, 2013).

En la Fundación Universitaria Los Libertadores existe un amplio interés y esfuerzos mancomunados por lograr la excelencia académica en todos sus programas presenciales y a distancia, pero, para que esto sea posible se debe contar con un modelo que asegure la calidad educativa y que permita medir el aprendizaje de los estudiantes a un nivel específicos de

conocimientos y de habilidades adquiridas a lo largo de su formación profesional, para así poder conocer si la formación que en esta institución se imparte cumple con las necesidades del contexto social y laboral, tomando como referencia específicamente a los egresados de esta institución, ya que en el desarrollo de la oficina Institucional de Egresados de la misma institución, tuvimos la oportunidad de acercarnos a los egresados, conociendo en algunas ocasiones sus inquietudes y sugerencias, de esta manera determinamos la población de estudio, realizando así este proyecto de desarrollo basado en las políticas de mejoramiento institucional, como lo es la necesidad de la Institución de fortalecer los vínculos con el egresado por medio de un continuo seguimiento, permitiendo analizar la pertinencia de la formación recibida y calidad de las actividades laborales, además de permitir estrechar los vínculos con el sector productivo fomentando actividades que influyan en el beneficio de la comunidad educativa.

El acercamiento con los egresados y mantener una comunicación constante con ellos, permite observar las necesidades en el contexto laboral y qué tipo de repercusiones pueden tener estas en el programa académico de las diferentes facultades, para ello debemos identificar las relaciones que se establecen entre el egresado como empleado y la organización o empresa como contexto laboral y social en el que demuestra sus competencias el profesional, comprendiéndolo de una manera intrínseca y extrínseca, y ello puede evidenciarse, entre otras formas, a través de la evaluación de la satisfacción laboral.

Para poder hallar las necesidades que puedan surgir para la formación profesional, debemos también identificar la relación que existe entre empleado y la organización en la cual, desde la psicología resulta importante además de la relación laboral formal o contractual, la percepción de lo que implica para las personas tal relación. Esto se explica claramente con el concepto de

contrato psicológico, según lo define (Herriot y Pemberton, 1995; Millward y Brewerton, (2000), citados por Gamboa, J., Gracia, F., Ripoll, P., & Peiró, J., postula que: El contrato psicológico es entendido como, la percepción de ambas partes, organización e individuo, en la relación de empleo, de las promesas y obligaciones recíprocas implícitas en esa relación (Guest y Conway, 2002). Es decir, se refiere a la percepción de trabajadores y empresa acerca de las obligaciones mutuas que existen en el contexto de la relación de intercambio laboral. Por eso es importante y se hace necesario el estudio de la satisfacción para identificar que tan satisfechos se encuentran los trabajadores en su organización y la interacción que hay entre empleado y empleador, como base en la necesidad institucional y del programa que este proyecto pretende resolver, entendiendo la satisfacción laboral como "la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial". Morillo (2006), p.48.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Como antecedente, este trabajo surge en el marco de las prácticas profesionales realizadas en la oficina de Egresados de la Fundación Universitaria Los Libertadores, donde se estaba llevando a cabo una propuesta para implementar un observatorio institucional planteado dentro del macro del proyecto de desarrollo institucional 2013-2017. Donde uno de los aspectos más importantes a evaluar es el seguimiento y vinculo que la Universidad tiene con sus egresados.

Se identificó que uno de los temas importantes para el observatorio institucional es conocer que tan satisfechos están los egresados de la institución en el ámbito laboral, ya que, dialogando con los egresados de diferentes programas, se logró evidenciar que muchos de ellos no se encontraban completamente satisfechos con sus trabajos, y los aportes de la formación al desempeño laboral. En este sentido, resulta importante el análisis que desde la Psicología del trabajo se puede realizar.

Para la Psicología del trabajo, resulta importante como lo define Robbins, (1998) “La comprensión del comportamiento del individuo en la organización, debe hacer referencia a

algunos conceptos como a la satisfacción laboral y las actitudes". En procesos de seguimiento de los egresados.

La satisfacción en el trabajo se puede decir que es parte de la satisfacción de la vida, la naturaleza del medio fuera del trabajo influye en los sentimientos que se tienen en el empleo. En el mismo sentido, debido a que el trabajo es una parte importante de la vida, la satisfacción en éste influye en la satisfacción general de la vida. Por tal motivo es importante conocer la satisfacción laboral que tienen los egresados de la Institución Universitaria los Libertadores, ya que las organizaciones se han vuelto un segundo hogar para los trabajadores, la mayor parte del día transcurre en sus sitios de trabajo, donde éstos tienen ciertas necesidades, según Margarita Chiang Vega, María José Martín Rodrigo, Antonio Núñez Partido(2010), son fisiológicas, de seguridad, amor y sentido de pertenencia, estima ,autorrealización, que las personas deben trabajar para satisfacer, en las que si estas no son satisfechas pueden generar fenómenos, como lo son el estrés, depresión, síndrome de burnout, otras, por este motivo para la psicología es importante estudiar esta problemática como una necesidad primordial.

Actualmente para las organizaciones una herramienta principal para alcanzar sus metas es conocer de antemano las necesidades de sus trabajadores para así poder satisfacer y poder cumplir los objetivos propuestos por la organización. Esto les permite alcanzar los propósitos esenciales y ser altamente competitivos para tener el mejor posicionamiento en el mercado. Por ende, para la Fundación Universitaria Los Libertadores es importante formar en sus estudiantes en función a las necesidades de la sociedad, porque esto permite mejorar la calidad en la formación y así poder reconocer a través del desempeño laboral de sus egresados, el

impacto que éstos tienen en el proyecto académico y en los procesos de desarrollo social, cultural y económico en sus respectivos entornos.

Las necesidades de los trabajadores y las necesidades de la sociedad en este momento está en identificar que tan satisfechos están los egresado en las organizaciones, para así poder entender, porque se da la insatisfacción en las organizaciones y los efectos que esta puede tener tanto a nivel individual como grupal, ya que un sistema social implica que el ambiente organizacional es cambiante y dinámico, y no un conjunto estático de relaciones, de esta manera se realizan estudios que permiten a los directivos de empresas saber los efectos que producen las políticas, normas, procedimientos, disposiciones generales de la organización en el personal, para así poder tomar decisiones correctas, y poder suprimir, corregir o reforzar las políticas de la empresa según los resultados obtenidos.

Uno de los objetivos estratégicos de la Universidad es promover la excelencia académica de la Institución Universitaria Los Libertadores, consolidando la relación Universidad – Egresados, implementando estrategias de vinculación con los egresados, fortaleciendo los vínculos con la institución y convirtiéndolos en aliados estratégicos, según la misión y visión institucional de los egresados, propuesta por la institución Universitaria los Libertadores, proponiendo una perspectiva orientada desde el pensamiento histórico-social, para abordar tanto el diseño, como la gestión de la información que se recogerá, observará, procesará, analizará y teorizará, desde la oficina institucional de egresados, esto nos permitirá identificar cuáles son los elementos y procesos con los que cuenta nuestra institución, y así tener mayor claridad de cómo se debe enmarcar el tema de egresados en nuestra Institución, además de permitir una comprensión mayor y más profunda acerca de las interconexiones entre ideas, acciones y

fenómenos que nos presenta el mundo laboral, con sus múltiples y también interdependientes contextos, teniendo como objetivo final aportar elementos necesarios e indispensables que se debe tener en cuenta a la hora de formar y preparar a los futuros egresados para los cambios y exigencias del contexto socio económico.

De esta manera se debe medir las categorías que se relacionan con la satisfacción laboral, analizando su relación con las actitudes, emociones y sentimientos que el empleado tiene con respecto a su trabajo, ya sea favorable o desfavorable con los que este percibe de su trabajo y que esta actividad produce, según, Peiró citado por Cavalcante (2004), considera que "la satisfacción laboral es una actitud general resultante de muchas actitudes específicas relacionadas con diversos aspectos del trabajo y de la organización".

2.1 Pregunta problema

¿Cuál es la percepción de satisfacción laboral que presentan los egresados del programa de Psicología, de la Institución Universitaria Los Libertadores, graduados en el año 2013?

3. . OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Describir factores asociados a la satisfacción laboral que presentan los egresados del programa de psicología, de la Institución Universitaria Los Libertadores, graduados en el año 2013, por medio del instrumento de satisfacción laboral, para contribuir a los procesos de mejoramiento de la calidad del programa de psicología.

3.2 Objetivos Específicos

- Identificar la satisfacción laboral asociada a la motivación y el reconocimiento extrisnseco que reciben los egresados del programa de psicología graduados en el año 2013 de la Institución Universitaria Los Libertadores en su lugar de trabajo.

- Identificar la satisfacción laboral asociada a el tipo de supervisión y participación que tienen los egresados del programa de psicología graduados en el año 2013 de la Institución Universitaria los libertadores en su lugar de trabajo.
- Reconocer la satisfacción laboral asociada a la relación que poseen los egresados del programa de psicología graduados en el año 2013 de la Institución Universitaria Los Libertadores con sus compañeros de trabajo.
- Describir la satisfacción o insatisfacción que poseen los egresados del programa de psicología graduados en el año 2013 de la Institución Universitaria Los Libertadores en relación a la remuneración recibida.
- Describir la satisfacción laboral que poseen los egresados del programa de psicología graduados en el año 2013 de la Institución Universitaria Los Libertadores en relación a su ambiente físico de trabajo.

4 MARCO TEORICO

La satisfacción en el trabajo, según Margarita Chiang Vega, María José Martín Rodrigo, Antonio Núñez Partido (2010), es parte fundamental de la vida, la naturaleza del medio influye en los sentimientos que se tienen en el empleo y en la vida en general, por ende se puede decir que para la psicología este tipo de estudios son importantes ya que las organizaciones se han vuelto un segundo hogar para los trabajadores, la mayor parte del día transcurre en sus sitios de trabajo, , en las que si estas no son satisfechas pueden generar en estos fenómenos como lo son el estrés, depresión, síndrome de burnout, entre otras, por este motivo para la psicología y la oficina de institucional de egresados, es importante estudiar esta problemática como una necesidad primordial, por ende queremos plantear un proyecto de desarrollo, en el que se ve

involucrada la necesidad de la universidad de hacer este tipo de investigación para conocer la dinámica de los egresados una vez terminan su pregrado, adicionalmente es importante para todas las facultades este seguimiento, ya que uno de los puntos primordiales para la acreditación es "seguimiento de egresados" Para la Fundación Universitaria Los Libertadores, la atención de los egresados, forma parte de un macro proyecto institucional (2013-2017) que tiene entre sus objetivos diseñar e implementar un observatorio de Egresados que permita vincular a la comunidad de egresados como aliados estratégicos de la Institución.

Para abordar el tema de satisfacción laboral consideramos importante relacionar temas como Percepción, Comportamiento humano en las organizaciones, Empleabilidad, y Egresados como población a la cual se está investigando.

4.1 Comportamiento Humano en las Organizaciones

Se denomina trabajo a toda aquella actividad ya sea de origen manual o intelectual que se realiza a cambio de una compensación económica por las labores concretadas, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución. A lo largo de la historia, el trabajo ha ido mutando de manera significativa en relación a la dependencia trabajador/capitalista, y en cierto modo, quienes realizan actividad laboral han ido conquistando a lo largo, sobre todo, del siglo XX, diferentes derechos que les corresponden por su condición de asalariados. (Ramírez, Revero y Palmito, 2014)

Según Karl Marx (1818-1883):

El trabajo es, en primer término, un proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso en que éste realiza, regula y controla mediante su propia acción su intercambio de materias con la naturaleza. En este proceso, el hombre se enfrenta como un poder natural con la materia de la naturaleza. Pone en acción las fuerzas naturales que forman su corporeidad, los brazos y las piernas, la cabeza y la mano, para de ese modo asimilarse, bajo una forma útil para su propia vida, las materias que la naturaleza le brinda. Y a la par que de ese modo actúa sobra la naturaleza exterior a él y la transforma, transforma su propia naturaleza, desarrollando las potencias que dormitan en él y sometiendo el juego de sus fuerzas a su propia disciplina.

Para Marx la noción de trabajo va más allá de su dimensión puramente económica y se convierte en una categoría antropológica: El hombre no es un ser pasivo sino activo, y el trabajo o la actividad personal la expresión de sus capacidades físicas y mentales, el lugar en donde el hombre se desarrolla y perfecciona (más exactamente, donde se debería desarrollar y perfeccionar); de ahí que el trabajo no sea un mero medio para la producción de mercancías sino un fin en sí mismo y que pueda ser buscado por sí mismo y gozado.

Según Peiró (1987, p. 24) define el trabajo como un conjunto de actividades retribuidas o no con un carácter productivo y creativo, que permite obtener, producir o prestar determinados bienes, servicios o productos.

Según lo afirmado por Marx,(año) las personas constituyen el sistema social interno de la organización, que está compuesta por individuos y grupos, se puede decir que la organización actual de seres humanos no es la misma que la del día de ayer o el anterior.

Las personas son los seres vivientes, pensantes y con sentimientos que crearon la organización, y esta existente para alcanzar sus objetivos. Las organizaciones sirven para servir a las personas y no está para servir a las organizaciones, por ende se debe entender que las personas son la clave del comportamiento organizacional.

La estructura de una organización define las relaciones oficiales de las personas en el interior de la organización, la tecnología proporciona los recursos con los que trabajan las personas e influye en la tarea que desempeñan; el medio es un determinado entorno externo, donde la organización no existe por sí misma, sino que forma parte de un sistema, donde la persona debe ser vista como un todo, aunque algunas organizaciones desearían poder utilizar solo la capacidad o el cerebro de una persona, lo que deben emplear es al ser humano por completo y no solo ciertas características por separado.

Kanungo (1979, p.24) citado por Díaz, señala:

Como variable psicológica, podemos definir el trabajo como un complejo de conductas orientadas a la consecución de diversas metas u objetivos, los cuales pueden tener valor en sí mismo, esta definición está en línea con la que subraya la tendencia de toda conducta humana (incluyendo las labores) a Ser propositiva e instrumentar para la obtención de resultados o metas para la satisfacción de necesidades.

Por eso en la organización se identifican cuatro supuestos importantes básicos que nos permiten ver a las personas como un todo y de bastante importancia para la organización, conceptos fundamentales del comportamiento organizacional:

Diferencias individuales: este nos explica que las personas tiene mucho en común pero cada persona también es un mundo diferente y distinto, la ley de diferencia proviene originalmente de la psicología, donde cada persona es singular y las experiencias que vive en el trascurso de su vida profundiza dicha singularidad esto se conoce como Ley de diferencias individuales. Davis (1997).

La persona como un todo: el ser humano no debe ser visto como una forma individualizada, aunque algunos rasgos se pueden ver de esta manera, el ser humano debe verse como un sistema que constituye un todo. Davis (1997).

Conducta motivada: La conducta motivada se ve ligada a las necesidades que tienen las personas ya que estás se ven motivadas no por lo que debes hacer si no por lo que desean, la psicología ve la conducta humana, como una conducta normal que obedece a ciertas causas relacionas con las necesidades de las personas o las consecuencias que resultan de sus actos. Davis (1997).

Valor de la persona (dignidad humana): Este conceptos no indica que las personas deben ser tratadas con dignidad y respeto este concepto es más filosófico ético, en la que define que por más simple que sea el trabajo, hace merecedor a quien lo desempeña del respeto y reconocimiento de este mismo. Davis (1997).

De acuerdo a lo anterior podemos decir, que el individuo cuando ingresa al mercado laboral debe encaminar sus objetivos y metas, de tal forma que le permita ser una persona que adquiera competencias para sí poder mantener su empleabilidad con satisfacción.

4.2 Empleabilidad

Hoy día poder acceder al mercado laboral es de vital importancia ya que es la forma en que las personas obtienen los medios necesarios para mantener una familia o a sí mismos, ayudando a satisfacer necesidades económicas y psicosociales como lo es prestar un servicio a otras personas y crear un vínculo de unión con ellas, permitiéndoles desarrollar su personalidad, también ayuda a la riqueza, desarrollo y bienestar social, cumpliendo esta actividad un rol central en algún momento de la vida de los seres humanos.

Por ello para aumentar las posibilidades de obtener un empleo estable, duradero y que brinde los mejores beneficios, muchas personas se ocupan de especializarse y perfeccionase en alguna profesión, ya que si bien el hecho de ser profesional no garantiza al cien por ciento encontrar un empleo, es un elemento importante para asumir con más herramientas los cambios en el área laboral.

Gamboa, J., Gracia, F., Ripoll, P., & Peiró, J.(AÑO), señalan que:

El término empleabilidad ha sido usado en un sinnúmero de contextos (McQuaid y Lindsay, 2002) entre los que cabe mencionar la política pública, el empleo (Kossek, Huber y Lemer, 2003), el asesoramiento vocacional (Bricuit y Bentley, 2000) y la economía (Lefresne, 1999),

adoptando un amplio rango de significados. Sin embargo, los estudios sobre el tema difieren en las definiciones, dimensiones, e indicadores de medición del fenómeno (Forrier y Sels, 2003a).

Muchos de los autores que hablan sobre empleabilidad llegan a un mismo concepto: la capacidad que tiene un individuo de encontrar un trabajo y así mismo mantenerlo o en dado caso lograr conseguir otro que le permita mantenerse y satisfacerse, con la posibilidad de poder desempeñar sus roles y capacidades, de todas maneras, parece que esa capacidad no sólo depende de las características del individuo y de su preparación para desempeñar una variedad de funciones, sino que está también relacionada con las oportunidades de empleo disponibles en el mercado laboral. De ahí la importancia de conocer la demanda laboral frente a la oferta formativa en las Instituciones de Educación Superior.

Para Rentería y Andrade (2007), citados por Martínez (2011) "la empleabilidad constituye una competencia de los individuos que se construye socialmente… Por una parte los individuos son los responsables de su formación y de aceptar las consecuencias de las decisiones que ellos mismos toman; por otro lado las organizaciones y las instituciones representan de manera explícita o implícita los conocimientos, habilidades, competencias y características que hacen a una persona empleable, siendo además responsables de crear, regular y gestionar las condiciones para que se produzca el proceso de socialización."

En conclusión podemos decir que, la empleabilidad constituye una construcción social que está en continuo movimiento y evolución, y no se trata de una habilidad aislada de los individuos, además de estar íntimamente ligado a la calidad de vida y del trabajo, para las organizaciones es importante comprender el comportamiento organizacional, cuyo tema e interés ha sido la

satisfacción laboral del capital humano, entendiendo la satisfacción laboral como los sentimientos y emociones que el empleado tiene respecto a su trabajo, desde la psicología "como un estado emocional positivo y placentero resultante de la valoración personal que hace el individuo sobre el trabajo y sus recompensas extrínsecas e intrínsecas y sobre la experiencia adquirida en el mismo". Locke (1976, p.3), citado por Barrientos.

Uno de los aspectos a tener en cuenta, es la satisfacción laboral, entre los egresados que se encuentran empleados, entendiendo el concepto de Empleabilidad como lo define Gamboa, Gracia, Ripoll, & Peiró, citando a Bloch y Bates (1995) afirman "que la empleabilidad se ve como un nuevo mecanismo de protección en el mercado laboral, al proporcionar a los empleados la posibilidad de obtener un empleo en caso de requerirlo" según Forrier y Sels, (2003), citados por Gamboa, Gracia, Ripoll, & Peiró, son la disponibilidad de las competencias y cualificaciones demandadas en el mercado de trabajo lo que, según Bagshaw citado por Gamboa, Gracia, Ripoll, & Peiró (1997, p.187) "proporciona a un trabajador la nueva forma de seguridad laboral".

Esto conlleva a ver, que el tema de empleabilidad es un concepto que nos concierne desde cualquier aspecto ya que al realizar un seguimiento de los egresados le permite a las instituciones identificar que competencias y que tan preparados están los egresados en el momento de ingresar al mundo laboral.

Para Rodríguez (2010, p. 111) "La empleabilidad de una persona depende de los conocimientos, las competencias y las actitudes que posee, la manera como hace servir estos recursos y los presenta ante los empleadores y del contexto en el que busca empleo…"

Gamboa, J., Gracia, F., Ripoll, P., & Peiró, J.,(año) establecen que:

Este cambio en las relaciones entre empleado y organización se ha caracterizado como transición del viejo al nuevo contrato psicológico (Herriot y Pemberton, 1995; Millward y Brewerton, 2000). Es habitual, cuando se hace referencia al concepto de contrato psicológico, remontarse a la obra de Argyris (1960) y a la teoría del intercambio social (Blau, 1964). Sin embargo, los desarrollos claves que llevaron a su uso actual se deben a Rousseau (1995). Aunque no existe unanimidad respecto a la definición de contrato psicológico (ver p. ej., Guest, 1998), entendemos como tal, "la percepción de ambas partes, organización e individuo, en la relación de empleo, de las promesas y obligaciones recíprocas implícitas en esa relación" (Guest y Conway, 2002, p. 22). Es decir, se refiere a la percepción de trabajadores y empresa acerca de las obligaciones mutuas que existen en el contexto de la relación de intercambio laboral.

El contrato psicológico predominante hasta hace algunos años formaba parte de un contrato social que imperaba como norma en muchos países y que se desarrolló – salvando las diferencias- en las tres décadas posteriores a la II Guerra Mundial ,Kochan, citado por Gamboa, Gracia, Ripoll, & Peiró (1997, p.187).

"Esta época, llamada en ocasiones "paternalista" se caracterizaba por un contrato psicológico en el que la lealtad y el compromiso de los empleados se recompensaba con la seguridad en el trabajo y un sistema de mejoras (p. ej., promociones) fácilmente predecible" Cappelli, (1995), Citado por Gamboa, Gracia, Ripoll, & Peiró (1997, p.187).

Cuando el empleado se incorpora a una organización se establece este contrato psicológico donde se define las condiciones del compromiso psicológico del empleado con el sistema, donde el empleado accede y acepta conceder una cantidad determinada de trabajo y lealtad, pero a su

vez demanda más que recompensa económica con el sistema, este acuerdo se deberá cumplir o esto conllevara a que el trabajador no se sienta satisfecho tanto económico como psicológico no permitirá que el empleado permanezca en la organización y no haya un alto desempeño laboral.

Herriot y Pemberton, (1995; 1997), citados por Gamboa, Gracia, Ripoll, & Peiró. "Las respuestas a esas preguntas, aún abiertas, irán configurando el nuevo contrato psicológico. Es posible que una forma de equilibrar la balanza sea el ofrecimiento de oportunidades de potenciación de la empleabilidad, según el Contrato psicológico podemos apreciar que tanto el empleado como el patrón deben realizar un contrato psicológico que les permita a ambas partes beneficiarse con el cumplimiento de los acuerdos realizados y tener la satisfacción deseada.

4.3 Satisfacción

La satisfacción, es el valor de sentirse bien en medio de alguna situación, y por alguna razón la satisfacción nos hace sentir realizados, nos provee alegría y comodidad con el momento que vivimos, nos lleva a anhelar que nunca termine lo que está presente.

Crites (1969, p. 154) define la satisfacción "como el estado afectivo, en el sentido de gusto o disgusto general, que la persona muestra hacia su trabajo."

Smith, Kendall y Hulling (1969, p. 154) la define "como los sentimientos o respuestas afectivas referidas, en este caso, a facetas específicas de la situación laboral".

Chiang y Ojeda (2011) señalan que:

…el tema de satisfacción en el trabajo, La satisfacción en el trabajo es en la actualidad uno de los temas más relevantes en la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, este interés se debe a varias razones, que tienen relación con el desarrollo histórico de las Teorías de la Organización, las cuales han experimentado cambios a lo largo del tiempo.

La satisfacción en el trabajo se puede definir como un conjunto de actitudes ante el trabajo como lo son los sentimientos y/o emociones que el empleado tiene con respecto a su trabajo; y el grado de conformidad de las personas con respecto al entorno de trabajo, entre todo esto podemos destacar diferentes elementos que son necesarios para que se pueda dar una satisfacción en el trabajo y un buen ambiente laboral.

Según Davis y Newstron (1999) definen la satisfacción laboral "como un estado emocional o afectivo de los individuos hacia su trabajo" (citado por Rodriguez a., Retamal M., Lizana., Cornejo F, p.220).

Según Peiró (1985), citado por Chiang y Ojeda (2011, p.155). "la satisfacción laboral ha sido considerado como una actitud o conjunto de actitudes generalizadas laboral ha sido considerada como una actitud o conjunto de actitudes generalizadas hacia el trabajo"

Según Locke (1976), citado por Chiang y Ojeda (2011, p.163) la ha definido como "un estado emocional positivo o placentero resultante de un percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto" citado por Chiang M., Salazar M., Huertas P., Nuñez A., (2008).

Según Schneider (1985), citado por Chiang y Ojeda (2011, p.155), señalan que entre las razones que pueden explicar la gran atención dedicada a la satisfacción laboral hay que considerar las siguiente.

La satisfacción en el trabajo es un resultado importante de la vida organizacional

La satisfacción ha aparecido en diferentes investigaciones como un predictor significativo de conductas disfuncionales importantes, como el absentismo y el cambio de puesto y de organización

Beer (1969) citado por Chiang y Ojeda (2011, p.155) indican que "una actitud de los trabajadores hacia aspectos concretos del trabajo tales como la compañía, el trabajo mismo, los compañeros y otros objetos psicológicos del contexto del trabajo"

Muñoz, (1990, p.76) define la satisfacción laboral como "el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas".

4.4 Satisfacción Laboral

El concepto de satisfacción en el trabajo implica claramente un modelo “compensatorio”, de forma que un nivel elevado de satisfacción en una determinada faceta de trabajo puede compensar deficiencias existentes en otras determinadas áreas. Así mismo se produce un determinado flujo e interacción entre los diversos factores o áreas de trabajo, de forma que unas facetas pueden ser compensadas y condicionadas por otras. Así, por ejemplo, un alto nivel de satisfacción con las oportunidades de formación puede condicionar y afectar a la satisfacción con la remuneración. Del mismo modo, los niveles de satisfacción general y global en el trabajo no tienen por qué implicar niveles similares de satisfacción en cada una de las áreas o facetas.

Para Blum (1976) citado por Rodríguez (2002, p.4) los conceptos actitudes, satisfacción y moral laboral son muy parecidos y muy interrelacionados, pero de ninguna forma se pueden considerar idénticos; las actitudes pueden contribuir a la satisfacción, que está compuesta por un conjunto de ellas, y, a su vez, la satisfacción influye en la moral. Este autor propone las siguientes definiciones:

• Actitud laboral: Es la manera en que el trabajador se siente con respecto a su trabajo, su disposición para reaccionar de una forma especial ante los factores relacionados con este trabajo.

• Satisfacción laboral: Es el resultado de las varias actitudes que tiene el trabajador hacia su trabajo, y los factores relacionados con él, y hacia la vida en general.

• Moral laboral: Desde el punto de vista del trabajador, consiste en la posesión de un sentimiento de ser aceptado y de pertenecer al grupo, mediante la adhesión a los Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado.

De acuerdo con esto, nuestro tema se centrara en la Satisfacción laboral que se ha definido "como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo y la vida en general" Blum y Naylor (1988) citados por Atalaya (1999).

Entendiendo las actitudes como los sentimientos y creencias determinan en gran medida la manera en la que los empleados perciben su ambiente de trabajo. Las actitudes son un conjunto mental que afecta la forma en que una persona vera lo que le rodea, las actitudes no son observables más bien son conceptos teóricos a los que se llega por inducción lógica y solo son indirectamente observables a través de declaraciones verbales, que supone evaluar un objeto de experiencias como bueno o malo, agradable o desagradables, deseable o indeseable, de esta manera la satisfacción laboral puede ser definida como una actitud general del individuo hacia su trabajo, o verse como una actitud general es decir, el trabajador mantiene una actitud positiva en la organización laboral o simplemente es una expresión de una necesidad que puede o no ser satisfecha, como cualquier actitud, se adquiere generalmente con el transcurso del tiempo, en la medida que el empleado obtiene mayor información acerca del lugar del trabajo.

Es decir que la satisfacción laboral se adquiere con el trascurso del tiempo en la medida que el trabajador o empleado obtiene mayor información acerca del lugar del trabajo y de su quehacer, todo esto lleva a que entre más se conozca el sitio de trabajo o se conozca el trabajo a realizar el empleado va adquiriendo satisfacción por el medio en el que trabajo, muchas veces entre as el empleado conozca de su trabajo más le gusta lo que hace otras veces entre más tiempo dura y ya conoce su trabajo va perdiendo esa motivación y esa satisfacción por su trabajo como dicen se vuelve todo más monótono.

La satisfacción laboral, por su parte, es una respuesta emocional positiva al puesto y que resulta de la evaluación de si el puesto cumple o permite cumplir los valores laborales del individuo Locke, (1976), citado por Chiang y Ojeda (2011). En el polo opuesto se sitúa la insatisfacción laboral como una respuesta emocional negativa hacia el puesto en tanto que este ignora, frustra o niega los valores laborales de uno Locke, (1976) citado por Chiang y Ojeda (2011). "Además de la satisfacción laboral otras reacciones afectivas implicadas en el puesto de trabajo son el compromiso organizacional y la implicación en el puesto que son diferentes de la satisfacción, aunque relacionadas con ésta" Mathieu y Farr, (1991), citados por Hernandez (2009, p.24).

Peiró, González-Romá, Bravo y Zurriaga, (1995) citados por Gamboa, Gracia, Ripoll, & Peiró, J. (año) señalan que:

Aunque no existe una definición unánimemente aceptada sobre la satisfacción laboral, cabe considerar la satisfacción laboral como una respuesta actitudinal y afectiva de carácter global ante el entorno, las condiciones de trabajo y las actividades que se han de realizar en el empleo. De hecho se ha definido como una actitud global de carácter más o menos positivo ante diferentes aspectos de la experiencia laboral.

Aunque la satisfacción laboral ha sido valorada en forma global, se ha considerado fundamentalmente sus dimensiones; primero para identificar por facetas las partes del trabajo que producen satisfacción o insatisfacción, segundo permite diferenciar las sus características extrínsecas o intrínsecas. Gamboa, Gracia, Ripoll, & Peiró. (2007, p.5).

Por ende la satisfacción laboral se consolida como el grado en el cual el individuo experimenta sentimientos positivos como es la satisfacción y negativos como lo son la insatisfacción hacia su trabajo esto se ve enmarcado en la actitud que puede ser favorable o desfavorable ya sea por los objetos, gente o acontecimiento que se presenten en el sitio de trabajo, cada individuo presentan diferentes actitudes depende las actitudes este presenta su comportamiento organizacional. Los empleados manifiestan su insatisfacción laboral de diferentes maneras como los son abandono del puesto de trabajo, expresión demostrando disconformidad en el sitio de trabajo, buscando mejoras en éste y negligencia, en cambio la satisfacción generada por los trabajadores se experimenta en el trabajador sentimientos de bienestar, placer y felicidad en donde ésto genera e incide de una manera positiva en la organización, Según Davis y Newton (1991,p.203) plantea que esta "es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiesta en determinadas actitudes laborales" Citado por Quintero, Africano y Faría (2008, p.8).

Además Robbins (1996, p.181) coincide con Weinert (año) a la hora de definir la satisfacción en el puesto, centrándose básicamente, al igual que el anterior, en los niveles de satisfacción e insatisfacción sobre la proyección actitudinal de positivismo o negativismo, definiéndola "como la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él". Teniendo en cuenta lo anterior podemos decir que tanto lo intrínseco como lo extrínseco son elementos importantes para las respuestas que se puede generar en el empleado en cuanto a la satisfacción o insatisfacción de su trabajo o labor a realizar.

(Bravo, et al. 1996) citado por Gamboa, Gracia, Ripoll, & Peiró. (2007, p.5), indica que:

También debemos tener en cuenta las facetas más mencionadas en la literatura hacen referencia a la satisfacción con la supervisión, la compañía, los compañeros, las condiciones de trabajo, el progreso en la carrera, las perspectivas de promoción, la paga, los subordinados, la estabilidad en el trabajo, el tipo de trabajo, la cantidad de trabajo, el desarrollo personal y la satisfacción intrínseca y extrínseca general,

Además de estos factores depende también en gran medida la conciencia que tenga el individuo para determinar qué busca del trabajo y que consigue realmente de él, entendiendo esto que a mayor distancia entre estos aspectos mayor insatisfacción y viceversa, generando si un grado de comparación frente a necesidades y logros, dependiendo también de las rutas propuestas por el mismo individuo. Robbins (1996) también nos "indica que los factores más importantes que conducen a la satisfacción en el puesto son: un trabajo desafiante desde el punto de vista mental, recompensas equitativas, condiciones de trabajo que constituyen un respaldo, colegas que apoyen y el ajuste personalidad – puesto. Por otra parte el efecto de la satisfacción en el puesto en el desempeño del empleado implica y comporta satisfacción y productividad, satisfacción y ausentismo y satisfacción y rotación".

La satisfacción laboral es el resultado de muchos factores tanto individuales como grupales , es por ello que es tan importante para los psicólogos establecer estrategias que permitan abordar la problemática que se presente en las diversas organizaciones en las que se ve afectado este fenómeno que no permite que ni los sujetos ni las organizaciones tengan beneficios de mutuo acuerdo.

4.4.2 Satisfacción Laboral como concepto psicológico: La satisfacción laboral se puede definir en dos teorías y modelos fundamentales citados por Chiang y Ojeda (2011, pp.171-184):

Teorías y Modelos basados en el Contenido: estas determinan las necesidades, intereses y deseos del trabajador, bien en aspectos o facetas derivadas del propio trabajo, se establece una relación causal entre la satisfacción en el trabajo y alguna de las características propias del mismo.

Teoría Físico – Económica de Taylor (1911), parte de su tesis propone que el hombre trabaja fundamentalmente por dinero, este se enfrenta con la explicación de todo comportamiento humano, que sostiene que cada individuo tiene unas características peculiares que le permiten una ordenación propia, única e intransferible de sus acciones, se da una identidad de intereses entre la empresa y sus empleados, de modo que un incremento de la productividad repercutirá en unos mejores incentivos económicos para el trabajador.

Modelo de la Escuela de Relaciones Humanas (1946), Mayo (1946) indica que el cambio en la satisfacción laboral (actitud) de los trabajadores condicionaba la producción más que los cambios en las condiciones objetivas y físicas del trabajo, la necesidad de ser aceptado y querido por los compañeros era más importante que los incentivos físicos o económicos propuestos por la empresa, por tanto había que cuidar los factores psicológicos y sociales del trabajador pues su repercusión en el desempeño parecía evidente.

Teoría de las Necesidades Maslow (1954), Según esta teoría , es importante identificar las necesidades de los trabajadores, las cuales dependen de la importancia e influencia que tengan en el comportamiento humano, (teniendo en cuenta la pirámide planteada por Maslow donde se

encuentran las necesidades elementales) en tanto que en la cima se encuentran las abstractas como (las necesidades segundarias). Las necesidades pueden satisfacerse por medio de recompensas intrínsecas que las personas se dan a sí mismo (Fuentes, 2012).

Teoría Bifactorial Herzberg (1959), los objetivos de sus investigaciones eran determinar y aislar cuales eran los factores responsables de la satisfacción o insatisfacción de los trabajadores, por otro lado pretendían también analizar la incidencia o repercusión que tanto la satisfacción como la insatisfacción tenían en relación al rendimiento laboral, tenemos factores higiénicos como lo son: Normas y procedimientos, Salario, sueldo Supervisión, Relación con Jefe Inmediato, Condiciones físicas ,Tiempo libre, Seguridad en el empleo, Relaciones con los compañeros, Relaciones con los subordinados, Políticas de la Compañía, Vida Privada, Estatus y factores motivadores: Logro, Reconocimiento, Gusto por el trabajo, Responsabilidad, Promoción y ascensos y Desarrollo personal .

Teoría de las necesidades de logro, poder y afiliación McClellan (1961-1968) y Atkinson (1964), sus postulados pueden resumiesen de la siguiente manera:

1. Todo individuo tiene ciertos motivos básicos o necesidades.

El hecho de que estos motivos queden o no activados depende de la situación o el medio ambiente percibidos por el individuo. 0020

Los cambios del medio ambiente percibido producen cambios en el patrón de motivación activado.

El patrón de motivación activado, dirigido a satisfacer una necesidad concreta, determina la conducta de la persona.

Las personas tienen siempre cierto grado de estas necesidades pero rara vez se dan en un mismo individuo con la misma intensidad.

Cada una de estas clases de motivación tiene asociada una forma especial y particular de comportamiento en donde encontramos: la necesidad de logro, la necesidad de poder y la necesidad de afiliación.

Teorías y modelos basados en el proceso: estas teorías consideran la situación en su conjunto: características personales, sistemas de administración, características objetivas del trabajo, relaciones de grupo, experiencias anteriores, así como los procesos que van surgiendo de su interacción y que inciden en el proceso motivacional.

Teoría de las expectativas Vroom (1964), esta teoría parte del hecho de que la satisfacción de la conducta humana y de la conducta laboral depende de la posibilidad subjetiva de que un determinado comportamiento conduzca a unos determinados resultados, en consecuencia la satisfacción de un trabajador será alta cuando le sea fácil conseguir un determinado grado de desempeño en su trabajo, obtenga los resultados deseados por el o bien cuando a juicio del trabajador, los resultados obtenidos, como consecuencia de su nivel de ejecución, sean los previstos y deseados por el mismo.

Teoría de la Equidad, Adams (1963-1965), esta teoría enfatiza prioritariamente el proceso de comparación social efectuado por los trabajadores como fuente principal de su satisfacción o

insatisfacción, además de postular una teoría basada en la equidad o igualdad donde se centra en el proceso de comparación social y el sentimiento de inequidad, donde este crea una atención en la persona que la percibe, impulsándola a comportamientos tendentes a restablecer situaciones de mayor equidad y justicia, es decir, si el sujeto percibe que está en una situación de justicia e igualdad con la otra persona no mostrara ningún interés por cambiar

Teoría del equilibrio de Lawler (1973), este modelo parte de las diferentes facetas y aspectos del trabajo en donde su propuesta indica que la satisfacción o insatisfacción laboral es producida por la relación que se establece entre la expectativa y la realidad de una recompensa, en este sentido la satisfacción vendría determinada por la discrepancia entre lo que la persona piensa que debería recibir y lo que percibe que realmente obtiene.

Teoría de Locke (1968, 1969, 1970, 1975, 1976, 1984), esta teoría se divide en dos, 1. Teoría de la finalidad, parte del hecho de que la propia realización y éxito profesional del trabajador puede constituir un fin en sí mismo, es decir las metas y objetivos conscientes del trabajador constituyen un fin en sí mismo. 2. Teoría de los valores, parte del planteamiento de que la satisfacción laboral está en función de los valores laborales importantes para la persona que pueden ser obtenidos a través del propio trabajo, estos valores tienen que ser congruentes con las necesidades del individuo.

Teoría del ajuste del trabajo de Darwis y Lofquist (1964, 1968, 1984, 1994), señalan que la base de la misma de esta teoría es el concepto de correspondencia entre el individuo y el ambiente, en este caso el ambiente laboral.

De este modo, la satisfacción laboral, entendida desde el concepto psicológico como "un estado emocional positivo y placentero resultante de la valoración personal que hace el individuo sobre su trabajo (y sus recompensas extrínsecas e intrínsecas) y sobre la experiencia adquirida en el mismo", esta definición ofrecida por locke (1976) citado por Gamboa, Gracia, Ripoll, & Peiró, (2011), la satisfacción laboral se describe como la disposición psicológica del sujeto hacia su trabajo (lo que piensa de él) Atalaya,(1999) que es complementada al afirmar que es el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador no solo hacia su empleo, si no a los factores descritos anteriormente. La satisfacción puede estar demarcada como algo subjetivo para cada individuo por eso el desafío de los psicólogos por identificar el tipo de satisfacción que desea cumplir cada sujeto, ya que depende del estado emocional y de la percepción que le genere las expectativas que tenga frente a su proceso, la satisfacción laboral puede ser guiada afirma Navarro (2008).

Desde este aspecto no se puede dejar de lado el tema de la Motivación que está estrechamente ligada a la satisfacción laboral, que puede llegar a tener un sujeto en el contexto laboral "la motivación es un conjunto de fuerzas enérgicas que se originan dentro y más allá del individuo para iniciar la conducta relacionada con el trabajo y para determinar su forma, dirección, intensidad y duración (Camacho A y Arroyavel, 2010, p.23), la motivación determina directamente el esfuerzo de trabajo y la clave para la motivación, es la capacidad para crear escenarios de trabajo que responden de manera positiva a las necesidades (satisfacción laboral) mientras este motivado y se sienta satisfecho laboralmente rendirá y se desempeña mejor (rnedo y Castillo, 2009)

Según Fuentes, (2012) las seis formas de satisfacción laboral y motivación que mantienen a los individuos es una compañía son:

La satisfacción laboral progresiva. El individuo incrementa su nivel de aspiraciones con vistas a conseguir cada vez mayores niveles de satisfacción.

La satisfacción laboral estabilizada. El individuo mantiene su nivel de aspiraciones.

La satisfacción laboral resignada .El individuo, reduce su nivel de aspiraciones para adecuarse a las condiciones de trabajo.

La insatisfacción laboral constructiva. El individuo, siente insatisfacción y mantiene su nivel de aspiraciones de buscar formas de solucionar y dominar la situación sobre la base de una suficiente tolerancia a la frustración

La insatisfacción laboral fija. El individuo, mantiene su nivel de aspiraciones y no intenta dominar la situación para resolver sus problemas.

La pseudo - satisfacción laboral. El individuo, siente frustración y ve los problemas como no solucionables y mantiene su nivel de aspiraciones.

Desde la psicología organizacional, han tomado fuerza los programas de capacitación e intervención en manos de profesionales capaces de entender y explicar la conducta humana dentro de la organización; basadas en los conceptos de clima organizacional y satisfacción laboral, especialmente cuando se pretende determinar la acción de cada uno de estos en el desempeño laboral. El desempeño laboral comento Chiavenato (2000) citado por Quintero (2008): “Es el comportamiento del trabajador en búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”, aspecto importante en este proyecto,

enfocado hacia la satisfacción laboral en los egresados, población escogida a investigar para identificar que tan satisfechos se encuentran en sus sitios de trabajo.

4.5 La situación de los egresados en el contexto educativo Colombiano y oficina Institucional de Egresados de la Fundación Universitaria Los Libertadores

Actualmente las instituciones de educación superior tienen en cuenta al egresado en diversos aspectos, especialmente en el impacto que generan sus acciones en la comunidad social en la que se desenvuelve, (Moliner, 1998) señala que "el término impacto, de acuerdo con el Diccionario de uso del español proviene de la voz impactus, del latín tardío y significa, en su tercera acepción, impresión o efecto muy intensos dejados en alguien o en algo por cualquier acción o suceso.", ...estimulando así el crecimiento y desarrollo social.

Para la Fundación Universitaria Los Libertadores, la atención de los egresados, forma parte de un macro proyecto institucional (2013-2017) que tiene entre sus objetivos diseñar e implementar un observatorio de Egresados que permita vincular a la comunidad de egresados como aliados estratégicos de la Institución.

Entre las cualidades de implementar el Observatorio de Egresados está la posibilidad de realizar seguimientos a los egresados de todos sus programas, con el fin de conocer los puntos fuertes y las áreas a mejorar en la formación de sus graduados, saber si sus competencias son las que el mercado requiere, además de conocer la trayectoria laboral de sus egresados y el posicionamiento de los mismos con respecto a los de su país y otros países de América Latina.

Para que esto sea posible, se debe crear una relación de doble vía entre la institución y sus egresados, en donde la primera haga llegar a sus egresados los avances realizados en su interior y los progresos en la frontera del conocimiento, y del segundo compartir su experiencia profesional y social con la institución, para así obtener la información que ayude a generar continuamente procesos de autoevaluación en pro de la calidad, además de la posibilidad que brinda tener acercamientos con los empleadores que pueden alcanzar un papel importante en esta dinámica, estableciendo vínculos con la Universidad, retroalimentando sobre las necesidades actuales del mercado laboral, por su parte la Universidad puede aportar asesorías en la selección de los profesionales idóneos, de acuerdo con el perfil ocupacional solicitados, o simplemente intercambiar conocimientos y avances técnicos entre la Universidad y Empresa.

En consecuencia de esta relación surgen conveniencias mutuas, a la Institución le permite conocer y evaluar dentro de un periodo determinado la eficiencia profesional, la aceptación en el mercado laboral, y la correspondencia entre la formación académica y las necesidades laborales, hacer parte de un modelo evaluativo de la calidad de la educación y formación profesional, realizar una autoevaluación de sus programas y si es necesario replantear su quehacer, conocer la vinculación laboral del egresado a la cual se ha incorporado gracias a la formación académica impartida en la institución, también actualizar y complementar la información básica del egresado, entre otras; al egresado le permite participar activamente en los procesos de mejoramiento académico, fortalecer el sentido de pertenencia con la institución que lo formó, hacer parte de las actividades programadas por la Universidad en los ámbitos culturales, sociales, científicos y deportivos, identificar las debilidades y fortalezas presentadas en su

desempeño profesional, lo cual permite contribuir al mejoramiento en la formación profesional de nuevas promociones de egresados.

4.5.1 Los Beneficios de una Educación con Calidad

Teniendo en cuenta que una de las tendencias mundiales más significativas del sector educativo de hoy se centra en la calidad, siendo entonces un reto en materia de educación superior; para que podamos enmarcar un poco más el tema de egresados de esta manera podemos retomar un poco como el estado verifica el cumplimiento de las condiciones de calidad para el adecuado funcionamiento de los programas de educación superior y está regulado por la ley 1188 de 2008, primero hablaremos del registro calificado que es el instrumento del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior mediante el cual el Estado verifica el cumplimiento de las condiciones de calidad por parte de las instituciones de educación superior, donde toda institución debe ofrecer y desarrollar programas con los más mínimos requisitos que les permiten funcionar siete años contados a partir de la ejecutoría de la resolución que lo otorga. Ministerio de educación nacional (2006, p.7)

Seguido de esto, El establecimiento del Sistema Nacional de Acreditación es un mandato de la Ley 30 de 1992, el Ministerio de Educación Nacional CNA, (2013) señala que la “norma que rige la Educación Superior en Colombia, se mandato es una respuesta a la necesidad de fortalecer la calidad de la educación superior y al propósito de hacer reconocimiento público del logro de altos niveles de calidad, el cumplimiento de ese gran propósito es responsabilidad del Estado, de las instituciones de educación superior y de los programas académicos individualmente

considerados. Finalmente, la acreditación también es un instrumento para promover y reconocer la dinámica del mejoramiento de la calidad y para precisar metas de desarrollo institucional".

Para tal fin el Centro Nacional de Acreditación cuenta con la Comisión Nacional de Aseguramiento de la calidad de la Educación Superior, con el propósito de asegurar que los programas que se ofrecen en la Educación Superior (técnico profesionales, tecnológicos, universitarios, especializaciones, maestrías y doctorados) cumplan para su funcionamiento con las condiciones de calidad, el Gobierno nacional creó la Comisión Nacional Intersectorial de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CONACES). La Comisión está integrada por personas de altas calidades académicas, que son seleccionadas por el CESU por medio de una convocatoria que se realiza cada 2 años a través de la prensa nacional, la página web del Ministerio de Educación y, el suministro de información a los rectores de las distintas universidades del país.

No podría entonces ser ajeno el hecho de que en el contexto de la educación superior se venga trabajando constantemente en los ámbitos nacional e internacional, el tema de los graduados (egresados como también se les denomina en algunas instituciones) (Ministerio de Educación Nacional (conaces) 2013). Por esto es significativo tener en cuenta los antecedentes institucionales para enmarcar el tema de egresados en la institución, teniendo en cuenta los siguientes lineamientos

La primera versión del Observatorio Institucional de Egresados (2013), señala que "el acuerdo 004 del 25 de febrero de 2009 por el cual se define la política de egresados de la Fundación Universitaria Los Libertadores, especifica quién es considerado como egresado, Los

Libertadores consideran dos condiciones: egresado graduado y el egresado sin título, para quienes se define y publica dicho acuerdo, se establecen como puntos fundamentales mantener y fortalecer los vínculos de la institución con la comunidad egresados."

Así mismo, atendiendo los lineamientos del Acuerdo 006 de abril 17 de 2009 por el cual se establecen los criterios para viabilizar el plan de acción hacia 2010. En el que se resaltan en el punto 3.2, 3.7 y 3.8 respectivamente criterios que señalan la importancia de realizar un continuo seguimiento a los egresados, analizando la pertinencia de la formación recibida, ubicación laboral, calidad de las actividades laborales; estrechando los vínculos con el sector productivo para promover sinergias que redunden en beneficio del país y finalmente mantener un diálogo permanente con los empleadores con miras a observar las necesidades en el contexto laboral y la incidencia de éstas en los programas académicos. (Observatorio Institucional de Egresados, 2013).

Adicionalmente orientado con el Macro proyecto Institucional (2013 -2017) se señala en el Proyecto (2013): "Diseñar e implementar el observatorio de egresados que está ligado al Macro proyecto institucional: Implementar estrategias de vinculación de los egresados como aliados estratégicos".

Teniendo como parámetro el Sistema Nacional de Acreditación (CNA), que establece los lineamientos para la acreditación de programas de pregrado, en conjunto de políticas, estrategias, procesos y organismos cuyo objetivo es el de garantizar en la sociedad instituciones de educación superior para que cumplan con los más altos requisitos de calidad, esta acreditación surge de las necesidades, expresadas en múltiples escenarios de fortalecer la calidad de la

educación superior, donde su propósito es hacer reconocimientos públicos del logro de altos niveles de calidad, que sintetizan la estructura del modelo, incluyen un marco conceptual, unos criterios de calidad que dirigen las distintas etapas de la evaluación, unos factores o áreas de desarrollo institucional, unas características u óptimos de calidad, en este caso tendremos en cuenta, los siguientes factores importantes como los son: factor impacto de los egresados en el medio que se encarga de reconocer a través del desempeño laboral de sus egresados y del impacto que éstos tienen en el proyecto académico y en los procesos de desarrollo social, cultural y económico en sus respectivos entornos, tomando en cuenta: 1.el seguimiento de los egresados, como la ubicación y a las actividades que desarrollan los egresados en asuntos concernientes al logro de los fines de la institución y del programa 2. Impacto de los egresados en el medio social y académico. Para estos factores se tendrán aspectos importantes a evaluar:

Característica Nº 36. Seguimiento de los egresados

Aspectos a evaluar: a) Existencia de registros actualizados sobre ocupación y ubicación profesional de los egresados del programa. b) Correspondencia entre la ocupación y ubicación profesional de los egresados y el perfil de formación del programa. c) Apreciación de los egresados, empleadores y usuarios externos sobre la calidad de la formación dada por el programa. d) Apreciación de los egresados acerca de la forma como el programa favorece el desarrollo del proyecto de vida. e) Utilización de la información contenida en el Observatorio Laboral para la Educación, como insumo para estudiar la pertinencia del programa. f) Evidencia de los procesos de análisis de la situación de los egresados. g) Mecanismos y estrategias para efectuar ajustes al programa en atención a las necesidades del entorno, evidenciados a través del

seguimiento de los egresados. h) Estrategias que faciliten el paso del estudiante al mundo laboral.

Característica Nº 37. Impacto de los egresados en el medio social y académico

Aspectos a evaluar: a) Índice de empleo entre los egresados del programa. b) Egresados del programa que forman parte de comunidades académicas reconocidas, de asociaciones científicas, profesionales, tecnológicas, técnicas o artísticas, y del sector productivo y financiero, en el ámbito nacional o internacional. c) Egresados del programa que han recibido distinciones y reconocimientos significativos por su desempeño en la disciplina, profesión, ocupación u oficio correspondiente. d) Apreciación de empleadores sobre la calidad de la formación y el desempeño de los egresados del programa.

Este modelo de acreditación nos permite reconocer y diferenciar el carácter de las instituciones como un todo, ya que se evalúa el cumplimiento de la misión y el impacto social de los diferentes programas, también permite evaluar de manera diferenciada la función de inspección y vigilancia del Estado sobre la Educación Superior que hoy se aplica indiscriminadamente y con altos costos burocráticos a todas las instituciones, La acreditación institucional apunta sustancialmente a valorar la capacidad de la institución para sostener en el mediano y largo plazo, su proyecto institucional y educativo, su capacidad para enfrentar y dar respuesta oportuna a los rápidos cambios que plantea el entorno. Es más, una mirada hacia delante, hacia el futuro.

Por ende para la oficina de egresado uno de los objetivos es mantener siempre al día la base de datos de los egresados, con el fin de mantener al día todo en el momento que se necesite datos para la acreditación de los diferentes programas académicos, además de sus múltiples funciones que esta realiza, para ello la oficina de egresados busca generar momentos de tipo académico y social en los cuales el objetivo es lograr una mejora sustancial en cuanto a la cercanía, comunicación y flujo de información entre egresados, invitando a los egresados y estudiantes de Fundación Universitaria Los Libertadores para charlas y conferencias realizadas por las distintas facultades y programas, se realizó contacto telefónico para confirmar asistencia a los diferentes eventos. De esta manera se aplica los diferentes instrumentos como la autoevaluación institucional a egresados vía telefónica, redes sociales e email, para poder conocer el impacto que tiene la institución en cuanto sus egresados.

Definiendo Impacto según, Barreiro, citado por Llanio, Dopico y Suros (2010) señala que "el impacto es el cambio inducido por un proyecto sostenido en el tiempo y en muchos casos extendido a grupos no involucrados en este efecto multiplicador", como son también los empleadores que pueden alcanzar un papel importante en esta dinámica, estableciendo vínculos con la Universidad, retroalimentando sobre las necesidades actuales del mercado laboral, por su parte la Universidad puede aportar asesorías en la selección de los profesionales idóneos, de acuerdo con el perfil ocupacional solicitados, o simplemente intercambiar conocimientos y avances técnicos entre la Universidad y Empresa.

De este modo al mejorar la calidad en la formación académica que reciben los estudiantes debe mejorar también las oportunidades de Empleabilidad y así mismo que estos tengan una alta satisfacción en los empleos que están ejerciendo actualmente o que van a ejercer en un futuro.

5 ESTRATEGIA METODOLOGICA

5.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación constituye un estudio de tipo descriptivo; para León y Montero (2004) la investigación descriptiva "se utilizara de forma sistémica con un objetivo descriptivo, sin que sea necesario poner en su planteamiento hipótesis propiamente dichas…" que permite identificar el tipo de satisfacción laboral que presentan/perciben los egresados de Psicología de la Fundación Universitaria Los Libertadores, graduados en el año 2013, en su relación con cinco características evaluadas .

5.2 POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO

La población escogida para el proyecto de desarrollo fue de 84 egresados graduados del programa de Psicología de la Fundación Universitaria Los Libertadores, graduados en el año 2013, de los cuales 15 son hombres y 69 son mujeres, de la cuidad de Bogotá D. C.

5.3 MUESTRA

Se realizó un muestreo por criterio, en donde las condiciones que debían cumplir los participantes fueron: ser egresados del año 2013 de la Fundación Universitaria Los Libertadores y

estar activos laboralmente, de los 84 egresados de ese año, 55 de ellos cumplían ambas características en donde 43 son mujeres y 12 son hombres.

5.4 INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Se utilizó el cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 de Meliá, J. L., Peiró, J. M. (1989), que consta de 23 ítems distribuidos en cinco factores a evaluar: 1. La satisfacción con la supervisión, entendida como "la forma en que los superiores juzgan la tarea, la supervisión recibida, la proximidad y frecuencia de supervisión, el apoyo recibido de los superiores, las relaciones personales con los superiores y la igualdad y justicia de trato recibida de la empresa" (Meliá y Peiró, 1989, p. 7). 2. La satisfacción con el ambiente físico de trabajo hace referencia a "la satisfacción con el entorno físico, el espacio en el lugar de trabajo, la limpieza, higiene y salubridad, la temperatura, la ventilación y la iluminación" (Meliá y Peiró, 1989, p. 7). 3. La satisfacción con la Remuneración hace referencia "al grado en que la empresa cumple el convenio, la forma en que se da la negociación, el salario recibido, las oportunidades de promoción y las de formación" (Meliá y Peiró, 1989, p. 7), 4. La satisfacción intrínseca del trabajo hace referencia a "las satisfacciones que da el trabajo por sí mismo, las oportunidades que ofrece el trabajo de hacer aquello que gusta o en lo que se destaca y los objetivos, metas y producción a alcanzar" (Meliá y Peiró, 1989, p. 7), 5. La satisfacción con la participación entendida como "la satisfacción con la participación en las decisiones del grupo de trabajo, del departamento o sección o de la propia tarea" (Meliá y Peiró, 1989, p. 8).

A éste cuestionario se le agregaron dos categorías que se consideraron importantes para el estudio (luego de su respectiva validación):

1. La satisfacción con los compañeros de trabajo de acuerdo a Mayo, citado por Chiang y Ojeda (2013), señalan que las personas obtienen más del trabajo que el puro dinero o realizaciones materiales. Para la mayoría, también llena la necesidad de contacto social también satisface necesidades de trato personal. Por tanto, no es sorprender que tener compañeros amigables y que brinden apoyo aumenta la satisfacción laboral., Por ejemplo, la base de toda actitud favorable tiene que ver con el percibir una situación equitativa, ser tratado con justicia, o en todo caso, tener los mismos beneficios, oportunidades, posibilidades y limitaciones que nuestros compañeros de trabajo, lo contrario genera malestar, y sentimientos que pueden explotar de diferentes modos, entre ellos, el deficiente desempeño. Por ejemplo, la base de toda actitud favorable tiene que ver con el percibir una situación equitativa, ser tratado con justicia, o en todo caso, tener los mismos beneficios, oportunidades, posibilidades y limitaciones que nuestros compañeros de trabajo, lo contrario genera malestar, y sentimientos que pueden explotar de diferentes modos, entre ellos, el deficiente desempeño.

2. Satisfacción con la Motivación y Reconocimiento: Hace referencia a la retribución y a sus diferentes formas ya que juegan un papel importante en el refuerzo del compromiso del individuo, la cual sería la fuerza interior que empuja a la gente a trabajar, a cuidar su tarea y por ende su puesto de trabajo (Infestas, 2001), reconocimiento social que percibe, el complemento económico que recibe, la forma de acceder al cargo, el tiempo del cual dispone para realizar sus tareas y las condiciones materiales en que realiza su trabajo.

El instrumento final estuvo conformado por 30 ítems, con una escala de respuesta tipo Likert, el proceso de validación de las preguntas adicionadas se realizó por tres jueces expertos. (ver anexo 3,4 y 5.)

El instrumento de satisfacción laboral utilizado en este proyecto Constituye el Anexo No.#

INSTRUMENTO DE SATISFACCION LABORAL EN EGRESADOS

INSTRUMENTO

Evaluación de satisfacción laboral del egresado de la Fundación Universitaria Los Libertadores

Nombre completo: _____ **Cedula:** _____

Teléfono de contacto: _____ **Email:** _____

Edad: _____ **Genero: F**____ **M**____ **Estrato:** _____ **Estado civil:** _____

Señale aquellos estudios de mayor nivel que usted llego a completar

Formación Profesional

Pregrado: ____ **Programa:** _____ **Año de Graduacion:**_____

Postgrado:____ **Programa:** _____ **Año de Graduacion:**_____

Especializacion:___ **Programa:** _____ **Año de Graduacion:**_____

Maestria:____ **Programa:** _____ **Año de Graduacion:** _____

Doctorado: ___ **Programa:** _____ **Año de Graduacion:** _____

Es usted: Empresario _____ **Independiente** _____ **Empleador** _____

Si usted es empleado o empresario:

Nombre de empresa: _____ **Teléfono de oficina:**_____

Cargo: _____

Situación Laboral

Termino Fijo _____ **Término Indefinido** _____

Obra o Labor _____ **Prestación de servicios** _____

Tipo de horario que tiene en su trabajo

Tiempo Completo _____ **Medio Tiempo** _____ **Turnos rotativos.** _____

Indíquenos en cuál de las siguientes categorías jerárquicas se sitúa usted, aproximadamente en su actual puesto de trabajo dentro de su empresa:

Alta Gerencia _____ **Gerencia Media** _____ **Profesional** _____

Coordinador _____ **Asistente** _____ **Consultor o asesor** _____

Auxiliar _____ **Otro** _____

¿Cuál es su antigüedad en la empresa? Años _____ y Meses _____

Apreciado Egresado,

Para la Fundación Universitaria Los Libertadores es muy importante su opinión en el proceso de mejoramiento continuo de nuestros programas académicos, por este motivo le invitamos cordialmente a participar en la evaluación de percepción laboral.

A continuación encontrarán una serie de preguntas, que permitirá al observatorio institucional conocer su percepción sobre su satisfacción y experiencia laboral.

Marque con una (X) la respuesta que considere se ajusta más a su experiencia como egresado de la Fundación Universitaria Los Libertadores, recuerde que por cada afirmación solo puede marcar una casilla, señalando la opción que más se ajuste a su percepción, teniendo en cuenta la siguiente escala:

		Insatisfecho	**Indiferente**	**Satisfecho**
1	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.			
2	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.			
3	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan			
4	El salario que usted recibe.			
5	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar			
6	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.			
7	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.			
8	La iluminación de su lugar de trabajo.			
9	La ventilación de su lugar de trabajo.			

10	La temperatura de su local de trabajo.			
11	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.			
12	Las oportunidades de promoción que tiene.			
13	Las relaciones personales con sus superiores.			
14	La supervisión que ejercen sobre usted.			
15	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.			
16	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.			
17	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa			
18	El apoyo que recibe de sus superiores.			
19	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.			
20	Su participación en las decisiones de su departamento o sección.			
21	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.			
22	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.			
23	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.			

24	Para usted es importante que su grupo de trabajo reconozca las mejoras que realiza en sus labores.			
25	En general, las condiciones de trabajo (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc.) son satisfactorias.			
26	La Empresa donde trabajo me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional.			
27	Está satisfecho con el trato que recibe por parte de sus compañeros de trabajo.			
28	Tiene compañeros que considera sus amigos en la empresa.			
29	Considera que sus compañeros de trabajo apoyan su labor.			
30	Tiene las mismas oportunidades, beneficios y posibilidades que sus compañeros de trabajo.			

Agradecemos su participación y colaboración en los procesos de mejoramiento académico, ya que su opinión es muy importante para nosotros.

5.5 PROCEDIMIENTO

La investigación se lleva a cabo en cuatro etapas:

Etapa 1. Revisión Bibliográfica: Se realizó una revisión bibliográfica de estudios realizados sobre satisfacción laboral, e instrumentos utilizados para la medición del mismo, entre los que se encuentran los siguientes:

Cuestionario de satisfacción de Minnesota, estudio realizado en Minessota en 1957, se propone como una alternativa para medir el nivel se satisfacción de los trabajadores en su empleo actual.

Cuestionario de Satisfacción Laboral del personal de Administración y Servicios 2004-2005, realizado por la Universidad de Salamanca, creado con el fin de facilitar los medios y condiciones de trabajo idóneas en los respectivos puestos de trabajo.

Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. Universidad de Oviedo España. 2002 (realizado con el fin de analizar la delimitación conceptual y del panorama metodológico de la calidad de vida laboral).

Cuestionario de satisfacción laboral de Chiang, creado para medir la satisfacción laboral en grupos de trabajos de instituciones públicas y Calidad de vida Laboral en empleados temporales en valle de Aburrá Colombia, creado con el fin de conocer la apreciación que tienen los empleados temporales del Valle de Aburrá frente a la calidad de vida laboral lograda en su trabajo. 2010, autor: Velez, Maria Alejandra Gomez

Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23, J.L. Melía y J.M. Peiró 1998, diseñado como una medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales.

Etapa 2, Muestreo: Se realizó un muestreo por conveniencia, seleccionando a los egresados del programa de Psicología de la Fundación Universitaria Los Libertadores, se identificaba si estaban vinculados laboralmente y que fueran graduados en el año 2013.

Etapa 3, Aplicación del instrumento: la aplicación del instrumento de satisfacción laboral se llevó a cabo durante las convocatorias que estaba realizando la oficina Institucional de Egresados,

para actualización de datos personales y entrega del carnet institucional, en los diferentes programas de todas las facultades, invitando a los egresados a acercarse a las instalaciones de la Universidad para que conocieran y participaran en las actividades que se estaban realizando en ese momento para estudiantes y egresados, logrando la aplicación de la población seleccionada para el presente proyecto.

Etapa 4, Análisis de resultados: Luego de aplicar el instrumento de Satisfacción Laboral se procede a la tabulación de la información recolectada en una tabla de Excel, para su posterior análisis, tanto por categoría como por ítem individualmente, utilizando tablas dinámicas y gráficas, que nos permitió realizar la lectura y análisis de datos.

5.6 ASPECTOS ÉTICOS

En este aspecto vamos a tener en cuenta:

Privacidad en el manejo de la información, toda la información obtenida para el desarrollo del instrumento que permita medir la satisfacción de los egresados de psicología, se manejara de manera interna y confidencial dentro del programa de Psicología de la Fundación Universitaria Los Libertadores.

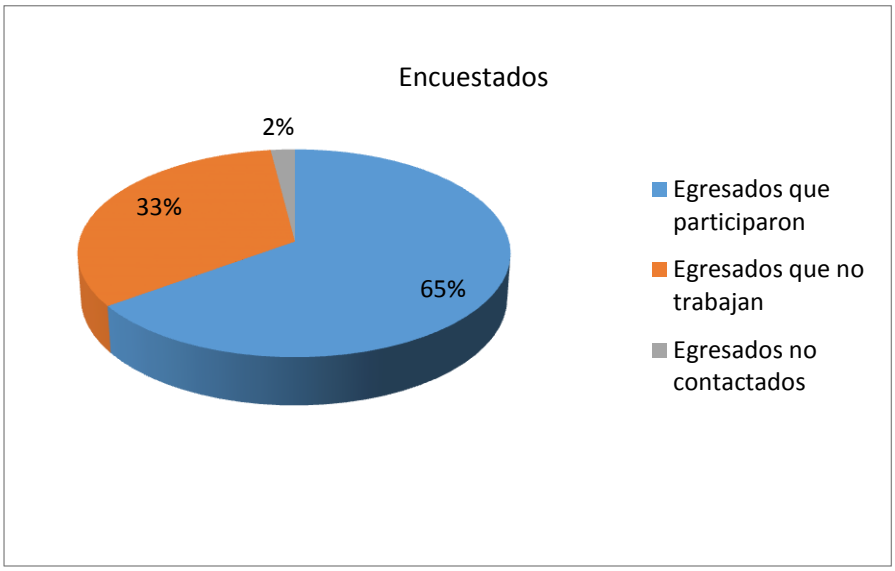
Permitir la protección y aplicación de la normatividad referente a los derechos de autor y propiedad intelectual sobre toda creación que se desarrolle en la Fundación Universitaria Los Libertadores, dentro del ámbito científico y literario, así como tecnologías de la información y comunicación y seguridad de la información.

6 RESULTADOS

Los resultados obtenidos de 84 psicólogos, de los cuales 55 respondieron completamente la encuesta, 28 indicaron no estar activos laboralmente y 1 no contactado por medio ningún medio de los utilizados; al no poderse medir la satisfacción laboral por sí misma, sino por medio de las características que la componen, tuvimos en cuenta los siguientes aspectos: la satisfacción con la supervisión, la satisfacción con el ambiente físico de trabajo, la satisfacción con la remuneración, la satisfacción con la participación, la satisfacción intrínseca del trabajo, la satisfacción con los compañeros y la satisfacción con el reconocimiento y motivación.

Egresados que participaron	55	65%
Egresados que no se encuentran laborando	28	33%
Egresados no contactados	1	2%
Total Egresados	84	100%

Tabla 1: Encuestados



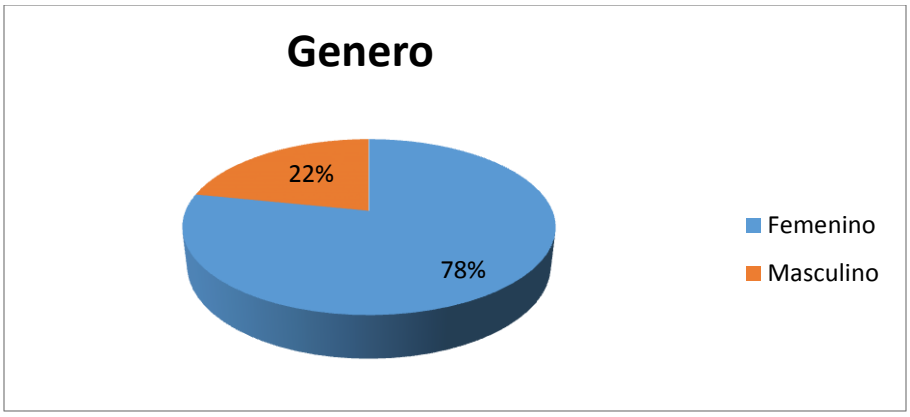
Gráfica 1: Encuestados

Del 100% de los egresados graduados en el año 2013, el 65% completaron la encuesta, el 33% no se encuentran activos laboralmente y el 2% no contesto.

Datos Descriptivos

Rótulos de fila	Genero	Genero
Femenino	78%	43
Masculino	22%	12
Total	**100%**	**55**

Tabla 2: Genero

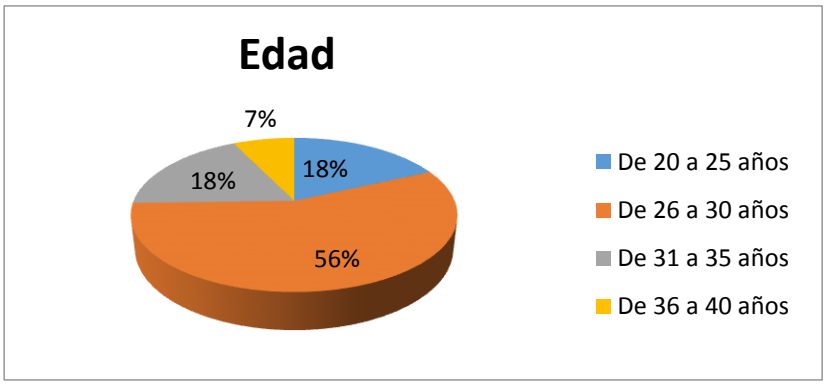


Gráfica 2: Genero

Del 100% de los encuestados el 22% son hombres y el 78% son mujeres.

Rótulos de fila	Edad	Edad
De 20 a 25 años	18%	10
De 26 a 30 años	56%	31
De 31 a 35 años	18%	10
De 36 a 40 años	7%	4
Total	**100%**	**55**

Tabla 3: Edad

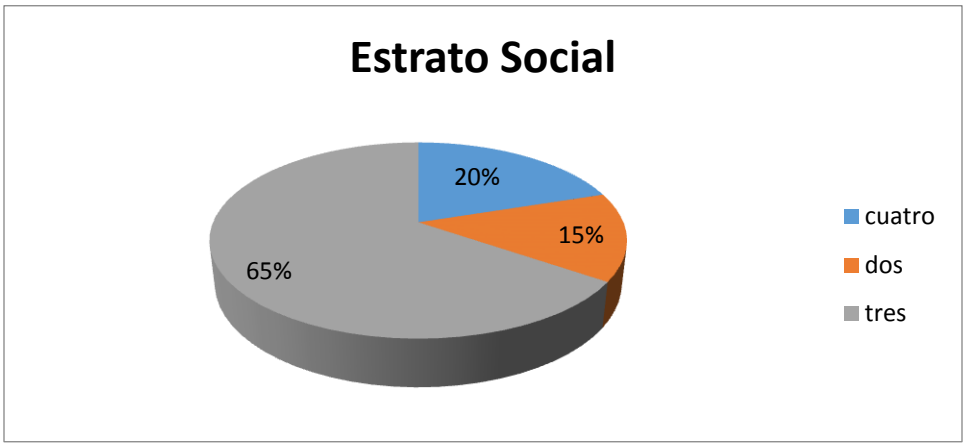


Grafica 3: Edad

Del 100% de los encuestados, el 56% son egresados de edades entre los 26 a 30 años de edad, un 18% se ubican entre 20 a 25 años, otro 18% entre 31 a 35 años y un 7% están entre los 36 y 40 años.

Rótulos de fila	Estrato Social	Estrato Social
cuatro	20%	11
dos	15%	8
tres	65%	36
Total	**100%**	**55**

Tabla 4: Estrato social

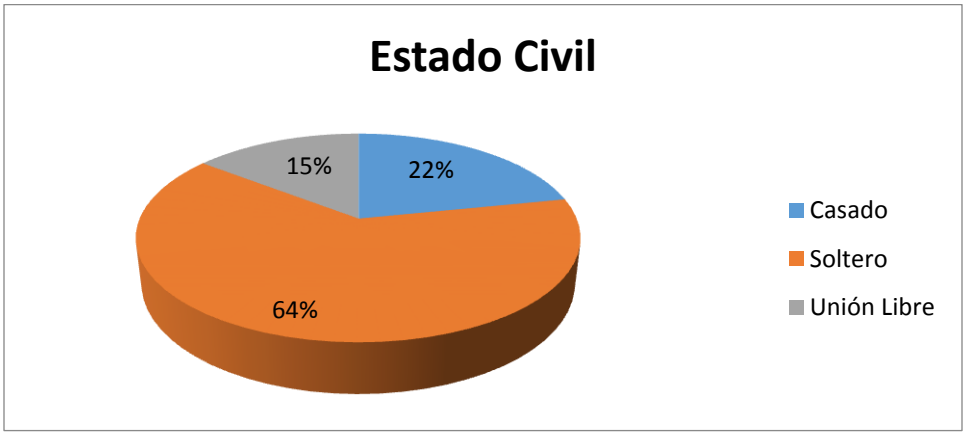


Grafica 4: Estrato social

Del 100% de los encuestados el 15% viven en estrato social dos, el 20% se ubica en el estrato cuatro y el 65% restante en el estrato tres.

Rótulos de fila	Estado Civil	Estado Civil
Casado	22%	12
Soltero	64%	35
Unión Libre	15%	8
Total	**100%**	**55**

Tabla 5: Estado civil

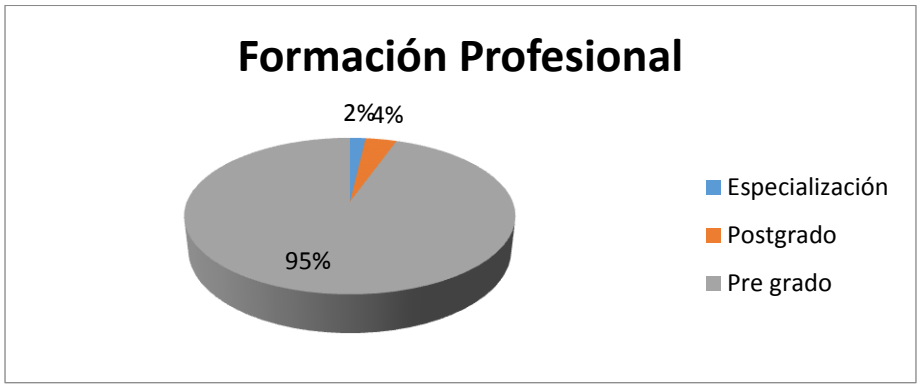


Grafica 5: Estado civil

Del 100% de los encuestados el 15% viven en Unión libre, el 22% se encuentran casados y el 64% restante se encuentran solteros.

Rótulos de fila	Formación Profesional	Formación Profesional
Especialización	2%	1
Postgrado	4%	2
Pre grado	95%	52
Total	**100%**	**55**

Tabla 6: Formación profesional

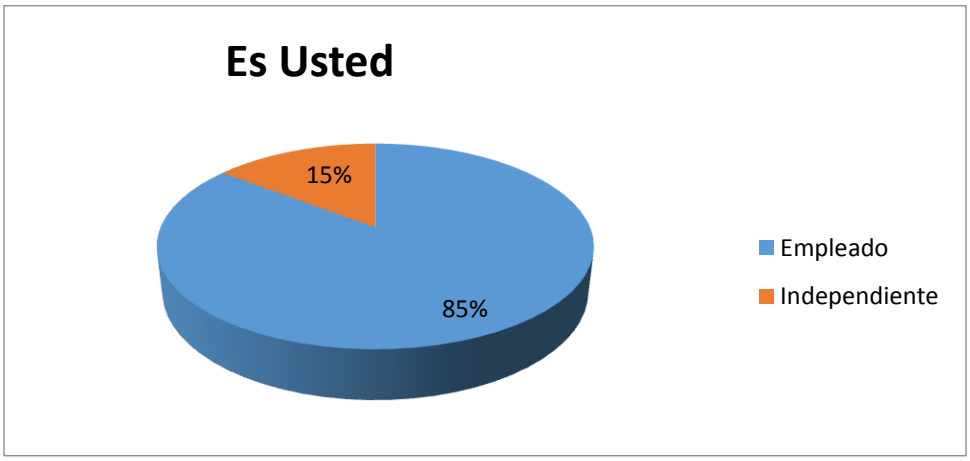


Grafica 6: Formación profesional

Del 100% de los encuestados el 2% poseen especialización, el 4% postgrado y el 95% pregrado.

Rótulos de fila	Es Usted	Es Usted
Empleado	85%	47
Independiente	15%	8
Total	**100%**	**55**

Tabla 7: Tipo de empleo

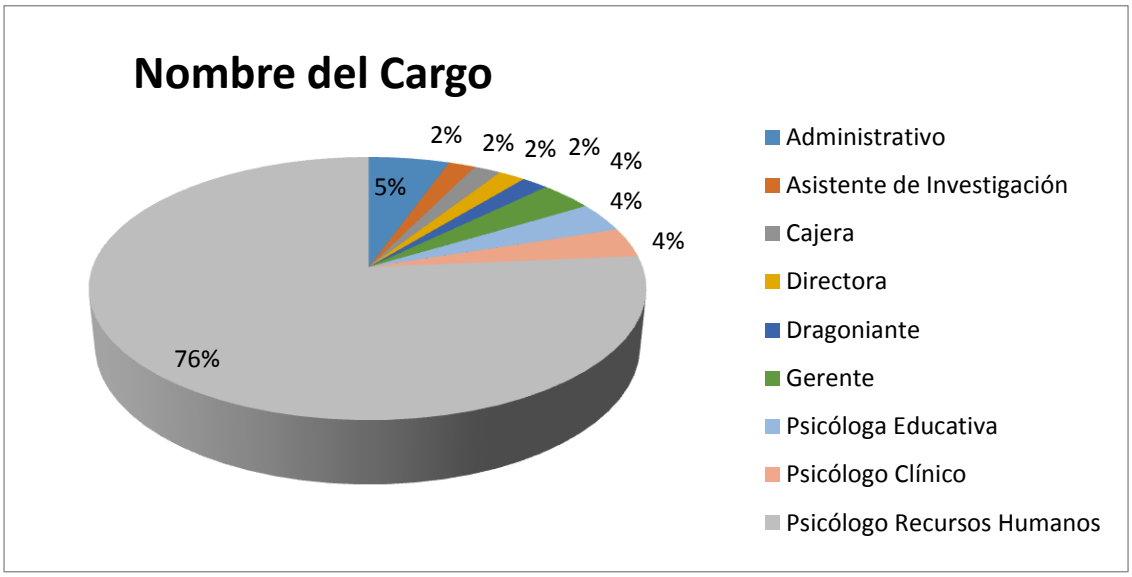


Grafica 7: Tipo de empleo

Del 100% de los encuestados el 15% trabajan como independientes y el 85% como empleados.

Rótulos de fila	Nombre del Cargo	Nombre del Cargo
Administrativo	5%	3
Asistente de Investigación	2%	1
Cajera	2%	1
Directora	2%	1
Dragoneante	2%	1
Gerente	4%	2
Psicóloga Educativa	4%	2
Psicólogo Clínico	4%	2
Psicólogo Recursos Humanos	76%	42
Total	**100%**	**55**

Tabla 8: Nombre del cargo

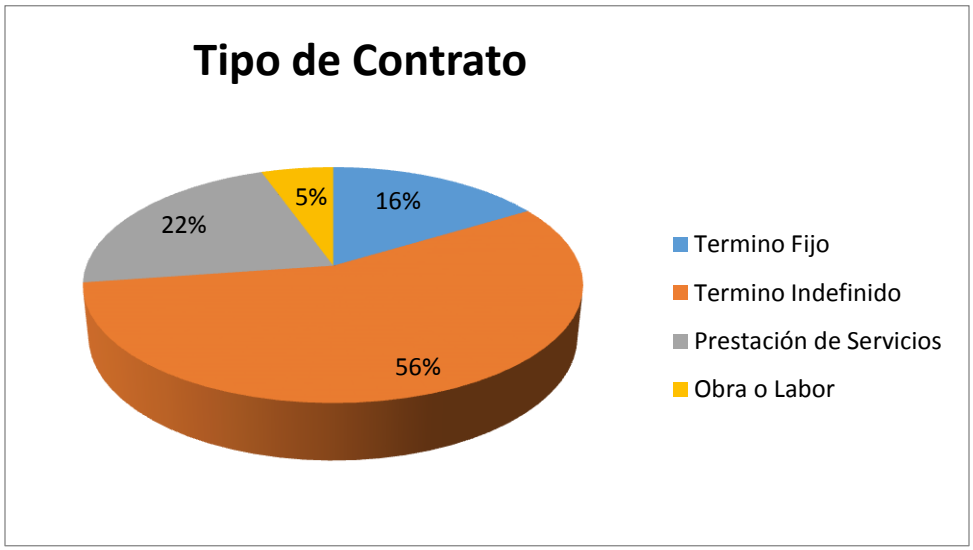


Grafica 8: Nombre del cargo

Del 100% de los encuestados el 76% se encuentran en el cargo de psicología de recursos humanos, el 24% restante se encuentran distribuidos en los siguientes cargos: 2% cargo de asistente de investigación, 2% cargo de cajero, 2% cargo de director, 2% cargo de dragoneante, 4% cargo de gerente, 4% cargo de psicología educativa, 4% cargo de psicología clínica 5% cargo administrativo.

Rótulos de fila	Tipo de Contrato	Tipo de Contrato
Termino Fijo	16%	9
Termino Indefinido	56%	31
Prestación de Servicios	22%	12
Obra o Labor	5%	3
Total	**100%**	**55**

Tabla 9: Tipo de contrato



Grafica 9: Tipo de contrato

Del 100% de los encuestados el 5% cuentan con un contrato laboral por obra o labor, el 16% poseen un contrato a término fijo, el 22% poseen un contrato laboral por prestación de servicios y el 56% tiene un contrato a término indefinido.

Rótulos de fila	Tipo de horario que tiene en su trabajo	Tipo de horario que tiene en su trabajo
Tiempo Completo	98%	54
Medio Tiempo	2%	1
Total	**100%**	**55**

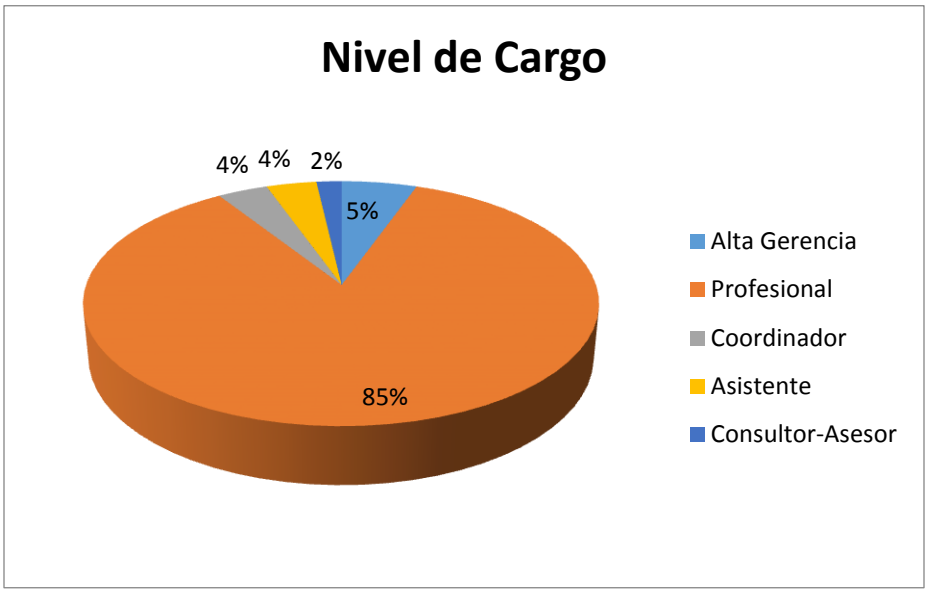
Tabla 10: Tipo de horario

Grafica 10: Tipo de horario

Del 100% de los encuestados el 2% trabaja medio tiempo y el 98% trabaja tiempo completo.

Rótulos de fila	Nivel de Cargo	Nivel de Cargo
Alta Gerencia	5%	3
Profesional	85%	47
Coordinador	4%	2
Asistente	4%	2
Consultor-Asesor	2%	1
Total	**100%**	**55**

Tabla 11: Nivel de cargo

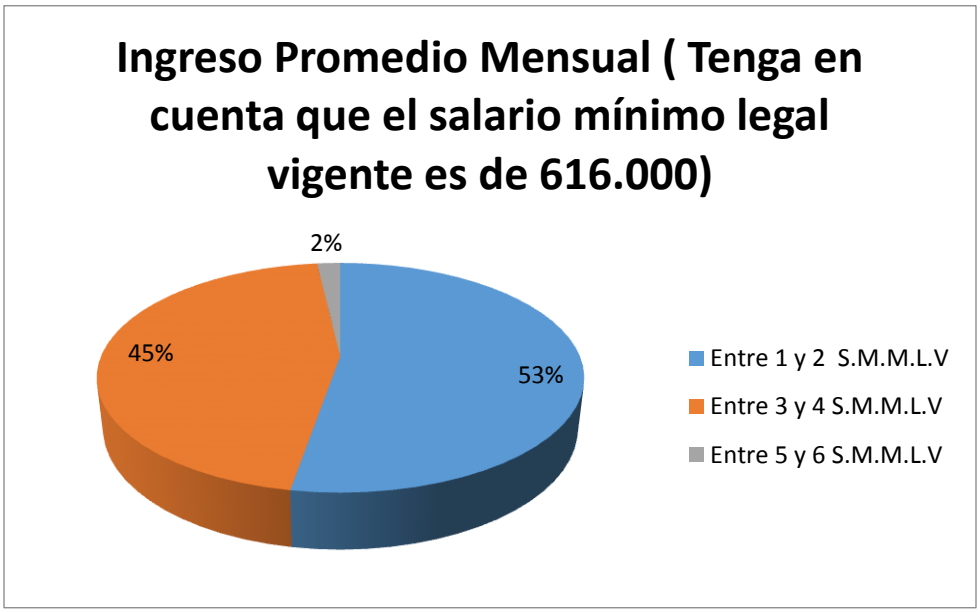


Grafica 11: Nivel de cargo

Del 100% de los encuestados el 85% se encuentran en un nivel profesional, 4% nivel de coordinador, 4% nivel de asistente, 2% nivel de consultor-asesor y un 5% en el nivel de alta gerencia.

Rótulos de fila	Ingreso Promedio Mensual (Tenga en cuenta que el salario mínimo legal vigente es de 616.000)	Ingreso Promedio Mensual (Tenga en cuenta que el salario mínimo legal vigente es de 616.000)
Entre 1 y 2 S.M.M.L.V	53%	29
Entre 3 y 4 S.M.M.L.V	45%	25
Entre 5 y 6 S.M.M.L.V	2%	1
Total	**100%**	**55**

Tabla 12: Ingreso promedio mensual



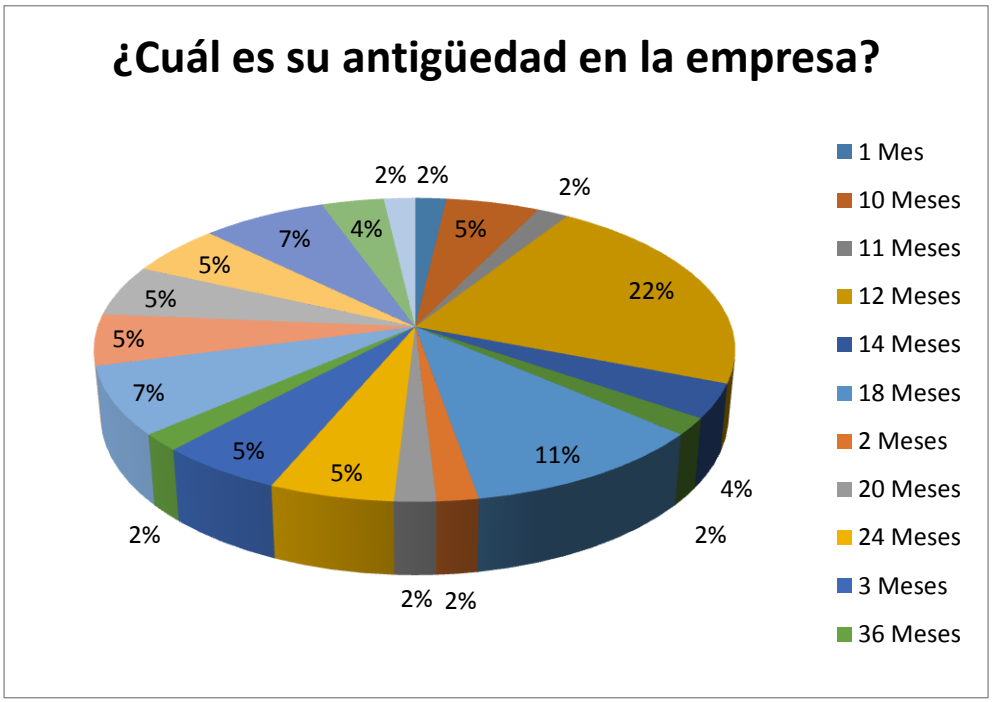
Grafica 12: Ingreso promedio mensual

Del 100% de los encuestados el 45% poseen una asignación salarial de entre 3 y 4 salarios mínimos legales vigentes, 53% se ubican entre 1 y 2 salarios mínimos legales vigentes y 2% se encuentran entre 5 y 6 salarios mínimos legales vigentes.

Rótulos de fila	¿Cuál es su antigüedad en la empresa?	¿Cuál es su antigüedad en la empresa?
1 Mes	2%	1
10 Meses	5%	3
11 Meses	2%	1
12 Meses	22%	12
14 Meses	4%	2
16 Meses	2%	1
18 Meses	11%	6
2 Meses	2%	1
20 Meses	2%	1
24 Meses	5%	3
3 Meses	5%	3
36 Meses	2%	1
4 Meses	7%	4
5 Meses	5%	3
6 Meses	5%	3
7 Meses	5%	3
8 Meses	7%	4

9 Meses	4%	2
96 Meses	2%	1
Total general	**100%**	**55**

Tabla 13: Antigüedad en la empresa



Grafica 13: Antigüedad en la empresa

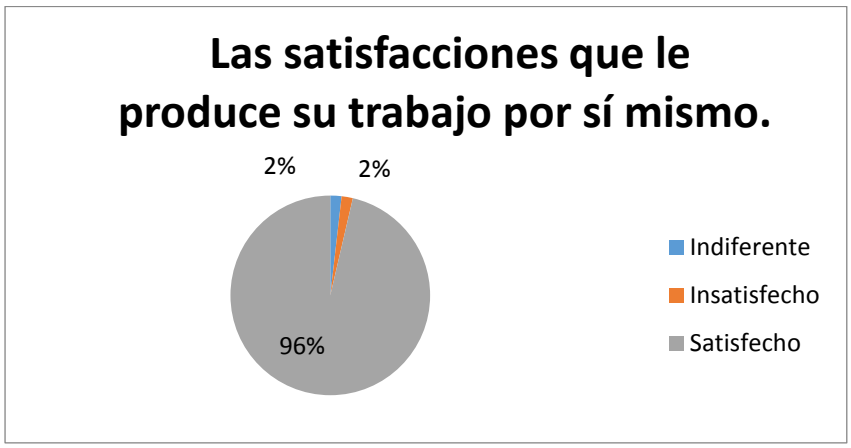
Del 100% de los encuestados el 22% tienen una antigüedad en sus lugares de trabajo de 12 meses, el 11% poseen una antigüedad de 18 meses, 2% tienen una antigüedad de 1 mes, 2 meses, 11 meses, 168 meses, 20 meses, 36 meses y 96 meses cada uno, 5% tienen una antigüedad de 10 meses, 24 meses, 3 meses, 5 meses y 6 meses cada uno, 4% con una antigüedad de 14 meses y 9 meses cada uno y 7% tienen una antigüedad de 4 y 8 meses respectivamente.

Datos de instrumento

Rótulos de fila	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.

Indiferente	2%	1
Insatisfecho	2%	1
Satisfecho	96%	53
Total	**100%**	**55**

Tabla 14: Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.



Grafica 14: Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.

Se observa que el mayor porcentaje de egresados se encuentran satisfechos con su trabajo, representado por el 96% de ellos, mientras que un 4% de los egresados se divide en: 2% indiferentes al tema y el otro 2% se encuentra insatisfechos.

Rótulos de fila	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.
Insatisfecho	5%	3
Satisfecho	95%	52
Total	**100%**	**55**

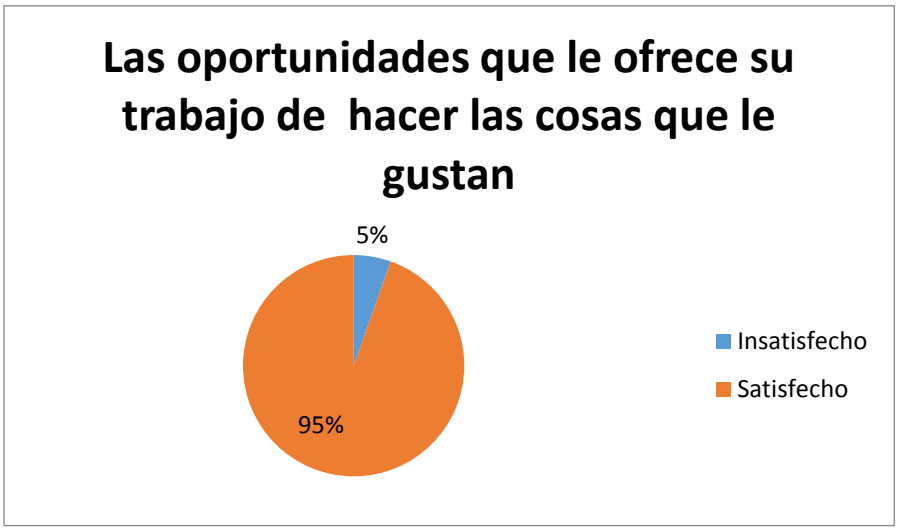
Tabla 15: Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.

Grafica 15: Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.

Del 100% de los encuestados, el 95% está satisfecho con las oportunidades que le ofrece la empresa de hacer las cosas en las que se destacan, mientras que el 5% restante no lo está.

Rótulos de fila	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.
Insatisfecho	5%	3
Satisfecho	95%	52
Total	**100%**	**55**

Tabla 16: Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan

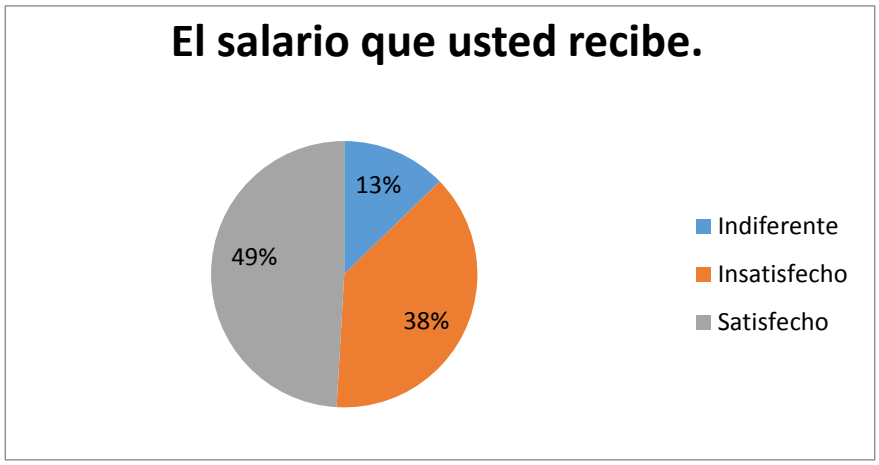


Grafica 16: Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan

Del 100% de los encuestados un 95% indican estar satisfechos con las oportunidades que le ofrecen sus trabajos de hacer las cosas que les gustan, y un 5% no lo están.

Rótulos de fila	El salario que usted recibe.	El salario que usted recibe.
Indiferente	13%	7
Insatisfecho	38%	21
Satisfecho	49%	27
Total	**100%**	**55**

Tabla 17: El salario que usted recibe.

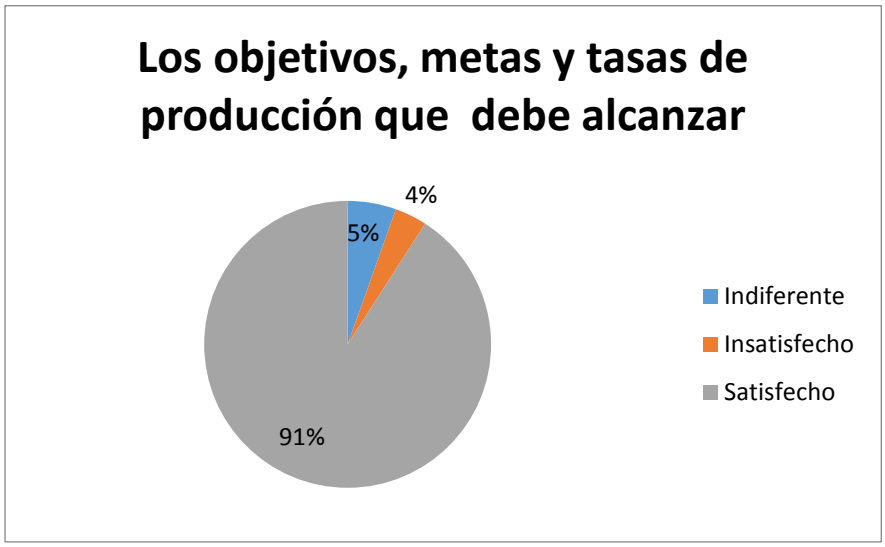


Grafica 17: El salario que usted recibe.

Como se puede observar, en la información que registra la gráfica, del 100% de los encuestados el 49% se encuentran satisfechos con su salario, pero el 38% está insatisfecho, y el 13% es indiferente.

Rótulos de fila	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.
Indiferente	5%	3
Insatisfecho	4%	2
Satisfecho	91%	50
Total	**100%**	**55**

Tabla 18: Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar

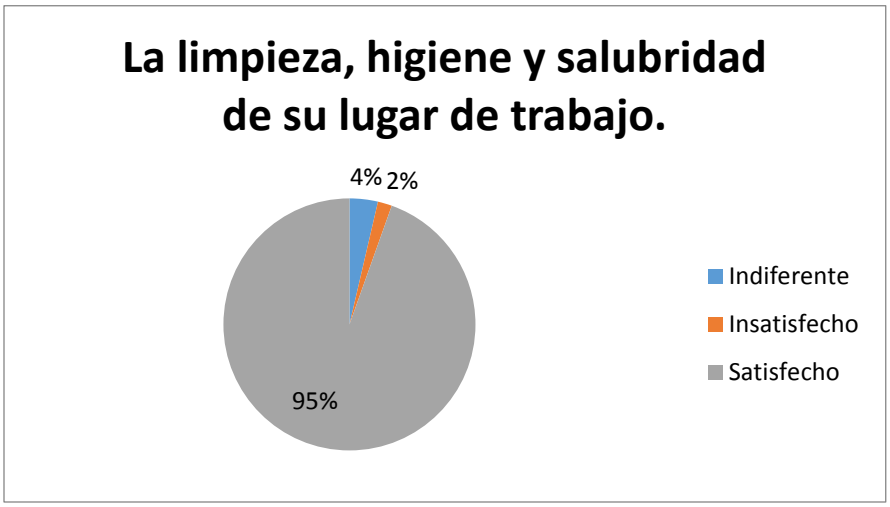


Grafica 18: Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar

En la gráfica se muestra los objetivos, metas y tasas que deben alcanzar los egresados en sus respectivos trabajos, en donde el 91% de la población encuestada se encuentra satisfecha, el 5% es indiferente al tema y el 4% están insatisfechos.

Rótulos de fila	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.
Indiferente	4%	2
Insatisfecho	2%	1
Satisfecho	95%	52
Total	**100%**	**55**

Tabla 19: La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo

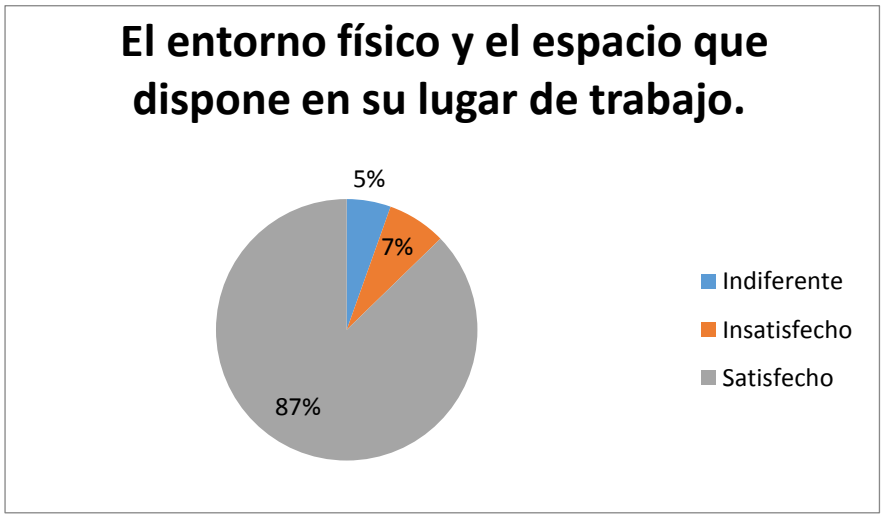


Grafica 19: La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo

Del 100% de los encuestados, el 95% se siente satisfecho con la limpieza, higiene y salubridad del lugar de su trabajo, en cambio un 2% está insatisfecho y el 4% es indiferente.

Rótulos de fila	El entorno físico y el espacio que dispone en su lugar de trabajo.	El entorno físico y el espacio que dispone en su lugar de trabajo.
Indiferente	5%	3
Insatisfecho	7%	4
Satisfecho	87%	48
Total	**100%**	**55**

Tabla 20: El entorno físico y el espacio que dispone en su lugar de trabajo.



Grafica 20: El entorno físico y el espacio que dispone en su lugar de trabajo.

Se preguntó a los encuestados sobre su entorno físico y el espacio que dispone en sus lugares de trabajo, de los cuales el 87% está satisfecho, el 7% está insatisfecho y el 5% indiferente.

Rótulos de fila	La iluminación de su lugar de trabajo.	La iluminación de su lugar de trabajo.
Indiferente	7%	4
Insatisfecho	2%	1
Satisfecho	91%	50
Total	**100%**	**55**

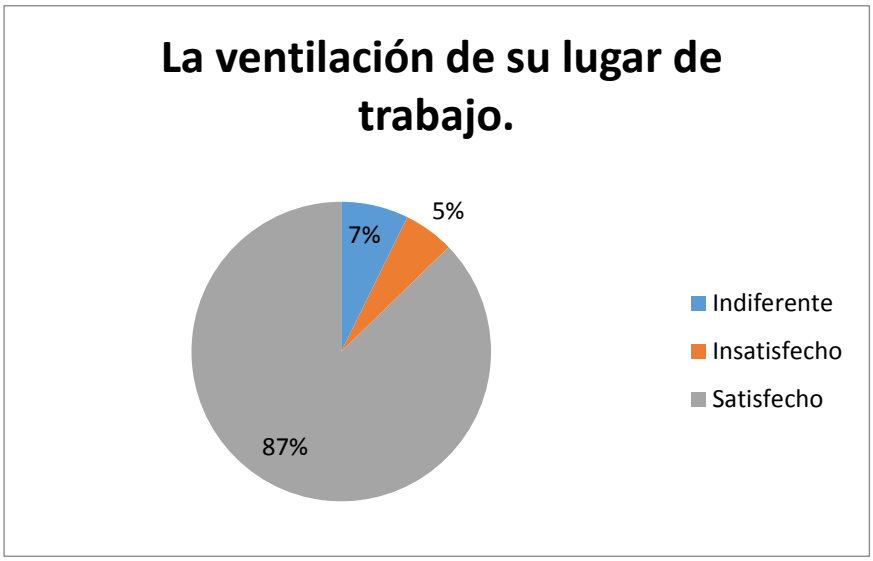
Tabla 21: La iluminación de su lugar de trabajo.

Grafica 21: La iluminación de su lugar de trabajo.

La percepción que tiene los egresados en cuanto a la iluminación de su lugar del trabajo, es que el 91% está satisfecho, el 2% insatisfecho y el 7% es indiferente.

Rótulos de fila	La ventilación de su lugar de trabajo.	La ventilación de su lugar de trabajo.
Indiferente	7%	4
Insatisfecho	5%	3
Satisfecho	87%	48
Total	**100%**	**55**

Tabla 22: La ventilación de su lugar de trabajo.

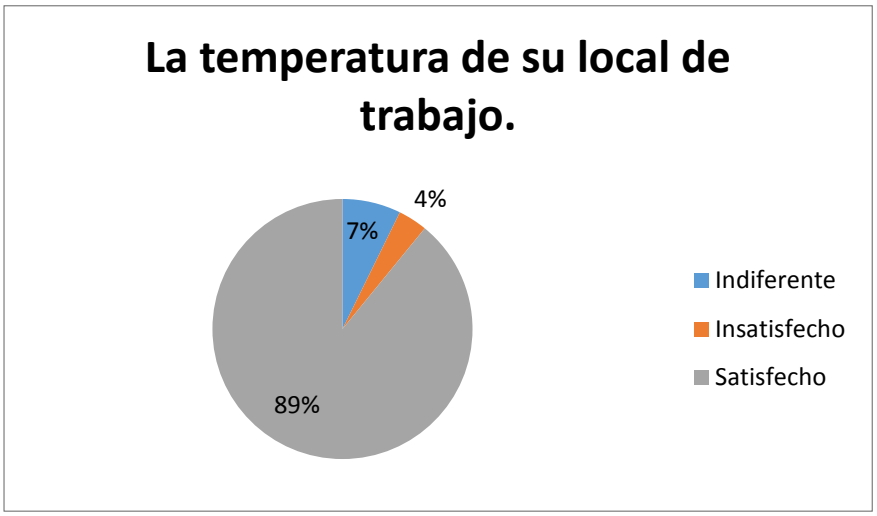


Grafica 22: La ventilación de su lugar de trabajo.

Del 100% de los encuestados, el 87% afirman que se siente satisfechos con la ventilación de su lugar de trabajo, un 5% está insatisfecho y un 7% indiferentes a este.

Rótulos de fila	La temperatura de su local de trabajo.	La temperatura de su local de trabajo.
Indiferente	7%	4
Insatisfecho	4%	2
Satisfecho	89%	49
Total	**100%**	**55**

Tabla 23: La temperatura de su local de trabajo

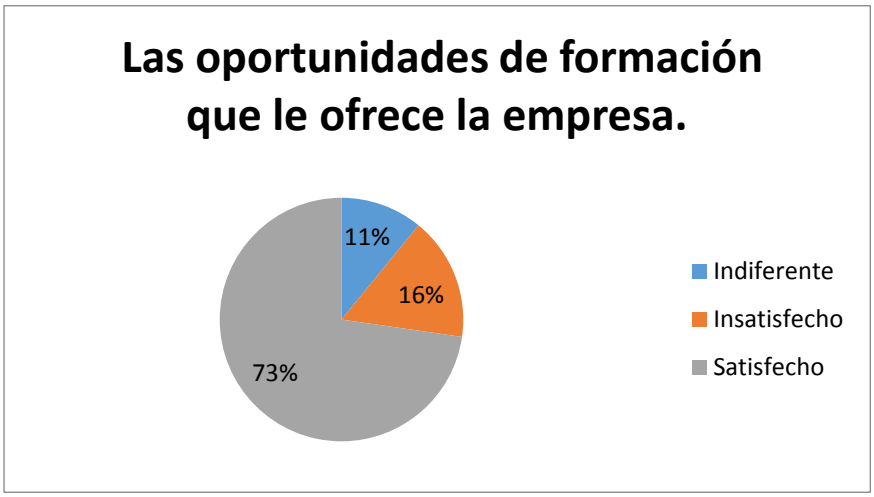


Grafica 23: La temperatura de su local de trabajo

Del 100% de los encuestados, el 89% se siente satisfecho con la temperatura de su lugar de trabajo, un 4% está insatisfecho y 7% es indiferente.

Rótulos de fila	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.
Indiferente	11%	6
Insatisfecho	16%	9
Satisfecho	73%	40
Total	**100%**	**55**

Tabla 24: Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa



Grafica 24: Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa

En esta grafica podemos señalar que el 73% de los encuestados se encuentran satisfechos con las oportunidades de formación que les ofrece la empresa, el 16%, está insatisfecho y el 11% es indiferente.

Rótulos de fila	Las oportunidades de promoción que tiene.	Las oportunidades de promoción que tiene.
Indiferente	9%	5
Insatisfecho	31%	17
Satisfecho	60%	33
Total	**100%**	**55**

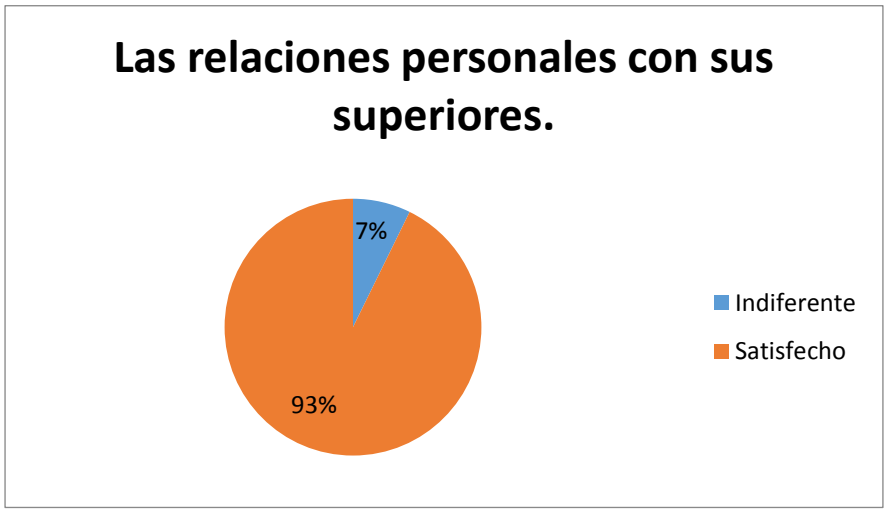
Tabla 25: Las oportunidades de promoción que tiene.

Grafica 25: Las oportunidades de promoción que tiene.

Esta grafica nos muestra que el 60% de egresados tienen oportunidades de promoción en sus empleos, en cambio el 31% esta insatisfechos ya que no tiene la posibilidad de ser promovidos de sus cargos actuales y el 9% son indiferentes a la tema.

Rótulos de fila	Las relaciones personales con sus superiores.	Las relaciones personales con sus superiores.
Indiferente	7%	4
Satisfecho	93%	51
Total	**100%**	**55**

Tabla 26: Las relaciones personales con sus superiores.

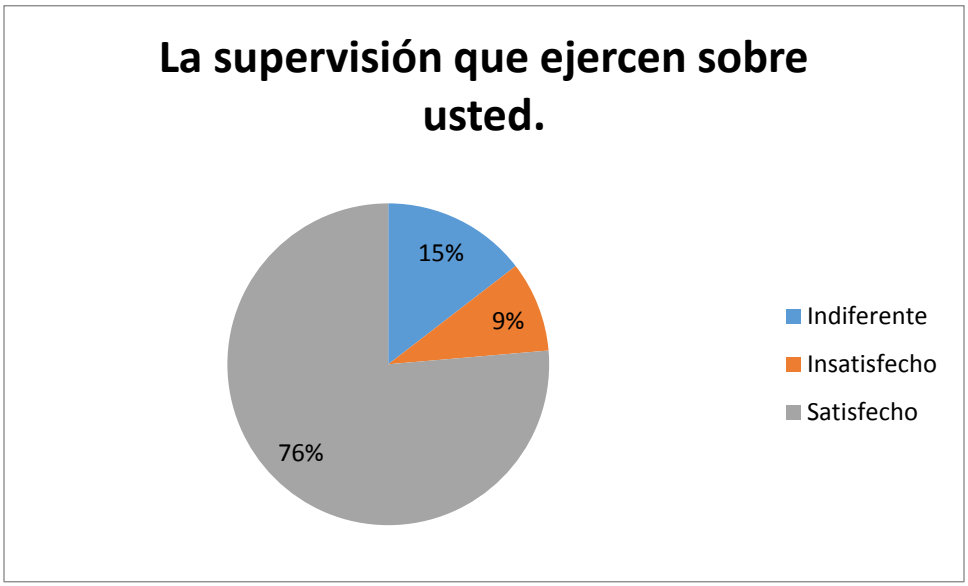


Grafica 26: Las relaciones personales con sus superiores.

Del 100% de los encuestados, el 93% está satisfecho con las relaciones personales con sus superiores, mientras que un 7% se muestra indiferente.

Rótulos de fila	La supervisión que ejercen sobre usted.	La supervisión que ejercen sobre usted.
Indiferente	15%	8
Insatisfecho	9%	5
Satisfecho	76%	42
Total	**100%**	**55**

Tabla 27: La supervisión que ejercen sobre usted

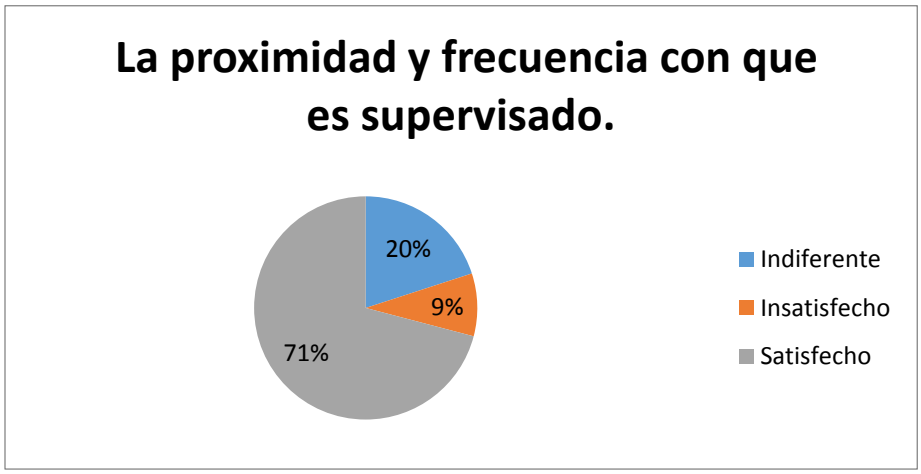


Grafica 27: La supervisión que ejercen sobre usted

De los 55 egresados encuestados, El 76% está satisfecho con la supervisión que ejercen sobre ellos, el 9% que está insatisfecho y un 15% es indiferente.

Rótulos de fila	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.2
Indiferente	20%	11
Insatisfecho	9%	5
Satisfecho	71%	39
Total	**100%**	**55**

Tabla 28: La proximidad y frecuencia con que es supervisado



Grafica 28: La proximidad y frecuencia con que es supervisado

De la población encuestada, el 71% está satisfecho con la proximidad y frecuencia con lo que son supervisados, seguidos por un 20% que esta indiferente, y un 9% insatisfechos.

Rótulos de fila	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.
Indiferente	11%	6
Insatisfecho	5%	3
Satisfecho	84%	46
Total	**100%**	**55**

Tabla 29: La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.

Grafica 29: La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.

Del total de los encuestados el 84% están satisfechos, seguida de un 11% que se muestran indiferentes y un 5% insatisfechos con la forma en la que sus supervisores juzgan su trabajo.

Rótulos de fila	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa
Indiferente	2%	1
Insatisfecho	5%	3
Satisfecho	93%	51
Total	**100%**	**55**

Tabla 30: La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe

Grafica 30: La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe

Como se puede observar en la Figura No. 28, del 100% de los encuetados el 93% se encuentran satisfechos con la igualdad y justicia de trato que reciben es sus lugares de trabajo, el 5% está insatisfecho, y el 2% es indiferente al tema.

Rótulos de fila	El apoyo que recibe de sus superiores.	El apoyo que recibe de sus superiores.
Indiferente	7%	4
Insatisfecho	7%	4
Satisfecho	85%	47
Total	**100%**	**55**

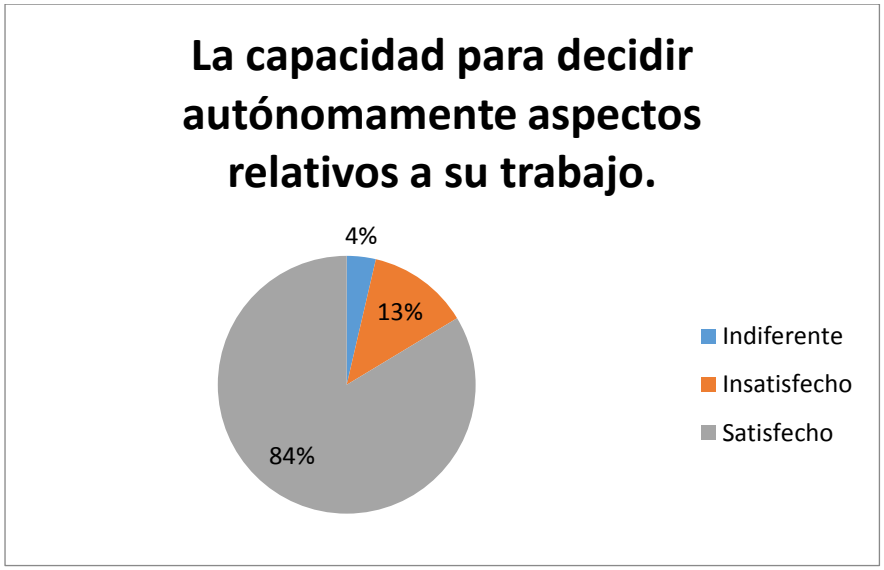
Tabla 31: El apoyo que recibe de sus superiores.

Grafica 31: El apoyo que recibe de sus superiores

Del 100% de los encuestados, el mayor porcentaje de egresados se encuentran satisfechos con el apoyo que recibe de sus supervisores, representado por el 85%, mientras que el 14% de los egresados se dividen en: 7% indiferentes al tema y 7% se encuentra insatisfechos.

Rótulos de fila	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.
Indiferente	4%	2
Insatisfecho	13%	7
Satisfecho	84%	46
Total	**100%**	**55**

Tabla 32: La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.

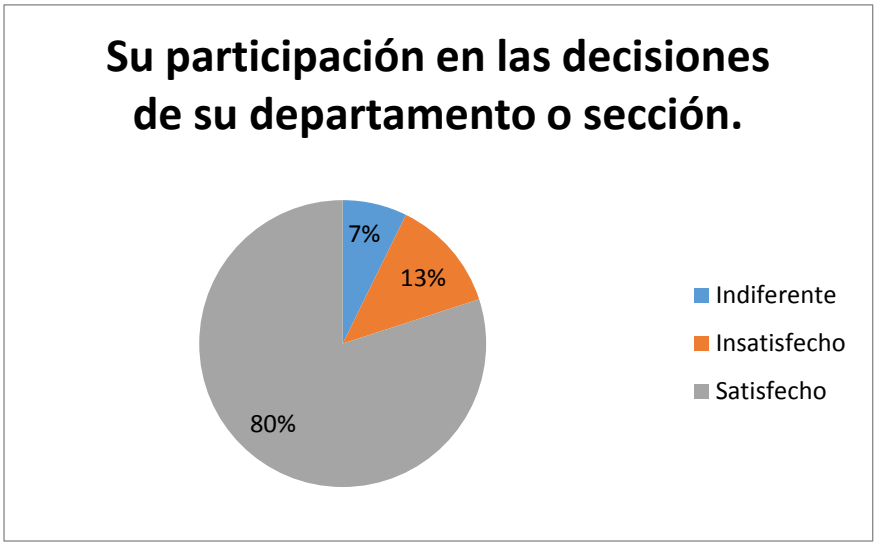


Grafica 32: La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.

Según, la capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo, del 100% de los encuestados, el 84% está satisfecho, el 13% no lo está y un 4% es indiferente.

Rótulos de fila	Su participación en las decisiones de su departamento o sección.	Su participación en las decisiones de su departamento o sección.2
Indiferente	7%	4
Insatisfecho	13%	7
Satisfecho	80%	44
Total	**100%**	**55**

Tabla 33: Su participación en las decisiones de su departamento o sección.

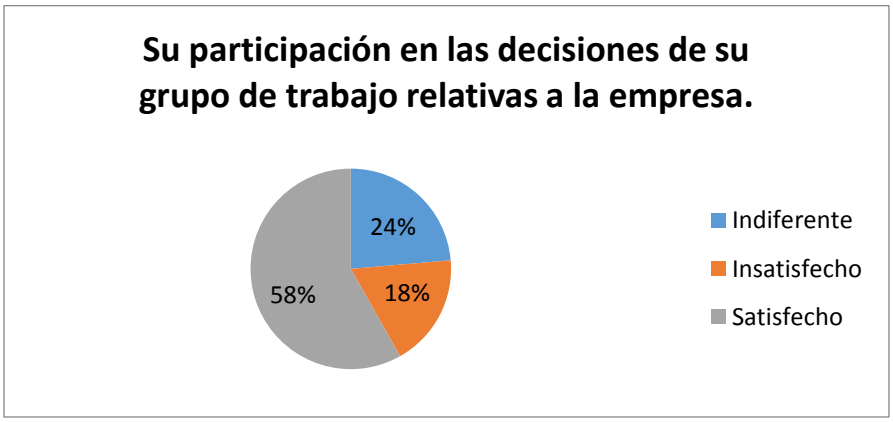


Grafica 33: Su participación en las decisiones de su departamento o sección.

Se preguntó a los egresados por su participación en las decisiones de su departamento, el resultado es que un 80% están satisfechos, el 13% está insatisfecho y un 7% es indiferente.

Rótulos de fila	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.
Indiferente	24%	13
Insatisfecho	18%	10
Satisfecho	58%	32
Total	**100%**	**55**

Tabla 34: Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.



Grafica 34: Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.

En cuanto a la participación en las decisiones del grupo de trabajo relativas a la empresa, el 58% del 100% de encuestados están satisfechos, un 24% es indiferente y el 18% está insatisfecho.

Rótulos de fila	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y

	leyes laborales.	leyes laborales.
Indiferente	4%	2
Insatisfecho	4%	2
Satisfecho	93%	51
Total	**100%**	**55**

Tabla 35: El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.

Grafica 35: El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.

Para el 100% de los egresados, el grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales, el 93% está satisfecho, el 4% es indiferente y el 4% restante está insatisfecho.

Rótulos de fila	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.2
Indiferente	7%	4
Insatisfecho	11%	6
Satisfecho	82%	45
Total	**100%**	**55**

Tabla 36: La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.

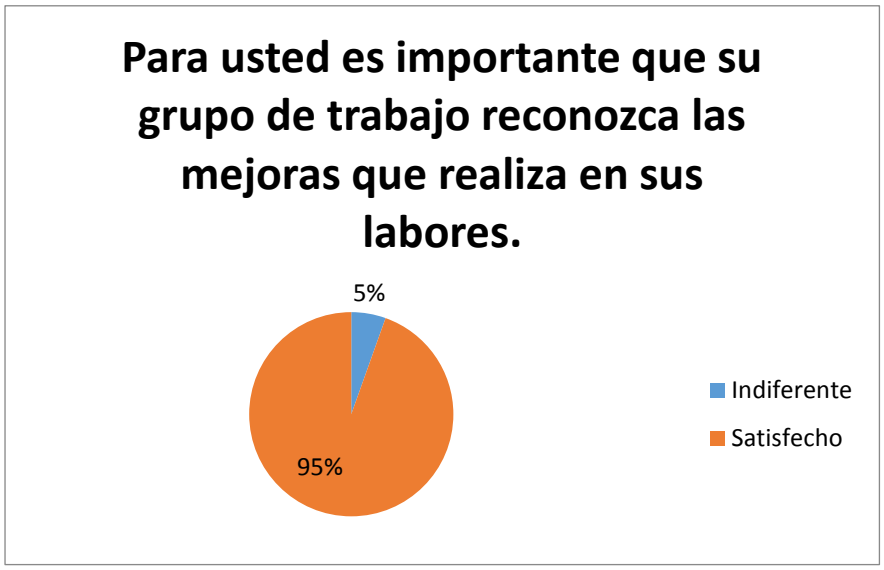
Grafica 36: La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.

La forma en la que los egresados se sienten con la negociación sobre aspectos laborales en sus lugares de trabajo, vemos reflejado que un 82% de los encuestados están satisfechos, un 11% está insatisfecho y un 7% es indiferente al tema.

Rótulos de fila	Para usted es importante que su grupo de trabajo reconozca las mejoras que realiza en sus labores.	Para usted es importante que su grupo de trabajo reconozca las mejoras que realiza en sus labores.

Indiferente	5%	3
Satisfecho	95%	52
Total	**100%**	**55**

Tabla 37: Para usted es importante que su grupo de trabajo reconozca las mejoras que realiza en sus labores.



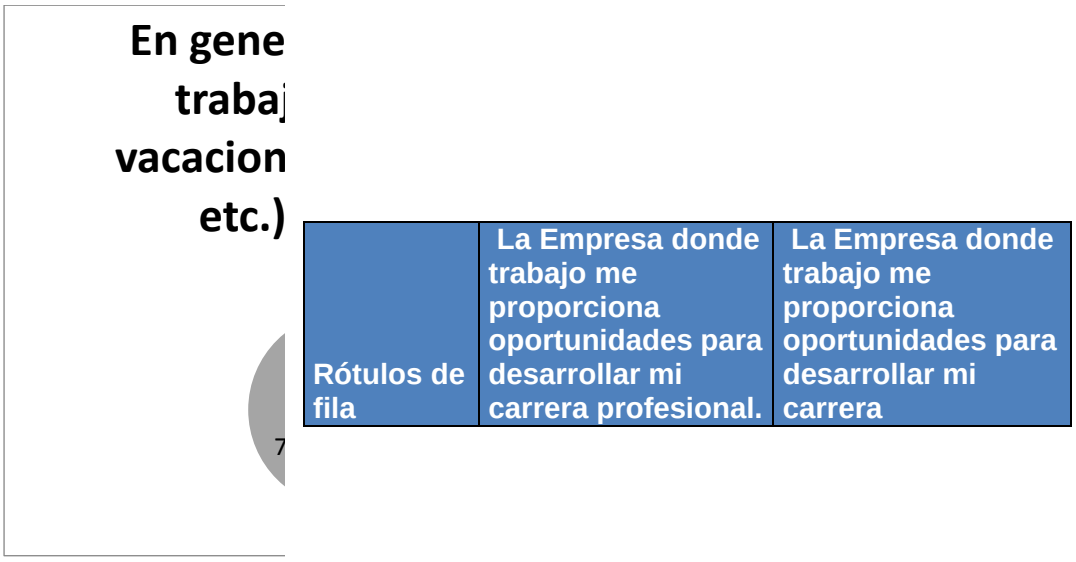
Grafica 37: Para usted es importante que su grupo de trabajo reconozca las mejoras que realiza en sus labores.

En este cuadro nos muestra que para el 95% de egresados es importante que su grupo de trabajo reconozca las mejoras que realiza en sus labores, y el 5% son indiferentes al tema.

Rótulos de fila	En general, las condiciones de trabajo (salario,	En general, las condiciones de trabajo (salario,

	horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc.) son satisfactorias.	horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc.) son satisfactorias.2
Indiferente	5%	3
Insatisfecho	24%	13
Satisfecho	71%	39
Total	**100%**	**55**

Tabla 38: En general, las condiciones de trabajo (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc.) son satisfactorias

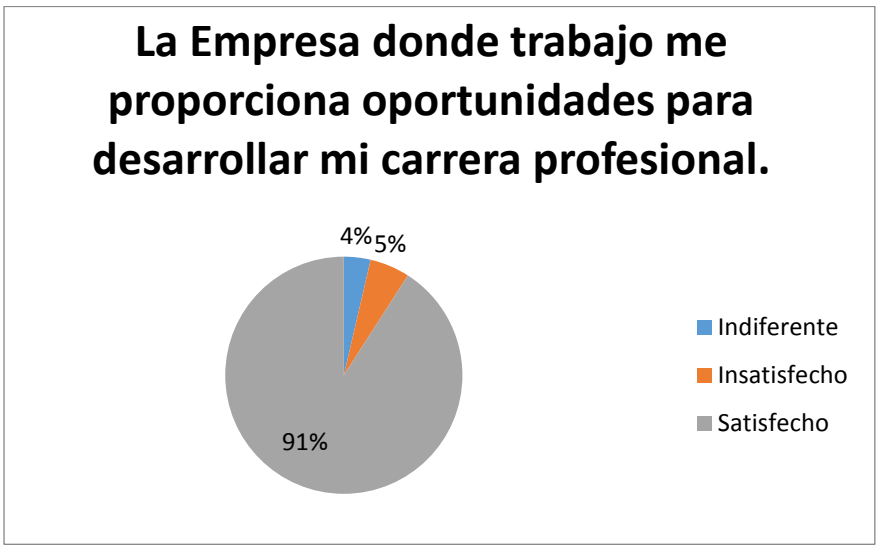


Grafica 38: En general, las condiciones de trabajo (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc.) son satisfactorias

De la población encuestada, las condiciones generales de trabajo (salario, horario, vacaciones, beneficios sociales etc.) se encontró que el 71% se siente satisfecho, seguidos por un 24% insatisfechos, y un 5% indiferentes.

		profesional.2
Indiferente	4%	2
Insatisfecho	5%	3
Satisfecho	91%	50
Total	**100%**	**55**

Tabla 39: La Empresa donde trabajo me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional.

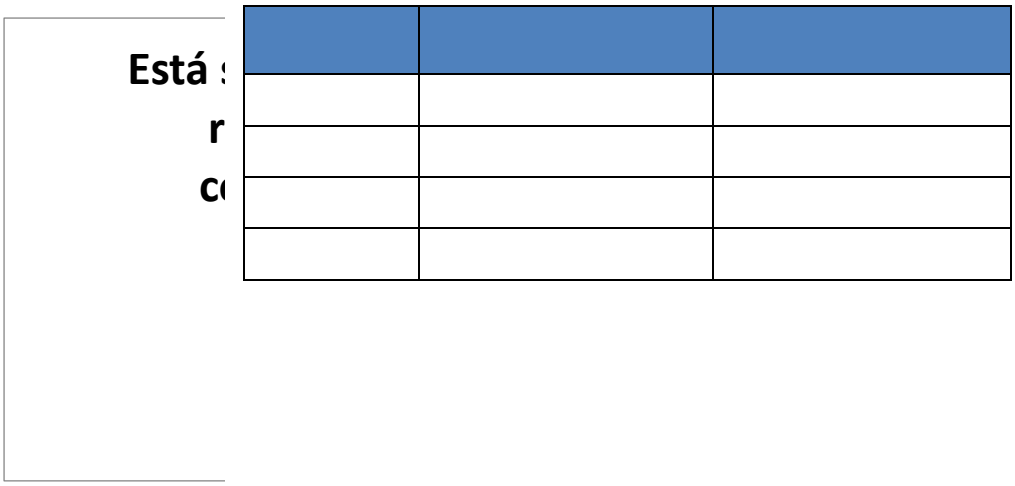


Grafica 39: La Empresa donde trabajo me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional.

Del 100% de los encuestados, el 91% se sienten satisfechos con la empresa ya que ésta les proporciona oportunidades para desarrollar su carrera profesional, mientras que el 5% está insatisfecho y 4% es indiferente.

Rótulos de fila	Está satisfecho con el trato que recibe por parte de sus compañeros de trabajo.	Está satisfecho con el trato que recibe por parte de sus compañeros de trabajo.2
Indiferente	2%	1
Satisfecho	98%	54
Total	**100%**	**55**

Tabla 40: Está satisfecho con el trato que recibe por parte de sus compañeros de trabajo.

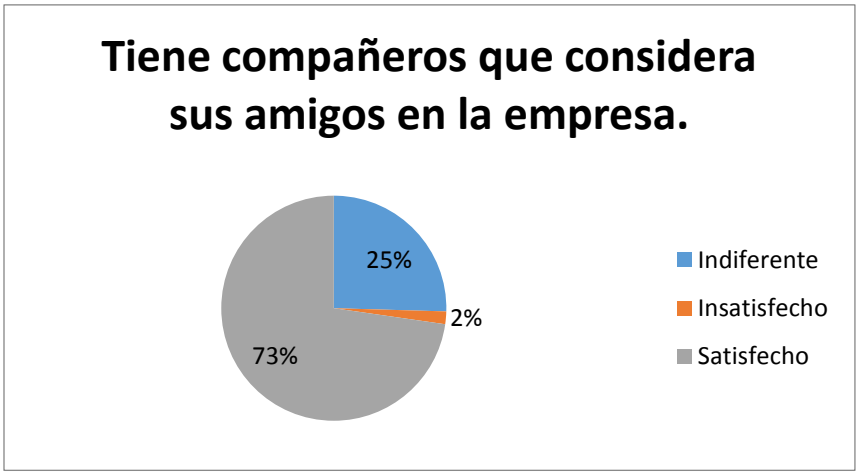


Grafica 40: Está satisfecho con el trato que recibe por parte de sus compañeros de trabajo.

La percepción que tiene los egresados en cuanto el trato que recibe por parte de sus compañeros de trabajo es que el 98% está satisfecho, y el 2% es indiferente.

Rótulos de fila	Tiene compañeros que considera sus amigos en la empresa.	Tiene compañeros que considera sus amigos en la empresa.
Indiferente	25%	14
Insatisfecho	2%	1
Satisfecho	73%	40
Total	**100%**	**55**

Tabla 41: Tiene compañeros que considera sus amigos en la empresa.



Grafica 41: Tiene compañeros que considera sus amigos en la empresa.

Como se puede observar en la Figura No. 39, del 100% de los encuestados el 73% se encuentran satisfechos ya que estos tiene compañeros que considera sus amigos en la empresa, pero el 25% son indiferentes, y el 2% está insatisfecho.

Rótulos de fila	Considera que sus compañeros de trabajo apoyan su labor.	Considera que sus compañeros de trabajo apoyan su labor.
Indiferente	5%	3
Satisfecho	95%	52
Total	**100%**	**55**

Tabla 42: Considera que sus compañeros de trabajo apoyan su labor.

Gráfica.42: Considera que sus compañeros de trabajo apoyan su labor.

Vemos que del total de los egresados un 95% esta satisfechos, ya que considera que sus compañeros de trabajo apoyan su labor y el 5% no lo están.

Rótulos de fila	Tiene las mismas oportunidades, beneficios y posibilidades que sus compañeros de	Tiene las mismas oportunidades, beneficios y posibilidades que sus compañeros de

	trabajo.	trabajo.2
Indiferente	4%	2
Insatisfecho	7%	4
Satisfecho	89%	49
Total	**100%**	**55**

Tabla 43: Tiene las mismas oportunidades, beneficios y posibilidades que sus compañeros de trabajo.

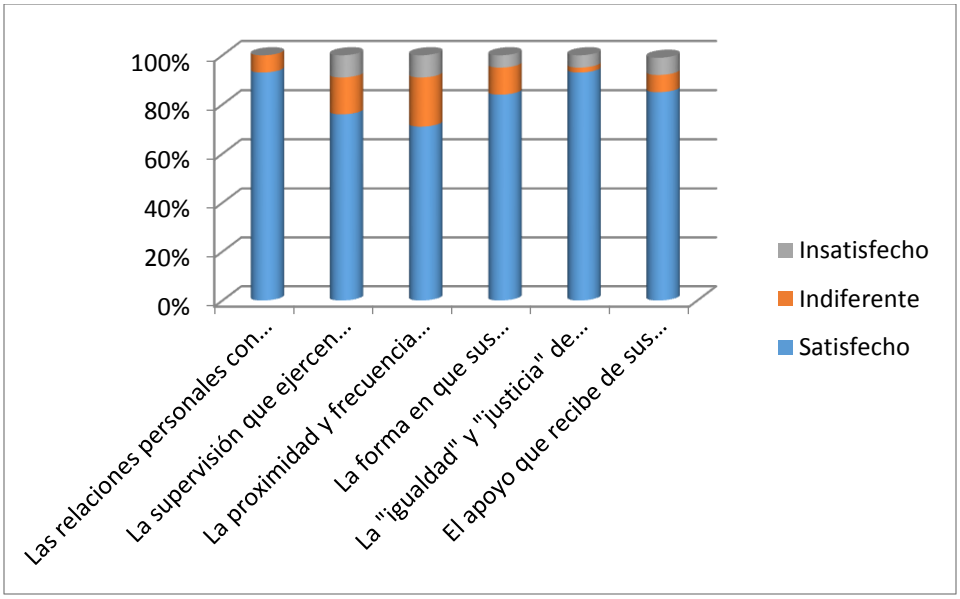
Grafica .43: Tiene las mismas oportunidades, beneficios y posibilidades que sus compañeros de trabajo.

La Figura No. 41 nos muestra que el 89% de los egresados están satisfechos, el 4% es indiferente al tema y el 7% corresponde a los egresados que no están satisfechos con las oportunidades, beneficios y posibilidades que sus otros compañeros de trabajo.

Graficas por categoría

Respuestas	Las relaciones personales con sus superiores.	La supervisión que ejercen sobre usted.	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa	El apoyo que recibe de sus superiores.
Satisfecho	93%	76%	71%	84%	93%	85%
Indiferente	7%	15%	20%	11%	2%	7%
Insatisfecho	0%	9%	9%	5%	5%	7%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabla 44: Satisfacción con la supervisión

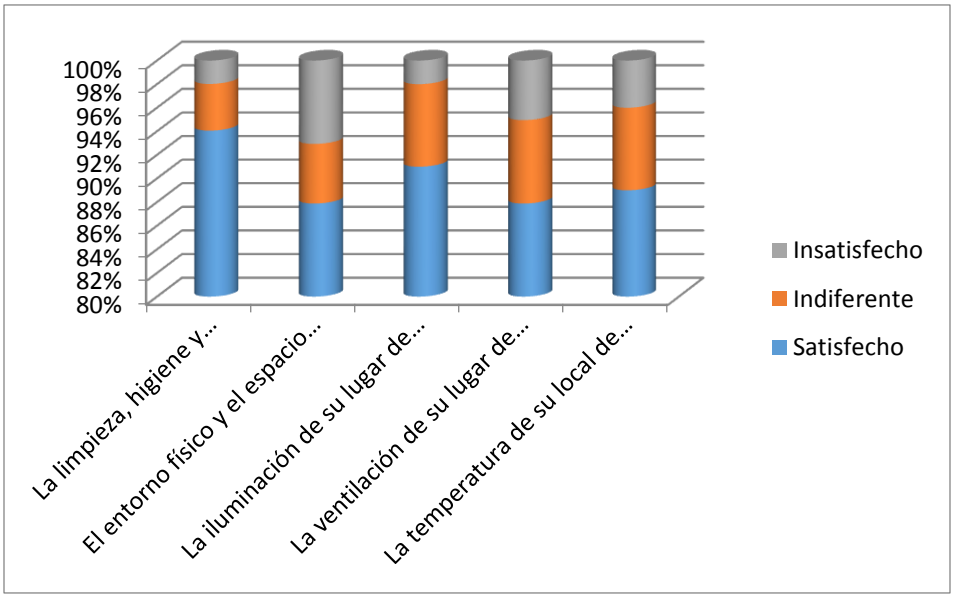


Grafica 44: Satisfacción con la supervisión

En esta categoría se puede apreciar que del 100% de los egresados, la mayoría de la población se encuentra satisfecha con la supervisión recibida por parte de sus superiores, con un 93% ,85% ,84%, 71% y 76% de satisfacción de cada ítem de este factor.

Respuestas	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.	La iluminación de su lugar de trabajo.	La ventilación de su lugar de trabajo.	La temperatura de su local de trabajo.
Satisfecho	95%	87%	91%	87%	89%
Indiferente	4%	5%	7%	7%	7%
Insatisfecho	2%	7%	2%	5%	4%
total	100%	100%	100%	100%	100%

Tabla 45: Satisfacción con el ambiente físico

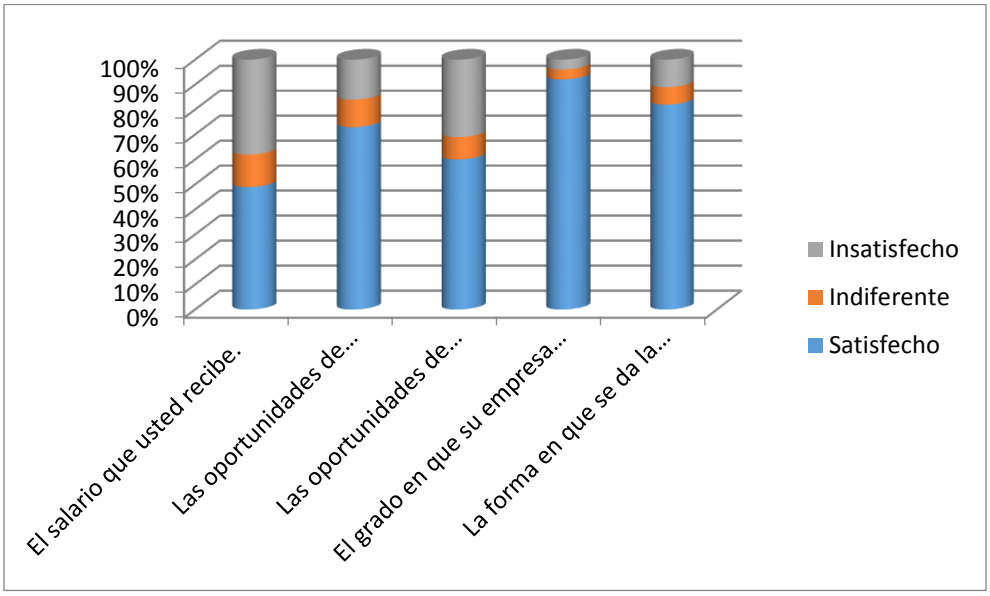


Gráfica.45: Satisfacción con el ambiente físico

Vemos que en los trabajos que se encuentran los egresados, el 100% de los encuestados se encuentran satisfechos con 95%, 91%, 89%, 87% con su lugar físico de trabajo para cada ítem, mientras que un porcentaje 7%, 5%, 4% y 2% se sienten insatisfechos de su lugar.

Respuestas	El salario que usted recibe.	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.	Las oportunidades de promoción que tiene.	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.
Satisfecho	49%	73%	60%	93%	82%
Indiferente	13%	11%	9%	4%	7%
Insatisfecho	38%	16%	31%	4%	11%
total	100%	100%	100%	100%	100%

Tabla 46: Satisfacción con la remuneración



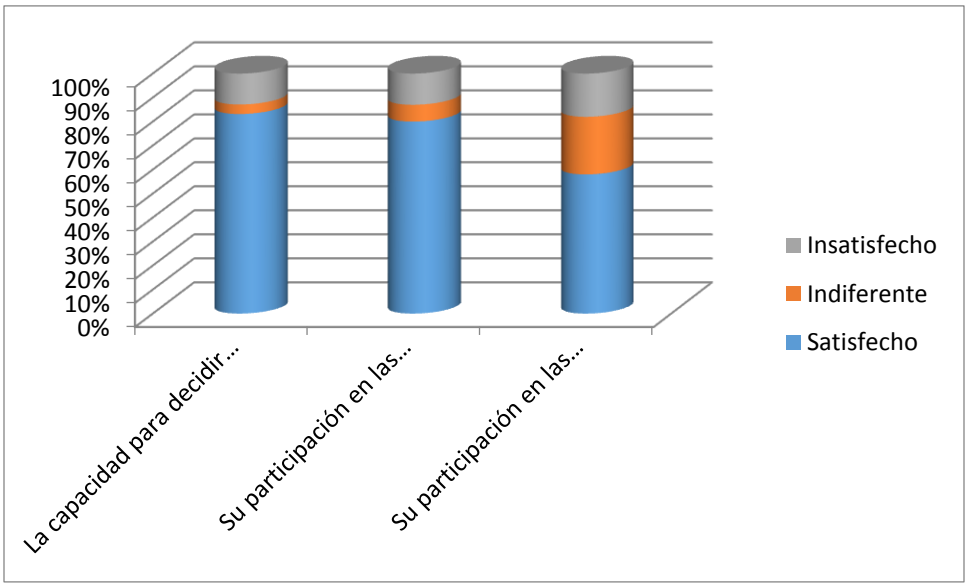
Grafica 46: Satisfacción con la remuneración

En esta categoría se muestra la satisfacción con la remuneración que tienen los egresados en sus respectivos trabajos, en donde evidenciamos que del 100% de los encuestados, el 93%, 82%,

73% y 60% se encuentran satisfechos con su remuneración excepto en el ítem “ salario que recibe” con un 49% de satisfacción.

Respuestas	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.	Su participación en las decisiones de su departamento o sección.	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.
Satisfecho	84%	80%	58%
Indiferente	4%	7%	24%
Insatisfecho	13%	13%	18%
total	100%	100%	100%

Tabla 47: Satisfacción con la participación

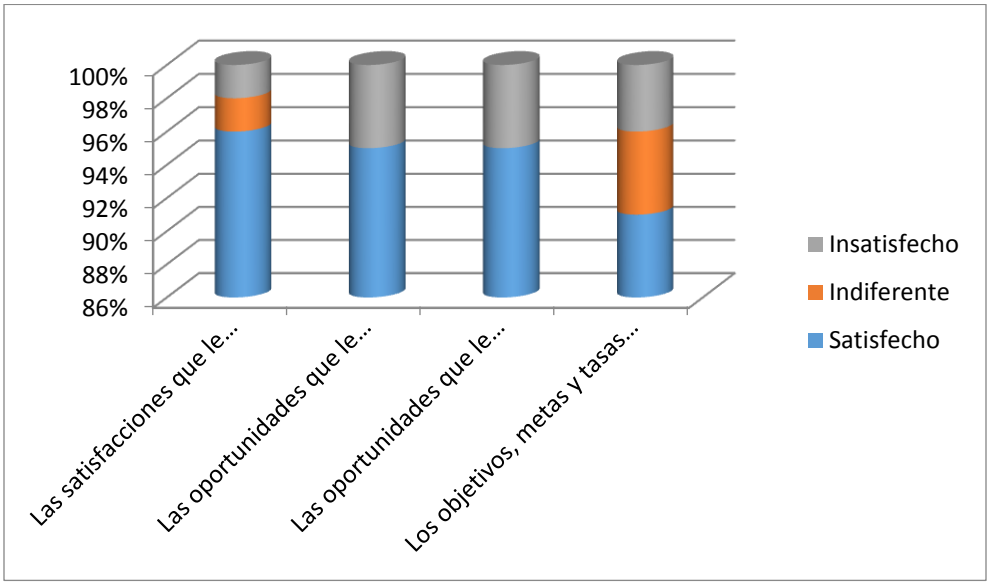


Grafica 47: Satisfacción con la participación

Como se puede observar, la información que se muestra en la gráfica del 100% de los encuetados el 84%, 80% y 58% se encuentran satisfechos con la participación según cada ítem , pero el 18% y 13% está insatisfecho con la participación en sus lugares de trabajo.

Respuestas	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar
Satisfecho	96%	95%	95%	91%
Indiferente	2%	0%	0%	5%
Insatisfecho	2%	5%	5%	4%
total	100%	100%	100%	100%

Tabla 48: Satisfacción intrínseca del trabajo

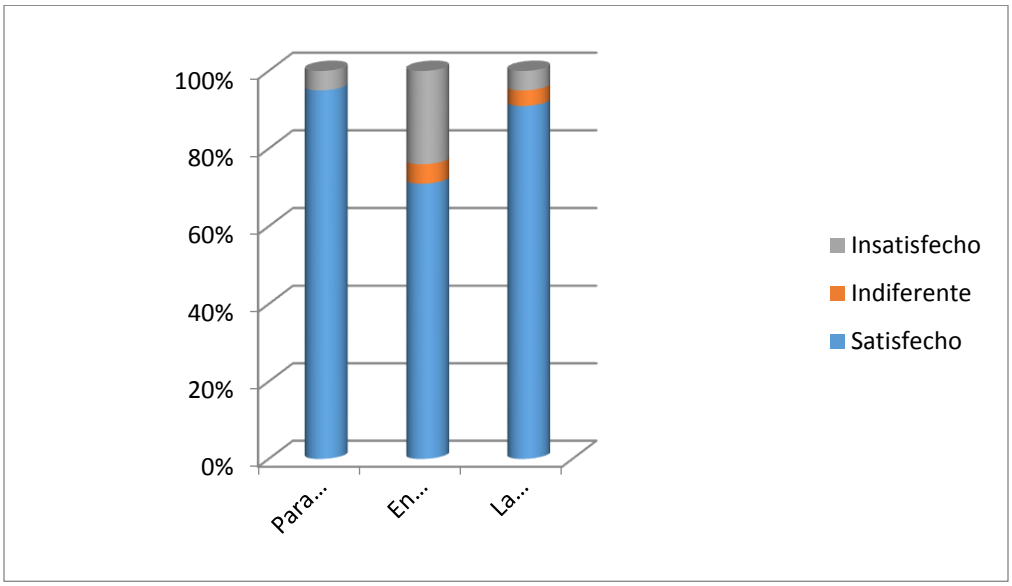


Grafica 48: Satisfacción intrínseca del trabajo

Para el 100% de los egresados, el 96%, 95% y 91% según cada ítem se encuentran satisfechos con la satisfacción intrínseca de su sitios de trabajo y el 5%, 4% y 2% se encuentran insatisfechos para cada ítem.

Respuestas	Para usted es importante que su grupo de trabajo reconozca las mejoras que realiza en sus labores.	En general, las condiciones de trabajo (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc.) son satisfactorias.	La Empresa donde trabajo me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional.
Satisfecho	95%	71%	91%
Indiferente	0%	5%	4%
Insatisfecho	5%	24%	5%
total	100%	100%	100%

Tabla 49: Satisfacción con la motivación y reconocimiento

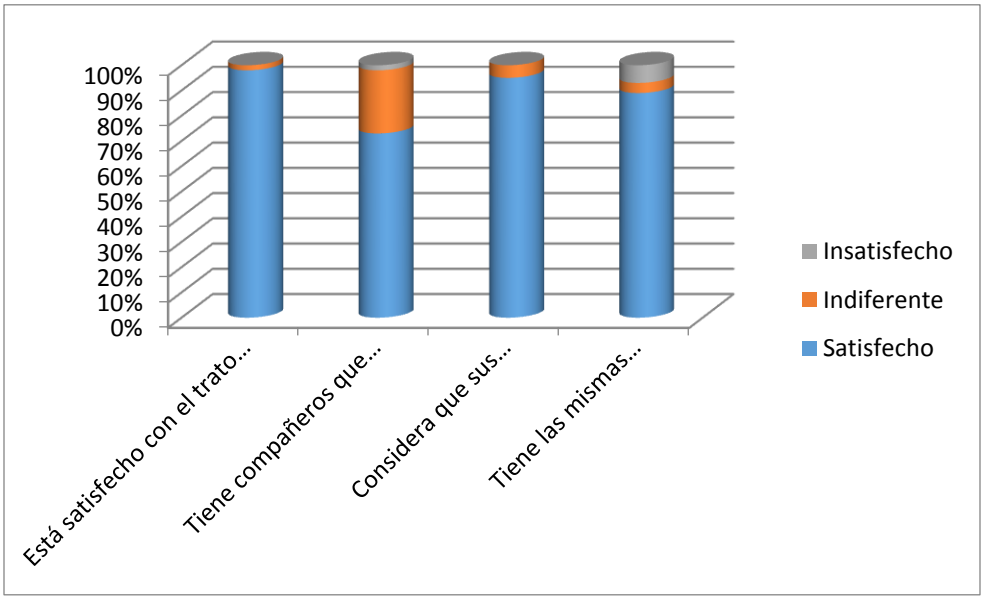


Grafica 49: Satisfacción con la motivación y reconocimiento

Entre la población encuestada, la motivación y reconocimiento un 95%, 91% y 71% se siente satisfecho, seguidos por un 24% y un 5% de insatisfacción según cada ítem.

Respuestas	Está satisfecho con el trato que recibe por parte de sus compañeros de trabajo.	Tiene compañeros que considera sus amigos en la empresa.	Considera que sus compañeros de trabajo apoyan su labor.	Tiene las mismas oportunidades, beneficios y posibilidades que sus compañeros de trabajo.
Satisfecho	98%	73%	95%	89%
Indiferente	2%	25%	5%	4%
Insatisfecho	0%	2%	0%	7%
total	100%	100%	100%	100%

Tabla 50: Satisfacción con los compañeros de trabajo



Grafica 50: Satisfacción con los compañeros de trabajo

La percepción que tienen los egresados en cuanto a sus compañeros de trabajo es que el 98%, 95%, 89% y 73% está satisfecho, el 7% y 2% insatisfechos según cada ítem.

De los resultados obtenidos se evidencia en nuestro estudio que el 65% de la muestra está trabajando, aspecto importante para nosotros ya que partimos y trabajamos con el 100% de ellos, es relevante tener en cuenta que de este porcentaje, el 78% son mujeres y el 22% hombres, esto debido a que la mayoría de los estudiantes del programa de psicología son mujeres, por lo tanto no se evidencian relaciones directas de género con la satisfacción laboral, por otro lado el 33% de la población seleccionada no se encuentran laborando y el 2% no se logró contactar.

El 56% de nuestros encuestados están entre 26 y 30 años, un 18% se ubican entre 20 a 25 años, otro 18% entre 31 a 35 años y un 7% están entre los 36 y 40 años, esto nos indica que la mayoría de los egresados con un porcentaje de 74% encuestados se encuentran laborando en un rango de edad entre 20 a 30 años.

Es importante también mencionar que la mayoría de los egresados indican estar viviendo en estrato tres y además mencionan no haber cambiado su sitio de residencia el último año, esto nos hace entender que su ubicación laboral no les ha permitido realizar este tipo de cambios.

El 95% de los profesionales poseen solo el título de pregrado, y el 6% están cursando un postgrado o especialización, esto nos muestra la necesidad de tener programas de educación continua ofertadas por la Universidad ya que el 95% de los egresados encuestados lo requieren.

También podemos ver que la tendencia nos muestra que el 85% de los egresados encuestados son empleados siendo solamente un 15% los que trabajan como independientes.

Se puede considerar que el 76% de los encuestados se encuentran trabajando en el área de recursos humanos, aspecto que ha sido una constante, posiblemente porque se ubican laborablemente más fácil, además del 100% de los encuestados el 56% están contratados a término indefinido situación que contradice el imaginario de muchos egresados. También encontramos que el 98% de los egresados trabajan tiempo completo.

Respecto al nivel del cargo desempeñado encontramos que el 85% de los encuestados trabajan como profesionales y un 5% tiene tendencia a la Gerencia en ciertas áreas , elemento que nos hace pensar que la formación recibida se ajusta a este nivel y se corrobora cuando los egresados mencionan que se sienten satisfechos respecto a la categoría de remuneración, específicamente en las oportunidades de formación, el grado en que la empresa cumple el convenio y leyes laborales, y la forma en que se da la negociación en aspectos laborales. Además encontramos que el ingreso promedio mensual del 45% de los egresados está entre 3 y 4 salarios mínimos legales vigentes (S.M.L.V.) y el 53% de ellos reciben entre 1 y 2 S.M.L.V., y solo un 2% gana entre 5 y 6 S.M.L.V.

Asimismo se puede es señalar que en la categoría de satisfacción con la supervisión el 93% de los egresados se sienten satisfecho con la relación con sus superiores, al preguntarlo vemos que son personas que tiene poco nivel de conflicto en la organización, manifestando sentirse bien independientemente de la remuneración económica. Al igual que el 90% de los encuestados dicen estar satisfechos con el ambiente físico de trabajo.

7 DISCUSIÓN

Este proyecto de desarrollo tuvo como propósito principal identificar la satisfacción laboral que tienen los egresados del programa de psicología de la Fundación Universitaria Los Libertadores en sus sitios de trabajo y sí se sentían, o no satisfechos. Además, se identificó aquellos factores asociados que generan o no satisfacción laboral. A continuación, se plantean los principales hallazgos de este estudio.

Para la Fundación Universitaria Los Libertadores, la atención de los egresados, forma parte de un macro proyecto institucional (2013-2017) que tiene entre sus objetivos diseñar e implementar un observatorio de Egresados que permita vincular a la comunidad de egresados como aliados estratégicos de la Institución.

Teniendo como parámetro el Sistema Nacional de Acreditación (CNA), que establece los lineamientos para la acreditación de programas de pregrado, en conjunto de políticas, estrategias, procesos y organismos cuyo objetivo es el de garantizar en la sociedad instituciones de educación superior para que cumplan con los más altos requisitos de calidad, de este modo al mejorar la calidad en la formación académica que reciben los estudiantes debe mejorar también las oportunidades de Empleabilidad y así mismo que estos tengan una alta satisfacción en los empleos que están ejerciendo actualmente o que van a ejercer en un futuro, de este modo al mejorar la calidad en la formación académica que reciben los estudiantes debe mejorar también las oportunidades de Empleabilidad y así mismo que estos tengan una alta satisfacción.

En este proyecto de desarrollo se evidencia que la satisfacción laboral que presentan los egresados del programa de psicología, manifiestan estar satisfechos en el momento de responder el cuestionario, teniendo en cuenta que al ser su primer empleo su actitud es positiva ya que le restan importancia a algunos aspectos como la remuneración económica, por sentirse en un proceso de aprendizaje nuevo y enriquecedor que le permitirá obtener la experiencia para acceder a mejores oportunidades laborales. Según las teorías de la Satisfacción laboral, nuestro estudio se apoyó en los modelos basados en el contenido, estas determinan las necesidades, intereses y deseos del trabajador, bien en aspectos o facetas derivadas del propio trabajo, se establece una

relación causal entre la satisfacción en el trabajo y alguna de las características propias del mismo.

De los diferentes ítems que se evaluaron en el instrumento de satisfacción laboral, podemos decir que en las categorías evaluadas, y según el análisis de los resultados se identifica que:

En la categoría de la participación, la mayoría de los egresados señalan sentirse satisfechos con las decisiones que deben tomar en su grupo de trabajo, pero no tanto en la participación con las decisiones relativas a la empresa, por lo tanto se puede decir que a pesar de estar satisfechos, no pueden participar fácilmente. Para Herzberg (1959) los factores higiénicos como lo son la participación, entorno físico y supervisión, nos permiten aislar y determinar la satisfacción e insatisfacción de los trabajadores, mientras que en la categoría que hace referencia a la supervisión realizada por los jefes y superiores se encontró que la gran parte de los encuestados se encuentran satisfechos, contrarios a lo esperado y propuesto por Herzberg que lo categoriza en los factores que generan insatisfacción.

En cuanto a la relación que tienen los egresados con sus compañeros es buena, encontrando que los egresados se encuentran satisfechos con el trato y apoyo recibido, además de un 73% que cree tener compañeros que consideran sus amigos, donde Mayo(1946) indica que “la necesidad de ser aceptado y querido por los compañeros es más importante que los incentivos físicos o económicos propuestos por la empresa, por tanto había que cuidar los factores psicológicos y sociales del trabajador pues su repercusión en el desempeño parecía evidente”, de esta manera evidenciamos que la percepción que tienen los egresados en relación a sus compañeros lo ven como un valor agregado; es decir que tiene competencias como trabajo en equipo, comunicación asertiva, confianza, entre otras, en la que Maslow (1954)nos indica que las necesidades pueden

satisfacerse por medio de recompensas intrínsecas que las personas se dan por sí mismas, confirmando lo que se encontró en los egresados.

Teniendo en cuenta que Muñoz (1990) señala que un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interese le permite tener un ambiente que le posibilita estar a gusto, y les resulte atractivo por el hecho de percibir una serie de remuneraciones, situación que igualmente podemos afirmar que ante la motivación y el reconocimiento, los egresados de psicología tienen un patrón de motivación activado dirigido a satisfacer sus necesidades concretas, aunque este grado de necesidad no se dé de la misma intensidad en un mismo individuo, McClellan (1964); la gran mayoría de los egresados señalan estar motivados por el hecho de estar practicando lo que aprendieron en la Institución Universitaria, a pesar de que las condiciones de trabajo y salariales no sean las deseadas, ya que identificamos que no reciben la compensación suficiente, donde el 53% de los egresados encuestados reciben entre 1 y 2 salarios mínimos, sin embargo es importante mencionar que ellos aunque sea con esta limitación se ven inclinados a sentirse satisfechos por medio de los demás factores que lo componen.

También observamos que el contrato psicológico entre el empleado y el empleador, entendiendo el contrato psicológico como la percepción de ambas partes, organización e individuo, (Guest y Conway, 2002), en este sentido, en la medida en que se cumpla dicho contrato, el empleado tendrá actitudes positivas o negativas hacia su trabajo, de esta manera evidenciamos que el cuestionario aplicado a los egresados de psicología, muestra que el contrato psicológico ofrecido por las diferentes empresas a las que se encuentran vinculados, cumplen en su mayoría con el contrato, generando una percepción de satisfacción en sus empleados.

Es importante mencionar que los estudios realizados sobre satisfacción laboral, se identifica que muchos de los trabajadores encuestados no están muy satisfechos en sus sitios de trabajo y donde la labor tiene una incidencia directa sobre la vida y el bienestar de estas mismas personas, en esta investigación, podemos dar cuenta que los egresados están satisfechos de su trabajo teniendo en cuenta que es su primer trabajo pero sería pertinente evaluar que tan satisfechos se sentirían con las mismas condiciones que tienen pero con una mayor experiencia y en otro ámbito laboral por eso se sugiere un estudio longitudinal para poder evaluar este tipo de cambios

Entre las limitaciones que tuvimos en el proceso de investigación se encuentra que a pesar de que se calculó el porcentaje de confiabilidad para este tipo de población, con un 90% de confiabilidad de 65 egresados, se alcanzó una participación de 55 personas quienes se encuentran actualmente laborando, dando una muestra significativa para medir el tipo de satisfacción laboral, en este grupo, además es importante mencionar que los trabajos con esta población dentro de las Universidades es complejo, ya que el contacto con esta población para la oficina de egresados ejerce las políticas de privacidad de la información donde además se encuentran realizando organización y actualización de sus bases de datos y se inclinan al mejoramiento de cada uno de los elementos.

Para la psicología es significativo reconocer la satisfacción laboral ya que actualmente los sitios de trabajo se han convertido en un segundo hogar para las personas en la cual influye no solo el aspecto organizacional sino la vida misma de los individuos. Margarita Chiang Vega, María José Martín Rodrigo, Antonio Núñez Partido (2010).

En términos generales los egresados de psicología se encuentran satisfechos laboralmente, ya que la formación académica recibida les ha brindado las herramientas necesarias para desenvolver su profesión en sus sitios de trabajo.

Por ende se puede decir que lo elementos necesarios que le ha proporcionado la universidad, los han encontrado para su desempeño laboral.

Los egresados necesitan un mayor acompañamiento en cuanto a la oferta post gradual que debe ofrecer la universidad, teniendo en cuenta que el proceso de acreditación exigido por el ministerio de educación implica hacer un seguimiento pero también responder a las necesidades.

El 95% de los profesionales poseen solo el título de pregrado, y el 6% están cursando un postgrado o especialización, esto nos muestra la necesidad de tener programas de educación continua ofertadas por la Universidad ya que el 95% de los egresados encuestados lo requieren.

Se puede considerar que el 76% de los encuestados se encuentran trabajando en el área de recursos humanos, aspecto que ha sido una constante, posiblemente porque se tiene un mejor nivel de reconocimiento y las necesidades propias de los egresados en el momento de ser egresados.

Del 100% de los encuestados el 56% están contratados a término indefinido, resultado que nos permite inferir el buen desempeño y la estabilidad que se genera de acuerdo a su desempeño; situación que contradice el imaginario de algunos miembros de la comunidad educativa

También encontramos que el 98% de los egresados tiene un contrato directo con la empresa con una intensidad de ocho (8) horas diarias. (Tiempo completo).

Respecto al nivel del cargo desempeñado encontramos que el 85% de los encuestados trabajan como profesionales. Un 5% está proyectado a cargos gerenciales; resultado que nos permite inferir la posibilidad de proyección o de hacer carrera profesional en las organizaciones.

Encontramos que el ingreso promedio mensual del 45% de los egresados está entre 3 y 4 salarios mínimos legales vigentes (S.M.L.V.) y el 53% de ellos reciben entre 1 y 2 S.M.L.V., y solo un 2% gana entre 5 y 6 S.M.L.V. Relacionando estos resultados con los generados por los observatorios laborales, encontramos que el 50% de los profesionales egresados se encuentran sobre la media con referencia al pago nacional para el psicólogo; sin embargo, es llamativo que el otro 50% se encuentren por debajo de dicha media nacional, situación que sopesan con sentirse satisfechos por la oportunidad de adquirir experiencia laboral en su profesión.

La investigación aporta al Factor de Calidad Egresados, dado por el CNA, acerca del seguimiento de los egresados; ya que permitió: Actualizar los registros de los egresados del programa (Existían 50 % a llegar al 99%) sobre ocupación y ubicación profesional de los mismos.

Se evidenció, la correspondencia que existe entre la ocupación y ubicación profesional egresado de Psicología y su perfil profesional (Del 100% de la muestra, el 65%, se encuentra laborando como Psicólogo).

Con relación al proceso de formación y la satisfacción laboral, los egresados manifiestan sentirse conformes con su formación profesional; ya que les permite laborar en los diferentes campos de las Psicología; sin embargo, manifiestan necesitar un programa de formación continua, para mejorar su perfil ocupacional.

Aunque el 33% de los egresados no se encuentran vinculados laboralmente, manifiestan estar conformes con la formación recibida; sin embargo recomiendan a la Universidad, desarrollar estrategias y redes para impactar de mejor manera las ofertas laborales a los profesionales de la Universidad.

Es importante rescatar la necesidad de estrechar vínculos con empleadores para conocer la demanda laboral frente a la oferta formativa de las instituciones de educación superior.

Este proyecto de desarrollo también permite evidenciar que las competencias de un profesional de psicología de la Fundación Universitaria Los Libertadores, se cumplen en un 40%, ya que los egresados son personas altamente adaptables y propositivas, teniendo en cuenta las competencias que caracterizan a un profesional en psicología libertador.

Uno de los aspectos del perfil de psicólogo es ser un profesional con capacidad de desempeñarse en las diferentes áreas de la Psicología y aportar a la solución de los principales problemas del país.

Este proyecto permite evidenciar que para mejorar la calidad en la formación educativa se debe ampliar el espectro de investigación científica, en temas como impacto social, empleabilidad y modelos de seguimiento a egresados. Ya que en este momento la institución cuenta con grandes necesidades en lo que respecta a egresados.

8. **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

8.1 Conclusiones

Como conclusión de este proyecto de desarrollo el cual consistió en describir y analizar los factores que determinan la satisfacción laboral en relación con los egresados de psicología graduados en el año 2013 de la Fundación Universitaria Los Libertadores, se puede concluir que, en términos generales la motivación y el reconocimiento que reciben los egresados en su lugar de trabajo es satisfactoria por que el salario, horarios vacaciones, beneficios sociales, etc., les proporciona oportunidades para desarrollar su carrera profesional y adicionalmente en sus sitios de trabajo reconocen en ellos las mejoras que realizan en sus labores.

El factor de supervisión y participación que tienen los egresados en su lugar de trabajo es satisfactorio ya que les permite participar en las decisiones de su departamento o sección de una manera autónoma en aspectos relativos a su trabajo pero en cuanto a las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa para los egresados no les es fácil participar; mientras que la supervisión con sus jefes y superiores es satisfactoria, señalando que son tratados con igualdad y justicia.

Para los egresados la interacción y el nivel de relación que se establece con los compañeros de trabajo es importante ya que manifiestan estar satisfechos y apoyados en sus labores permitiéndoles un mejor ambiente de trabajo. Al igual que es importante las condiciones físicas, como la higiene, la temperatura, la ventilación y espacio que dispone en su lugar de trabajo, esto les permite tener una buena satisfacción.

Podemos concluir que a pesar de que en la categoría de remuneración el ítem que mide el salario es bajo para los egresados, las oportunidades que le ofrece la empresa para su promoción, formación y el grado en el que se cumplen los convenios y negociaciones, su ambiente físico, su supervisión y participación, motivación y reconocimiento, y la relación con los compañeros de trabajo es más significativo para las organizaciones a la hora de mantener a sus empleados que incluso la misma remuneración económica.

También se observa que las relaciones interpersonales es un factor que puede incidir en la presencia de la insatisfacción en las personas, teniendo en cuenta los diferentes espacios donde se desenvuelven y las relaciones interpersonales que establecen los trabajadores pueden afectar de forma directa o indirecta las labores que desarrollan, y su propia satisfacción

Otro factor importante y relacionado con otros elementos del trabajo tiene que ver la remuneración que se le da a el egresado, ya que ellos buscan ser recompensados y motivados con este factor para generar satisfacción en estos mismos, en cuanto a su sitio de trabajo, a fin de que los niveles motivacionales de cada persona no se vean disminuidos por estar recibiendo la remuneración que estos no desean.

Por último, es conveniente e importante que la universidad aporte en el proceso de desarrollo ya que los egresados son un factor importante de acuerdo a las políticas de educación porque es una forma de medir el impacto del programa en el entorno social, que nos da un gran valor para entender el desarrollo de los mismos.

Por ello la oficina institucional de egresados se encuentra en el seguimiento continuo de los egresados, desarrollando programas y actividades que permitan una participación activa de los

mismos dentro de la institución, desarrollando el observatorio institucional como está planteado en el macro proyecto institucional 2013-2017, para fortalecer los vínculos con esta comunidad.

8.2 Recomendaciones

Finalmente para futuras investigaciones proponemos realizar un estudio longitudinal para medir la evolución de la Satisfacción Laboral en los egresados de psicología.

Además este tipo de estudio se puede replicar a todos los programas de la Fundación Universitaria Los Libertadores ya que no se han realizado investigaciones que den cuenta de ello.

Generar estrategias como hacer usos de las redes sociales y tecnologías de la información, la página institucional de la universidad para que todos los egresados de la institución puedan conocer el portal de empleabilidad de los egresados para búsqueda de ofertas laborales.

Realizar un seguimiento continuo de los egresados de los diferentes programas para apoyar los procesos de acreditación y registros calificados de forma oportuna, por medio de actualización de datos

Realizar actividades de oferta académica post gradual que permita a los recién egresados continuar con su formación como lo son maestras, especializaciones y diplomados

Talleres ocupacionales previos a la graduación para fortalecer habilidades de empleabilidad como lo son: etiqueta y protocolo acerca de cómo se solicita un empleo, como se hace una hoja de vida, etc.

Dar a conocer el sistema de beneficios e incentivos a estudiantes que por su calidad académica pueden acceder (realizando conferencias de los beneficios que ofrece la universidad a los últimos semestres de los diferentes programas).

Generar un sistema de becas y mayores incentivos donde los egresados destacados puedan continuar su formación profesional, ya sea dentro de la misma institución o con los convenios que ya existen con otras universidades.

REFERENCIAS

Arnedo, B y Castillo, M. (2009). *Satisfacción laboral de los empleados del instituto de previsión social del personal docente y de investigación de la universidad de oriente*. Trabajo de grado, Universidad de Oriente, Sucre, Venezuela.

Argyris, C. (1960). Understanding organizational behavior. Homewood, IL: Dorsey.

Atalaya, M., (1999). Satisfacción laboral y productividad. Revista de Psicologia. 3 (5). Recuperado de: http:/www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfacción-laboral-y-productividad/

Barrientos, A., *Satisfacción y desempeño laboral*. Recuperado el 07 de agosto de 2014 de: http://www.minsa.gob.pe/DGSP/clima/archivos/teleconferencias/X_Teleconf/Satisfaccion-Desempe%C3%B1o.pdf

Cavalcante, Jeronimo (2004). *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias publicas de la región de Jacobina (Bahía-Brasil).* Tesis Doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona.

Camacho, A. & Arroyave, I. (2010). *Propuesta de un plan de comunicaciones internas orientado a la motivación de los empleados de la empresa dinissan santa marta,* Tesis de maestría no publicada, Universidad Sergio Arboleda, Santa Marta.

Chiang, M. & Ojeda, J. (2011). *Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres.* Recuperado el 20 de agosto del 2014 de: http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v58n2/v58n2a3.pdf

Chiang, M., Rodrigo, M. & Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.*

Comisión de las Comunidades Europeas (2001). ¿Qué es la responsabilidad social de las empresas?. *Libro Verde: fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas* (p.7). Recuperado de: http://www.mas-business.com/documentos/Libro%20verde%20de%20la%20RSE%20CCE%202001.pdf

Davis, K., Newstrom, J. (1997). *Comportamiento humano en el trabajo, comportamiento organizacional.* México. Ed: Mc Graw Hill.

Delgado, S., Ortiz, M., Vargas, G., Bonilla, R., Morales, J., Saretzki, N., & Forero, C. (Coords.) (2006) *Asociación Colombiana de Universidades ASCUN Red SEIS Seguimiento de Egresados Instituciones de Educación Superior*. Barranquilla.

Diaz, L. (1998). *Psicología del trabajo y las organizaciones, concepto, historia y método.* Departamento de psicología cognitiva, social y organizacional. Universidad de laguna. Recuperado el 5 de agosto del 2014 de: http://ldiazvi.webs.ull.es/pstro.pdf

Diccionario Electrónico, [documento de www] URL http://definicion.mx/trabajo/#ixzz3COaqeqkU

Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad.* Tesis pregrado. Universidad Rafael Landivar, Quetzaltenango, Guatemala.

García, D. (2004). ¿De qué hablamos cuando hablamos de responsabilidad? *La responsabilidad social de la empresa: una definición desde la ética empresarial.* (p.81). Recuperado el 28 de Marzo de 2013 de: http://www.chap.gva.es/web/rveh/pdfs/n12/debate3_12.pdf

Hernández, D. (2009). *La gestión y el buen manejo del área de recursos humanos para el éxito de la organización*. Universidad de la Sabana. Bogotá D.C.

Gamboa, E. J. (2010).*Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes*. Revista Psicología Cientifica.com. Recuperado el 1 de agosto de 2014 de: http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-descripcion-teorica-de-sus-determinantes

Gamboa, J., Gracia, F., Ripoll, P., & Peiró, J., (2007). *La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedente de la satisfacción laboral*. Recuperado el 02 de Julio de 2013 de: http://www.ivie.es/downloads/docs/wpasec/wpasec-2007-01.pdf

Llanio, G. Dopico, I. Suros, E. (2010). El impacto de los procesos de acreditación en la calidad de la educación.

Maffiol, L. (2013). *Proyecto: Observatorio Institucional de Egresados (primera versión).*

Martinez, J. (2011). La Empleabilidad: una competencia personal y una responsabilidad social. *Contribuciones a las Ciencias Sociales.* Recuperado de: http://www.eumed.net/rev/cccss/15/jamg.html

Ministerio de Educacion Nacional (2013). *Consejo nacional de acreditación.* Recuperado: http://www.cna.gov.co/1741/article-186382.html

Meliá, J. y Peiró, J.(1998) *Cuestionario de satisfacción laboral S20/ 23.* Recuperado: http://www.uv.es/~meliajl/Research/Cuest_Satisf/S20_23.PDF

Ministerio de Educación Nacional. (2006). *Lineamientos para la acreditación de programas.*Recuperado:http://cmsstatic.colombiaaprende.edu.co/cache/binaries/articles186359_lineamientos_2.pdf?binary_rand=6205

Ministerio de Educación Nacional (2013). *Comisión Nacional de Aseguramiento de la calidad de la Educación Superior*. Recuperado el 10 de junio de 2013 de: http://www.mineducacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/article-227123.html

Moliner, M. (1988) Diccionario de uso del español. Madrid: Ed. Gredos.

Monter y León (2004). Sistema de clasificación del método en los informes de investigación en psicología. Redalyc. (5), (pp. 118-119). Recuperado de: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33701007

Muñoz, A. (1990) *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo.* Tesis de doctorado no publicada. Universidad Complutense, Madrid, España.

Navarro, E. (2008) *Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la comunidad valenciana.* Tesis de doctorado no publicada. UPV, valencia, España.

Quintero, N., Africano, N., Faría, E. (2008). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago*. Universidad de Zulia.Revista Negotium.

Ramirez, I., Revelo, S., Palmito, D. (2014). *Seguridad Industrial.* La hormiga Putumayo

Robbins, S. *Comportamiento organizacional.* México D.F., Ed. Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A., 1987.

Robbins, S. y Coulter, M. *Administración.* México D.F., Ed. Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A., 1996.

Rodriguez, K. (2002). *El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza.* Universidad de Granada. Recuperado el 3 de Junio de 2014 de: http://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf

Rodriguez, S. (2010). *Sobre la empleabilidad de los graduados universitarios en Catalunya: del diagnostico de la acción.* Barcelona, España. Revista de educación, 351.

Velásquez, J. (2001). *Curso elemental de psicología.* New York. Ed. Selector. Recuperado el 26 de marzo del 2015 de: https://books.google.com.co/books?id=ozVsbOtgKvkC&pg=PA134&dq=definicion+percepcion&hl=es&sa=X&ei=v9MpVd-LMrCPsQS0rIGwDA&ved=0CBsQ6AEwAA#v=onepage&q=definicion%20percepcion&f=false

ANEXOS

Anexo 1. Misión y Visión de la oficina de egresados de la Fundación Universitaria Los libertadores

Misión

La Oficina de los Egresados de la Fundación Universitaria Los Libertadores, busca mantener el vínculo institucional construido con sus graduados a través de actividades que complementen su desarrollo profesional, social, cultural, laboral y empresarial; incrementando de esta manera, el sentido de pertenencia de los egresados con su Alma Mater.

Visión

En el año 2017 la Oficina de Egresados de la Fundación Universitaria Los Libertadores, será reconocida por la innovación en los procesos comunicacionales y de participación de sus graduados en las acciones emprendidas por la Institución. Así mismo, será referida a nivel nacional e internacional como experiencia significativa de modelos integrados de información, que permiten el seguimiento de sus graduados e implementan procesos de mejora continua.

En consecuencia de esta relación surgen conveniencias mutuas, a la Institución le permite conocer y evaluar dentro de un periodo determinado la eficiencia profesional, la aceptación en el mercado laboral, y la correspondencia entre la formación académica y las necesidades laborales, hacer parte de un modelo evaluativo de la calidad de la educación y formación profesional,

realizar una autoevaluación de sus programas y si es necesario replantear su quehacer, conocer la vinculación laboral del egresado a la cual se ha incorporado gracias a la formación académica impartida en la institución, también actualizar y complementar la información básica del egresado, entre otras; al egresado le permite participar activamente en los procesos de mejoramiento académico, fortalecer el sentido de pertenencia con la institución que lo formó, hacer parte de las actividades programadas por la Universidad en los ámbitos culturales, sociales, científicos y deportivos, identificar las debilidades y fortalezas presentadas en su desempeño profesional, lo cual permite contribuir al mejoramiento en la formación profesional de nuevas promociones de egresados.

Anexo 2. Carta de validación

FUNDACION UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES

FACULTAD DE PSICOLOGIA

COORDINACION DE EGRESADOS

Estimado Profesor:

Me dirijo a usted, en la oportunidad de solicitar su valiosa colaboración, para la revisión del siguiente instrumento, diseñado para conocer la satisfacción laboral de los egresados, de la Fundación Universitaria Los Libertadores. El cuestionario está estructurado en una serie de ítems referidos al tema planteado anteriormente. A continuación se le presenta un formato para validar dicho instrumento. Finalmente le expreso mi agradecimiento por su receptividad para dar su opinión como experto en la materia.

Atentamente,

Natalia Cortes N.

Paola Sandoval R.

	MOTIVACION Y RECONOCIMIENTO: Hace referencia a la retribución y a sus diferentes formas ya que juegan un papel importante en el refuerzo del compromiso del individuo, la cual sería la fuerza interior que empuja a la gente a trabajar, a cuidar su tarea y por ende su puesto de trabajo (infestas, 2001), reconocimiento social que percibe, el complemento económico que recibe, la forma de acceder al cargo, el tiempo del cual dispone para realizar sus tareas y las condiciones materiales en que realiza su trabajo	**Insatisfecho**	**Indiferente**	**Satisfecho**

Anexo 3. Categorías a validar

24	Cuando hago mejoras en mi trabajo son reconocidas por mi grupo de trabajo	**Muy** ☐ **Bastante** ☐ **Algo** ☐	☐	**Algo** ☐ **Bastante** ☐ **Muy** ☐
25	En general, las condiciones de trabajo (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc.) son satisfactorias.	**Muy** ☐ **Bastante** ☐ **Algo** ☐	☐	**Algo** ☐ **Bastante** ☐ **Muy** ☐
26	La Empresa donde trabajo me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional.	**Muy** ☐ **Bastante** ☐ **Algo** ☐	☐	**Algo** ☐ **Bastante** ☐ **Muy** ☐

	SATISFACCION CON LOS COMPAÑEROS: Las personas obtienen más del trabajo que le puro dinero o realizaciones materiales. Para la mayoría, también llena la necesidad de contacto social también satisface necesidades de trato personal. Por tanto, no es sorprender que tener compañeros amigables y que brinden apoyo aumenta la satisfacción laboral. Por ejemplo, la base de toda actitud favorable tiene que ver con el percibir una situación equitativa, ser tratado con justicia, o en todo caso, tener los mismos beneficios, oportunidades, posibilidades y limitaciones que nuestros compañeros de trabajo, lo contrario genera malestar, y sentimientos que pueden explotar de diferentes modos, entre ellos, el deficiente desempeño.	**Insatisfecho**	**Indiferente**	**Satisfecho**
27	Está satisfecho con el trato que recibe por parte de sus compañeros de trabajo	**Muy** ☐ **Bastante** ☐ **Algo** ☐	☐	**Algo** ☐ **Bastante** ☐ **Muy** ☐
28	Tiene compañeros que considera sus amigos en la empresa	**Muy** ☐ **Bastante** ☐ **Algo** ☐	☐	**Algo** ☐ **Bastante** ☐ **Muy** ☐

29	Considera que sus compañeros de trabajo apoyan su labor.	**Muy** ☐ **Bastante** ☐ **Algo** ☐	☐	**Algo** ☐ **Bastante** ☐ **Muy** ☐
30	Tiene las mismas oportunidades, beneficios y posibilidades que sus compañeros de trabajo.	**Muy** ☐ **Bastante** ☐ **Algo** ☐	☐	**Algo** ☐ **Bastante** ☐ **Muy** ☐

Anexo 4. Formato de validación experto 1

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Título del proyecto: Satisfacción del Egresado de la Fundación Universitaria Los Libertadores

Nombre de los estudiantes: Natalia E. Cortes y Paola Sandoval

Experto: Giovanni González

Cargo que Desempeña: Docente supervisor de prácticas Fac. Psicología FULL

Instrucciones: Determinar si el instrumento de medición, reúne los indicadores mencionados y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando una equis (X) en el casillero correspondiente.

N°	Indicadores	Definición	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades			X		
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.				x	
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio.				x	
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones	x				
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular	x				
8	Marco de Referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.				x	

9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables, dimensiones e indicadores del problema.	x				
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado					NO

Observaciones:

Ítems de motivación y reconocimiento

El ítem 24 está acorde con los criterios de validez propuestos. La escala propuesta (insatisfecha, indiferente y satisfecha) no se ajusta al enunciado del ítem.

El ítem 25 está acorde con los criterios de validez propuestos.

El ítem 26 está acorde con los criterios de validez propuestos. La escala propuesta (insatisfecha, indiferente y satisfecha) no se ajusta al enunciado del ítem.

Ítems de satisfacción con los compañeros

El ítem 27 está acorde con los criterios de validez propuestos.

El ítem 28, la pregunta no es clara y puede confundir al evaluado No se ajusta al concepto de satisfacción laboral.

El ítem 29 no se ajusta al constructo evaluado (Satisfacción laboral) evalúa más trabajo en equipo.

El ítem 30 no se ajusta al constructo evaluado (Satisfacción laboral) evalúa más justicia organizacional.

Anexo 5. Formato de validación experto 2

	MOTIVACION Y RECONOCIMIENTO: Hace referencia a la retribución y a sus diferentes formas ya que juegan un papel importante en el refuerzo del compromiso del individuo, la cual sería la fuerza interior que empuja a la gente a trabajar, a cuidar su tarea y por ende su puesto de trabajo (Infestas, 2001), reconocimiento social que percibe, el complemento económico que recibe, la forma de acceder al cargo, el tiempo del cual dispone para realizar sus tareas y las condiciones materiales en que realiza su trabajo	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho
24	Cuando hago mejoras en mi trabajo son reconocidas por mi grupo de trabajo	Muy ☐ Bastante ☐ Algo ☐	☐	Algo ☐ Bastante ☐ Muy ☐
25	En general, las condiciones de trabajo (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc.) son satisfactorias.	Muy ☐ Bastante ☐ Algo ☐	☐	Algo ☐ Bastante ☐ Muy ☐
26	La Empresa donde trabajo me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional.	Muy ☐ Bastante ☐ Algo ☐	☐	Algo ☐ Bastante ☐ Muy ☐

Hace falta complementar los ítems pa saber qué tan importante es el reconocim para el trabajador. p.e.
Item 24: Para usted es importante que su gr de trabajo le reconozca las mejoras realiza en sus labores.

Deben unificar la redacción a todas en prim persona o en tercera persona.

		Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho
	SATISFACCION CON LOS COMPAÑEROS: Las personas obtienen más del trabajo que ~~le~~ el puro dinero o realizaciones materiales. Para la mayoría, también llena la necesidad de contacto social también satisface necesidades de trato personal. Por tanto, no es de sorprender que tener compañeros amigables y que brinden apoyo aumenta la satisfacción laboral. Por ejemplo, la base de toda actitud favorable tiene que ver con el percibir una situación equitativa, ser tratado con justicia, o en todo caso, tener los mismos beneficios, oportunidades, posibilidades y limitaciones que nuestros compañeros de trabajo, lo contrario genera malestar, y sentimientos que pueden explotar de diferentes modos, entre ellos, el deficiente desempeño.			
27	Está satisfecho con el trato que recibe por parte de sus compañeros de trabajo	Muy Bastante ☐ Algo ☐	☐	Algo ☐ Bastante ☐ Muy ☐
28	Tiene compañeros que considera sus amigos en la empresa	Muy ☐ Bastante ☐ Algo ☐	☐	Algo ☐ Bastante ☐ Muy ☐
29	Considera que sus compañeros de trabajo apoyan su labor.	Muy ☐ Bastante ☐ Algo ☐	☐	Algo ☐ Bastante ☐ Muy ☐
30	Tiene las mismas oportunidades, beneficios y posibilidades que sus compañeros de trabajo.	Muy ☐ Bastante ☐ Algo ☐	☐	Algo ☐ Bastante ☐ Muy ☐

El ítem 30 me parece que no mide la satisfacción con los compañeros

Ate. Dolly Eristh Vargas

Anexo 6. Formato de validación experto 3

		referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.					
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables, dimensiones e indicadores del problema.					
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado					

Observaciones:

V°B

Anexo 7. INSTRUMENTO DE SATISFACCION LABORAL EN EGRESADOS

INSTRUMENTO

Evaluación de satisfacción laboral del egresado de la Fundación Universitaria Los Libertadores

Nombre completo: _____ **Cedula:** _____

Teléfono de contacto: _____ **Email:** _____

Edad: _____ **Genero: F**____ **M**____ **Estrato:**_____ **Estado civil:** _____

Señale aquellos estudios de mayor nivel que usted llego a completar

Formación Profesional

Pregrado: ____ **Programa:** _____ **Año de Graduacion:**_____

Postgrado:____ **Programa:** _____ **Año de Graduacion:**_____

Especializacion:___ **Programa:** _____ **Año de Graduacion:**_____

Maestria:____ **Programa:** _____ **Año de Graduacion:** _____

Doctorado: ___ **Programa:** _____ **Año de Graduacion:** _____

Es usted: Empresario _____ **Independiente** _____ **Empleador** _____

Si usted es empleado o empresario:

Nombre de empresa: _____ **Teléfono de oficina:**_____

Cargo: _____

Situación Laboral

Termino Fijo _____ **Término Indefinido** _____

Obra o Labor _____ **Prestación de servicios** _____

Tipo de horario que tiene en su trabajo

Tiempo Completo _____ **Medio Tiempo** _____ **Turnos rotativos.** _____

Indíquenos en cuál de las siguientes categorías jerárquicas se sitúa usted, aproximadamente en su actual puesto de trabajo dentro de su empresa:

Alta Gerencia _____ **Gerencia Media** _____ **Profesional** _____

Coordinador _____ **Asistente** _____ **Consultor o asesor** _____

Auxiliar _____ **Otro** _____

¿Cuál es su antigüedad en la empresa? Años _____ **y Meses** _____

Apreciado Egresado,

Para la Fundación Universitaria Los Libertadores es muy importante su opinión en el proceso de mejoramiento continuo de nuestros programas académicos, por este motivo le invitamos cordialmente a participar en la evaluación de percepción laboral.

A continuación encontrarán una serie de preguntas, que permitirá al observatorio institucional conocer su percepción sobre su satisfacción y experiencia laboral.

Marque con una (X) la respuesta que considere se ajusta más a su experiencia como egresado de la Fundación Universitaria Los Libertadores, recuerde que por cada afirmación solo puede marcar una casilla, señalando la opción que más se ajuste a su percepción, teniendo en cuenta la siguiente escala:

		Insatisfecho	**Indiferente**	**Satisfecho**
1	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.			
2	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.			
3	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan			
4	El salario que usted recibe.			
5	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar			
6	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.			
7	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.			
8	La iluminación de su lugar de trabajo.			
9	La ventilación de su lugar de trabajo.			
10	La temperatura de su local de trabajo.			

11	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.			
12	Las oportunidades de promoción que tiene.			
13	Las relaciones personales con sus superiores.			
14	La supervisión que ejercen sobre usted.			
15	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.			
16	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.			
17	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa			
18	El apoyo que recibe de sus superiores.			
19	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.			
20	Su participación en las decisiones de su departamento o sección.			
21	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.			
22	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.			
23	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.			
24	Para usted es importante que su grupo de trabajo reconozca las mejoras que realiza en			

	sus labores.			
25	En general, las condiciones de trabajo (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc.) son satisfactorias.			
26	La Empresa donde trabajo me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional.			
27	Está satisfecho con el trato que recibe por parte de sus compañeros de trabajo.			
28	Tiene compañeros que considera sus amigos en la empresa.			
29	Considera que sus compañeros de trabajo apoyan su labor.			
30	Tiene las mismas oportunidades, beneficios y posibilidades que sus compañeros de trabajo.			

Agradecemos su participación y colaboración en los procesos de mejoramiento académico, ya que su opinión es muy importante para nosotros.

Bogotá, D.C. 21 de Julio del 2015

Señores

Comité de Investigación

Fundación Universitaria Los Libertadores

2015

Me dirijo a ustedes con el fin de aprobar y entregar el proyecto de grado *Satisfacción Laboral en los egresados del programa de psicología del año 2013 de la Fundación Universitaria Los Libertadores,* escrito por las estudiantes Deisy Paola Sandoval Ramírez y Natalia Cortes Naranjo.

Agradezco su atención.

Nelson Flórez
Director de Proyecto de grado
neflorezh@libertadores.edu.co

Paola Sandoval R.

Deisy Paola Sandoval Ramirez
Estudiante de Psicologia
dpsandovalr@libertadores.edu.co

Natalia E. Cortes N.

Natalia Esmeralda Cortes Naranjo
Estudiante de Psicologia
necortesn@libertadores.edu.co