

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



Percepciones sobre satisfacción laboral en pre-docentes de dos facultades de una Universidad Privada de Lima

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTOR

Estefanía Carmela Fox Llerena

ASESOR:

Dra. Carmen del Pilar Díaz Bazo

Abril, 2018

DEDICATORIA

A mi padre, Elías, gracias por todo tu apoyo.



AGRADECIMIENTO

El presente trabajo de investigación es el resultado de un largo proceso de aprendizaje, el cual no hubiera sido posible sin el apoyo de las siguientes personas, a las cuales quiero agradecer.

En primer lugar, quisiera agradecer a mi asesora de tesis, la Doctora Carmen del Pilar Díaz Bazo, por su gran apoyo, acompañamiento y dedicación en todo el proceso de aprendizaje, gracias a sus aportes, conocimientos, experiencia, sus críticas constructivas, su paciencia y su motivación hicieron posible que la presente tesis de investigación fuera concluida satisfactoriamente.

Por otro lado, quisiera agradecer a la Dirección de Gestión de la Investigación del Vicerrectorado de Investigación por el financiamiento otorgado a la presente investigación como resultado de haber ganado el concurso del Programa de Apoyo a la Investigación para Estudiantes de Posgrado (PAIP) 2017.

Quisiera aprovechar para agradecer al Dr. Luis Sime y la Dra. Edith Soria, cuyos aportes y sugerencias fueron de mucha ayuda en el proceso de investigación.

Por otro lado, quisiera agradecer a dos grandes amigos que gracias a su motivación, paciencia y palabras de aliento fueron de mucha ayuda para finalizar la tesis: Jennifer Pajan Lan y Diego Macassi.

Por último, quisiera agradecer a mi familia: Elias, Natalia, Debra y Gabriel, por su valioso apoyo y paciencia durante toda esta etapa de posgrado, la cual fue fundamental para mi desarrollo personal y profesional; y a mi madre, que en cada paso que doy, siempre te llevo presente.

Muchas gracias.

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación tiene como objetivo analizar las percepciones que poseen los pre-docentes universitarios de una universidad privada de Lima sobre su satisfacción laboral; para ello, se seleccionó como unidad de análisis a los pre-docentes debido a que esta categoría laboral se encuentra poco explorada a nivel nacional. Se decidió trabajar con 6 pre-docentes, los cuales cumplen la función de jefes de práctica, asistentes de docencia o ayudantes de cátedra que realizan actividades preliminares a la docencia, los cuales están distribuidos de forma equitativa por sexo y por área laboral: facultad de letras y facultad de ciencias, ello se consideró importante para lograr una diversidad en el recojo de las experiencias laborales de los informantes.

El método aplicado fue el fenomenológico, puesto que con él se logró analizar, comprender y explicar la satisfacción laboral desde la propia experiencia de los pre-docentes y poder así responder a la siguiente pregunta de investigación ¿Cuáles son las percepciones de los pre-docentes universitarios sobre su satisfacción laboral?

Siendo el objetivo general de la investigación : analizar las percepciones de los pre-docentes universitarios sobre su satisfacción laboral en dos facultades de una universidad privada de Lima; se plantearon tres objetivos específicos: (i) indagar como perciben los pre-docentes el constructo satisfacción laboral; (ii) explorar como vivencian los pre-docentes su satisfacción laboral; y, (iii) analizar qué condiciones relacionadas a satisfacción laboral perciben los pre-docentes en base a su experiencia laboral.

Al ser la investigación de un enfoque cualitativo, la selección de los informantes, el método de recojo de información (entrevista semi-estructurada) y el análisis de los resultados se hicieron en base al método fenomenológico, el mismo que estuvo orientado a los tres temas de investigación: (i) constructo satisfacción laboral; (ii) vivencia y experiencia laboral; y, (iv) condiciones de satisfacción laboral, los cuales responden a los objetivos específicos de la investigación.

Este método de investigación permitió comprender que los pre-docentes perciben la satisfacción laboral como una manifestación de sentimientos positivos, los cuales se dan en situaciones específicas al desempeñar su labor, tales como eventos fortuitos e inesperados que terminan por sorprender al pre-docente, logrando así su satisfacción laboral. Asimismo, al contrastar los resultados obtenidos de las experiencias de los pre-docentes con la información encontrada de la revisión de la literatura, se entiende la satisfacción laboral como un constructo dinámico que varía de acuerdo a cada sujeto, a su desarrollo laboral y profesional; y de acuerdo a cada situación en la que determinado sujeto se encuentra.



ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| DEDICATORIA | |
| AGRADECIMIENTOS | |
| RESUMEN EJECUTIVO | |
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| CAPÍTULO I: LA SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE | 4 |
| 1.1. CONSTRUCTO SATISFACCIÓN LABORAL | 5 |
| 1.1.1. Definición del constructo satisfacción laboral | 5 |
| 1.1.2. Principales teorías sobre satisfacción laboral | 11 |
| 1.1.2.1. <i>Teoría Bifactorial de Herzberg</i> | 12 |
| 1.1.2.2. <i>Teoría de la discrepancia de Locke</i> | 13 |
| 1.1.2.3. <i>Teoría de grupo de referencia social</i> | 14 |
| 1.1.2.4. <i>Teoría de eventos situacionales</i> | 15 |
| 1.2. SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE | 16 |
| 1.2.1. Estudios sobre satisfacción laboral docente | 19 |
| 1.2.1.1. <i>Estudios sobre satisfacción laboral en el contexto EBR</i> | 20 |
| 1.2.1.2. <i>Estudios sobre satisfacción laboral en el contexto universitario</i> | 21 |
| a) <i>Estudios sobre el nivel o grado de satisfacción laboral docente</i> | 21 |
| b) <i>Estudios sobre factores de satisfacción laboral docente</i> | 25 |
| c) <i>Estudios sobre satisfacción laboral docente como factor causal</i> | 29 |
| CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO | 31 |
| 2.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 31 |
| 2.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN | 32 |
| 2.3. ENFOQUE Y MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN | 33 |
| 2.4. SELECCIÓN DE LOS INFORMANTES | 36 |
| 2.5. INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN | 39 |
| 2.6. RESPETO DE LOS PRINCIPIOS ÉTICOS | 41 |
| 2.7. ANÁLISIS DE LOS DATOS | 41 |

| | |
|---|-----------|
| CAPÍTULO III. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS | 45 |
| 3.1. SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN LA PROPIA EXPERIENCIA Y VIVENCIA LABORAL DE LOS PRE-DOCENTES | 46 |
| 3.1.1. Pre-docente realiza actividades variadas y demandantes | 46 |
| 3.1.2. El rol pre-docente: una situación ambigua | 54 |
| 3.1.2.1. <i>Papel del pre-docente en la enseñanza: líder valorado y reconocido</i> | 54 |
| 3.1.2.2. <i>Papel del pre-docente en la institución de educación superior</i> | 56 |
| a) <i>Pre-docente supervisado y controlado</i> | 57 |
| b) <i>Pre-docente: eslabón más débil de la cadena</i> | 59 |
| c) <i>Evaluación pre-docente: proceso subjetivo</i> | 61 |
| 3.2. CONDICIONES DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PRE-DOCENTE | 62 |
| 3.2.1. Oportunidades de ascender | 62 |
| 3.2.2. Herramientas para la docencia | 64 |
| 3.2.2.1. <i>Cursos de capacitación</i> | 64 |
| 3.2.2.2. <i>Espacio de trabajo para docentes</i> | 67 |
| 3.2.3. Reconocimiento y beneficios laborales | 69 |
| 3.3. CONSTRUCTO SATISFACCIÓN LABORAL | 72 |
| 3.3.1. Satisfacción laboral es felicidad | 72 |
| 3.3.2. Satisfacción laboral es trabajo y tiempo valorado | 74 |
| CONCLUSIONES | 76 |
| RECOMENDACIONES | 80 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 82 |
| ANEXOS | 91 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Definiciones del constructo satisfacción laboral | 5 |
| Tabla 2. Características y eventos situacionales | 15 |
| Tabla 3. Investigaciones sobre satisfacción laboral docente en EBR en el contexto Europeo | 20 |
| Tabla 4. Investigaciones sobre nivel o grado de satisfacción laboral del docente universitario | 23 |
| Tabla 5. Investigaciones sobre factores de satisfacción laboral del docente universitario | 26 |
| Tabla 6. Investigaciones sobre satisfacción laboral del docente universitario como factor causal | 30 |
| Tabla 7. Criterios de selección de informantes | 37 |
| Tabla 8. Caracterización de los informantes | 38 |
| Tabla 9. Categorías preliminares de investigación | 39 |
| Tabla 10. Caracterización del informante – prueba piloto | 40 |
| Tabla 11. Criterios de evaluación: Juicio de experto | 40 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1. Evolución del constructo satisfacción laboral | 7 |
| Figura 2. Componentes de la satisfacción laboral | 8 |
| Figura 3. Factores de satisfacción laboral | 10 |
| Figura 4. Fases para el logro de la satisfacción laboral | 17 |
| Figura 5. Factores de satisfacción laboral en docentes | 18 |
| Figura 6. Distribución de los satisfactores de acuerdo a categorías | 28 |
| Figura 7. Estructura metodológica | 35 |
| Figura 8. Distribución de actividades del pre-docente | 48 |
| Figura 9. Tiempo y remuneración: dos elementos que demanda el pre-docente | 49 |
| Figura 10. El pre-docente en la docencia | 55 |
| Figura 11. Percepción del pre-docente sobre el papel del docente en la institución de educación superior | 57 |
| Figura 12. Percepción del pre-docente sobre su rol en la institución de educación superior | 60 |
| Figura 13. Oportunidad de ascenso perciba por el pre-docente | 63 |
| Figura 14. Herramientas para la docencia | 65 |
| Figura 15. Infraestructura según la percepción del pre-docente | 67 |

INTRODUCCIÓN

Desde los años 30, la satisfacción laboral ha sido abordada desde la psicología organizacional, y ha ido adquiriendo importancia para la Organización Mundial del Trabajo (OMT). Es a partir de los años 90 que empieza a abordarse, la satisfacción laboral, desde el punto de vista del docente, debido al aumento de la competitividad a la que se encuentran sometidas las instituciones educativas como consecuencia de un mundo globalizado, en donde términos como “capital humano” y “gestión del conocimiento” empiezan a integrarse en el sector educativo. A partir de ello, surge un interés por el desarrollo profesional de sus miembros, con lo que se pretende atender a las necesidades y motivaciones que presentan los docentes como protagonistas de la acción pedagógica (Güell, 2014).

Al analizar el constructo satisfacción laboral docente, Caballero (2012) menciona que está en función de su estabilidad emocional frente a las situaciones específicas de su labor, por lo que es el resultado de cómo sus expectativas son cubiertas y atendidas por la labor que desempeña; sin embargo, esta satisfacción está determinada por ciertos factores tales como: la remuneración económica, recursos utilizados, clima laboral, reconocimiento social y motivación vocacional (Guarniz, 2014).

La satisfacción laboral docente ha sido abordada ampliamente en el contexto internacional; sin embargo, a nivel nacional se ha encontrado un déficit de estudios sobre satisfacción laboral docente en el contexto universitario. Además de la falta de atención a la satisfacción laboral y al bienestar docente, el cual se ve reflejado en la normativa nacional. Por los motivos anteriormente expuestos, con la presente

investigación se espera analizar la percepción de los docentes sobre su satisfacción laboral. Para ello, se pretende aplicar la investigación a pre-docentes, los cuales cumplen la función de asistentes de docencia o jefes de practica que realizan actividades preliminares a la docencia, de una Universidad Privada de Lima y poder responder a la siguiente pregunta: ¿Cuáles son las percepciones de los pre-docentes universitarios sobre su satisfacción laboral?. Es importante mencionar que se ha considerado dicha población como unidad de análisis, ya que se encuentra poco explorada a nivel nacional. Si bien, en el artículo 81º de la Ley Universitaria N° 30220 se reconoce el papel y la función que cumplen los pre-docentes dentro de la institución educativa; se ha podido determinar, a partir de la búsqueda en la base de datos del Registro Nacional de Trabajos de Investigación del SUNEDU, que existe un déficit de estudios de posgrado previamente desarrollados sobre el papel que cumplen los asistentes de docencia dentro de la institución educativa universitaria a nivel nacional.

Para el desarrollo de la presente investigación se han planteado tres objetivos específicos: (i) indagar cómo perciben los pre-docentes el constructo satisfacción laboral; (ii) explorar cómo vivencian los pre-docentes su satisfacción laboral; y, (iii) analizar qué condiciones relacionadas a satisfacción laboral perciben los pre-docentes en base a su experiencia laboral; los cuales permitirán lograr el objetivo general de la presente investigación el cual es analizar las percepciones de los pre-docentes universitarios sobre su satisfacción laboral en dos facultades de una universidad privada de Lima. Para ello, el enfoque es fenomenológico, ya que su objetivo es comprender, describir y explicar la satisfacción laboral desde la propia experiencia del pre-docente.

Se considera que esta investigación contribuirá con promover el desarrollo y crecimiento integral de los pre-docentes a nivel institucional, comprender como vivencian los pre-docentes su satisfacción laboral y determinar cuáles son las fortalezas y puntos por mejorar a nivel institucional. Además, brindará un aporte al campo de la investigación sobre la satisfacción laboral docente en base a la percepción de los pre-docentes universitarios.

Esta investigación se inscribe en el contexto de la Maestría en Educación con mención en Gestión de la Educación y constituye un aporte a la línea de

investigación sobre la formación y desarrollo profesional en el campo educativo, en el eje del estudio de evaluación, incentivos y satisfacción laboral docente.

La presente investigación está dividida en tres capítulos; el primero, corresponde al marco teórico, el cual parte desde la definición del constructo satisfacción y la evolución de este en el tiempo hasta su aplicación en el contexto educativo; por otro lado, se presentan algunas de las teorías más representativas sobre satisfacción laboral y algunos de los principales estudios sobre satisfacción laboral aplicados en el contexto universitario; el segundo capítulo, hace referencia al diseño metodológico, en donde se describe el método empleado, los objetivos, los informantes y el método de recojo de información; y el tercer capítulo consiste en el análisis de los resultados obtenidos. Por último, la investigación finaliza con la presentación de conclusiones y recomendaciones, a partir de los datos encontrados.



CAPÍTULO I. SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE

Hoy en día, se requiere y exige que las personas sepan trabajar y adaptarse a las nuevas innovaciones y procesos que se están dando a nivel mundial. Es desde los años 80 que empieza a aplicarse términos de corte empresarial al sector educativo tales como “capital humano” y “gestión del conocimiento”.

Es en los años 90 que surge interés, en el ámbito educativo, por el desarrollo profesional de sus miembros, específicamente de sus docentes por ser agentes importantes de la acción pedagógica. Por lo que se abre al campo de la investigación, el interés por analizar la satisfacción laboral que presentan sus miembros, ya que la motivación y bienestar de estos, determinarán la eficiencia de una institución educativa. Es a partir de ello, que se inicia una serie de trabajos de investigación sobre la satisfacción laboral abordado desde el campo educativo.

El presente capítulo desarrollará el tema de satisfacción laboral docente en base a una estructura teórica que parte desde los inicios del constructo satisfacción laboral, algunas de las teorías que fueron desarrolladas y finalmente los estudios que analizan la satisfacción laboral en el campo educativo. Es importante mencionar que el marco teórico va en función de la finalidad de la investigación por lo que se abordará el tema de investigación desde una perspectiva teórica referencial para cumplir con los objetivos propuestos.

1.1. CONSTRUCTO SATISFACCIÓN LABORAL

Se abordará el constructo satisfacción laboral partiendo de su definición desde los años 30 y su evolución a lo largo del tiempo; además se abordarán las teorías principales y más representativas, que fueron desarrolladas en el contexto empresarial de los años 50, para luego ser aplicadas en el contexto educativo, dando lugar a la elaboración del constructo satisfacción laboral docente.

1.1.1. Definición del constructo satisfacción laboral

Desde los años 30, el constructo satisfacción laboral, al ser abordado desde la psicología organizacional, se ha enfocado en el comportamiento del sujeto frente a su contexto laboral, lugar en donde el sujeto está expuesto a distintos procesos psicológicos, tales como cognitivos, emocionales y actitudinales (Weinert, 1985).

A continuación, se presentará, por orden cronológico, alguna de las definiciones que se han ido elaborando a lo largo del tiempo, lo que nos permitirá analizar la evolución del constructo.

Tabla 1. Definiciones del constructo satisfacción laboral

| DEFINICIÓN | AUTOR | AÑO |
|---|----------|------|
| "Is the consequence of an interaction between the worker and his work environment" (p.1). ¹ "an analysis of the nature of the process of psychological evaluation and its role in man's life; and a discussion of the nature of emotions is and their relationship to evaluation" (p.7). ² | Locke | 1969 |
| "es el grado hasta el cual el empleo nos compensa en relación a lo mejor que podríamos estar en otro empleo y las aspiraciones que tenemos" (p.59). | Bass | 1972 |
| "...reacciones y sentimientos del colaborador que trabaja en la organización frente a su situación laboral se consideran, por lo general, como actitudes. Sus aspectos afectivos y cognitivos, así como sus disposiciones de conducta frente al trabajo, al entorno laboral, a los colaboradores, a los superiores y al conjunto de la organización son los que despiertan mayor interés la satisfacción en el trabajo como reacciones, sensaciones y sentimientos de un miembro de la organización frente a su trabajo" (p.298). | Weinert | 1985 |
| "es la perspectiva favorable o desfavorable que los empleados tienen de su trabajo. Expresa el grado de concordancia que existe entre las expectativas de la persona con respecto al empleo y las recompensas que este le ofrece."(p.88). | Davis | 1986 |
| "la satisfacción profesional es el resultado de una comparación entre las características del trabajo, o de la situación profesional, con las expectativas y necesidades individuales del sujeto. Estos dos tipos de determinantes no | Gordillo | 1988 |

1 "Es la consecuencia de la interacción del trabajador con su entorno laboral"

2 "Un análisis del proceso de la evaluación psicológica y del rol en la vida del hombre; además es una discusión de estos y su relación con las emociones"

| | | |
|--|-------------------------------------|------|
| son independientes sino que se interrelacionan e influyen mutuamente” (p.261). | | |
| “Conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo” (p. 246). | Davis y Newstrom | 2003 |
| “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”(p. 48). | Morillo | 2006 |
| “la satisfacción laboral se entiende como el estado emocional derivado de la evaluación del propio trabajo; esto es, se refiere a cómo la gente se siente en relación con su trabajo o con los diferentes aspectos de su trabajo” (p.97). | Anaya y Suarez | 2007 |
| “es la actitud que asume la persona ante su trabajo y que se refleja en actitudes, sentimientos, estados de ánimo y comportamientos en relación a su actividad laboral” (p.1) | García | 2010 |
| “como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores” (p.15). | Hannoun | 2011 |
| “Attitude of the employee ... a set of facets or relatively discreet elements that relates to his vision regarding the work environment, rewards, supervision, requirements of the post, etc.”(p.29) ³ . | Dailey | 2012 |
| “Conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo” (p.14). | Navarro, extraído de Montoya (2014) | 2012 |
| “es una actitud de gusto o disgusto hacia las tareas y responsabilidades del puesto. El trabajador tiene una actitud de repuesta hacia su trabajo cuando establece una idea de lo que su trabajo debería ser.” (p.21) | Gonzales | 2015 |
| “es una percepción que da como resultado un estado emocional del trabajador... puede ser percibida a través de algunos elementos, como, por ejemplo: que el personal sea bien recompensado a través de sueldos y salarios acordes, obviamente con las expectativas de cada uno; que las condiciones de trabajo sean adecuadas, no peligrosas o incómodas, lo cual mejora su desempeño; que el personal busque que su jefe inmediato sea amigable y comprensible y que los escuche cuando sea necesario.” (p.162) | Sánchez y García | 2017 |

Fuente: Elaboración propia

Al analizar cada una de las definiciones tenemos que los autores elaboran el constructo satisfacción laboral desde distintas perspectivas.

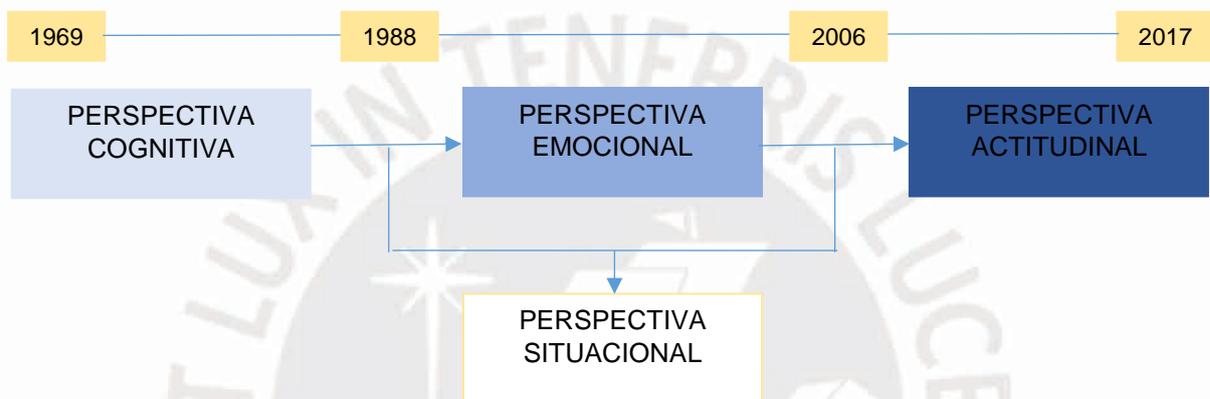
En primer lugar, se elabora el constructo desde una perspectiva cognitiva, en donde la satisfacción laboral estará determinada por aspectos internos y psicológicos del sujeto (Locke, 1969 y Bass, 1972). En segundo lugar, el constructo al tener un enfoque emocional, dependerá de las emociones y sentimientos que experimenta el sujeto al momento de desempeñar su labor (Weinert, 1985; Davis, 1986; Davis & Newstrom, 2003 y Anaya y Suarez, 2007). En tercer lugar, se elabora el constructo desde una perspectiva actitudinal, en donde el sujeto asume una actitud

³ "Actitud del empleado ... un conjunto de facetas o elementos relativamente discretos que se relaciona con su visión en cuanto al ambiente de trabajo, recompensas, supervisión, requisitos del puesto, etc."

positiva o negativa dependiendo del tipo de labor que realiza (García, 2010; Hannoun, 2011; Dailey, 2012 y Navarro, 2012). Por último, Gordillo (1988) y Morillo (2006) definen el constructo desde una perspectiva externa, propia del contexto laboral, es decir, la elaboración del constructo va en función de factores situacionales y características del centro laboral.

Al analizar las definiciones, se puede observar la variedad entre cada una de ellas; asimismo, se ha identificado una evolución en el tiempo del constructo satisfacción laboral, el cual se resume de la siguiente manera:

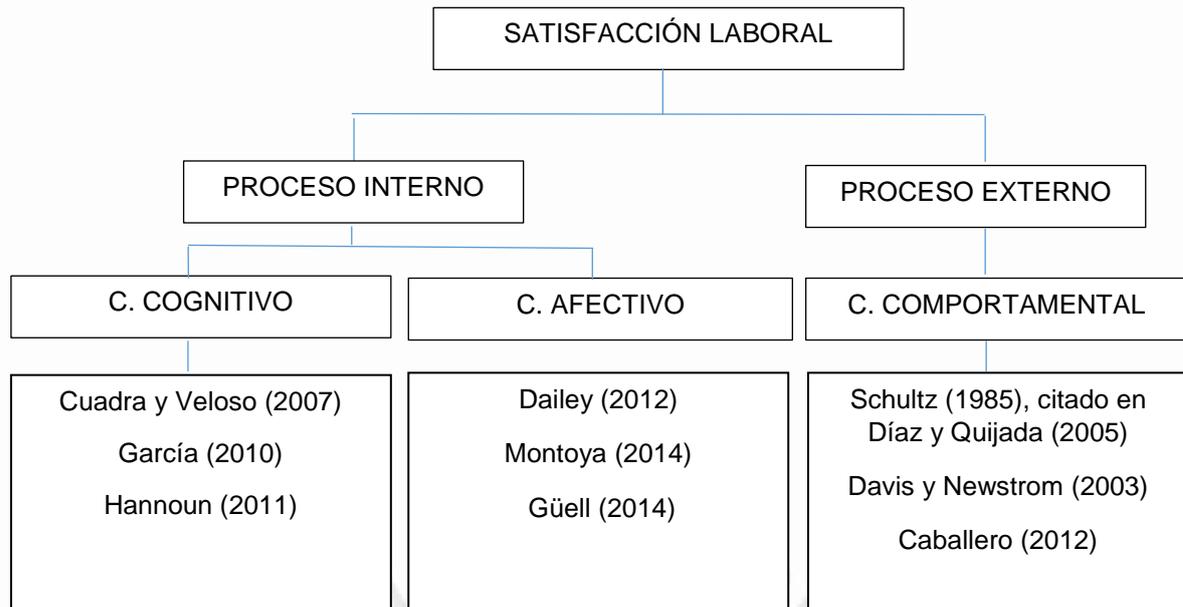
Figura 1. Evolución del constructo satisfacción laboral



Fuente: Elaboración propia

A partir de las definiciones anteriormente expuestas, se puede concluir en lo siguiente: en primer lugar, el constructo satisfacción laboral parte de la subjetividad, ya que depende de la percepción de cada sujeto frente a la actividad que realiza; en segundo lugar, éste dependerá de tres componentes: cognitivo, afectivo y comportamental (ver figura 2).

Figura 2. Componentes de la satisfacción laboral



Fuente: Elaboración propia

Estos componentes (ver figura 2) no sólo son parte fundamental para determinar la satisfacción laboral en el sujeto, también son fases de un proceso interno y externo que realiza el sujeto para determinar su satisfacción en el trabajo.

La elaboración del constructo satisfacción laboral, al ser parte de un proceso psicológico, parte, en primer lugar, de un componente cognitivo, en donde la percepción del sujeto frente a determinada actividad estará en función de las características personales que posee, tales como sus valores morales, rasgos personales, autoestima, personalidad, y todos aquellos elementos intrínsecos-propios del sujeto. Este componente hace que el constructo satisfacción laboral se elabore de forma subjetiva en la persona, de forma que este asimila ciertos factores que condicionarán, de forma positiva o negativa, cómo piensa, cree, interpreta y asume su contexto laboral. Por lo tanto, lo que para un sujeto es un trabajo estimulante, puede ser percibido por otro sujeto como una labor insignificante.

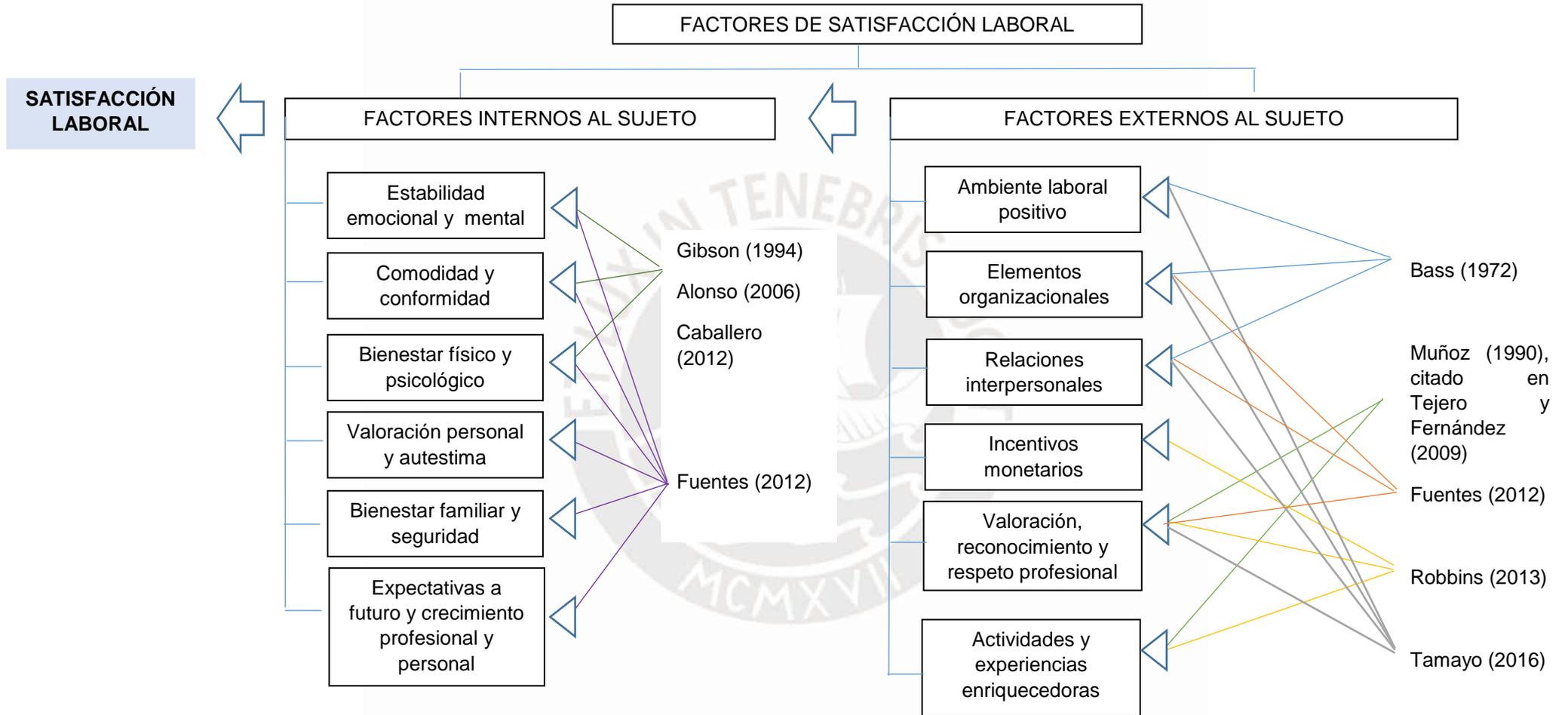
La segunda fase corresponde al componente afectivo, el cual es un componente dinámico que se encuentra en constante cambio debido a que va en función del estado anímico que posee el sujeto al vivenciar o experimentar la actividad laboral. El sujeto empieza a desarrollar sentimientos y emociones, que serán positivas o negativas dependiendo si la actividad que realiza va de acuerdo a sus preferencias, intereses, necesidades y expectativas.

La última fase es el componente comportamental, el cual se presenta como respuesta a los componentes anteriores. Esta fase se manifiesta de dos tipos; en primer lugar, el grado de dedicación, que estará determinado por el tiempo y esfuerzo que invierte el sujeto al realizar su trabajo; y en segundo lugar, el compromiso organizacional, el cual se entiende como el grado de compromiso que posee el sujeto en realizar su labor y en qué medida reconoce que su trabajo es uno de los ejes fundamentales de su vida. Este componente al ser parte de un proceso externo, permitirá que la satisfacción laboral pueda ser medida y analizada por terceros (Davis & Newstrom, 2003).

Por lo tanto, el constructo satisfacción laboral será la suma de los tres componentes y se expresará de la siguiente manera: todo sujeto que vivencia una experiencia agradable que vaya acorde a sus preferencias y gustos, manifestará una actitud positiva frente al mismo, lo cual traerá como consecuencia alto nivel de eficiencia organizacional; de lo contrario, si dicha experiencia no va acorde a las expectativas y no cubre con las necesidades que presente el sujeto, este manifestará una actitud negativa, la cual traerá una ruptura o grandes pérdidas a nivel organizacional (García, 2010).

Estos componentes, cognitivo, afectivo y comportamental, irán en función de ciertos factores (ver figura 3) que promoverán o potenciarán una satisfacción laboral positiva o negativa. Los factores serán de dos tipos: internos, aquellos relacionados a los elementos intrínsecos, propios del sujeto; y externos, relacionados a la capacidad y habilidad que posee la organización, para atender las necesidades y expectativas que poseen sus empleados.

Figura 3. Factores de satisfacción laboral



Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar en la figura 3, diferentes autores proponen una variedad de factores entre externos e internos, siendo estos últimos los que determinarán la satisfacción laboral en el sujeto, es decir, los factores externos trabajarán en una relación dependiente con los internos para promover esta satisfacción. Por lo tanto, se logrará el bienestar y comodidad en el trabajador, siempre y cuando, las condiciones externas vayan de acuerdo a las necesidades y preocupaciones internas del sujeto.

Entre los internos (ver figura 3), destaca el factor de bienestar personal, laboral y familiar; el sujeto se encontrará satisfecho siempre y cuando la actividad que realiza le proporcione seguridad, bienestar físico y emocional en todos los aspectos de su vida, no solo a nivel personal, sino también familiar; mientras que entre los factores externos determinantes destacan los relacionados al clima laboral, valoración y reconocimiento profesional; el empleado se encontrará satisfecho cuando su contexto laboral valora su esfuerzo y compromiso, cuando se reconoce, a nivel social, su profesión; y por último, cuando las relaciones entre colegas, equipo de trabajo y otros miembros de la misma organización son gratificantes. De acuerdo a los autores, si la actividad laboral promoviera en el sujeto estos dos tipos de factores, se lograría una alta satisfacción laboral, la cual se manifestará mediante actitudes positivas, logrando buenos resultados a nivel organizacional (Weinert, 1985).

Es así que el constructo satisfacción laboral es una elaboración interna cuyo protagonista es el sujeto y cuyo elemento fundamental es la percepción que este tenga frente a determinada actividad, sin embargo, esta percepción irá en función de las particularidades internas del sujeto, que serán condicionadas por elementos externos, para lograr la satisfacción laboral.

1.1.2. Principales teorías sobre satisfacción laboral

A lo largo del tiempo se han desarrollado teorías con la finalidad de explicar el constructo satisfacción laboral. Lamentablemente, en sus inicios el constructo no era valorado y comprendido como lo es hoy en día; es así que en los años 40, la satisfacción laboral empieza a ser abordada como sinónimo de motivación, por lo que se hace uso de teorías de motivación para explicarla, entre las que resalta la Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow, publicada en 1943. Es a

finales de los 50s que Frederick Herzberg explica con su Teoría Bifactorial que la motivación y la satisfacción son dos constructos relacionados pero que ambos difieren en su definición, la primera va en función de la voluntad, estímulo o impulso que siente el sujeto para alcanzar sus metas; mientras que la segunda, es aquella sensación positiva que siente el sujeto después de haber realizado la acción (Peiró & Prieto, 1996).

Es a partir de la Teoría Bifactorial que empieza a desarrollarse teorías únicamente relacionadas a explicar la satisfacción laboral. A continuación, se hará una presentación de aquellas teorías que se adecuan a los objetivos de la presente investigación.

1.1.2.1. Teoría Bifactorial de Herzberg

En 1959, Herzberg realizó un estudio cuyo objetivo era identificar las situaciones en que los empleados se encontraban satisfechos e insatisfechos con respecto a la labor que realizaban. Su muestra estuvo conformada por 200 trabajadores, entre ingenieros y contadores, a los que les hizo una serie de preguntas relacionadas a la percepción que tenían estos frente a su contexto laboral (Díaz & Quijada, 2005). Al analizar los resultados identificó que las respuestas podían clasificarse de dos tipos: necesidades higiénicas (externas) y necesidades de motivación (internas); las primeras, están en función de factores que condicionan al sujeto en su contexto laboral, entre estas tenemos: el salario, reglamento interno, relación jefe-empleado y clima organizacional, es decir todos aquellos factores que implementa y promueve el centro laboral para lograr el bienestar y comodidad del empleado; la segunda, está en base a los factores internos del empleado, entre estos tenemos: funciones que posee el empleado dentro de su centro de trabajo, la posibilidad de ascenso de puesto y desarrollo de habilidades y destrezas, es decir, todos aquellos factores relacionados con la autorrealización, expectativas personales y metas profesionales (Atalaya, 1999). Herzberg (1959), citado en Caballero (2012), determinó que los trabajadores asociaban características negativas a elementos o factores que estaban relacionados a las necesidades externas; mientras que eran las necesidades internas aquellas que generaban una respuesta positiva en el trabajador. Por lo tanto, el estudio realizado logró establecer que las necesidades motivacionales generan satisfacción laboral, ya que va en función de las expectativas internas y

personales que posee el trabajador; a diferencia de las necesidades higiénicas, las cuales no determinan la satisfacción en el trabajador, ya que van en función de los elementos que implementa el centro laboral para promover el bienestar del mismo.

Si bien esta teoría tiene su principal aplicación en estudios relacionados a la motivación laboral, ha sido usada como antecedente para el desarrollo de teorías de satisfacción laboral, principalmente porque es partir de la Teoría Bifactorial que se desarrollan dos tipos de teorías: teorías intrapersonales e interpersonales.

Las teorías basadas en procesos intrapersonales parten de la evaluación interna que realiza el sujeto frente a los beneficios, estímulos o buenos resultados que se pueden obtener del trabajo que realiza, esta evaluación estará determinada por las necesidades físicas y psicológicas que posee el sujeto. Por otro lado, las teorías en base a procesos interpersonales van en función del factor social (Peiró & Prieto, 1996).

A continuación abordaremos la teoría intrapersonal de Locke, la teoría interpersonal de Merton y la teoría situacional de Quarstein, McAfee y Glassman.

1.1.2.2. Teoría de la discrepancia de Locke

Locke (1969) elabora una teoría en la que la satisfacción laboral está en función de dos componentes: las necesidades del empleado o condiciones propias del sujeto y valores laborales o elementos que va adquiriendo el sujeto conforme interactúa con su contexto laboral. De acuerdo al autor, existirá satisfacción laboral siempre y cuando el empleado pueda cubrir sus necesidades por medio de los valores laborales, los cuales son adquiridos por medio de la interacción del sujeto con facetas o factores que proporciona el contexto laboral, tales como reconocimiento laboral, promoción de cargo, sueldo, entre otras.

La satisfacción laboral parte de 3 elementos: el tipo de factor o faceta, el grado o intensidad de satisfacción y la importancia del factor para el sujeto, esta última parte de la jerarquización interna que realiza el empleado por orden de importancia según sus necesidades y determinará la intensidad o el grado de satisfacción.

Los 3 elementos trabajan en conjunto, por lo tanto, si un trabajador es felicitado por su jefe y le concede un reconocimiento a su labor, y el trabajador considera de suma importancia dicho factor, este se encontrará altamente satisfecho. De lo contrario, si el reconocimiento laboral no fuera de importancia para este, este se encontraría insatisfecho, ya que el factor se encuentra por debajo de sus expectativas o necesidades. Por lo tanto, son los valores laborales los que regularán o condicionarán la actitud que presente el sujeto frente a su contexto laboral y son las necesidades propias del trabajador las que desempeñan un papel importante para determinar el tipo de satisfacción laboral (Locke, 1969).

1.1.2.3. Teoría del grupo de referencia social

La teoría del grupo de referencia social, desarrollado por Robert Merton (1968), está determinada por el contexto social del sujeto, el cual será su marco de referencia para evaluar los factores, el contexto laboral y las tareas que realiza. Por lo que a diferencia de la teoría anterior, la satisfacción laboral irá en función de cómo los elementos que son propios del trabajo van de acuerdo con las expectativas, deseos, preferencias y gustos que presenta un grupo específico de personas, que fueron seleccionadas por el sujeto en base a ciertos indicadores similares a él, tales como lugar de procedencia, nivel socioeconómico y lugares a los que frecuenta; además, el grupo social seleccionado debe contar con características que el sujeto no posee pero aspira poseer; es a partir de ello que el trabajador considerará dicho grupo social como confiables, expertos y guías referenciales (Merton, 1968).

De acuerdo a Peiró y Prieto (1996), son los factores externos, como la familia, nivel socioeconómico y ambiente social los principales persuasores de la satisfacción laboral. Por ejemplo, si un trabajador realiza actividades, por las que recibe un reconocimiento no monetario que va por debajo de las expectativas de su grupo social, será un trabajo que generará rechazo en el empleado sin importar que este reconocimiento sea estimulante para él. Por lo que el grupo social referente al generar una presión en el sujeto, influenciará en sus actitudes y emociones frente a su contexto laboral.

1.1.2.4. Teoría de eventos situacionales

Por último, tenemos la teoría de eventos situacionales, la cual fue desarrollada por Quarstein, McAfee y Glassman (1992) con el objetivo de determinar qué situaciones promovían la satisfacción laboral. Al realizar una serie de estudios determinaron que, en su mayoría, estas dependían de ciertas situaciones específicas.

La teoría de eventos situacionales está compuesta por dos elementos: características situacionales, las cuales están determinadas por la evaluación previa que hace el sujeto antes de realizar el trabajo; y eventos situacionales, los cuales se dan a partir de la vivencia laboral, es decir durante el trabajo. Por lo que la satisfacción laboral se manifestará mediante la reacción positiva o negativa que presente el sujeto frente a los eventos fortuitos, casuales e imprevistos que se dan en su centro laboral.

Tabla 2. Características y eventos situacionales

| CARACTERÍSTICAS SITUACIONALES | EVENTOS O SUCESOS SITUACIONALES |
|---|---|
| Son aspectos que los candidatos tienden a explorar y clarificar cuando se entrevistan para conseguir un puesto de trabajo (el salario). | Son aspectos que no se suelen explorar (la calidad de las relaciones que se tendrán con los compañeros de trabajo). |
| Son aspectos del ambiente laboral relativamente estables o duraderos | Son aspectos del ambiente laboral relativamente transitorios |
| Son más costosos y difíciles de cambiar o mejorar | Son relativamente fácil de cambiar |
| El número y la universalidad de los elementos incluidos pueden ser fácilmente categorizadas | Pueden ser infinitos en número y difíciles de categorizar. Son específicos de cada situación |
| Se controlan durante el proceso de contratación y producen respuestas emocionales si cambian. | No se controlan durante el proceso de contratación y los efectos emocionales se van produciendo por acumulación de pequeñas experiencias en un periodo largo de tiempo. |

Tomado de *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*, Chiang, M. Martin, M. & Núñez, A, 2010, p189.

En base a la tabla 2, se puede concluir que son las características situacionales las que pueden ser controladas y previstas por el trabajador antes de realizar la labor, por lo que pueden modificarlas para que estas estén en función de sus necesidades y cubra con sus expectativas personales; sin embargo, son los eventos situacionales, los que determinarán la real satisfacción laboral en el sujeto, ya que al ser situaciones fortuitas o no ser previstas con anticipación, y

ser experimentadas por el sujeto, reflejarán el comportamiento, actitud y emociones reales que genera el trabajo en él (Chiang, Martin & Núñez, 2010).

1.2. SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE

Como se ha presentado anteriormente, el constructo satisfacción laboral, desde sus inicios, ha sido enfocado desde el área empresarial; sin embargo, es desde los años 80 que empieza aplicarse en sectores específicos. Tal es el caso del sector educativo, debido al aumento de la competitividad a la que se encuentran sometidas las instituciones educativas como consecuencia de un mundo globalizado, términos empresariales como “capital humano” y “gestión del conocimiento” empiezan a integrarse a dicho sector. Es a partir de ello, que surge un interés por el desarrollo profesional de sus miembros, con lo que se pretende atender a las necesidades y motivaciones que presentan principalmente los docentes como protagonistas de la acción pedagógica dando lugar al constructo satisfacción laboral docente (Evans, 1998).

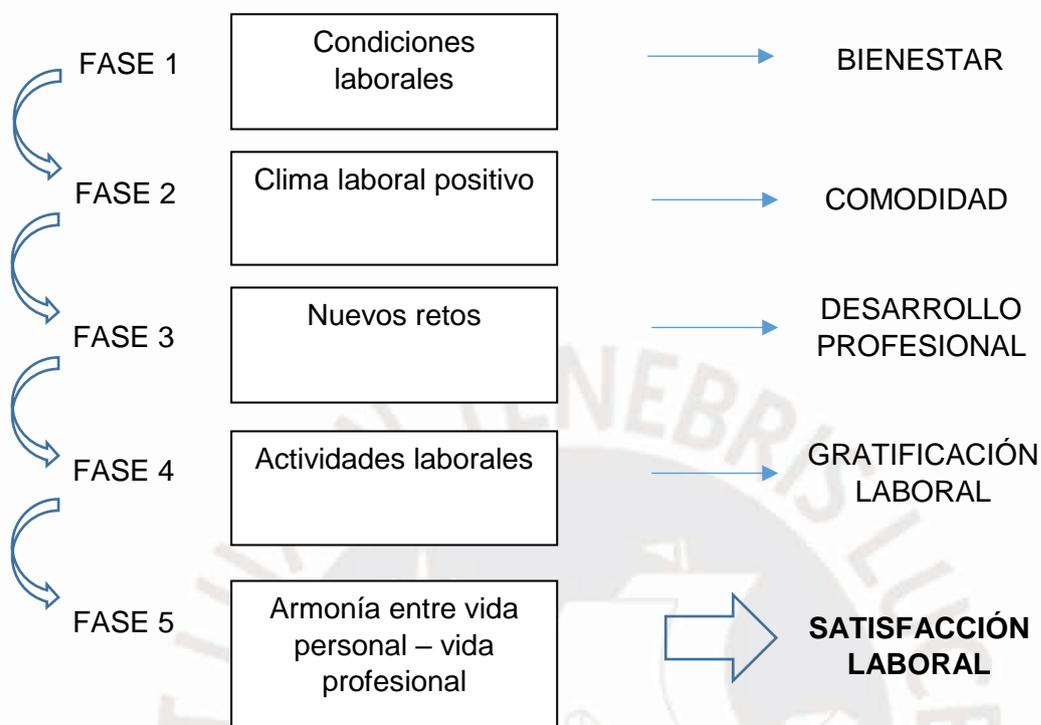
En los estudios sobre la satisfacción laboral docente, cada autor ha elaborado su propia definición, tal es el caso de autores como Nias (1981,1984), Lowtner, Gill y Coppard (1985), Galloway, Boswell, Boswell, Panckhurst y Green (1985) y Farrugia (1986), que han definido la satisfacción laboral docente como una forma o proceso en que las necesidades personales y sociales, expectativas y deseos del docente son cubiertas al momento de experimentar la enseñanza.

Años más tarde, autores como Sáenz y Lorenzo (1993), citado en Cantón (2016), Padrón (1994), y Sobrado y Filguera (1996), citado en Tejero y Fernández (2009), harían un aporte a la definición de satisfacción laboral, enfocándose en la definición del constructo docente, el cual es aquel individuo comprometido con su vocación humanista de servir como guía para el logro de aprendizajes, dando lugar a que la satisfacción laboral docente no solo se base en las características personales, nivel de salud y estabilidad emocional del docente, sino también, de las razones por las cuales eligió seguir su carrera profesional y del contenido de su labor, es decir, las materias y cursos a los que se dedica.

En 1998, Evans presentaría una definición de satisfacción laboral, en donde aborda el constructo como la suma de momentos gratificantes que el docente

experimenta al momento de enseñar; y menciona que este pasa por 5 fases para lograr la satisfacción laboral (ver figura 4).

Figura 4. Fases para el logro de la satisfacción laboral



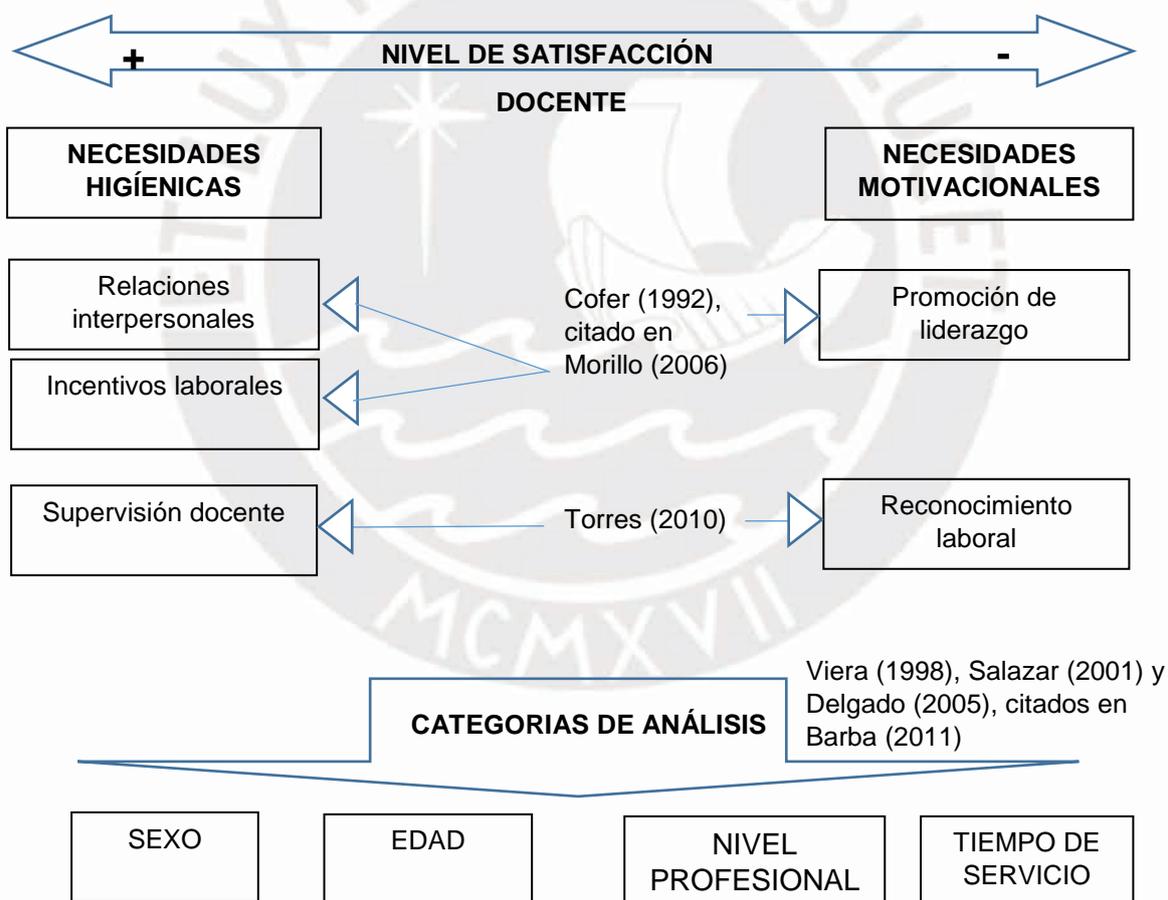
Fuente: Elaboración propia en base a Evans (1998)

En primer lugar, la satisfacción laboral está en función del bienestar del docente, por lo que esto se logrará en base a las condiciones laborales que brinda el centro educativo, es decir, la política interna y el pago por su servicio; el segundo factor, es promover la comodidad en el docente por medio de un clima laboral adecuado, relación con el director y la promoción de valores institucionales que logren el desarrollo personal del docente; la tercera fase es una variante de la segunda, cuyo objetivo es brindar actividades a los docentes que reten sus habilidades y conocimientos para su crecimiento profesional, tal es el caso, de darle cargos de líder, tutorías, cargos en donde el docente experimente situaciones difíciles que lo desafíen a nivel profesional; la cuarta fase está relacionada a las actividades que realiza el docente, las experiencias al enseñar, su relación con los alumnos y los resultados académicos; por último, la quinta

etapa, está relacionada a la vida personal y profesional del docente, y cómo la unión de ambos aspectos logran la satisfacción laboral.

Es así que existen distintos factores por los cuales un docente puede sentirse satisfecho con su labor. Cofer (1992), citado en Morillo (2006) y Torres (2010) al aplicar la Teoría Bifactorial de Herzberg en el contexto educativo encontraron 5 factores de tipo motivacionales (internos) e higiénicos (externos) que generan satisfacción en el docente; sin embargo, identificaron que son las necesidades higiénicas, las que generan mayor intensidad de satisfacción, refutando la hipótesis de Herzberg (ver figura 5).

Figura 5. Factores de satisfacción laboral en docentes



Fuente: Elaboración propia

Entre los factores que promueven la satisfacción laboral en el docente tenemos: la promoción de liderazgo, supervisión docente, reconocimiento laboral, las relaciones con otros miembros de la comunidad educativa e incentivos laborales.

La promoción del liderazgo es uno de los elementos para el logro de objetivos organizacionales, ya que por medio de este se promueve la motivación y el estímulo de los docentes en la toma de decisiones; las relaciones interpersonales estarán en función de las relaciones que el docente desarrolle con otros miembros de la institución, ya que el trabajo en equipo y la buena comunicación entre miembros de la comunidad educativa logrará la eficiencia institucional; los incentivos laborales, los cuales generarán satisfacción siempre y cuando se propicie el reconocimiento, asignación de responsabilidades, se valore el desempeño y se dé oportunidad a los docentes de crecer profesionalmente (Cofer, 1992; citado en Morillo, 2006). Por último, la supervisión docente, entendida como el acompañamiento que se le hace al docente durante todo el proceso pedagógico, permitirá desarrollar nuevos conocimientos, destrezas y habilidades; y genera que el docente perciba su labor valorada y reconocida (Torres, 2010).

Por otro lado, Salazar (2001) y Delgado (2005), citados en Barba (2011) y Viera (1998), mencionan que estos factores estarán condicionados por ciertos aspectos demográficos tales como la edad, el sexo, nivel profesional y el tiempo de servicio.

1.2.1. Estudios sobre satisfacción laboral docente

Las instituciones educativas al ser organizaciones sociales complejas, han sido protagonistas de distintas investigaciones, las cuales analizan las relaciones de los miembros de la comunidad educativa con los componentes organizacionales de la institución.

La satisfacción laboral es uno de los temas que ha ido adquiriendo importancia para las instituciones educativas. Desde sus inicios, en 1988, la satisfacción laboral en el ámbito educativo ha sido abordada por distintos investigadores a nivel mundial, cuyo principal enfoque han sido los docentes. Dichos estudios han sido desarrollados en distintos contextos a nivel educativo, desde la Educación Básica Regular (EBR) hasta la Educación Superior.

Es importante resaltar que los estudios que se presentan a continuación son parte de una búsqueda previa que se realizó con la finalidad de generar una base de antecedentes para el desarrollo de la presente investigación, por ello, estos estudios, más que formar parte de una revisión exhaustiva, fueron seleccionados como ejemplos para la contextualización del tema de investigación.

1.2.1.1. Estudios sobre satisfacción laboral en el contexto EBR

A continuación se presenta los estudios que hacen referencia a la satisfacción laboral desde el contexto de la Educación Básica Regular (EBR). Estos han sido ampliamente abordados en España, promovidos principalmente por universidades como la de Sevilla, Salamanca y Complutense de Madrid. Entre los aportes más destacados tenemos los siguientes estudios, los cuales han sido organizados cronológicamente:

Tabla 3. Investigaciones sobre satisfacción laboral docente en EBR en el contexto Europeo

| AUTORES | ANÁLISIS DE LAS INVESTIGACIONES |
|---|---|
| Gordillo (1988) | Analiza la satisfacción laboral docente en base a un estudio cuantitativo, cuyos criterios de análisis fueron la edad y el tiempo de servicio. El autor identificó que los docentes mayores de 45 años y con mayor tiempo de servicio, se encuentran altamente satisfechos a diferencia de aquellos que tiene menos de 5 años trabajando como docentes. |
| Peiró, Luque, Melia y Loscertale (1991), citado en Güell (2014) | Identifican el grado de satisfacción laboral que poseen docentes de EBR, en base a un cuestionario con 30 preguntas sobre factores, que fueron elegidos por los autores, tales como: la supervisión docente, participación, condiciones físicas y remuneración económica. A partir del estudio se encontró que los docentes de sexo femenino se encontraban altamente satisfechas, con respecto a los factores propuestos, a diferencia de los docentes del sexo masculino. |
| Padrón (1994) | Analiza la satisfacción laboral en base a la determinación de factores que promueven la satisfacción en los docentes de primaria y secundaria. A partir de los resultados se obtuvo que los docentes de primaria se encuentran más satisfechos y motivados con su trabajo debido al factor reconocimiento laboral, a diferencia de los docentes de secundaria, cuya satisfacción va en función del factor remuneración económica. |
| Sevilla y Villanueva (2000), citado en Güell (2014) | Analizaron la satisfacción laboral de docentes de inicial en base a 4 categorías: organización, planificación, realización y comportamiento en el trabajo. De las 4 categorías, la que tuvo mayor grado de satisfacción en los docentes fue la relacionada al comportamiento en el trabajo, lo que denota que para el docente, las relaciones interpersonales son fundamentales para determinar su grado de satisfacción y motivación en el trabajo. |
| Anaya y Suarez (2007) | Analizaron la satisfacción laboral en base a un factor específico y su impacto en el docente. Los autores analizaron como el reconocimiento profesional y todos aquellos elementos relacionados con el factor de realización y valoración profesional son determinantes para la satisfacción laboral del docente. |

Fuente: Elaboración propia

1.2.1.2. Estudios sobre la satisfacción laboral en el contexto universitario

De acuerdo a la literatura encontrada, se ha abordado ampliamente el tema de satisfacción laboral a nivel de EBR; sin embargo, existen estudios cuyo enfoque son los docentes de Educación Superior, estos han sido desarrollados en su mayoría entre el periodo 2007-2015, bajo distintos contextos internacionales.

Al hacer un análisis de los objetivos y finalidades de estos estudios, se ha podido identificar 3 grandes temas: grado o nivel de satisfacción laboral, factores determinantes de satisfacción laboral y analizar la satisfacción laboral como factor causal.

A continuación se hará la presentación de algunos estudios, los cuales han sido clasificados en base a la finalidad y los objetivos propuestos por los autores.

a) Estudios sobre el nivel o grado de satisfacción laboral docente

El objetivo principal de estos estudios fue determinar el nivel de satisfacción laboral de sus docentes universitarios, para ello realizaron mediciones, aplicando distintos instrumentos, con la finalidad de obtener el grado de satisfacción laboral.

Estos estudios (ver tabla 4) con metodología de tipo cuantitativa, aplicaron encuestas, con un rango de 20 a 70 preguntas, cuyo objetivo era determinar, a nivel porcentual, el grado de satisfacción laboral de los docentes. Si bien la finalidad de las investigaciones es la misma, es importante mencionar que muchos de estos estudios hacen referencia a que el grado de satisfacción laboral va en función de ciertos factores externos o internos, por lo que han enfocado el análisis de sus resultados en base a la identificación de estos. Los autores coinciden en que el apoyo económico, condiciones físicas y la seguridad laboral en los docentes universitarios son factores fundamentales para determinar su satisfacción laboral (Rehman, Gulap & Shahzada, 2010; Carrillo, 2015 y Muhammad, 2015). Por otro lado, otros estudios analizan sus resultados en base a ciertos criterios; tales como el sexo, estos han determinado que los docentes de sexo femenino se encuentran más satisfechas que los docentes de sexo masculino (Ramírez & Benítez, 2012 y Pan, Shen, Liu, Yang & Wang, 2015).

A continuación se presentan los estudios, los cuales han sido organizados por año de publicación y en base a los siguientes criterios: sujetos de investigación, el instrumento utilizado y los resultados obtenidos, con la finalidad de lograr un mejor análisis de cada uno de ellos.



Tabla 4. Investigaciones sobre nivel o grado de satisfacción laboral del docente universitario

| AÑO | AUTOR | SUJETOS | INSTRUMENTO | ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN | RESULTADOS |
|------|-----------------------------|--|---------------------------|--|---|
| 2010 | Rehman, Gulap y Shahzada | 108 docentes el Norte West de Provincia de la Frontera en Pakistán. | Cuestionario 20 preguntas | <p>Clasificó las respuestas en base a 5 categorías:</p> <ul style="list-style-type: none"> - "muy satisfecho" - "satisfecho" - "neutro" - "insatisfecho" - "muy insatisfecho" | <p>El 95% de los docentes se encuentra "satisfecho", específicamente con la autonomía laboral, cooperación entre colegas y el estatus social que le brinda el centro laboral.</p> <p>El otro 5% se encuentra "neutralmente satisfecho", especialmente con elementos como las condiciones laborales, la supervisión académica. Sin embargo, determinaron que existían ciertos elementos que generaban insatisfacción en ellos, tales como las políticas organizacionales, debido a su limitada participación en la toma de decisiones.</p> |
| 2012 | Ramírez y Benítez | <p>110 docentes de una universidad de México</p> <p>58,5 % hombres</p> <p>41,5 % mujeres.</p> | Cuestionario 66 preguntas | <p>Preguntas estuvieron clasificadas en base a 4 temas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluación institucional del personal - Comunicación - Desarrollo, capacitación y actualización personal - Salud y condiciones laborales. <p>Clasificó las respuestas en base a 5 categorías que van de "totalmente en desacuerdo" y "totalmente de acuerdo".</p> | <p>En base a los resultados obtenidos se encontró que no hay diferencia significativa entre los criterios de sexo, edad y tiempo de servicio.</p> <p>El nivel de satisfacción laboral en cuanto a los 4 temas de estudio es elevado.</p> <p>Se obtuvo que 65% de los docentes se encontraban altamente satisfechos con respecto a los temas de comunicación, salud y condiciones laborales. 20% de docentes se encontraba satisfecho con el canal de desarrollo, capacitación y actualización personal. Y 35% de docentes estaba satisfecho con la evaluación institucional. Sin embargo, se encontró que la satisfacción de los docentes se encuentra directamente relacionada a los procesos y canales de comunicación.</p> |
| 2015 | Pan, Shen, Liu, Yang y Wang | <p>1210 docentes de la facultad de medicina y arquitectura de la Universidad de Northeastern de China</p> <p>42,4% hombres</p> | Cuestionario 20 preguntas | <p>Determinar el grado de satisfacción laboral de sus docentes e identificar los factores de satisfacción laboral a los cuales están expuestos sus docentes.</p> | <p>El nivel de satisfacción obtenido fue de 69.71 en la escala de Linkert, considerado por los autores como medio alto.</p> <p>Los resultados mostraron que el estrés laboral y el estado físico de los docentes son factores con alto grado de influencia en la satisfacción de los docentes desde un aspecto negativo; mientras que son los factores como el apoyo organizacional, el apoyo y acompañamiento psicológico; y la compensación</p> |

| | | | | | |
|------|----------|--|--------------------------------|---|--|
| | | 57,6% mujeres. | | | económica se asocian a una satisfacción laboral positiva. |
| 2015 | Muhammad | 346 docentes, asistentes de docencia de 10 universidades privadas de Bangladesh. 61.56% hombres 38.44% mujeres | Cuestionario 64 preguntas | Identificar el grado en base a los factores influyentes en el aspecto laboral, tales como: - Compensación laboral - Seguridad laboral - Promoción/ascenso laboral - Trabajo cooperativo - Condiciones laborales - Supervisión laboral Clasificó las respuestas en base a 5 categorías que van de "totalmente en desacuerdo" y "totalmente de acuerdo". | Determinaron que los 6 factores analizados tienen una gran influencia en la decisión de permanencia de los docentes en el centro laboral. El estudio identificó que el 75% de los docentes de universidades privadas se encuentran satisfechos con su trabajo y está altamente relacionada a los factores tales como la remuneración económica, seguridad laboral y las condiciones físicas del trabajo. Sin embargo, se ha encontrado que los docentes se encuentran insatisfechos con la compensación laboral/ remuneración, ya que no les proporcionan beneficios financieros. |
| 2015 | Carrillo | 240 docentes del área de ciencias de la Universidad Continental | Cuestionario De 5 preguntas | Clasificó las respuestas en base a 5 categorías: "muy satisfecho" "satisfecho" "neutro" "insatisfecho" "muy insatisfecho" | El 92,9 % de los docentes se encuentra satisfecho, especialmente con respecto a actividades tales como la investigación académica. El 78,7 % de los docentes se encuentra satisfecho con la relación administrativa. El 94,3 % se siente satisfecho con las actividades que realiza en la docencia. En resumen, el 93.4% de los docentes presentan un alto nivel de satisfacción laboral, por lo que se sienten altamente motivados y se ha visto reflejado en su alto desempeño. |

Fuente: Elaboración propia

b) *Estudios sobre factores de satisfacción laboral docente*

La segunda categoría es analizar la satisfacción laboral en base a los factores que la determinan, entre estos, la mayoría de estudios consultados tienen como antecedentes y referencia “la escala de satisfactores” de Palma (1999), la cual determinó los factores en base a la Teoría Bifactorial de Herzberg. Entre estos tenemos los siguientes:

Factor 1. Condiciones Físicas y/o Materiales: son los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.

Factor 2. Beneficios Laborales y/o Remunerativos: es el grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza.

Factor 3. Políticas Administrativas: es el grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador.

Factor 4. Relaciones Sociales: es el grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quienes se comparten las actividades laborales cotidianas.

Factor 5. Desarrollo Personal: es la oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas para su autorrealización.

Factor 6. Desempeño de Tareas: es la valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en la que labora.

Factor 7. Relación con la Autoridad: es la apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas (Palma, 1999, pp. 31-32).

A continuación, se presentan los estudios cuyo objetivo ha sido identificar los factores de satisfacción laboral docente en el contexto universitario, los cuales han sido organizados en base al año de publicación, los factores que han sido tomados en cuenta para la investigación y los resultados obtenidos.

Tabla 5. Investigaciones sobre factores de satisfacción laboral del docente universitario

| AÑO | AUTOR | SUJETOS | INSTRUMENTO | FACTORES | RESULTADOS |
|------|-------------------------------------|---|--|--|---|
| 2010 | Rodríguez, Núñez y Cáceres | 200 docentes | Cuestionario de Escala de satisfacción laboral | 7 factores de la escala de Palma (1999) | <p>Se obtuvo que los factores de remuneración y condición físicas son factores condicionantes de satisfacción laboral.</p> <p>Se pudo ratificar que los factores externos son los que generan insatisfacción laboral. Por otro lado, la satisfacción laboral positiva esta en función de factores como las actividades relacionadas a la docencia y a la investigación académica, factores en donde el docente experimenta la autonomía y la independencia.</p> <p>Por otro lado, se obtuvo que el factor de desarrollo personal es un factor de alta influencia en la satisfacción laboral del docente.</p> <p>Las docentes de sexo femenino se encuentran más satisfechas con respecto a reconocimiento profesional y desempeño personal.</p> <p>Los docentes de sexo masculino se encuentran satisfechos con beneficios laborales y relaciones sociales.</p> <p>Por otro lado, los docentes con poco tiempo de servicio presentan mayor satisfacción en factores como: relaciones sociales; mientras que los docentes de mayor tiempo de servicio presentan mayor satisfacción con el desempeño de tareas y relación con la autoridad.</p> |
| 2011 | Maita, Rodríguez, Gutiérrez y Núñez | 161 docentes activos y ordinarios del área de ciencias del núcleo bolívar de la Universidad de Oriente. | Cuestionario de Escala de satisfacción laboral | 7 factores de Palma (1999) | <p>Los factores 1,2 y 5 de la escala de Palma presentan altos niveles de insatisfacción laboral en los docentes. Mientras que los factores 3, 4, 6 y 7 revelan una alta influencia en la satisfacción laboral de los docentes, generando una satisfacción positiva.</p> |
| 2012 | Martins | 137 docentes 59.3% mujeres 40.7% hombres | Cuestionario de Escala de satisfacción laboral | 7 factores de Palma (1999) Factor de reconocimiento y valoración profesional. | <p>Los factores 1,2 y 4 de la escala de Palma se presentan como altos factores de satisfacción laboral, ya que se encuentran por encima del 50% de aceptación de los docentes.</p> <p>Mientras que el factor de desempeño de tareas se encuentra por debajo del 50% de aceptación, generando insatisfacción en los docentes.</p> |
| 2013 | Flores-Calero, Manzano y López | 902 docentes del área de ciencias sociales de la Universidad Ecuatoriana. | Cuestionario de Escala de satisfacción laboral | 7 factores de Palma (1999) Factor de reconocimiento y valoración profesional. | <p>Se identificó que de los 7 factores de Palma, son los factores de reconocimiento y autonomía laboral, satisfacción con las facilidades para desarrollar el trabajo, supervisión laboral, remuneración y desarrollo profesional, los factores que tienen mayor influencia en los docentes. Por lo que en aspectos generales, los docentes de la institución educativa superior se encuentran altamente satisfechos.</p> |

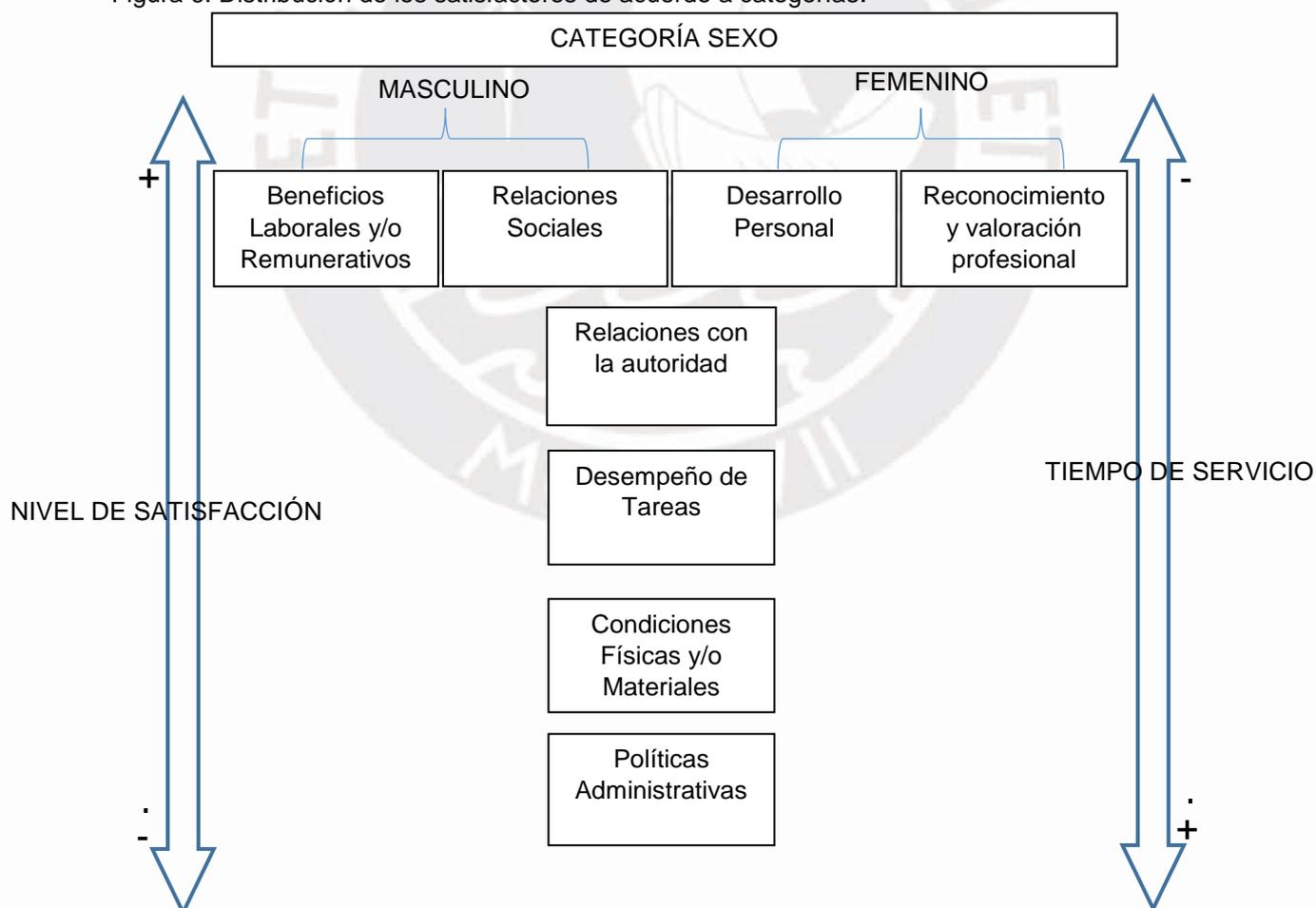
| | | | | | |
|------|-------------------------------------|--|--|----------------------------|---|
| 2015 | Pecino, Mañas, Díaz, López y Llopis | 318 docentes de la facultad de Psicología de una universidad pública <ul style="list-style-type: none"> - 51.26% mujeres - 48.74% hombres | Cuestionario de Escala de satisfacción laboral | 7 factores de Palma (1999) | Se encontró que el clima laboral tiene una relación directa con la satisfacción laboral, ya que al darse una mejora en el clima laboral, se da una mejor respuesta de los docentes con respecto a satisfacción en el trabajo. Se obtuvo, que cuanto más positivas sea la relación del docente con sus colegas, habrá mayor satisfacción laboral. |
|------|-------------------------------------|--|--|----------------------------|---|

Fuente: Elaboración propia



A partir de los estudios de la tabla 5, se ha identificado que Rodríguez, Núñez y Cáceres (2010) y Maita, Rodríguez, Gutiérrez y Núñez (2011) analizan la satisfacción laboral de los docentes en base a la escala de los 7 factores que presenta Palma (1999); sin embargo, Martins (2012) y Flores - Calero, Manzano y López (2013) incluyen a esta escala, el factor de reconocimiento y valoración profesional, con lo que se puede concluir lo siguiente: en primer lugar, a menor tiempo de servicio, mayor nivel de satisfacción en el docente; y en segundo lugar, existen diferencias entre los satisfactores por sexo; docentes del sexo masculino encuentran mayor satisfacción en los beneficios laborales, remuneraciones y las relaciones sociales, es decir, factor externos; mientras que las docentes de sexo femenino se encuentran satisfechas con el factores internos, los cuales promuevan su desarrollo personal y reconocimiento profesional. En la figura 6, se puede observar la distribución de los satisfactores de acuerdo a las categorías, además del grado o intensidad de satisfacción por factor.

Figura 6. Distribución de los satisfactores de acuerdo a categorías.



Fuente: Elaboración propia

c) *Estudios sobre la satisfacción laboral docente como factor causal*

Como se ha mencionado anteriormente, los estudios sobre satisfacción laboral han sido abordados como un proceso que está determinado por ciertos factores, que lograrán que el docente este o no satisfecho. Sin embargo, se ha encontrado estudios en donde se desarrolla el tema como factor causal y determinante para potenciar determinados procesos organizacionales.

Entre estos tenemos los siguientes: el compromiso institucional y mejoras en el clima laboral. Dando lugar a una relación de causa- efecto. Estos autores (ver tabla 6) mencionan que existen aspectos que funcionan como factores determinantes, ya que condicionan el éxito de esta relación, entre estos tenemos: el tiempo de servicio de los docentes, el cual debe tener, preferiblemente, más de 5 años de servicio; la edad, la cual tiene una relación indirecta con la satisfacción, ya que a menor edad, mayor grado de satisfacción; y desempeño laboral, el cual está relacionada al desenvolvimiento del docente en el aula, especialmente la relación docente-alumno.

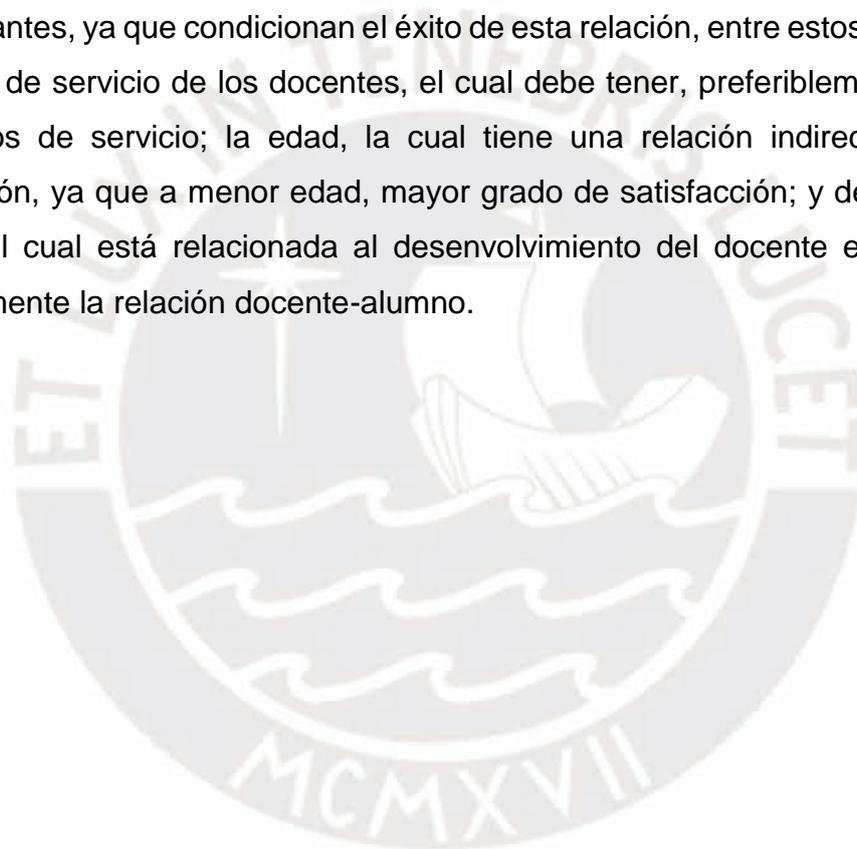


Tabla 6. Investigaciones sobre satisfacción laboral del docente universitario como factor causal

| AÑO | AUTOR | SUJETOS | INSTRUMENTO | FACTORES/ CRITERIOS | RESULTADO |
|------------|-------------------------|--|---|--|--|
| 2010 | Jaik, Tena y Villanueva | 36 docentes de 13 programas de posgrado de la ciudad de Durango. | Cuestionario de Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) de 36 preguntas | Sexo Edad (33 a 65 años) Tipo de licenciatura Sector laboral (publico/privado) Tiempo de servicio (>20 años) | Se determinó la relación entre satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes es positiva y altamente significativa (p. 126). Satisfacción →Mejora en el compromiso institucional |
| 2014 | Guarniz | 140 docentes de medicina Universidad Privada Antenor Orrego. | Cuestionario de 12 preguntas | Sexo Edad (30 a 55 años) Condición laboral (nombrado, contratado, tiempo parcial) Contar con empleo adicional | Existe una correlación positiva y significativa entre el grado de satisfacción laboral y el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Medicina, 2012, concluyendo que a mayor grado de satisfacción laboral mejor desempeño docente (p.36). Satisfacción →Mejora en el desempeño docente |
| 2015 | Silva | 202 docentes de la Universidad Peruana Unión de Lima | 3 cuestionarios de 60 preguntas | Condición laboral (tiempo parcial, tiempo completo) Área laboral | Los docentes encuestados de la Universidad Peruana Unión se encuentran satisfechos en un alto porcentaje 70.3%, ello debido a su elevada cultura organizacional que tienen dentro de la institución por las actividades de enseñanza y autonomía percibidas (p.72). Satisfacción →Mejora en la cultura organizacional |

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

El presente capítulo desarrollará la justificación y los objetivos de investigación. Luego se sustentará el enfoque y método elegido; además de la descripción de los informantes y el instrumento aplicado. Finalmente, se hará una descripción detallada del proceso análisis de los datos obtenidos.

2.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La justificación de la elección de la satisfacción laboral docente como tema de la presente investigación se sustenta en base a cuatro principales hallazgos. En primer lugar, al realizar una búsqueda en la base de datos del Registro Nacional de Trabajos de Investigación (RENATI) del SUNEDU, se encontró que a nivel nacional hay un déficit de estudios sobre satisfacción laboral en docentes en el contexto universitario. En segundo lugar, al hacer una revisión de los estudios presentados en el capítulo anterior, se ha encontrado que la mayoría utiliza el enfoque cuantitativo para medir el grado o nivel de satisfacción laboral que presentan los docentes. En tercer lugar, no se han hallado estudios en donde los pre-docentes sean la unidad de análisis, a pesar que en el artículo 81° de la Ley Universitaria N°30220 se reconoce el papel y la función que cumplen los pre-docentes dentro de la institución educativa universitaria a nivel nacional. Por último, a nivel normativo hay evidencia de una falta de atención a la satisfacción laboral y al bienestar docente, el cual se ve reflejado en la normativa nacional. En el artículo 56° de la Ley General de Educación N° 28044, referido a los

docentes, no se hace mención a términos como “bienestar” y “satisfacción” hacia el docente. Asimismo, la Ley Universitaria N° 30220, a pesar de hacer referencia a la promoción de la salud y bienestar de los integrantes de la comunidad universitaria en el capítulo xiv, y promoción en la carrera docente en el artículo 83º, esta no hace mención a la promoción de la satisfacción laboral de los pre-docentes universitarios dentro de la institución de educación superior.

Por los motivos anteriormente expuestos, con la presente investigación se espera analizar la percepción de los pre-docentes sobre su satisfacción laboral. Para ello, se pretende aplicar la investigación a pre-docentes de una universidad privada de Lima, y poder responder a la siguiente pregunta: ¿Cuáles son las percepciones de los pre-docentes universitarios sobre su satisfacción laboral?. Se considera que esta investigación contribuirá con promover el desarrollo y crecimiento integral de los pre-docentes a nivel institucional, comprender como los pre-docentes perciben su satisfacción laboral y determinar cuáles son las fortalezas y puntos por mejorar a nivel institucional; además de brindar un aporte al campo de la investigación sobre la satisfacción laboral docente en base a la percepción de los pre-docentes universitarios.

Esta investigación se inscribe en el contexto de la Maestría en Educación con mención en Gestión de la Educación y constituye un aporte a la línea de investigación sobre la formación y desarrollo profesional en el campo educativo, en el eje del estudio de evaluación, incentivos y satisfacción laboral docente.

2.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo general:

- Analizar las percepciones de los pre-docentes universitarios sobre su satisfacción laboral en dos facultades de una universidad privada de Lima.

Objetivo específicos:

- Indagar como perciben los pre-docentes el constructo satisfacción laboral.
- Explorar como vivencian y experimentan los pre-docentes su satisfacción laboral.

- Analizar las condiciones o factores de satisfacción laboral percibidas por los pre-docentes en su experiencia aboral.

2.3. ENFOQUE Y MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

Si partimos de la premisa que el tema de la presente investigación es la satisfacción laboral docente y tal como se desarrolló en el capítulo anterior, este constructo parte en primer lugar de la subjetividad, ya que depende y varía de la percepción de cada sujeto frente a la actividad que realiza; y en segundo lugar, está en función de la estabilidad emocional que presenta el sujeto frente a las situaciones específicas de su labor; se consideró pertinente abordar el estudio desde un enfoque cualitativo, puesto que se buscó comprender, describir y explicar el fenómeno social, en este caso la satisfacción laboral, desde un acercamiento interno y directo por parte de los informantes: los pre-docentes (Flick, 2009).

La finalidad de la investigación se explica con la definición que hace Denzin y Lincoln (2005) sobre la investigación cualitativa señalando que:

“Qualitative research consists of a set of interpretive, material practices that make the world visible. These practices transform the world. They turn the world into a series of representations, including fieldnotes, interviews, conversations, photographs, recordings, and memos to the self. At this level, qualitative research involves an interpretive, naturalistic approach to the world. This means that qualitative researchers study things in their natural settings, attempting to make sense of or interpret phenomena in terms of the meanings people bring to them” (p.3)⁴.

De esta forma, al tener un enfoque cualitativo, la investigación se caracterizó por desarrollar el tema de forma inductiva, debido a que más que comprobar una hipótesis, la finalidad es comprender y entender la satisfacción laboral desde la propia experiencia del sujeto (Sampieri, Collado & Lucio, 2003). Dicho en otras palabras, se pretende estudiar la realidad en su contexto natural, tratando de

⁴ “La investigación cualitativa consiste en un conjunto de elementos interpretativos, material práctico que hace del mundo visible. Estas prácticas transforman el mundo, convirtiéndolo en una serie de representaciones, tales como notas, entrevistas, conversaciones, fotografías, grabaciones que permiten que sea analizado. En este nivel, la investigación cualitativa implica un enfoque interpretativo. Es decir, la investigación cualitativa estudia los elementos en su ambiente natural en base a la propia interpretación y significado que el propio sujeto le asigna”.

interpretar la satisfacción laboral en base a las percepciones que poseen los pre-docentes (Rodríguez, Gil & García, 1996).

Por los motivos anteriormente expuestos, se considera pertinente desarrollar la investigación desde el método fenomenológico, el cual tiene sus inicios en el siglo XX y fue creada por Husserl con la finalidad de determinar la esencia natural de un fenómeno específico en función de un proceso subjetivo; esto es, la experiencia individual de cada sujeto (San Martín, 1986). De acuerdo a Reeder (2011)

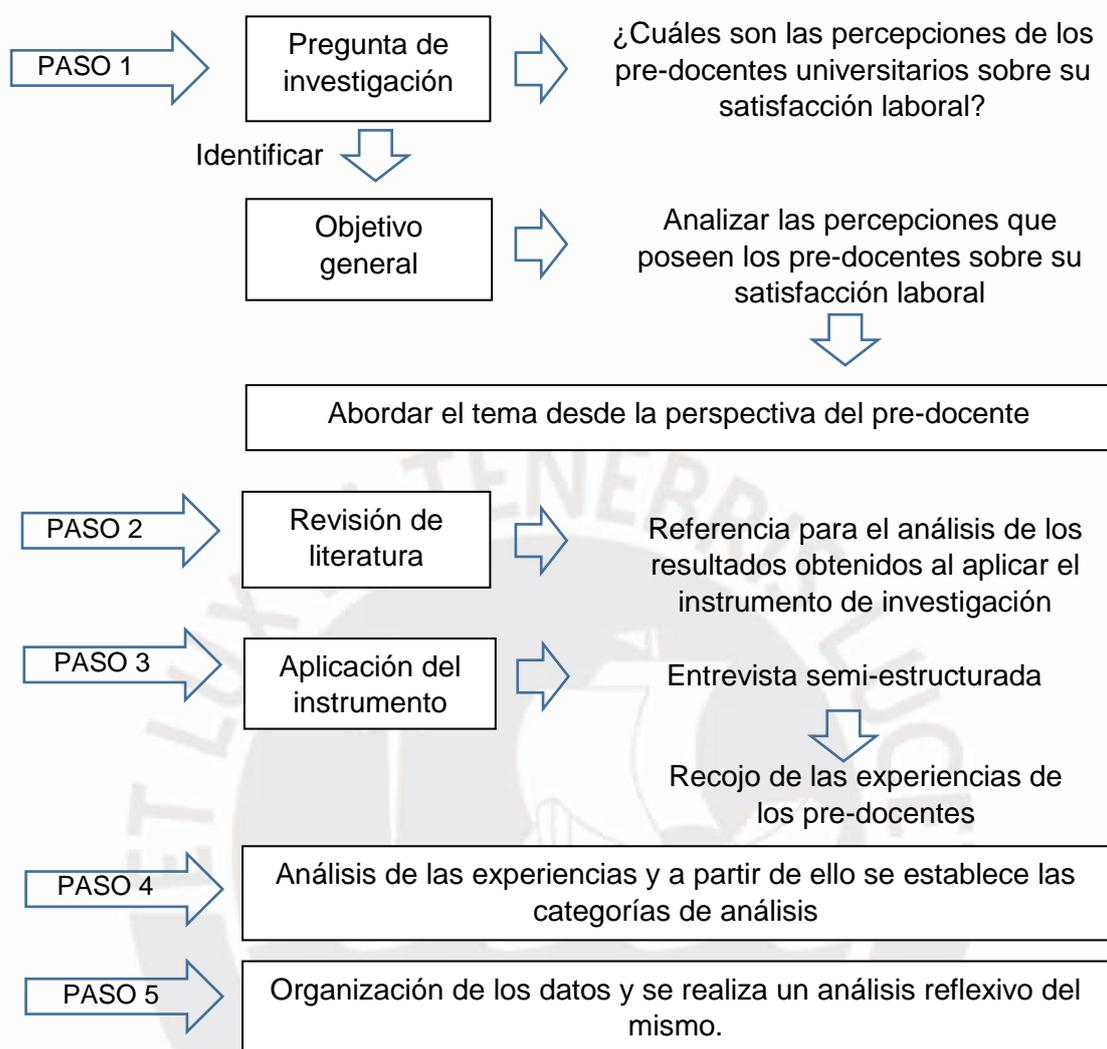
“la fenomenología se interesa en las características generales de la evidencia vivida; esta es la razón por la cual debemos dirigirnos a las estructuras de una experiencia, más que la experiencia en sí misma... una estructura, entonces, es una característica encontrada en un campo común a varios casos o ejemplos experimentados de ella” (p.24);

Es así que el método se define como aquel enfoque de investigación diseñado para responder sobre el fenómeno a través de cómo los sujetos experimentan, perciben o piensan acerca del mismo, permitiendo conocer los significados que cada individuo le da a su propia experiencia (Martón, citado en González-Ugalde, 2014).

Este método permite al investigador dejar de lado su punto de vista interno respecto del fenómeno y así asumir la perspectiva del informante (Vieytes, 2004); además de ser un gran aporte al campo de la investigación, ya que como se vio anteriormente, la mayoría de estudios sobre satisfacción laboral lo abordan desde un enfoque cuantitativo.

Si bien el método fenomenológico no posee una estructura convencional, la presente investigación se desarrolla haciendo una adaptación de las distintas investigaciones en el campo educativo; tales como Moustakas, Giorgi y Embree, citados en Aguirre y Jaramillo (2012), los cuales permitieron plantear la siguiente estructura metodológica (ver figura 7).

Figura 7. Estructura metodológica



Fuente: Elaboración propia en base a los estudios de Moustakas, Giorgi y Embree, citados en Aguirre y Jaramillo (2012).

En primer lugar, se partió de la pregunta de investigación: ¿Cuáles son las percepciones de los pre-docentes universitarios sobre su satisfacción laboral?; la cual denota como objetivo principal el análisis de las percepciones que poseen estos sujetos sobre su satisfacción laboral. Para eso fue fundamental que el pre-docente elabore el constructo satisfacción laboral desde su propia experiencia, lo que da lugar que la narración de las vivencias del pre-docente sean el elemento fundamental de la investigación (Ayala, 2008).

En segundo lugar, si bien la satisfacción laboral se aborda desde la perspectiva del pre-docente, fue necesario realizar una revisión de la literatura, lo que ayudó

a identificar ciertas teorías que sirvieron de referencia para el análisis de los resultados obtenidos al aplicar el instrumento de investigación.

En tercer lugar, se procedió al recojo de las experiencias de los pre-docentes por medio de la aplicación del instrumento de investigación. Es importante mencionar que se consideró necesario realizar entrevistas de tipo semiestructurada con la finalidad de extraer del sujeto toda la información necesaria sobre el fenómeno estudiado.

En cuarto lugar, se hizo un análisis de las experiencias y a partir de ello, se estableció categorías de análisis (Aspers, 2009). Finalmente, se organizaron los datos y se realizó un análisis reflexivo de los mismos.

2.4. SELECCIÓN DE LOS INFORMANTES

Tal y como se abordó en el planteamiento del problema, la unidad de análisis de la presente investigación son los pre-docentes, cuya categoría laboral es reconocida en el artículo 81º de la Ley Universitaria N° 30220 y en el reglamento de la institución de educación superior, como aquellos sujetos que cumplen la función de jefes de práctica, asistentes de docencia o ayudantes de cátedra, quienes deben contar con título profesional y su función principal es realizar actividades preliminares a la carrera docente.

Para cumplir con los objetivos planteados y teniendo en cuenta que la presente investigación tiene un enfoque fenomenológico, se consideró seleccionar a los informantes en base a lo mencionado por Collins (2010), el cual determina que para un estudio de tipo fenomenológico el mínimo número de informantes es 6 y el máximo es 8.

Previamente a la selección de los informantes, se tuvo en consideración la accesibilidad a los mismos, su disponibilidad de participación, interés por aportar al tema de investigación y otros criterios de selección, tales como:

Tabla 7. Criterios de selección de informantes

| | |
|--------------------|----------------------|
| Categoría laboral | Pre-docentes |
| Sexo | Femenino y Masculino |
| Área de trabajo | Letras y Ciencias |
| Tiempo de servicio | 5 – 10 años |
| Horas lectivas | Mínimo 4 h/s |

Fuente: Elaboración propia.

Luego de identificar los criterios de selección, se procedió a aplicar el instrumento. Se decidió trabajar con 6 informantes, cuya categoría laboral es pre-docente, con un número equitativo de docentes de sexo masculino y femenino, al igual que el área de trabajo entre las facultades de letras y ciencias de una universidad privada de Lima, estas áreas fueron seleccionadas debido a que se presupone que, al ser dos áreas con distintos procedimientos administrativos y malla curricular distinta entre sí, brindarían variedad en la información. Con respecto al tiempo de servicio, se consideró de 5 a 10 años, ya que de acuerdo a Silva (2015) es el tiempo promedio en donde se considera que el docente cuenta con una infinidad de experiencias asociadas a su labor y a su área laboral; además, se consideró una carga lectiva mínima de 4 horas a la semana, ya que de acuerdo a disposiciones de la propia institución es el mínimo de horas que debe contar un pre-docente para tener acceso a ciertos beneficios laborales (ver tabla 8).

Tabla 8. Caracterización de los informantes

| Código | Sexo | Edad | Facultad | Tiempo de servicio (años) | Carga lectiva (h/s) | Número de secciones | Disciplina/Formación inicial | Horas al trabajo pre-docente (h/s) | Curso(s) a cargo | Historial de cursos dictados/ N° de semestres | | Actividad/empleo adicional/ N° horas/semana | |
|--------|------|------|----------|---------------------------|---------------------|---------------------|------------------------------|------------------------------------|---|---|-------------|---|-------|
| | | | | | | | | | | Curso | N° semestre | Empleo/actividad | N°h/s |
| PD01 | F | 36 | LETRAS | 7 | 8 | 4 | FILOSOFÍA | 30 | Argumentación Investigación Académica | Argumentación | 12 | SI | 6 |
| | | | | | | | | | | Investigación Académica | 4 | | |
| PD02 | M | 32 | CIENCIAS | 5 | 6 | 3 | QUÍMICA | 23 | Química I | Química I | 10 | SI | 30 |
| | | | | | | | | | | Química II | 6 | | |
| | | | | | | | | | | Física | 4 | | |
| PD03 | M | 27 | LETRAS | 5 | 6 | 3 | BIOLOGÍA | 20 | Ecología | Ecología | 10 | SI | 12 |
| PD04 | F | 29 | LETRAS | 7 | 6 | 3 | HISTORIA | 17 | Historia | Historia | 14 | SI | 30 |
| | | | | | | | | | | Ecología | 10 | | |
| PD05 | F | 46 | CIENCIAS | 10 | 4 | 2 | BIOLOGÍA | 20 | Biología Ecología | Biología | 14 | NO | - |
| | | | | | | | | | | Ecología | 7 | | |
| PD06 | M | 29 | CIENCIAS | 8 | 4 | 2 | GEOGRAFÍA | 15 | Geografía del Perú Problemas ambientales | Geografía del Perú | 4 | SI | 10 |
| | | | | | | | | | | Geografía | 4 | | |
| | | | | | | | | | | Geomorfología litoral | 7 | | |
| | | | | | | | | | | Cartografía | 2 | | |
| | | | | | | | | | | Paisajes | 2 | | |

Fuente: Elaboración propia.

2.5. INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

La técnica que se empleó en el proceso de investigación fue la entrevista; la cual, de acuerdo a Fontana y Frey (2005), citados por Vargas (2012), consiste en una conversación en base a preguntas que permitan profundizar sobre un tema de interés. Esta técnica permitió la recopilación de información detallada desde el punto de vista que posee el entrevistado sobre su satisfacción laboral. La entrevista fue de tipo semiestructurada, la cual nos dio la posibilidad de formular preguntas abiertas, que permitieron profundizar en el tema y, a su vez, dio la posibilidad al investigador de tener cierto control al momento de la entrevista, ya que se contó con una guía de preguntas previamente formuladas con la finalidad de precisar ciertos conceptos y así mantener la conversación enfocada sobre el tema seleccionado (Seidman, 2013).

Es importante mencionar que al ser un estudio fenomenológico, las categorías con las que se inició la investigación, reciben el nombre de categorías preliminares, las cuales responden a los objetivos específicos planteados en la investigación (ver tabla 9).

Tabla 9. Categorías preliminares de investigación

| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | CATEGORIAS PRELIMINARES |
|---|--|
| Indagar cómo perciben los pre-docentes el constructo satisfacción laboral | Constructo satisfacción laboral |
| Explorar como vivencian los pre-docentes su satisfacción laboral | Satisfacción laboral según la propia experiencia laboral de los pre-docentes |
| Analizar qué condiciones relacionadas a satisfacción laboral perciben los pre-docentes en base a su experiencia laboral | Condiciones relacionadas a satisfacción laboral |

Fuente: Elaboración propia.

Las categorías preliminares permitieron elaborar el instrumento de investigación, el cual consistió en 10 preguntas relacionadas a los tres grandes temas de investigación (ver anexo 1). Previamente a la aplicación del instrumento, se

realizó una prueba piloto con 1 pre-docente seleccionado, realizando la entrevista el día 26 de julio del año 2017 en el domicilio del entrevistado, la cual inició a las 7.25 pm y finalizó a las 8.15 pm (ver tabla 10)

Tabla 10. Caracterización del informante – prueba piloto

| Código | Sexo | Edad (años) | Facultad | Tiempo de servicio | Carga lectiva (h/s) | Número de secciones | Disciplina formación inicial |
|--------|-----------|-------------|----------|--------------------|---------------------|---------------------|------------------------------|
| PD00 | Masculino | 30 | Ciencias | 7 años | 6 | 3 | Química |

Fuente: Elaboración propia.

Es a partir de la prueba piloto que se observó que los criterios de caracterización de los informantes propuestos en un inicio no eran suficientes; por lo que, se procedió a agregar algunos criterios, tales como horas que el pre-docente le dedica a la jefatura de práctica, especificar el curso a cargo, historial de los cursos y número de semestres dictados, y por último, se consideró necesario que el pre-docente especifique si realiza alguna actividad o trabajo adicional a la actividad docente y cuántas horas le dedica a ello (ver tabla 8).

La prueba piloto permitió reformular, replantear algunas preguntas y valorar el valioso aporte de la técnica de la repregunta en un estudio fenomenológico, ya que se pudo ahondar en la propia experiencia del pre-docente y así se profundizó sobre el tema de investigación. Luego se procedió a la validación del instrumento mediante el juicio de expertos (ver anexo 2), el cual consistió en solicitar a dos docentes de la Maestría en Educación PUCP evaluar la guía de preguntas en base a los siguientes criterios:

Tabla 11. Criterios de evaluación: Juicio de experto

| Criterios de evaluación | |
|--------------------------------|--|
| Claridad | La pregunta se comprende fácilmente, clara y concisa. |
| Coherencia/pertinencia | La pregunta responde al objetivo/ tema de la investigación. |
| Precisión | La pregunta es precisa y suficiente para abordar el objetivo/ tema de investigación. |
| Relevancia | La pregunta es esencial y necesario para lograr el objetivo de la investigación. |
| Profundidad | La pregunta posee grado de profundidad que permite al entrevistado cuestionarse e ir más allá en su respuesta. |

Fuente: Elaboración propia.

Es importante resaltar que ambos procesos se dieron con la finalidad de validar el instrumento, mejorarlo y comprobar si la guía de preguntas elaborada permitía lograr los objetivos planteados.

Posteriormente, se procedió a realizar las entrevistas, las cuales fueron concertadas con 6 días de anticipación. Las entrevistas fueron aplicadas en el mes de setiembre del 2017, en horario fuera de clases, en un espacio privado, ajeno a la institución en la que laboran los pre-docentes, para evitar la restricción por parte de ellos en narrar sus experiencias vividas en su centro laboral. Las entrevistas fueron aplicadas por el propio investigador y fueron registradas en una grabación de audio, con previo consentimiento de los informantes (ver anexo 3).

2.6. RESPETO DE LOS PRINCIPIOS ÉTICOS

Previo al recojo de la información, los pre-docentes que participaron de forma voluntaria, fueron informados acerca de los objetivos y la finalidad de la investigación. Se les explicó sobre los temas que serían abordados, el número de preguntas, la dinámica y la duración de la entrevista, la cual duró 1 hora aproximadamente y fue grabada con el consentimiento de los informantes. Para ello, se les entregó el Protocolo de Consentimiento Informado, en donde se solicitó la conformidad del informante para poder proceder al recojo de información. Es importante mencionar que de acuerdo a las disposiciones del Vicerrectorado de Investigación PUCP (2011) se respetó la libertad, bienestar y autonomía de los informantes; además de respetar el anonimato y confidencialidad de estos en la difusión de los resultados de la investigación (ver anexo 3).

2.7. ANÁLISIS DE LOS DATOS

Para el análisis de la información recogida, se procedió a transcribir las entrevistas. Este proceso consistió en la transcripción literal del discurso; para ello, se hizo uso de códigos de transcripción, tales como el uso de corchetes, puntos suspensivos, mayúsculas, minúsculas, los cuales permitieron un análisis

detallado de la información. Además, se tomó en consideración las pausas, entonaciones y las expresiones emocionales que emitía el informante. De acuerdo a Kvale (2011) para determinar la fiabilidad y validez de la transcripción, se procedió a escuchar las grabaciones 3 veces para corroborar que esta respete el discurso del informante.

Una vez finalizada la transcripción, se procedió a organizar la información recogida. Para ello, es importante resaltar que para la presente investigación no se hizo uso de programas informáticos para el análisis; por lo que, se procedió a utilizar el método manual de codificación abierta, el cual de acuerdo a Kvale (2011) tiene como objetivo descomponer, examinar y comparar la información obtenida. Por lo que se procedió a trabajar de la siguiente manera:

En primer lugar, se hizo una lectura completa de las transcripciones, esto permitió tener una idea general de lo expresado por el informante. Luego, se procedió a hacer un análisis inductivo en donde se identificó pasajes de la entrevista que se consideraron importantes para los objetivos de la investigación. A partir de estos pasajes, se identificaron códigos in-vivo o palabras expresadas por el propio informante que resumían el significado de lo expresado, dejando de lado las premisas conceptuales y permitiendo que la data recogida hable por sí misma como reflejo de la propia experiencia del informante (Charmaz, 2006).

Por otro lado, al emplear el método manual para analizar la información, se hizo uso de una simbología seleccionada previamente por el investigador para una mejor lectura de la información recogida. Además, fue necesario contar con copias adicionales de las entrevistas para la selección de ciertos pasajes, ya que algunos códigos respondían a más de una categoría. Para el proceso de codificación se tuvo en cuenta las palabras repetidas y la entonación del informante, puesto que son señales de que ciertos códigos son de suma importante en la experiencia del informante.

Una vez terminada la codificación, fue necesario una lectura analítica en donde se cuestionó cada código en base a preguntas tales como: ¿Por qué? ¿Para qué? ¿En qué sentido? Y se tuvo en cuenta el contexto, las situaciones y la forma en cómo el informante los mencionaba, esto permitió encontrar data que, en un primer momento, no fueron percibidas por el investigador. Por otro lado, se

organizaron aquellos temas que se repetían en distintos pasajes de las entrevistas y se identificó las relaciones entre cada código, esto permitió entender su significado, establecer comparaciones, relaciones y agruparlos en grandes categorías. Es importante resaltar que para el proceso de codificación se hizo uso de un memorando, el cual permitió llevar un registro de las categorías identificadas, el número de página y párrafo en donde se encontraban determinadas citas; esto ayudó a plantear las primeras relaciones entre categorías y hacer un mejor análisis de la información obtenida (Wyse, Selwyn, Smith & Suter, 2017).

Seguidamente, se procedió a realizar el proceso de categorización, el cual consistió en la agrupación de códigos que posean las mismas características o respondan al mismo objetivo. Para ello, se asignó un término general que represente a todos los códigos agrupados. En este proceso se partió de lo específico para lograr llegar a una vista general del fenómeno estudiado. Luego, se generó un listado de categorías cuyo proceso de análisis permitió encontrar nuevos significados; es decir, permitió ir más allá de lo que se dice y poder leer entre líneas, estos procesos permitieron una interpretación profunda. Es importante mencionar que, en aquellos casos en donde la respuesta por parte del informante fue distinta al patrón encontrado, se aplicó la técnica de los extremos o flip-flop, logrando así un contraste de cómo es la realidad vista desde el informante y lo que desea y espera conseguir. A partir de ese momento, el análisis de la data recogida fue interpretativa y descriptiva, ya que se entabló un diálogo de lo encontrado con la revisión bibliográfica (Hennink, Hutter & Bailey, 2011).

Posteriormente, se comparó los discursos según los atributos de sexo femenino y masculino; y área de trabajo en donde se hizo una comparación sistemática entre códigos con preguntas como: ¿Cómo difieren? ¿Existe alguna diferencia?, las cuales permitieron identificar ciertas diferencias, similitudes, patrones y asociaciones en ciertas categorías, lo cual permitió diseñar gráficas para una mejor presentación de los resultados (Strauss & Corbin, 1999).

Finalmente, se procedió al proceso de conceptualización en donde se hizo una interpretación abstracta de la información recogida. A partir de este proceso, las categorías se analizaron como un todo para explicar el fenómeno de estudio:

satisfacción laboral (Gibbs, 2012). Es importante mencionar que para el proceso de presentación de la información, se editaron las citas para una mejor comprensión de las mismas.



CAPÍTULO III. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en el proceso de recojo de información, los cuales fueron organizados y agrupados en tres grandes temas que responden a los objetivos específicos: (i) indagar como perciben los pre-docentes el constructo satisfacción laboral; (ii) explorar como vivencian los pre-docentes su satisfacción laboral; y, (iii) analizar que condiciones relacionadas a satisfacción laboral perciben los pre-docentes en base a su experiencia laboral.

El análisis de los datos consistió en el análisis inductivo de las propias experiencias de los pre-docentes, los cuales, de acuerdo a nivel normativo, cumplen la función de jefes de práctica, asistentes de docencia o ayudantes de cátedra, quienes deben contar con título profesional y su función principal dentro de la universidad es realizar actividades preliminares a la carrera docente. Los pre-docentes de la presente investigación corresponden a las facultades de letras y ciencias, dos áreas laborales que difieren a nivel curricular y en sus procesos administrativos; por lo que se recogió una diversidad de experiencias que permitieron hacer un análisis interpretativo sobre cómo los pre-docentes perciben su satisfacción laboral.

Es importante mencionar que la interpretación de las experiencias permitió crear un diálogo con el marco teórico, el cual, al ser parte de un método fenomenológico, fue de referencia para guiar el análisis de las experiencias recogidas. Por ello, siguiendo el método fenomenológico de la investigación, los datos se presentarán partiendo desde lo específico hacia lo general. Se abordará en primer lugar, la satisfacción laboral desde la experiencia de los pre-docentes; y finalmente, se elaborará el constructo satisfacción laboral desde la perspectiva general de los mismos.

3.1. SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN LA PROPIA EXPERIENCIA Y VIVENCIA LABORAL DE LOS PRE-DOCENTES

Teniendo en cuenta que el objetivo general de la investigación es analizar la satisfacción laboral de los pre-docentes, se consideró necesario abordarla desde la experiencia y vivencia laboral de los mismos. A partir de esta experiencia, se identificó una serie de códigos, los cuales fueron agrupados en tres grandes categorías, los cuales se presentan a continuación.

3.1.1. Pre-docente realiza actividades variadas y demandantes

Analizando las narraciones de los pre-docentes sobre cómo experimentan su satisfacción laboral, se obtuvo que los pre-docentes parten desde la descripción de las actividades que realizan como pre-docentes dentro de la institución de educación superior, las cuales las clasifican como “demandantes” por la alta carga laboral que poseen y “variadas” por la diversidad de actividades que realizan. A partir de ello, se percibe que el pre-docente realiza actividades que no son parte de una rutina diaria, ya que realiza distintas actividades que van de acuerdo a las funciones que tengan predeterminado para cada día.

“[Como pre-docente] la mayoría de la gente piensa que solo vienes a dictar y te vas a tu casa, pero la verdad es que es un trabajo que consiste en hacer varias actividades, porque no hacemos lo mismo siempre (...) Pero es bien demandante, por la gran cantidad de actividades que debemos hacer (PD-04)”.

Siguiendo con el análisis de la narración de los pre-docentes sobre las actividades que realizan, se obtuvo que el pre-docente hace referencia a un sinnúmero de actividades que desarrollan tales como:

“[Como pre docente] vengo a la universidad a dictar las prácticas del curso que duran dos horas cada sesión de práctica, para ello, una semana antes, de la clase, preparo el material que usaré como el ppt o material impreso; también diseño algunas actividades y dinámicas. El trabajo pre-docente consiste también en diseñar y cuidar los exámenes, hacer la corrección de todos los trabajos, tareas y exámenes; coordinar reuniones con el docente; a veces me ha tocado coordinar salidas de campo; pero lo más importante debemos estar atentos al correo siempre para responder las dudas de algún alumno o por si el profesor del curso necesita que lo ayude con sus clases teóricas (PD-06)”.

“[Como pre-docente] hago muchas cosas, coordino entrega de materiales, preparo mis clases pero lo más importante trato de cerciorarme de que realmente estoy cumpliendo con la asistencia de todos (haciendo referencia a los alumnos), porque hay una norma administrativa que tenemos que pasar asistencia a los 20 minutos y si no lo haces te sancionan, entonces hay que cumplir con las normas (PD-03)”.

“[Durante mi sesión de práctica] lo primero que hago es motivar a los alumnos (...) lo hago para que se interesen por el tema específico que vamos a trabajar en esa sesión; trato de relacionar los conceptos vistos en teoría para lo apliquen en la práctica utilizando diferentes técnicas (...) para mí es muy interesante ver como los alumnos logran aplicar la teoría a la práctica (PD-05)”.

Para una mejor interpretación de sus narraciones se agrupó las actividades (ver tabla 8) en *dentro del aula*, las cuales consisten en desarrollar las sesiones prácticas, de las cuales ellos están encargados y de cumplir con las normas administrativas de la institución, tales como tomar asistencia e ingresar las notas en el registro; y actividades *fuera del aula*, las cuales consisten en preparar las clases y evaluaciones; coordinar la entrega de materiales, organizar salidas de campo y reuniones de coordinación. Asimismo, el pre-docente debe responder correos, corregir trabajos o evaluaciones, brindar asesorías a los alumnos y realizar una serie de actividades que el propio pre-docente las denomina “adicionales”, las cuales abordaremos más adelante.

Figura 8. Distribución de actividades del pre-docente



Fuente: Elaboración propia en base al discurso de los pre-docentes.

A partir del discurso de los pre-docentes, se advierte que estos no presentan ningún tipo de molestia o fastidio con las actividades que realizan *dentro del aula*, ya que son parte de las funciones que ellos se comprometieron a cumplir como pre-docentes. Sin embargo, con respecto a las actividades que realizan *fuera del aula* se ha encontrado lo siguiente:

“[Como pre-docente] siempre hago asesorías extras, porque esas 2 horas de clase que tengo con los alumnos no son suficientes, no basta en verdad. En especial, cuando están cerca a entregar un trabajo importante como el trabajo final del curso (...) y si a eso le sumamos todas las otras actividades que debemos hacer como pre-docentes más las actividades adicionales de ayudar al docente con sus clases de teoría, termina siendo bastante trabajo (PD-01)”.

A partir de las experiencias de los pre-docentes estas actividades *fuera del aula* le demandan dos elementos para realizar su actividad laboral: tiempo y una mejor remuneración, dos factores externos que van en función del centro laboral que están asociados a condiciones negativas (Herzberg, 1959 citado en Peiró & Prieto, 1996) (ver figura 9).

Figura 9. Tiempo y remuneración: dos elementos que demanda el pre-docente



Fuente: Elaboración propia en base al discurso de los pre-docentes.

En primer lugar, el pre-docente considera que las horas programadas para la realización de las clases prácticas, no son suficientes para desarrollar todas las actividades que tiene asignadas (ver figura 9). De acuerdo a los informantes, los cursos que tienen a cargo, tienen un total de 5 o 6 horas a la semana, de las cuales solo dos horas le corresponde a las clases prácticas; mientras que las 3 o 4 horas restantes corresponden a la clase de teoría, de las cuales el encargado es el docente del curso.

“[Como pre-docente] considero que el tiempo que tenemos con los alumnos es muy corto para todo lo que tenemos que hacer (...) tenemos solo dos horas con los alumnos, creo que no es suficiente, los profesores tienen 3 horas a la semana con ellos a la semana, me gustaría tener el mismo tiempo que ellos (PD-02)”.

Los pre-docentes consideran que las dos horas que tienen a la semana con los alumnos no son suficientes para desarrollar los temas del curso que les corresponde, realizar las actividades programadas para las sesiones de prácticas, afianzar ciertos conocimientos y responder a la dudas de los alumnos; lo que genera que el pre-docente trabaje fuera de su horario de trabajo, ya sea programando sesiones de asesoría con los alumnos o respondiendo a sus dudas fuera del horario de clase; percibiendo que como trabajador no cuenta con un horario estable, y su horario de trabajo no es respetado.

“[Como pre-docente] a veces tengo que atender preguntas de los alumnos fuera del horario de clase y muchas veces son los fines de semana(...)por eso siento que [como pre-docente] no tengo un horario que se respete (...) siento que trabajo más de lo que debería o mejor dicho más de lo que recibo como pago (PD-03)”.

A partir de este punto, que los pre-docentes demanden mayor cantidad de tiempo, puede considerarse que, como cualquier otro trabajador, el pre-docente tienen deberes y derechos que cumplir en la institución; por otro lado, los pre-docentes perciben que la institución no cumple con respetar sus derechos, lo que consideran que es una falta de valoración de su categoría laboral como miembro de la institución.

La demanda de tiempo a la que hacen referencia los pre-docentes se presenta también en las reuniones de coordinación, en las cuales participan el docente encargado del curso y el pre-docente o el grupo de pre-docentes encargados de las sesiones de práctica; estas reuniones de coordinación son organizadas por el docente con la finalidad de dar las indicaciones sobre el curso, por lo que se dispone que los pre-docentes estén presentes de forma obligatoria.

“En el curso, tenemos que reunimos con el profesor regularmente, por ejemplo tenemos una reunión a la semana para ver los temas de clase y las evaluaciones (...) las reuniones las planifica el profesor de acuerdo a su horario (PD-01)”.

“las reuniones de coordinación son todo un problema, porque nadie me paga las horas que tengo que venir a coordinar con la profesora del curso, y encima es a disposición de ella. Por ejemplo, ha habido veces en que no he podido asistir, ella igual hace su reunión, yo tengo que ver otro día que ella esté disponible para reunirme con ella (PD-05)”.

Es a partir de ello, que los pre-docentes perciben una falta de consideración a su tiempo, ya que los horarios en que se programan las reuniones y la cantidad de reuniones de coordinación a las que asisten durante el semestre educativo están función de la disponibilidad y requerimiento del docente, mas no del pre-docente.

El segundo elemento al que hace referencia el pre-docente es a la remuneración (ver figura 9). Los informantes perciben que la carga laboral que poseen es alta; y que la remuneración que reciben no responde al total de actividades que realizan, específicamente a las actividades *fuera del aula*.

“otro factor importante de hecho es la remuneración, tienen que valorar tu trabajo y pagarte bien, y de repente sí, me gustaría que consideren un poco más que no solo las horas de dictado sino todas las otras actividades que realizamos, que la universidad no considera (PD-04)”.

De acuerdo a la narración de los pre-docentes, estos trabajan un total de 13 semanas por semestre, recibiendo una remuneración que responde a las horas que tienen asignado para las clases prácticas. Es a partir de ello, que los pre-docentes experimentan sentimientos de agobio y estrés, ya que asumen que al no darse una remuneración acorde con el trabajo realizado, se ignora, no sólo el trabajo que realizan; sino también, el trabajo que viene realizando con el alumno desde el inicio hasta finalizado el semestre educativo.

“...ser pre-docente es una chamba, entonces si tu comparas lo que estás dedicando en tiempo a lo que te están pagando, podrías conseguir un trabajo mejor (PD-06)”.

“la parte económica no está bien en la universidad, en realidad, debo admitir que es un elemento que me genera mucho estrés, porque las horas son poquísimas y como te pagan solo por hora, es un tema bien difícil cuando tienes que mantener un hogar, y peor aun cuando quieres estudiar y seguir superándote (PD-05)”.

Se percibe que los pre-docentes son conscientes que las actividades que realizan *fuera y dentro del aula* son fundamentales para el proceso de aprendizaje del alumno, ya que a pesar de presentar contrariedades en las actividades *fuera del aula*, el pre-docente sigue cumpliendo con ellas. Sin embargo, se presenta que el pre-docente al no tener un reconocimiento, en este caso monetario, asume que su rol como pre-docente en el proceso de aprendizaje del alumno no es tomado en consideración.

“Si me pongo a comparar el monto que me paga la universidad con las actividades que realizo, este monto no es suficiente, en verdad no sé cómo piensa la universidad, pero pagarte solo por las 2 horas que dictas es como ignorar todo un proceso (PD-06)”.

Asimismo, los pre-docentes hacen referencia que dentro de las actividades que realizan están las “actividades adicionales” (ver figura 9), de las cuales no son responsables pero deben realizarlas pues son parte de la carga laboral que le asigna el docente con el que trabaja, tales como: preparar material o buscar información para las clases de teoría, lo que implica que el pre-docente vaya a la biblioteca, seleccione las lecturas e ingrese el material seleccionado a la fotocopidora para que esté a disposición del alumno; por otro lado, dentro de estas actividades está la corrección de exámenes parciales y finales del curso; y resolver dudas y dar asesorías a los alumnos sobre los temas vistos en la clase teórica.

“[Como pre-docente] preparo mis clases, hago los ppts, los cuales me demandan mucho tiempo, también tengo que corregir trabajos, exámenes, son muchas cosas en verdad (silencio prolongado) la gente piensa que no se hace mucho, que tenemos todo listo, pero la verdad es que es bastante trabajo. Es más siento que a veces chambeamos más que el docente porque me pide que haga actividades que son adicionales a mi responsabilidades como que corrija sus exámenes, que busque material, lecturas y tengo que responder las dudas de sus alumnos (...) bueno realmente los jefes de practica hacemos todo [énfasis] aunque sale el nombre del profesor y todo lo demás, pero bueno, es injusto, pero así es pues, nosotros lo hacemos (PD-02)”.

Se presupone que el pre-docente al referirse a estas actividades como “adicionales”, es porque son actividades que realiza aparte de aquellas de las que es responsable como pre-docente. Asimismo, se interpreta a partir del discurso del pre-docente que este percibe que la valoración que le da la institución de educación superior a su trabajo es como un mero apoyo al docente, ya que la función debería ser aligerarle la carga laboral y ayudarlo en ciertas actividades; sin embargo, ellos consideran que asumen una carga laboral mayor del que deberían, ya que perciben que realizan actividades de gran responsabilidad para el curso, específicamente cuando ellos hacen referencia a que ellos realizan todo el trabajo.

“... siento que como JP (haciendo referencia a Jefe de Práctica) somos el apoyo del docente, por lo que a veces siento que el docente es nuestro jefe y hacemos cosas que no deberíamos hacer, como por ejemplo preparar material para la parte teórica

que es responsabilidad del profesor, como sacar libros de la biblioteca y seleccionarle al profesor los capítulos que él tiene que resolver en su clase, siento que le aligeramos demasiado la chamba al profesor (PD-01)”.

A pesar que los pre-docentes perciben al docente del curso como su jefe, estos tienen una buena relación. Sin embargo, los pre-docentes consideran que se sienten limitados en su práctica, ya que el docente es el que toma la decisión final y tiene el control total sobre el curso.

“La relación con el docente con el que trabajo es muy buena, tal vez hay una molestia que tengo es que me gustaría tener más libertad para la preparación de exámenes, a veces no me da libertad que yo quiero (...) porque yo enseño de una manera, otros enseñan de otra manera (...) entonces considero que deberíamos tener más libertad para enseñar a nuestros propios alumnos (PD-05)”.

A partir de este primer momento, el pre-docente posee sentimientos de insatisfacción o disconformidad, ya que perciben que las actividades que realiza están por encima de las responsabilidades que asumen por normativa de la institución de educación superior; también consideran que lo que reciben por el desarrollo y cumplimiento de dichas actividades no cubre aspectos profesionales como la promoción del liderazgo y su crecimiento profesional (Cofer, 1992 citado en Morillo, 2006), lo que explicaría el por qué la mayoría de los informantes cuentan con un trabajo adicional al trabajo pre-docente (ver tabla 8).

Analizando las experiencias de los pre-docentes se ha encontrado que estos hacen referencia a la presencia de tres elementos que van en función de aspectos personales y profesionales, los cuales denotan la deficiencia de tres factores que son fundamentales para lograr la satisfacción del trabajador (Fuentes, 2012). Entre estos tenemos; en primer lugar, el sentimiento de agobio y estrés que experimenta el pre-docente al no terminar sus actividades a tiempo, lo que refleja la carencia de la estabilidad emocional y mental que debe sentir el trabajador para desempeñarse de forma placentera en su labor (Caballero, 2012); en segundo lugar, la necesidad que siente el pre-docente de cubrir sus necesidades familiares, lo que muestra la falta de bienestar y seguridad familiar

(Gibson, 1994); y en tercer lugar, la disconformidad que siente el pre-docente al realizar actividades que no le corresponde sin recibir crédito por ello, lo que manifiesta la ausencia de comodidad que presenta el pre-docente al momento de realizar las actividades adicionales sin tener reconocimiento y control sobre las mismas (Fuentes, 2012).

3.1.2. El rol pre-docente: una situación ambigua

Con respecto a esta categoría, se obtuvo que el pre-docente experimenta dos tipos de funciones o roles, por lo que ha sido dividido en dos sub-categorías; la primera, responde al papel del pre-docente en la enseñanza; y la segunda, corresponde al papel del pre-docente en la institución de educación superior.

3.1.2.1. Papel del pre-docente en la enseñanza: líder valorado y reconocido

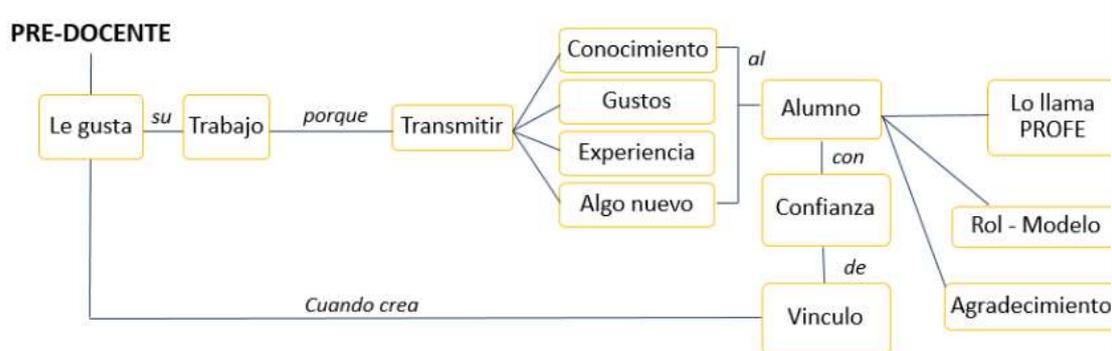
En primer lugar, el pre-docente se percibe a sí mismo como docente, ya que considera que el docente y el pre-docente, en la práctica, realizan y cumplen las mismas funciones, las cuales consisten en que el alumno aprenda y adquiera las herramientas necesarias para ser exitoso en la vida.

“[Como pre-docente] considero que la línea que nos divide con los docentes es muy delgada, no lo digo por el tema de experiencia porque de hecho los docentes tiene gran experiencia, pero es muy delgada en el sentido en que las actividades que realizamos y las funciones que cumplimos dentro de la universidad son las mismas (PD-06)”.

Desde la perspectiva del pre-docente, la satisfacción y conformidad con su trabajo (Fuentes, 2012) están en función de la respuesta del alumno ante el trabajo que este desempeña, específicamente cuando este transmite sus conocimientos y experiencias a los alumnos (ver figura 10). Por lo que, una respuesta positiva por parte del alumno causa la satisfacción positiva del pre-docente; de lo contrario, al haber una respuesta negativa, se da la insatisfacción del pre-docente.

“yo me siento satisfecho cuando he transmitido mi conocimiento a los alumnos y como resultado ellos (haciendo referencia los alumnos) han respondido con preguntas y con mucho interés en el curso. Son estas cosas, las que me generan felicidad, me siento muy feliz cuando un alumno ha entendido al menos algo de lo que yo he transmitido (PD-02)”.

Figura 10. El pre-docente en la docencia



Fuente: Elaboración propia en base al discurso de los pre-docentes.

Al analizar la experiencia del pre-docente, este considera que hace un buen trabajo y se encuentra satisfecho positivamente con su desempeño y labor que viene realizando con los alumnos. Esta situación es una muestra que el pre-docente se encuentra satisfecho con su labor como docente, lo que permite inferir que es porque en primer lugar, experimenta control sobre lo que sucede en ese específico momento y siente la libertad de transmitir conocimientos, lo que para Cofer (1992), citado por Morillo (2006) es sinónimo de la promoción del liderazgo en el trabajo, lo que promueve la motivación y el estímulo de los pre-docentes en la toma de decisiones; en segundo lugar, el pre-docente experimenta el gusto por desempeñarse en actividades que lo apasionan (Muñoz,1990 citado en Tejero y Fernández,2009); y en tercer lugar, cuando experimenta que ha logrado su objetivo como docente, el cual se manifiesta al momento que el alumno adquiere conciencia, se involucra con el curso, se cuestiona y quiere seguir aprendiendo.

“me gusta cuando los alumnos llegan a la respuesta a sus propias dudas. Lo que más me gusta de este trabajo es cuando le pegas la curiosidad al alumno, siento que con ello puedes cambiar su vida y si lo llevas a investigar (haciendo referencia al alumno) y a cuestionarse es lo mejor de todo (PD-03)”.

Asimismo, se deduce a partir del discurso del informante que el pre-docente ve su satisfacción laboral concretada cuando este se percibe a sí mismo como docente, esto se manifiesta como un indicador de haber hecho un buen trabajo en situaciones fortuitas o espontáneas (Quarstein, McAfee y Glassman, 1992) que experimenta el pre-docente, tales como el agradecimiento del alumno al final del semestre educativo, cuando el alumno ve al pre-docente como un rol o modelo a seguir, o cuando el alumno se refiere al pre-docente como “su profesor”.

“una vez, una alumna, al final del ciclo, me escribió un correo (...) me dijo -te agradezco un montón, ha sido mi último curso en letras y ha sido la mejor clase que he tenido y tu [énfasis] has sido la mejor profesora- y no me puso JP (haciendo referencia al jefe de práctica), me puso profesora; además también me dijo que le había ayudado en su vida (PD-01)”.

Si bien la satisfacción laboral del docente se basa en que sus necesidades personales y sociales, expectativas y deseos son cubiertos al momento de experimentar la enseñanza (Nias, 1981; Lowtner, Gill y Coppard, 1985), lo que se ha obtenido es que en el caso de los pre-docentes, su satisfacción laboral estará determinado por el logro de sus objetivos o expectativas que posee como docente mas no de sus necesidades personales y sociales. Esta satisfacción laboral del pre-docente se refleja en el grado de compromiso que adquiere el alumno con el curso; además de ciertas situaciones específicas que resultan imprevistas y fortuitas para el pre-docente, las cuales terminan por concretar su satisfacción laboral, estas son: la valoración, reconocimiento y respeto profesional que le da el alumno al pre-docente (Robbins, 2013).

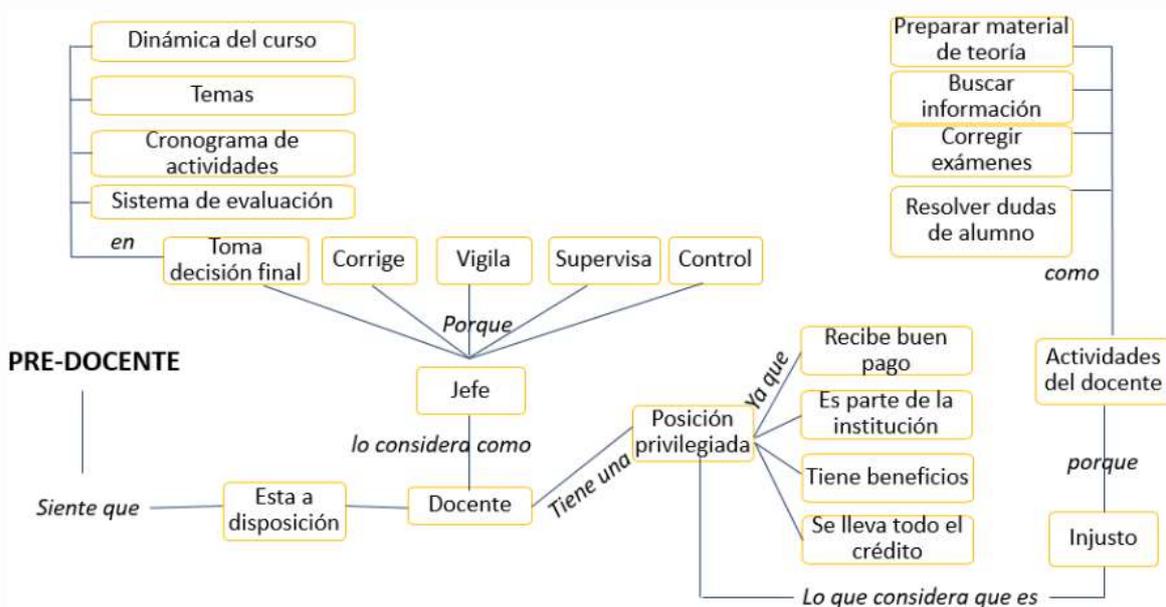
3.1.2.2. Papel del pre-docente en la institución de educación superior

Al analizar las experiencias del pre-docente se encontró que otro de los roles que cumple está en función del papel que desempeña en la institución de educación superior.

a) *Pre-docente supervisado y controlado*

En primer lugar, los informantes perciben que la institución de educación superior ve al pre-docente como el asistente o ayudante del docente; lo que para el pre-docente significa estar a disposición del mismo. El docente al tener la decisión final sobre el curso, controla y supervisa el trabajo que realiza el pre-docente, lo que genera que el pre-docente considere al docente como su jefe y perciba que su trabajo se encuentra limitado (ver figura 11).

Figura 11. Percepción del pre-docente sobre el papel del docente en la institución de educación superior



Fuente: Elaboración propia en base al discurso de los pre-docentes.

“si el profesor quiere revisar las actividades que se están haciendo, nos reunimos en la semana, a veces plantea cambios, algunas veces pide nuestra opinión pero él (haciendo referencia al docente) toma la decisión final(...) el profesor también corrige nuestra evaluación, es decir, antes mandarlas a imprimir, pasan por su evaluación y hace cambios, esto no me parece porque al final y al cabo soy yo la que les enseña las prácticas y tengo mis propios criterios para evaluar que van de acuerdo a lo que les enseñé en clase (PD-04)”.

Con respecto a la limitación en su práctica al que hacen referencia los pre-docentes se obtuvo ciertas diferencias en las experiencias de los pre-docentes por área de trabajo; tal es el caso de los pre-docentes del área de ciencias en donde se muestra situaciones de alto grado de supervisión:

“nosotros tenemos un coordinador, ósea a parte del profesor que te dice que enseñar, tenemos un coordinador que te dice como corregir (...) francamente ni yo entiendo el papel de este coordinador, porque no dicta, solo nos supervisa, por ejemplo, de los 20 exámenes que he corregido, el coordinador, al azar, agarra unos cuantos y ve si es que has corregido bien, ¿puedes creerlo?, es indignante (PD-06)”.

Los pre-docentes del área de ciencias perciben una limitación mayor que los del área de letras, debido a que el docente cuenta con la ayuda de un coordinador de prácticas, el cual no posee una carga lectiva y cuya única función es vigilar y supervisar el trabajo del pre-docente, generando que el pre-docente se sienta controlado, lo que de acuerdo a Cofer (1992), citado en Morillo (2006), es ir en contra de la promoción del liderazgo, el cual es uno de los factores internos principales para lograr la satisfacción en el docente.

Esta falta de promoción del liderazgo se ve, también, reflejada al momento en que no se tiene en cuenta la opinión del pre-docente en la toma de decisiones del curso; al igual cuando el pre-docente se encuentra expuesto a realizar actividades obligatorias, las cuales considera que están fuera de las funciones que debe tener, tales como el cuidado de exámenes finales y parciales, lo que considera que es un proceso que le genera un estrés innecesario.

“[Como pre-docente] considero que esto de cuidar exámenes es un estrés innecesario, porque son varios pasos e indicaciones que debemos seguir al pie de la letra. Sé que los docentes no hacen esto, pero me parece injusto que los pre-docentes estemos obligados a hacerlo, creo que hay otro tipo de personas que puede estar contratada por la universidad que se dedique a ello, literal me siento como un wachiman cada vez que tengo que cuidar un examen (PD-03)”.

Al analizar el discurso del pre-docente, estos consideran que al darse esta presión y control sobre el trabajo que realizan genera una disminución en la motivación, valoración y estímulo profesional y personal que posee sobre sí mismo (Robbins, 2013). A partir de esta falta de autonomía a la que hacen referencia los pre-docentes, el tipo de valoración que estos esperan va en función del control sobre las actividades que tienen a cargo, como lo son las clases prácticas, sin necesidad de contar con una supervisión extra; y que su

participación en el curso, al ser miembro del cuerpo docente, sea activa y directa en la toma de decisiones del mismo.

“Me siento contenta porque me gusta transmitir conocimiento a los alumnos, me gusta interactuar con ellos (...) aunque me gustaría tener más control sobre mis responsabilidades (...) ósea si este grupo de alumnos es mío, tenga la libertad de enseñarles la teoría, tenga el control sobre sus evaluaciones, creo que con tantos años de enseñanza estoy en la capacidad de poder encargarme de ello (PD-05)”.

b) Pre-docente: eslabón más débil de la cadena

Elementos como el control y la toma de decisiones que posee el docente sobre el curso, a los que hace referencia el pre-docente, dan lugar a que se perciba al pre-docente como un sujeto cuya posición no es considerada, ni valorada.

“... el que tengas chamba [como pre-docente] depende del profesor, entonces si al profesor le cancelaron el curso (...) por más que tú [como pre-docente] seas capo, hagas bien tu chamba y respetes las normas, si al profe no lo llamaron, pues a ti menos (...) el jefe de práctica es el eslabón más débil de la cadena (PD-04)”.

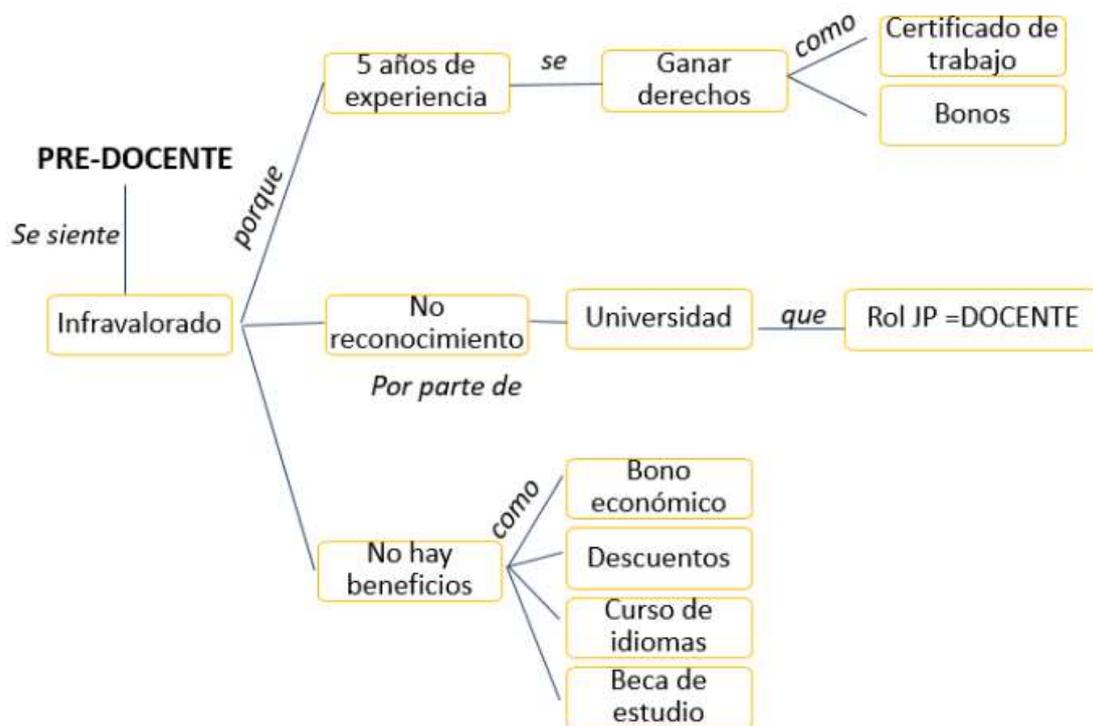
El pre-docente al experimentar esta posición poco valorada hace que perciba al docente como un sujeto que cuenta con una posición privilegiada dentro de la institución de educación superior, ya que tiene acceso a beneficios, tales como mayor acceso en el uso de bibliografía de la biblioteca; posee un espacio que le corresponde como docente, para prepararse antes de su clase o posee una oficina; además, recibe una mejor remuneración a diferencia del pre-docente; y le asignan más horas para trabajar con los alumnos. Estos elementos generan que el pre-docente se sienta relegado, poco considerado a nivel laboral y finalmente se sienta disconforme consigo mismo, lo cual se ve corroborado cuando el pre-docente hace referencia a su categoría laboral como el eslabón más débil de la cadena.

“[Como pre-docente] no percibo beneficios como los que tienen acceso los profesores, ellos (haciendo referencia a los docentes) tienen un mejor sueldo que nosotros, a ellos le pagan 10 horas la semana, y dictan menos de 10 horas, además son parte de la

universidad, tienen acceso a pedir libros a la biblioteca, es claro que tienen una posición de privilegio (PD-01)”.

Por otro lado, al analizar la experiencia de los pre-docentes se identificó que estos hacían referencia a los años de experiencia laboral que poseen como pre-docentes. Estos poseen un rango de 5 a 10 años de experiencia laboral (ver tabla 8); con ello, los pre-docentes consideran que se han ganado el derecho a ciertos beneficios, tales como tener cierta autonomía en las actividades que les asignan, ser parte de una junta académica, en donde se valore su punto de vista en el aprendizaje de los alumnos; sin embargo, los pre-docentes hacen referencia que en sus años de experiencia no han percibido un reconocimiento apropiado a la labor que desempeñan (ver figura 12); ya que, en primer lugar, han percibido que su trabajo depende del docente con el que labora, no sólo con respecto a la actividades que realiza, sino también en su contratación, lo que genera inseguridad laboral. Por otro lado, mencionan que no han formado parte de un concejo académico, en donde ellos puedan expresar libremente las limitaciones que se les presentan y sus ideas sobre cómo promover un mejor aprendizaje en los alumnos.

Figura 12. Percepción del pre-docente sobre su rol en la institución de educación superior



Fuente: Elaboración propia en base al discurso de los pre-docentes.

c) *Evaluación pre-docente: proceso subjetivo*

Por otro lado, al hacer un análisis de las narraciones de los pre-docentes sobre sus experiencias laborales se encontró que estos pasan por un proceso de evaluación a su desempeño, la cual es desarrollada por los alumnos al final de cada semestre educativo.

“Son encuestas que se hacen faltando 3 semanas para que termine el ciclo, básicamente le piden a los alumnos evaluar tu desempeño en el aula, creo que hay 5- 6 rubros y creo que se califica del 1 a 5. Al final sale un consolidado de 0 a 100% de satisfacción, eso te puede ayudar si en verdad estas dictando bien o no, porque una cosa es cómo tú crees estar dictando y cómo sientes que estas dictando en el día a día en la clase, pero bueno al final es un proceso subjetivo, que muchos alumnos no lo toman en serio. Creo que al final te da un resultado referencial, para saber cómo vas en la docencia. Pero tampoco es que te den un premio por haber tenido más de 80% en la encuesta (PD-05)”.

Los pre-docentes hacen referencia que a pesar de ser un proceso subjetivo, ya que no se cuenta con una debida supervisión que los alumnos realicen la evaluación de forma correcta, es un indicador para saber si están realizando un buen trabajo. De acuerdo a los pre-docentes, una vez finalizada la evaluación, se procede a analizar los resultados; de haber obtenido más del 80% de aprobación por parte de los alumnos, se recibe una carta de felicitación por parte del decano de facultad por el trabajo realizado. Si bien esta carta de felicitaciones es un recurso tangible de reconocimiento a la labor que realiza el pre-docente, lo que generaría un alto grado de satisfacción laboral (Torres, 2010), se ha encontrado que dicho recurso es un incentivo, mas no un determinante de satisfacción laboral, puesto que lo perciben como un proceso repetitivo y esperado. En este caso, se interpreta que la satisfacción laboral del pre-docente va en función, una vez más, de situaciones específicas, fortuitas, por lo que al ser la carta de felicitación un evento esperado e informado con anterioridad, deja de ser un factor de satisfacción y se convierte en un estímulo que no determinará la satisfacción laboral.

“recuerdo que el primer ciclo que fui pre- docente en la universidad recibí una carta del decano, en donde él me felicitaba por el buen desempeño y la buena nota que tuve en la evaluación de docente. Obviamente, al ser la primera vez que hacía de pre-docente, recibir un reconocimiento por parte del decano, me hizo sentir bien, pero más adelante, pasando los ciclos, me di cuenta que recibía la misma carta con el mismo texto, entonces desde ahí deje de sentir cualquier tipo de satisfacción o reconocimiento por mi trabajo (PD-01)”.

3.2. CONDICIONES DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PRE-DOCENTE

Luego de haber indagado sobre cómo los pre-docentes perciben su satisfacción laboral desde su experiencia laboral, se ha podido identificar cuáles son las condiciones que ellos consideran que están o deberían estar presentes en el trabajo que realizan.

3.2.1. Oportunidades de ascender

El ascenso laboral es una de las categorías que estuvo presente recurrentemente en la narración de los informantes, esto explicaría la razón por la cual los informantes ejercen la pre-docencia. A partir de esto, se percibe que los pre-docentes esperan tener la oportunidad de ascender ya que es parte de sus expectativas profesionales que poseen a futuro (Palma, 1999). Esto se manifiesta al momento que el pre-docente hace el pedido de ciertas exigencias como tener acceso a ciertos beneficios que poseen los docentes.

“los docentes nos ven a los pre-docentes como sus asistentes, sus empleados, creo que hacernos sentir de esa manera no es adecuado, porque igual yo considero que estamos en la misma situación, cumplimos las mismas funciones y creo que por esa razón tenemos el derecho a tener el mismo tipo reconocimiento (PD-02)”.

A partir de la narración de la propia experiencia del pre-docente, el ascenso laboral es visto no sólo como una meta profesional, sino también es vista como una meta personal, lo que hace que se convierta en un factor de satisfacción

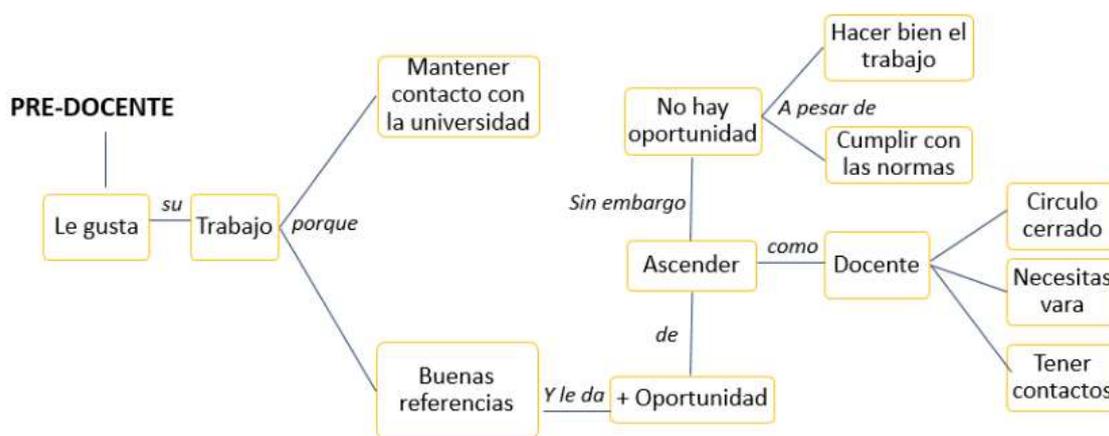
fundamental para que el pre-docente se sienta realizado (Alonso, 2006). Siguiendo el discurso de los informantes se ha identificado que una de las razones por las cuales aspiran a la docencia es porque se encuentran identificados con la institución en la que laboran (Cuadra y Veloso, 2007).

“Mira, personalmente a mí me gusta (ser pre-docente) porque siento que me mantengo en contacto con la universidad, es mi alma mater, estude aquí, mis padres estudiaron aquí, y no puedo negar que tengo un sentimiento especial por la universidad, obviamente me encantaría formar parte de ella, sentirme parte de ella (PD-06)”.

A partir de esto, el pre-docente hace referencia que su satisfacción laboral está en función de cómo él percibe que sus valores morales van acorde con los valores institucionales (García, 2010); sin embargo, esta satisfacción se logrará, siempre y cuando, el pre-docente logre su aspiración profesional: tener la categoría de docente.

Es por ello que, al analizar el discurso de los informantes, se encuentra que la pre-docencia es vista como un medio para mantener el contacto o el vínculo que necesitan para lograr su objetivo profesional; lo que finalmente, a largo plazo, le generará buenas referencias y la creación de buenas conexiones (ver figura 13).

Figura 13. Oportunidad de ascenso perciba por el pre-docente



Fuente: Elaboración propia en base al discurso de los pre-docentes.

No obstante, el pre-docente percibe que no hay oportunidades para ascender laboralmente; estos mencionan que a pesar de realizar un buen trabajo y cumplir

con las normas y disposiciones administrativas, consideran que no hay oportunidades para tener la categoría de docencia. Tal es caso de uno de los informantes, quien a pesar de contar con el grado de magister, percibe que las oportunidades de ascender son limitadas.

“una de las razones por la cual sigo aquí (haciendo referencia a la universidad) es porque quiero ser profesora universitario, lamentablemente a pesar que tengo la maestría, nunca me han dado la oportunidad, en verdad es grupo muy cerrado, y siempre están los mismos. Una vez fui a preguntar qué me faltaba para ser docente y no supieron explicar, en verdad las cosas no están claras. Cumplo con lo que me piden y aun así sigo esperando (PD-05)”.

A partir de esto, el pre-docente experimenta una falta de valoración y reconocimiento a su trabajo, su profesión y a su persona. De acuerdo a la percepción del pre-docente, tener el acceso a esta condición de oportunidad de ascender laboralmente responde al factor interno de expectativa a futuro y crecimiento profesional y personal que posee una persona (Fuentes, 2012), el cual será el principal detonante por la cual él realiza determinada acción o labor, con la cual finalmente logrará su meta profesional: ser docente, y por ende logrará ser parte de la institución de educación superior.

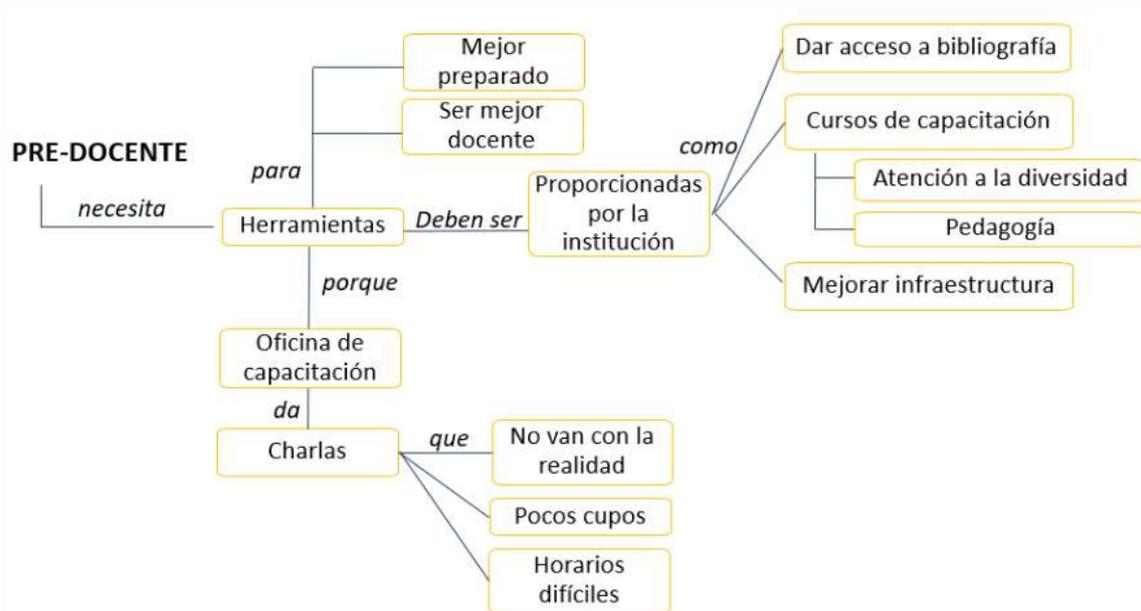
3.2.2. Herramientas para la docencia

Otra de las condiciones que resultaron a partir de la experiencia de los pre-docentes fueron aquellos elementos relacionados a las herramientas que todo docente debe acceder para lograr un buen desempeño en su trabajo. Los informantes hacen referencia a cursos de capacitación o tener acceso a un espacio docente. A continuación elaboremos cada uno de ellos.

3.2.2.1. Cursos de capacitación

Los informantes consideran que es fundamental que el pre-docente acceda a cursos de capacitación (ver figura 14), haciendo referencia específicamente a cursos relacionados a pedagogía y atención a la diversidad.

Figura 14. Herramientas para la docencia



Fuente: Elaboración propia en base al discurso de los pre-docentes.

Los pre-docentes consideran que los cursos en pedagogía son fundamentales para todo docente, ya que no es suficiente contar con el manejo de teoría, es necesario lograr conectarse con el alumno.

“Pienso que el pre-docente debe tener una base sólida de la teoría, pero no es suficiente, es necesario que sepa conectarse con los alumnos y para eso se necesita ser capacitado en lo pedagógico (...) y nosotros (haciendo referencia a los pre-docentes) no tenemos eso y me parece que eso es fundamental (PD-03)”.

Los pre-docentes mencionan que ellos poseen una oficina de capacitación que les brinda talleres y charlas informativas; sin embargo, estas se dan en horarios complicados, presentan un limitado número de vacantes, además de no cubrir con las reales necesidades que los pre-docentes presentan al momento de estar en el aula.

“la oficina de capacitación nos da charlas, pero es necesario que los JP (haciendo referencia a los jefes de práctica) tengamos cursos de capacitación de docencia sobre pedagogía, que te den tips y consejos para mejorar, porque estas charlas que te dan son en horarios muy difíciles y con pocos cupos, yo he ido a dos de ellas y en verdad no ayudan mucho, porque no va con la realidad (PD-02)”.

A partir de la experiencia específica de dos pre-docente se obtuvo que los pre-docentes no son capacitados sobre atención a aquellos alumnos con habilidades diversas. De acuerdo a los pre-docente, estos reciben un correo con las indicaciones generales que debe tener en cuenta al momento de realizar una evaluación y de los elementos que debe tener en consideración al momento de hacer algunas actividades, más no de cómo deben proceder si el alumno presenta alguna emergencia o lograr un mejor aprendizaje.

“por dos ciclos tuve 2 alumnos invidentes y yo feliz de hacerlo con toda la disposición del mundo pero si me parece que la universidad debería de capacitarnos mejor, a mí me informaron y me mandaron dos PDF con ciertas recomendaciones, pero creo que no es suficiente. Uno (haciendo referencia a sí mismo) se esfuerza y trata de hacerlo de la mejor manera, pero si ya tienen (haciendo referencia a la universidad) toda esta política de inclusión y van a tener alumnos con discapacidades (...) nos tienen que capacitar mucho mejor (PD-04)”.

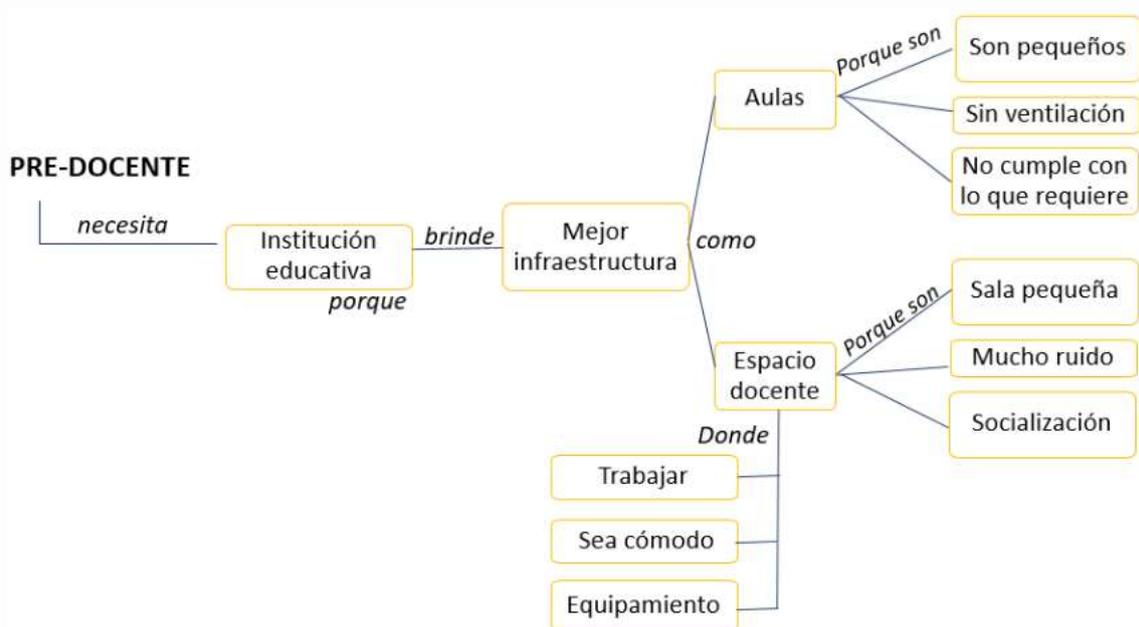
“Antes que inicie las prácticas me mandaron un mail con indicaciones pero nunca hubo una capacitación presencial ni nada y no que era para alumnos invidentes que fue mi caso sino en general para alumnos con discapacidades generales” (PD-01)”.

Según las experiencia del pre-docente, si bien fue una situación que resultó ser un reto para ellos, ya que no tuvieron el tiempo suficiente para preparar un material que se adecue a las habilidades del alumno; estos lograron que el alumno cumpla con los objetivos del curso sin mayor problema, lo que finalmente les generó una gran satisfacción no sólo laboral, sino también personal, ya que al estar expuesto ante una situación que retó sus habilidades y conocimientos, se promovió su desarrollo profesional (Evans, 1998).

3.2.2.2. Espacio de trabajo para pre-docentes

Por otro lado, los pre-docentes refieren que necesitan, al igual que los docentes, un espacio para trabajar, corregir, diseñar evaluaciones, elaborar sus clases y hacer las coordinaciones necesarias con respecto al curso; es decir, un espacio para realizar aquellas actividades *fuera del aula* (ver figura 15).

Figura 15. Infraestructura según la percepción del pre-docente



Fuente: Elaboración propia en base al discurso de los pre-docentes.

Al hacer un análisis de la experiencia de los pre-docentes por área laboral, se encontró que los pre-docentes del área de ciencias mencionan que no cuentan con un espacio para trabajar con los alumnos en horarios fuera de clase; sin embargo, cuentan con un área en donde pueden prepararse antes de sus clases, la cual es compartida con los docentes.

“[Como pre-docente] no me puedo quejar del espacio porque el personal administrativo ha creado un ambiente para los docentes y pre-docentes compartan una sala, la cual la usamos para corregir y preparar mis clase, pero no contamos con salas como los de letras, ellos tienen salones para reunirse con los alumnos y darle asesorías, en ciencias no hay eso, a veces me voy a las bancas con los alumnos para explicarles algunas cosas (PD-06)”.

Esto último indica que un elemento de gran valoración para el pre-docente es la valoración que le da el personal administrativo a su trabajo. Se percibe que al tener un espacio físico que es usado por docentes y pre-docentes sin distinción alguna, se asume que el personal administrativo no hace diferencia por categoría laboral, ya que tienen acceso a la misma área, la cual está equipada de la misma manera para todo el cuerpo docente sin distinción; a diferencia del área de letras, cuyos pre-docentes mencionan que si bien ellos cuentan con un área para poder entrevistarse con los alumnos y poder realizar las asesorías correspondientes, cuentan con un área distinta a la que posee el docente. Los pre-docentes perciben que el personal administrativo hace una distinción por categoría laboral, elemento que lo perciben como negativo, ya que el área de los docentes, comparada a la de los pre-docentes es distinta en tamaño, en equipamiento y en ubicación.

“sería bueno que nos dieran un ambiente como la sala de profesores (...) la sala de jefes de práctica, es un ambiente tan pequeño, y (...) además, solo sirve para socializar, y además no está correctamente equipadas, solo hay 2 computadoras, en cambio en la sala de profesores es un espacio bastante amplio, es bien cómodo (PD-04)”.

Asimismo, en el discurso de los pre-docentes se encontró que estos presentan ciertas limitaciones con respecto a las aulas que les asignan para sus clases de práctica. De acuerdo a los pre-docentes del área de letras, las aulas que les asignan no responden con las necesidades que ellos plantean en sus sesiones de práctica, tales como la falta de acceso de laboratorio, falta de ventilación y espacio para el caso de ciertas actividades que realizan en clase; a diferencia de los pre-docentes del área de ciencias, quienes cuentan con acceso a laboratorios cuando lo requieren.

“siento que a los jefes de practica nos dan los salones donde hay más bulla y así no se puede trabajar, los alumnos se distraen, a veces los salones son muy pequeños, es imposible hacer algunas actividades (PD-02)”.

“siento cierto control en ciertos materiales, como pinzas o elementos que necesitan los alumnos para trabajar, además no

tenemos acceso a los laboratorios y las clases ameritan eso, se vuelve insoportable trabajar en los salones (PD-05)”.

Al analizar el discurso del pre-docente estos elementos son importantes en el sentido que los ayudará a sentirse preparados para desarrollar su trabajo como docente. Si bien estudios como los de Rodríguez, Núñez y Cáceres (2010) y Maita, Rodríguez, Gutiérrez y Núñez (2011), estos elementos determinan la satisfacción laboral del docente, ya que son los que generan conformidad y comodidad del docente al realizar su trabajo; lo que se ha obtenido a partir del discurso de los pre-docentes es que estos factores funcionan como estímulos, mas no como elementos condicionantes que determinen la satisfacción laboral. Es decir, son elementos que, presentes o no, no determinan la satisfacción o insatisfacción en el pre-docente, ya que estos elementos serán los referentes, que incentivarán y motivarán la presencia de uno de los factores internos que sí generan satisfacción en el pre-docente: el reconocimiento como miembro de la institución de educación superior.

3.2.3. Reconocimiento y beneficios laborales

Otro de los elementos que mencionan los pre-docentes como condiciones que deben estar presentes para su satisfacción laboral es el reconocimiento por medio de beneficios laborales. Los pre-docentes consideran que por los años de experiencia laboral que poseen como pre-docentes (ver tabla 8), se han ganado ciertos derechos como el acceso a ciertos beneficios tanto monetarios como no monetarios.

Los informantes consideran que una forma de reconocer el trabajo que realizan como pre-docentes es por medio de tener acceso a beneficios remunerativos, tales como el pago de bonos o acceder a una mejor remuneración que responda a las actividades que realizan ***fuera del aula***.

“creo que por lo demandante que es el curso y el trabajo pre-docente deberían darnos (haciendo referencia a la universidad) algún bono económico semestral, una cosa así. No un

reconocimiento que diga -oye... felicitaciones- o que den una cartita. Es necesario un reconocimiento monetario, un bono adicional a tu pago (PD-01)”.

Por otro lado, los pre-docentes consideran que es importante tener acceso a ciertos beneficios no monetarios tales como el acceso a certificados de trabajo. De acuerdo a la experiencia de uno de los informantes, menciona que como pre-docentes no tienen acceso a un certificado de trabajo que avale y verifique que estos forman parte de la institución de educación superior como miembro del cuerpo de docentes.

“...me acuerdo que pedí una vez un certificado de trabajo para presentarlo a la embajada. Recuerdo que la secretaria me dijo que no me podían dar porque como jefe de práctica no teníamos acceso a ello. Y para mí eso fue un problema porque no era posible que no me podían brindar al que avale que yo formaba parte de la universidad, tuve que llevar mis boletas de pago (PD-04)”.

Asimismo, los pre-docentes perciben que no tiene acceso a becas que le permita estudiar en otras universidades o acceder a descuentos a ciertos cursos como los idiomas; asimismo, en sus años de experiencia laboral no ha percibido ningún tipo de reconocimiento meritório al trabajo que realiza como pre-docente, a diferencia del docente, que cuenta con ceremonias en donde se le premia a la innovación o por el alcance de buenos resultados en los alumnos. En este sentido, los pre-docentes perciben que no tienen las mismas oportunidades que los docentes a nivel institucional.

“Sería lindo sentir que la institución se preocupa por mi crecimiento (...) Me gustaría, por ejemplo, una beca para estudiar, seguir un curso (...) una beca de estudios, si me gustaría eso (PD-05)”.

“yo creo que debería de haber por lo menos en el ciclo uno o dos reuniones de todos los jefes de práctica con algunas autoridades de la facultad para analizar los avances, tomar en cuenta opiniones y hacer cosas buenas (PD-06)”.

Una vez más, se presenta en el discurso de los pre-docentes el requerimiento de ciertos elementos, que de acuerdo a los estudios de Martins (2012), Flores-Calero, Manzano y López (2013), Pecino, Mañas, Díaz, López y Llopis (2015), son factores externos que resultan fundamentales en la experiencia laboral de

los docentes, ya que determinan su satisfacción laboral. Sin embargo, siguiendo el discurso de los pre-docentes es que estos consideran que los beneficios laborales estimulan e incentivan a que los pre-docentes se sientan cómodos con el trabajo que realizan, mas no es un factor determinante, ya que el pre-docente puede poseer beneficios laborales, sin embargo, esto no condicionará una satisfacción positiva o negativa, tal y como lo menciona Herzberg (1959), citado en Caballero (2012).

A partir de la experiencia de los pre-docentes se ha obtenido que estos elementos son indicadores para ellos que determinan en qué grado es parte de la institución de educación superior. Esto último, se refleja en la necesidad del pre-docente en formar parte de un grupo de investigación, el cual sea liderado por pre-docentes.

“siento que debe fomentarse que el jefe de práctica, también, aporte a la investigación, no como alumno de maestría o doctorado, sino solo como JP (haciendo referencia al jefe de práctica). Creo que con eso se fomentará la investigación y a tomar en cuenta los aportes de los JP (PD-01)”.

Los informantes consideran que al darse esta oportunidad, percibirán que su categoría como pre-docente está siendo tomada en cuenta para procesos educativos importantes como son los proyectos de investigación dentro de la institución de educación superior. Esto, no solo ayudará a que se fomente la promoción del liderazgo (Cofer, 1992, citado en Morillo, 2006), sino también a que los pre-docentes tengan la posibilidad de trabajar en equipo, que de acuerdo a Palma (1999) es uno de los elementos importante para generar la satisfacción laboral, ya que al compartirse distintas perspectivas, distintos métodos de enseñanza, se abren nuevas posibilidades de aprender de distintas experiencias. Lo que para los pre-docentes es fundamental, ya que logran la inspiración y la motivación entre colegas.

“Considero que el trabajo grupal es fundamental, trabajar con personas activas te motiva a seguir, aprender nuevas cosas y nuevas experiencias, considero que el trato con tus compañeros, es esencial para motivarte en tu trabajo (PD-03)”.

El trabajo en equipo no solo da una mejor distribución de actividades, también se logra que el trabajo entre cursos sea de tipo transversal, en donde distintos cursos estén interconectados por un mismo hilo conductor que genere que los alumnos le den el mismo nivel de importancia y compromiso.

“El trabajar con personas de distintas áreas hace que tengas un abanico con intereses variados. Eso termina creando un buen equipo porque somos de distintas áreas, entonces hace que el curso sea multidisciplinario, es decir, un curso con intereses transversales (PD-01)”.

3.3. CONSTRUCTO SATISFACCIÓN LABORAL

A continuación, se presenta cómo el pre-docente construye la definición de satisfacción laboral a partir de su propia experiencia laboral. Se ha identificado dos categorías que responden al presente tema.

3.3.1. Satisfacción laboral es felicidad

Al hacer un análisis de cómo perciben los pre-docentes el constructo satisfacción laboral, se obtuvo que los pre-docentes definen el constructo desde un componente afectivo (Dailey, 2012; Montoya, 2014; y Güell, 2014), ya que ponen en perspectiva sus emociones y sentimientos que experimentan al momento que se desempeñan en la enseñanza. Uno de los términos al que hicieron referencia los pre-docentes fue *felicidad*, el cual es definido como sinónimo de satisfacción laboral.

Esta felicidad es definida por el pre-docente a partir de ver por cumplido y realizado sus objetivos como docente; por lo tanto, esta se experimenta al momento que se desempeña en la enseñanza. Es a partir de la interpretación del discurso del pre-docente que se ha identificado que esta felicidad del que hace referencia se experimenta en situaciones fortuitas, inesperadas, que terminan por sorprenderlo, como lo sería ser parte de un grupo de investigación, ser felicitado personalmente por el decano o tener la oportunidad de ascender laboralmente; sin embargo, esta felicidad a la que hacen referencia los pre-docentes no solo dependen de situaciones específicas (Quarstein, McAfee y Glassman, 1992) ; sino también, del compromiso que tiene el pre-docente con el trabajo que realiza, además del gusto y agrado que experimenta al

desempeñarse como docente (Sáenz y Lorenzo, 1993, citado en Cantón, 2016); Padrón, 1994; y Sobrado y Filguera, 1996, citado en Tejero y Fernández, 2009).

“la felicidad que uno siente después de haber transmitido bien el conocimiento que uno tiene y que el alumno haya quedado feliz con lo que aprendió, felicidad por haber enseñado a los alumnos algo bueno, siento que doy un gran aporte (PD-02)”.

De acuerdo a la experiencia de los pre-docentes, satisfacción laboral es la felicidad de verse a sí mismo haciendo lo que le gusta, lo que le apasiona, lo que se verá reflejado en el grado de compromiso que tiene el pre-docente no sólo con el curso que enseña, sino también con el aprendizaje de los alumnos, aspecto que quisiera ahondar, ya que fue uno de los elementos recurrentes en el discurso de los informantes.

“cuando estas contenta con el trabajo que estas desempeñando, sentirte bien contigo mismo, feliz con lo que estás haciendo, con la posibilidad de enseñar y que este acompañado de sentir que tu trabajo es valorado, de sentir que está bien remunerado y que tienes todas las facilidades para que puedes desempeñarlo de la mejor manera (PD-04)”.

La felicidad que siente el pre-docente por el trabajo que realiza estará reflejado en el compromiso del pre-docente con el alumno; lo cual se ve corroborado, en el énfasis que hace el propio pre-docente sobre lo fundamental que es crear un vínculo de confianza con el alumno. De acuerdo a la experiencia del pre-docente, cuando este percibe que el alumno tiene la libertad de mantener una conversación con él o cuando el alumno le pide un consejo, son muestras para el pre-docente que se valora su opinión no solo como profesional sino también a nivel personal; lo que finalmente define la visión que el pre-docente tiene sobre sí mismo: ser docente es ser consejero, guía y amigo.

“se sienten muy bien cuando creas un vínculo de confianza con el alumno... por ejemplo cuando me preguntan cosas que están fuera del curso, cuando ellos tienen la confianza de acercarse a mí y decirme -oye, no entiendo- -no sé cómo hacer eso con mi tesis u otras cosas-, por ejemplo muchos de mis alumnos ahora son mis amigos y nos llevamos muy bien (PD-06)”.

Desde este punto de vista, se interpreta que los pre-docentes elaboran el constructo satisfacción laboral desde un componente afectivo, en donde asumen

la satisfacción laboral como sentimiento positivo que experimentan en distintos momentos. Cuando la satisfacción laboral es definida desde el punto de vista emocional, hace del constructo un componente dinámico, que va en función del estado anímico que posee en este caso el pre-docente y puede verse influenciado por situaciones previas o situaciones fuera del ámbito laboral, lo que hace que los elementos mencionados anteriormente se conviertan en factores de satisfacción ya que potenciarán emociones y sentimientos positivos en el pre-docente, aun cuando este haya experimentado situaciones negativas previamente a su actividad docente (Dailey, 2012; Montoya, 2014; Güell 2014).

3.3.2. Satisfacción laboral es trabajo y tiempo valorado

En este caso, la satisfacción laboral es definida cuando el trabajo y tiempo es valorado. Si bien en la definición anterior, la satisfacción laboral se define a partir de los sentimientos y emociones que experimenta el pre-docente; en este caso, la satisfacción laboral se basa en cómo el pre-docente ve su grado de dedicación y compromiso con el trabajo que realiza, reconocido por la institución de educación superior (Davis y Newstrom, 2003).

“es importante que tu trabajo y tu tiempo sea valorado y esa valorización tiene la parte económica, reconocimiento, y que sientas que tu presencia es valorado no solo por el alumno, sino también por la institución con la que trabajas (PD-05)”.

Al explorar las experiencias de los pre-docentes, la satisfacción laboral va en función de un componente comportamental; en donde el grado de dedicación estará relacionado al tiempo y esfuerzo que invierte el pre-docente en el desarrollo de sus actividades; y el compromiso se refleja no solo con la labor que desempeña, sino también con la institución en la que labora (Caballero, 2012 y Schultz, 1985, citado en Díaz y Quijada, 2005). Este grado de compromiso se manifiesta en el cumplimiento de normas, indicaciones y requisitos que la institución de educación superior demanda y el pre-docente se esmera por cumplir. Por lo que, en este caso, la satisfacción laboral será vista desde dos puntos de vista: positiva o negativa; ambas dependerán en la medida que la institución reconozca estos dos elementos: trabajo y tiempo.

“sentir que tu trabajo es valorado, de sentir que está bien remunerado y que tienes todas las facilidades para que puedes desempeñarlo de la mejor manera, pero lo más importante es que ves que te consideran parte de la institución, la cual representas y eres parte de (PD-01)”.

Al analizar las experiencias de los pre-docentes sobre este punto, ellos hacen referencia que el reconocimiento y valoración que esperan es que la institución de educación superior brinde y provea elementos o beneficios que estén a disposición de ellos, ya que finalmente estos serán estímulos para que el pre-docente realice un buen trabajo.

A partir de la experiencia de los pre-docentes, se percibe que estos anhelan y esperan de la institución de educación superior un reconocimiento valorativo que va en función del sentido de pertenencia que ellos anhelan por parte de la institución que laboran, lo que logrará una satisfacción positiva; de lo contrario, al no darse lo que los pre-docentes esperan se dará una insatisfacción laboral que se traduce en la exigencia de ciertos elementos que funcionan como incentivos y estímulos, mas no como factores determinantes de satisfacción laboral, por lo que el acceso a beneficios, bonos económicos, premios, becas, entre otros elementos mencionados anteriormente, no determinarán una satisfacción positiva o negativa (Herzberg,1959, citado en Caballero,2012); por el contrario, son los factores internos lo que lograrán ello, como lo es en este caso, el sentirse parte de la institución, el crear una identidad docente, lograr un reconocimiento profesional; y lograr bienestar y comodidad con las actividades que desempeñan. Estos elementos, serán fundamentales para la satisfacción laboral del pre-docente.

CONCLUSIONES

Luego de haber realizado un análisis fenomenológico sobre la percepción de los pre-docentes sobre su satisfacción laboral, se ha esbozado una serie de conclusiones, las cuales serán presentadas, siguiendo el orden de los objetivos específicos de la investigación.

En primer lugar, se puede concluir a partir del discurso de los pre-docentes, que estos definen la satisfacción laboral desde un componente afectivo, ya que lo asocian a un sentimiento positivo que se experimenta como resultado del funcionamiento equilibrado y conjunto de tres elementos: (i) el alumno, en su compromiso con el curso y los resultados de su aprendizaje; (ii) la institución, en brindar herramientas que logren el bienestar del alumno y permitan que el docente se desempeñe laboralmente; y (iii) el docente, en su compromiso y dedicación por realizar un buen trabajo no sólo con el aprendizaje del alumno, sino también en la institución en la que labora. Cuando estos tres elementos dan el mismo grado de compromiso y dedicación se logra la satisfacción laboral.

En segundo lugar, al explorar como vivencian y experimentan los pre-docentes su satisfacción laboral, se percibe que estos la vivencian a partir de los dos roles que cumplen como pre-docentes. Desde el rol en la enseñanza, se ha obtenido que el pre-docente experimenta una satisfacción laboral en función a situaciones específicas relacionadas al vínculo que tiene este con el alumno, el cual le brinda el reconocimiento que el pre-docente anhela y espera. Desde el rol en la institución de educación superior, se encontró que el pre-docente percibe que su categoría laboral es poco valorada y considerada; lo que genera que el pre-docente se perciba a sí mismo infravalorado.

En tercer lugar, al hacer un análisis de las condiciones de satisfacción laboral que perciben los pre-docentes, se encontró limitaciones en elementos externos, que explican la razón por la cual estos sienten que su categoría laboral se encuentra desatendida y relegada del ámbito laboral. Estos elementos, al ser externos, son provistos por la institución educativa, tales como: espacios físicos, herramientas para la docencia, acceso a materiales, bonos remunerativos, entre otros; los cuales no solo funcionan como incentivos y estímulos para que los pre-

docentes realicen un buen trabajo; sino también, son manifestaciones e indicadores para los pre-docentes de sentirse parte de la institución. Por lo que al analizar el discurso del pre-docente, se ha encontrado que este, al experimentar dichas limitaciones, percibe que su categoría laboral se encuentra desatendida y por lo tanto, no siente parte de la institución en la que labora.

Es importante mencionar que a partir de estas condiciones se encontraron ciertos contrastes en los pre-docentes por área laboral; los pre-docentes del área de letras presentaron ausencia de un espacio docente, lo que refleja el sentimiento de exclusión al que se hizo referencia líneas arriba; así también la falta de comodidad y conformidad, factor de satisfacción laboral. Por lo que, si bien el espacio físico no es un factor determinante de satisfacción laboral, sí determina lo que representa que es la comodidad y conformidad del pre-docente al desempeñarse en su trabajo.

De acuerdo a la propia experiencia del pre-docente, se puede concluir que estos perciben que son cinco factores internos que construyen la satisfacción laboral del pre-docente, entre estos tenemos: (i) promoción del liderazgo, (ii) estabilidad emocional y mental, (iii) comodidad y conformidad, (iv) expectativa a futuro y crecimiento profesional, y (v) el factor de sentido de pertenencia e identidad docente, el cual cumplirá un papel fundamental en el logro de la satisfacción laboral de los pre-docentes.

Teniendo en cuenta lo expresado líneas arriba, se concluye a partir del discurso del pre-docente, que este no ha logrado la satisfacción laboral debido a la falta del factor de sentido de pertenencia e identidad docente, los cuales se puede definir, según la experiencia del pre-docente, como el sentimiento de valoración y reconocimiento al trabajo que este realiza. Este reconocimiento debe manifestarse en elementos externos que sean puestos a disposición del pre-docente por parte de la institución educativa, tales como: (i) extender las horas lectivas; (ii) dar una distribución equitativa de beneficios a todos los trabajadores de la institución; (iii) brindar la oportunidad al pre-docente de ser docente, especialmente si el pre-docente posee un rango de 5 a 10 años de experiencia; y, (iv) reconocer que las funciones del pre-docente a nivel laboral son más que un mero apoyo al docente, ya que ambos, en la práctica, realizan las mismas actividades.

Finalmente, al dialogar los resultados obtenidos de las experiencias de los pre-docentes con lo señalado en el marco teórico, se puede plantear dos hipótesis. Primero, si bien el docente y pre-docente cumplen, en la práctica, las mismas funciones, es decir, la enseñanza; al momento de analizar y contrastar la satisfacción laboral obtenida del análisis empírico de las experiencias de los pre-docentes con la revisión de la literatura sobre a satisfacción laboral docentes, se ha encontrado una diferencia en los factores que están relacionados en su satisfacción laboral. Para los docentes, de acuerdo a la revisión de la literatura, es fundamental contar con un clima laboral positivo y una buena remuneración; mientras que para los pre-docentes, son los factores internos, los que determinarán su satisfacción laboral, tales como la estabilidad emocional, expectativa a futuro y autonomía. Esta diferencia puede deberse a que pertenecen a categorías laborales distintas, el pre-docente al aspirar en convertirse en docente aún no logra el factor de expectativas a futuro, ya que se encuentra en la etapa de construcción y desarrollo del mismo; por lo que, su satisfacción estará en función de elementos internos que lo ayudarán a lograr la categoría laboral deseada. Mientras que el docente, al haber conseguido dicha categoría laboral, sus expectativas y satisfactores habrán cambiado y estarán en función de elementos externos, que incentivarán y estimularán su desempeño. Por lo que la satisfacción laboral al ser una manifestación afectiva es un componente dinámico, el cual pasará por procesos de modificación y transformación de acuerdo a las distintas etapas profesionales en las que se encuentre el sujeto.

Segundo, a partir del análisis del discurso del pre-docente, se obtiene que es un sujeto auto-victimizado y frustrado con respecto a su posición dentro de la institución de educación superior, ya que este percibe que la categoría laboral de pre-docente se encuentra infravalorada. Al hacer un seguimiento de las distintas experiencias que narraban los pre-docentes, se encontró que en su mayoría, estos se presentan como sujetos pasivos frente a las limitaciones y deficiencias laborales que experimentan, lo que nos permite suponer que esta pasividad se deba a que los pre-docentes esperan que el tiempo, dedicación y esfuerzo invertido será recompensando a largo plazo con el ascenso laboral, lo que nos lleva a suponer que esta pasividad que presentan los pre-docentes

pueda ser traducida como el temor de perder todo el trabajo y tiempo invertido. Por otro lado, es importante resaltar, que en el discurso de los pre-docentes se ha encontrado un factor de fidelidad de los pre-docentes para con la institución educativa superior, ya que al ser percibida como su alma mater, su objetivo es ser parte de ella, lo que explicaría su permanencia en ella, a pesar de las deficiencias y limitaciones que experimentan. Por último, considero que existe un factor de reconocimiento social que condiciona la permanencia del pre-docente en la institución educativa superior, ya que al laborar como pre-docente de la misma, le brinda un prestigio social en ámbitos externos a la comunidad universitaria.



RECOMENDACIONES

Una vez finalizada la presente investigación se considera importante plantear algunas recomendaciones. En primer lugar, dejando de lado las categorías laborales, el pre-docente es finalmente un docente comprometido con su vocación y con su trabajo, el cual consiste en ser guía para lograr que el alumno no sólo adquiera ciertos conocimientos, sino también que logre el éxito y sus expectativas. Por ello es indudable que su satisfacción parta de la respuesta de los alumnos; sin embargo, este pre-docente, como todo trabajador, presenta ciertas necesidades y expectativas profesionales y personales que merecen ser tomadas en consideración.

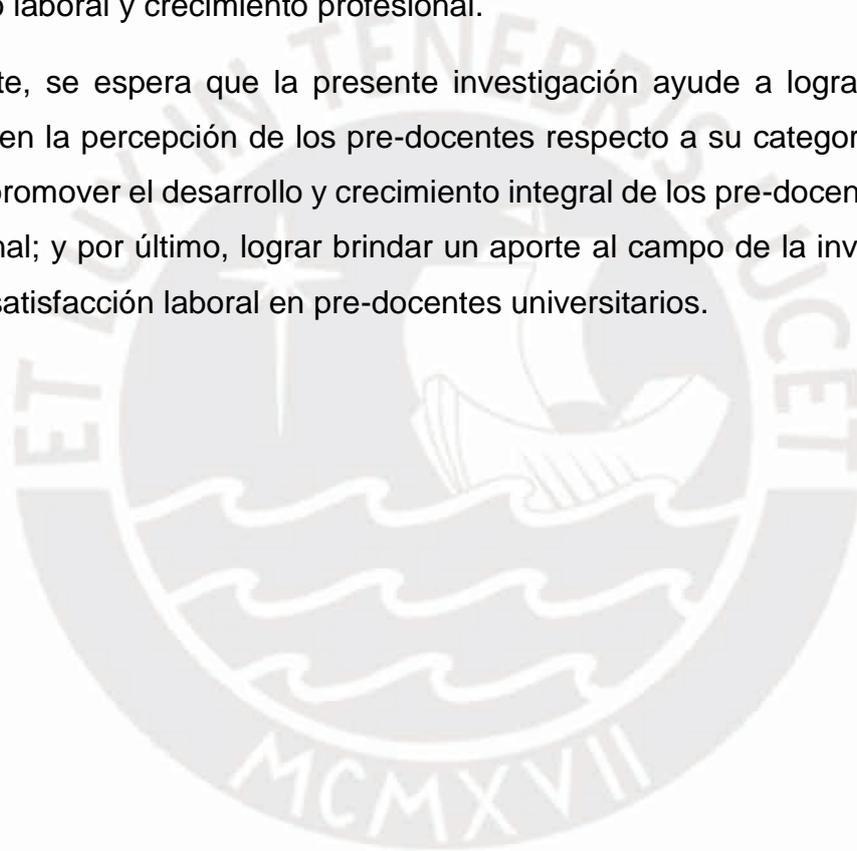
Teniendo en cuenta la situación de los pre-docentes se considera que estos se encuentran pasando por un momento de desmotivación personal y profesional, situación que merece ser atendida, específicamente, en cómo se percibe la categoría laboral de pre-docentes en la comunidad educativa. Por tal motivo, se considera importante que se promueva la valoración de los pre-docentes por medio del reconocimiento del papel que cumplen dentro de la institución de educación superior, por medio de elementos externos tales como formar parte de grupos de investigación, ser parte de asambleas académicas o ser parte de las reuniones con el decano, tener prioridad en las convocatorias a los concursos por plazas a tiempo completo; lo que promoverá en el pre-docente una alta valoración a su trabajo y aporte a la institución educativa, además de evidenciar el papel del pre-docente como agente fundamental del proceso de aprendizaje de los alumnos; y por último, uno de los elementos más importantes, fomentar en el pre-docente el sentido de pertenencia a la institución por medio del acceso, al pre-docente, a elementos externos tales como un espacio físico, convocarlo a participar de actividades internas, entre otros.

En segundo lugar, se espera que la presente investigación brinde un aporte al campo de la investigación sobre satisfacción laboral en pre-docentes universitarios; además de resaltar el valor de los pre-docentes como unidad de análisis, ya que son sujetos que merecen ser estudiados debido a su valiosa experiencia. Lamentablemente, por razones de tiempo, no pudo extenderse la

presente investigación a una mayor cantidad de pre-docentes; sin embargo, se considera necesario aplicar esta investigación a una mayor cantidad de informantes para así lograr una visión más representativa de cómo perciben los pre-docentes su categoría laboral.

En tercer lugar, se considera interesante que futuros trabajos de investigación no sólo puedan continuar con la investigación, sino también puedan abordar o comprobar las hipótesis planteadas en las conclusiones de la presente investigación, y poder así conocer el futuro desenlace de estos pre-docentes y cómo es que el constructo satisfacción laboral se transforma conforme a su desarrollo laboral y crecimiento profesional.

Finalmente, se espera que la presente investigación ayude a lograr cambios positivos en la percepción de los pre-docentes respecto a su categoría laboral, se logre promover el desarrollo y crecimiento integral de los pre-docentes a nivel institucional; y por último, lograr brindar un aporte al campo de la investigación sobre la satisfacción laboral en pre-docentes universitarios.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, J. & Jaramillo, L. (2012). Aportes del método fenomenológico a la investigación educativa. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 2 (8), 51-74. Recuperado de www.redalyc.org/pdf/1341/134129257004.pdf
- Alonso, P. (2006). Diferencias en la percepción de la satisfacción laboral en una muestra de personal de administración. *Boletín de Psicología*, 3 (88), 49-63. Recuperado de <http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N88-3.pdf>
- Anaya, D. & Suarez, J. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*, 344 (9), 217-243. Recuperado de http://www.revistaeducacion.mec.es/re344_09.html
- Asper, P. (2009). Empirical Phenomenology: A Qualitative Research Approach. *Indo-Pacific Journal of Phenomenology*, 2 (9), 1-12. Recuperado de <http://www.ipjp.org/online-issues>
- Atalaya, M. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de Psicología*, 3 (5). Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm
- Ayala, R. (2008). La metodología fenomenológico-hermenéutica de M. Van Manen en el campo de la investigación educativa. *Revista de Investigación Educativa*, 26 (2), 409 – 430.
- Barba, L. (2011). *Factores predictores de la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de la APC-SUR*. (Tesis de doctorado, Universidad de Andrews). Recuperado de <http://digitalcommons.andrews.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1212&context=dissertations>
- Bass, B. (1972). *Psicología de las organizaciones*. México DF: CECSA.

- Caballero, K. (2012). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Becaria investigación*, 6 (1), 1-10. Recuperado de <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/14984/1/rev61COL5.pdf>
- Cantón, I. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13 (1), 214-226. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=69545978019>
- Carrillo, A. (2015) Satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Continental. *Revista de apuntes de ciencia y sociedad*, 5 (1), 36-40. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5168776>
- Charmaz, K. (2006). *Constructing Grounded Theory: A practical guide through qualitative analysis*. California: SAGE Publications.
- Chiang, M. Martin, M. & Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Servicios editoriales, S.L.
- Collins, K. (2010). Advanced sampling design in mixed methods research. En Tashakkori, A. & Teddie, C. (Ed.), *Sage Handbook of mixed methods in formal and behavior research* (pp. 353-377). London: SAGE.
- Cuadra, A. & Veloso, C. (2007). Liderazgo, Clima y Satisfacción Laboral en las Organizaciones. *Revista Universum*, 2 (22). DOI: 10.4067/S071823762007000200004
- Dailey, R. (2012). *Organizational Behavior*. [Versión de Heriot-Watt University Edinburgh]. Recuperado de <https://www.ebsglobal.net/documents/course-tasters/english/pdf/h17ob-bk-taster.pdf>
- Davis. K. (1986). *El comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill.
- Davis, K. & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México DF: McGraw-Hill.
- Denzin, N. & Lincoln, Y. (2005). *Handbook of qualitative research. The Discipline and Practice of Qualitative Research*. California: SAGE Publications.
- Díaz, Y. & Quijada, A. (2005). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso*. (Tesis de maestría, Universidad Autónoma Metropolitana). Recuperado de <http://148.206.53.84/tesiuami/uami12428.pdf>

- Evans, L. (1998). *Teacher morale, job satisfaction and motivation*. California: SAGE Publications.
- Farrugia, C. (1986). Career-Choice and Sources of Occupational Satisfaction and Frustration among Teachers in Malta. *Comparative Education*, 22 (3), 221-231. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/3099114>
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*. (Tesis de maestría, Universidad Rafael Landívar). Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Flick, U. (2009). *An introduction to qualitative research*. California: SAGE Publicacions.
- Flores-Calero, M. Manzano, C. & López, S. (2013). Factores que influyen en la satisfacción laboral de una Universidad Ecuatoriana. *Revista Análisis Estadístico*, 7 (1), 23-30. Ecuador. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5004583.pdf>
- García, D. (2010). Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, 1 (1). Recuperado de www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm
- Galloway, D. Boswell, K. Boswell, C, Panckhurst, F. & Green, K. (1985). Sources of satisfaction and dissatisfaction for New Zealand primary school teachers. *Educational Research*, 27 (1), 44-51. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1080/0013188850270107>
- Gibson, J. (1994). *Las organizaciones: comportamiento, estructura y procesos*. Delaware: Addison-Wesley Iberoamericana.
- Gibbs, G. (2012). *El análisis de datos cualitativos en Investigación Cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata.
- Gonzales, K. (2015). *Trabajo en equipo y satisfacción laboral*. (Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar). Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Gonzalez-Karyn.pdf>

González-Ugalde, C. (2014). Investigación fenomenográfica. *Magis Revista Internacional de Investigación en Educación*, 7(14), 141-158.

Gordillo, M. V. (1988). La satisfacción profesional del profesorado: Consecuencias para la orientación educativa. En Villa, A. (Coord.), *Perspectivas y problemas de la función docente. II Congreso Mundial Vasco* (pp. 259-266). Madrid: Narcea.

Guarniz, A.L. (2014). *Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la facultad de medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012*. (Tesis de maestría, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo- Perú). Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/738/1/GUARNIZ_ANGHELLA_SATISFACCI%C3%93N_LABORAL_INSTITUCIONAL.pdf

Güell, L. (2014). *Estudio de la Satisfacción Laboral de los maestros*. (Tesis de maestría, Universidad Internacional de Catalunya). Recuperado de http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/293783/Tesi_Luisa_G%FCCell_Malet.pdf;jsessionid=4B427D10D1C5C9BF3F941C9337F98390?sequence=1

Hannoun, G. (2011). *Satisfacción Laboral*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cuyo de la Facultad de Ciencias Económicas). Recuperado de http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digiales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf4

Hennink, M. Hutter, I. & Bailey, A. (2011). *Qualitative research methods*. California: SAGE Publications.

Jaik, A. Tena, J. & Villanueva, R. (2010). Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. *Revista electrónica diálogos educativos*, 10 (19). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3294739.pdf>

Kvale, S. (2011). *Las entrevistas en investigación cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata.

Ley General de Educación N° 28044 (2003)

Ley Universitaria N° 30220, 31 (12914) § 527211 (2014)

- Locke, E. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-336. Recuperado de <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0030507369900130>
- Lowtner, M. Gill, S. & Coppard, L. (1985). Age and the determinants of teacher job Satisfaction. *The Gerontological Society of America*, 25 (5), 520-525. Recuperado de gerontologist.oxfordjournals.org/content/25/5/520
- Martins, S. C. (2012). *Satisfação no Trabalho e Saúde Mental em Docentes do Ensino Superior de Coimbra*. (Tesis de doctorado, Universidad de Extremadura, Badajoz). Recuperado de <http://dehesa.unex.es/handle/10662/316>
- Maita, H. Rodríguez, D. Gutiérrez, L. & Núñez, L. (2011). Factores de satisfacción laboral en los docentes del núcleo bolívar de la Universidad de Oriente. *Revista Multidisciplinaria del Consejo de Investigación de la Universidad de Oriente*, 23 (2), 147-151. Universidad de Oriente, Venezuela. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=427739446008>
- Merton, R. (1968). *Social Theory and social structure*. New York: The Free Press.
- Montoya Meza, J. (2014). *Evaluación de la satisfacción laboral y valor percibido por el empleado en la cámara de comercio de Santa rosa de cabal*. (Tesis de maestría, Universidad Tecnológica de Pereira). Recuperado de <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/5655/658314M798.pdf;jsessionid=A6D15F73F4A1D83AA4957A52FB5D4672?sequence=1>
- Morillo, I. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del Jefe del Departamento Sapiens Sapiens. *Revista Universitaria de Investigación*, 7 (1) ,43-57. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41070104>
- Muhammad, A. (2015). Determinants of Academics' Job Satisfaction: Empirical Evidence from Private Universities in Bangladesh. *Revista PLOS ONE*, 2 (3). Recuperado de www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25699518

- Nias, J. (1981). Teacher Satisfaction and Dissatisfaction: Herzberg's 'two-factor' hypothesis revisited. *British Journal of Sociology of Education*, 2 (3), 235-246. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1080/0142569810020302>
- Nias, J. (1984). The definition and maintenance of self in primary teaching. *British Journal of Sociology of Education*, 5 (3), 267-280. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1080/0142569840050304>
- Padrón, M. (1994). La formación inicial de los docentes en relación con la de otros profesionales. Razones para la insatisfacción. *Satisfacción profesional del profesorado*. (Tesis doctoral, Universidad de La Laguna). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2292659.pdf>
- Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima metropolitana. *Revista teoría e investigación en Psicología*, 9 (1), 27-36. Recuperado de <http://www.ilustrados.com/tema/5330/Elaboracion-Validacion-Escala-Satisfaccion-Laboral-para.html>
- Pan, B. Shen, X. Liu, L. Yang, Y. & Wang, L. (2015). Factors Associated with Job Satisfaction among University Teachers in Northeastern Region of China: A Cross-Sectional Study. *Revista International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12 (12), 12762-12775. Recuperado de <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4626998/>
- Pecino-Medina, V. Mañas-Rodríguez, M. Díaz-Fúnez, P. López-Puga, J. & Llopis-Marín, J. (2015). Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario. *Anales de Psicología*, 31 (2), 658-666. España. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5088193>
- Peiró, J. & Prieto, F. (1996). *Tratado de psicología del trabajo*. Madrid: EDITORIAL SITENSIS, S.A.
- Quarstein, V. McAfee, R. & Glassman, M. (1992). The Situational Occurrences Theory of Job Satisfaction. *Human Relations*, 42, 859-873. Recuperado de <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/001872679204500806>

- Ramírez, A. & Benítez, J. (2012). Satisfacción laboral en una institución educativa de nivel superior del Estado de México. *Acta Universitaria: Dirección de apoyo a la investigación y al posgrado*, 22 (8), 33-42. Recuperado de <http://www.actauniversitaria.ugto.mx/index.php/acta/article/view/376/pdf>
- Reeder, H. (2011). *La praxis fenomenológica de Husserl*. Colombia: San Pablo.
- Rehman, S. Gulap, R. & Shahzada, R. (2010). University Teachers' Job Satisfaction in the North West Frontier Province of Pakistan. *Revista Asian Social Science*, 6 (11), 188-192. Recuperado de <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ass/article/view/8004/5996>
- Robbins, S. (2013). *Comportamiento organizacional*. México DF: PEARSON.
- Rodríguez, D. Núñez, L & Cáceres, A. (2010). Estudio comparativo de la satisfacción laboral universitaria en el núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente. *Revista Investigación y postgrado*, 25 (1). Caracas. Recuperado de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-00872010000100004
- Rodríguez, G., Gil, F, J. & García, J. E. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Archidona: Aljibe.
- Sampieri, R., Collado, C. & Lucio, P. (2003). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- San Martín, J. (1986). *La estructura del método fenomenológico*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.
- Sánchez, M. & García, M. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Sacientia et Technica*, 22 (2), 161-166. Recuperado de revistas.utp.edu.co/index.php/revistaciencia/article/download/11471/10471
- Seidman, I. (2013). *Interviewing as qualitative research: a guide for researchers in Education and the Social Sciences*. London: Four Edition.
- Silva, E. (2015). Cultura organizacional, compromiso cristiano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión. *Revista de Investigación de Apuntes Universitarios*, 2 (2), 57-74. Recuperado de

http://revistascientificas.upeu.edu.pe/index.php/ra_universitarios/article/view/438/449

Strauss, A. & Corbin, J. (1999). *Basics of qualitative research: grounded theory, procedures and techniques*. California: SAGE Publications.

Tamayo, P. (2016). *Percepción y satisfacción laboral como precursores de rotación de personal*. (Tesis de maestría, Universidad de Granada). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=56441>

Tejero, C. & Fernández, M J. (2009). Medición de la satisfacción laboral en la dirección escolar. *Relieve: Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 15 (2), 1-19. Recuperado de www.redalyc.org/articulo.oa?id=91612906002

Torres, J. (2010). Análisis del grado de satisfacción del profesorado de educación secundaria en el desarrollo de su labor docente. *Contextos educativos*, 13 (1), 27-41. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3395356.pdf>

Vargas, I. (2012). La entrevista en la investigación cualitativa: Nuevas tendencias y retos. *Revista Calidad en la Educación Superior*, 3 (1), 119-139.

Vicerrectorado de Investigación PUCP. (2011). *Comité de ética para la investigación en seres humanos y animales. Reglamento del Comité de Ética para la Investigación con Seres Humanos y Animales de la Pontificia Universidad Católica del Perú*. Recuperado de <http://textos.pucp.edu.pe/texto/Reglamento-del-Comite-de-Etica-para-la-Investigacion-con-Seres-Humanos-y-Animales-de-la-Pontificia->

Viera, S. (1998). *Las expectativas formales e informales del sistema educativo, como predictoras de la satisfacción en el trabajo de los docentes de secundaria en el estado de Nuevo León, México*. (Tesis de doctorado, Universidad de Morelia). Recuperado de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/handle/20.500.11972/161>

Vieytes, R. (2004). *Metodología de la investigación en organizaciones, mercado y sociedad. Epistemología y técnicas*. Buenos Aires: De la Ciencia.

Weinert, A. (1985). *Manual de psicología de la organización: la conducta humana en las organizaciones*. Barcelona: HERDER.

Wyse, D. Selwyn, N. Smith, E. & Suter, L. (2017). *Handbook of Educational Research. Cataloguing and organizing data*. California: SAGE Publications.



ANEXOS

Anexo 1. Instrumento de investigación: guía de preguntas

N° de entrevista:

GUIÓN DE LA ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

Título de la investigación: Percepciones sobre satisfacción laboral en pre-docentes de dos facultades de una Universidad Privada de Lima

Fecha: _____

Lugar: _____

Hora de inicio: _____

Hora de fin: _____

Datos generales del entrevistado

Código del entrevistado:

Sexo:

Edad: _____

Formación inicial: _____

Área a la que pertenece:

Tiempo de servicio como pre-docente: _____

Carga lectiva: (horas/semana)

Horas que dedica al trabajo pre-docente: (horas/semana)

Número de comisiones:

Curso(s) a cargo (actual): _____

Historial de cursos dictados como pre-docente/ N° de semestres dictados:

- _____ / semestres

- _____ / semestres

- _____ / semestres
- _____ / semestres

¿Realiza alguna actividad adicional o posee un empleo adicional?

SI

N

(De ser afirmativa la pregunta anterior) Especificar: _____

Horas que dedica al trabajo/actividad adicional: (horas/semana)

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Mi nombre es Estefania Fox Llerena, soy estudiante de la Maestría en Educación con mención Gestión de la Educación de la PUCP. La presente entrevista tiene la finalidad de recopilar información que permita responder a la siguiente pregunta ¿Cuáles son las percepciones de los pre-docentes universitarios sobre su satisfacción laboral?, para ello se ha elaborado este instrumento, el cual consiste en 10 preguntas en base a los siguientes tres temas:

- Definición del constructo satisfacción laboral
- Vivencia y experiencia de la satisfacción laboral
- Factores de satisfacción laboral

Se ha considerado que la entrevista durará 1 hora aproximadamente. Es importante recalcar que su participación es voluntaria y que de acuerdo a las disposiciones del Vicerrectorado de Investigación PUCP (2011) se respetará su libertad y bienestar. Además de respetar su anonimato y la confidencialidad de la información resultante de las entrevistas.

Preguntas:

Experiencia laboral

1. Como pre-docentes ¿qué actividades realiza? Podría narrarme lo que usted hace normalmente en un día de trabajo.
2. Podría decirme ¿cómo se siente con su trabajo como pre-docente universitario?
¿Por qué?

Satisfacción laboral

3. Podría narrarme alguna situación laboral, que recuerde, en donde haya percibido satisfacción. ¿En qué situaciones percibe que se siente satisfecho en su trabajo como pre-docente universitario?
4. ¿A qué cree usted que se debió su satisfacción laboral?
5. Entonces podría decirme ¿qué es sentirse satisfecho laboralmente?

Factores de satisfacción laboral

9. ¿Usted, qué necesita para sentirse satisfecho con su trabajo como pre-docente universitario? ¿Qué elementos considera que están implicados en su satisfacción laboral? ¿Por qué?

Constructo satisfacción laboral

10. Para terminar, después de todo lo conversado ¿Cómo define la satisfacción laboral? ¿Por qué? ¿Qué criterios ha considerado para elaborar dicha definición?

Insatisfacción laboral

6. Podría narrarme alguna situación laboral, que recuerde, en donde haya percibido insatisfacción. ¿En qué situaciones percibe que se siente insatisfecho en su trabajo como pre-docente universitario?
7. ¿A qué cree usted que se debió su insatisfacción laboral?
8. Entonces podría decirme ¿Qué es sentirse insatisfecho laboralmente?

Anexo 2. Matriz de consistencia de evaluación de instrumento

Estimado jurado,

La presente tiene como finalidad invitarlo a ser parte del proceso de validación del instrumento de la investigación a cargo de Estefanía Fox Llerena, alumna de la Maestría en Educación con Mención Gestión de la Educación de la PUCP.

La presente investigación lleva como título “Percepciones sobre satisfacción laboral en pre-docentes de dos facultades de una Universidad Privada de Lima”. El enfoque es de tipo cualitativo con una metodología fenomenológica, ya que busca responder a la siguiente pregunta ¿Cuáles son las percepciones de los pre-docentes universitarios sobre su satisfacción laboral?, para ello se ha considerado apropiado realizar una entrevista semi-estructurada de 10 preguntas, las cuales responden al siguiente objetivo general: *Analizar las percepciones de los pre-docentes universitarios sobre su satisfacción laboral en dos facultades de una universidad privada de Lima; y cuyos objetivos específicos son:*

- Indagar como perciben los pre-docentes el constructo satisfacción laboral.
- Explorar como vivencian los pre-docentes su satisfacción laboral
- Analizar que condiciones relacionadas a satisfacción laboral perciben los pre-docentes en base a su experiencia laboral.

Se adjunta la matriz de coherencia, el instrumento a evaluar (guía de preguntas) y el protocolo de consentimiento informado.

Es importante mencionar, que su aporte y participación es de suma importancia debido a que la finalidad es validar el instrumento, con el que se busca lograr resultados eficientes y relevantes que aporten a la investigación. Por ello, le agradecemos su tiempo y valiosa colaboración.

A continuación se presenta la matriz de consistencia de evaluación del instrumento. Para ello se le agradecería que señale SI o NO según usted crea conveniente en base a los siguientes criterios:

| Criterios de evaluación | |
|------------------------------------|---|
| Claridad | El ítem se comprende fácilmente, es claro y conciso. |
| Coherencia/ pertinencia | El ítem responde al objetivo/ tema de la investigación. |
| Precisión | El ítem es preciso y suficiente para abordar el objetivo/ tema de investigación. |
| Relevancia | El ítem es esencial y necesario para lograr el objetivo de la investigación. |
| Profundidad | El ítem posee un grado de profundidad que permite al entrevistado cuestionarse e ir más allá en su respuesta. |

| MATRIZ DE CONSISTENCIA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO | | | | | | | | | | | | |
|---|---|-------------------------|----|----------------------------|----|-----------|----|------------|----|-------------|----|------------------------------|
| Ítem | | Criterios de evaluación | | | | | | | | | | |
| | | Claridad | | Coherencia/ pertinencia | | Precisión | | Relevancia | | Profundidad | | Sugerencias y comentarios |
| 1 | Como pre-docentes ¿qué actividades realiza?, es decir, ¿en qué consiste su trabajo? Podría narrarme lo que usted hace normalmente en un día de trabajo. | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 2 | Podría decirme ¿cómo se siente con su trabajo? ¿Por qué? | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 3 | Para usted ¿qué es ser sentirse satisfecho laboralmente? | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 4 | ¿En qué situaciones percibe que se siente satisfecho en su trabajo? Podría narrarme alguna situación laboral, que recuerde, en donde haya percibido satisfacción. | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 5 | ¿A qué cree usted que se debe su satisfacción laboral? | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 6 | Para usted ¿Qué es sentirse insatisfecho laboralmente? | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 7 | ¿En qué situaciones percibe que se siente insatisfecho en su trabajo? Podría narrarme alguna situación laboral, que recuerde, en donde haya percibido insatisfacción | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 8 | ¿A qué cree usted que se debe su insatisfacción laboral? | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 9 | Según usted ¿qué necesita para sentirse satisfecho con su trabajo? ¿Qué factores o elementos considera que están implicados en su satisfacción laboral? ¿Por qué? | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 10 | Para terminar, después de todo lo conversado ¿Cómo definiría el constructo satisfacción laboral? ¿Por qué? ¿Hay algún criterio que ha considerado para elaborar dicha definición? ¿Cuál es? | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |

| | | |
|--|--------------|--------------|
| Considera que ¿Hay alguna categoría o tema que no ha sido abordado? ¿Cuál? | | |
| | | |
| ¿Alguna sugerencia y comentarios? | | |
| | | |
| Nombre del juez | Firma | Fecha |
| | | |

Para finalizar, quisiera reiterar el agradecimiento por su valioso aporte e informarle que sus comentarios y sugerencias serán tomados en cuenta al momento de aplicar el instrumento.

Le agradezco el tiempo brindado y su valiosa participación.

Estefania Fox Llerena

Anexo 3.

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

La presente es el Protocolo de Consentimiento Informado en donde se provee toda la información que usted necesita saber sobre la investigación, la cual es conducida por la Srta. Estefania Fox Llerena, alumna de la Maestría en Educación con Mención Gestión de la Educación de la PUCP.

La presente investigación lleva como título “Percepciones sobre satisfacción laboral en pre-docentes de dos facultades de una Universidad Privada de Lima”, la finalidad del estudio es poder responder a la siguiente pregunta ¿Cuáles son las percepciones de los pre-docentes universitarios sobre su satisfacción laboral?, para ello se ha considerado apropiado realizar una entrevista, la cual consta de 10 preguntas, las cuales han sido elaboradas en base a los tres grandes temas de investigación:

- Definición del constructo satisfacción laboral
- Vivencia y experiencia de la satisfacción laboral
- Factores de satisfacción laboral

La entrevista tiene una duración de 1 hora aproximadamente. De acceder usted a participar de ella, le pediré su consentimiento para grabar la sesión, de modo que esto facilitará al investigador en poder analizar la información. Una vez terminado el proceso de análisis, las grabaciones serán borradas y eliminadas.

Recuerde que su participación es voluntaria y se usará un código de identificación, ya que la información será anónima. Tenga por seguro que la información recolectada en la entrevista será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

Si tiene alguna duda, puede hacer sus preguntas en cualquier momento. De igual manera, si tuviera un contratiempo, malestar o incomodidad que le impida continuar con la entrevista o responder alguna pregunta puede hacerle saber al investigador. Recuerde que usted tiene derecho a terminar con la entrevista cuando usted considere necesario.

Finalizada la entrevista se le entregará una copia del Protocolo de Consentimiento Informado y se le recuerda que una vez finalizada la investigación puede acceder a los resultados finales.

Le agradezco el tiempo brindado y su valiosa participación.

Estefania Fox Llerena

Después de haber leído el Protocolo de Consentimiento Informado, acepto participar voluntariamente de la investigación “Percepciones sobre satisfacción laboral en pre-docentes de dos facultades de una Universidad Privada de Lima” a cargo de la Srta. Estefania Fox Llerena.

Confirmando que he sido informado (a) de los objetivos y la finalidad del estudio, la cual es analizar las percepciones de la pre-docentes sobre su satisfacción laboral. Por otro lado, he sido informado de que si tengo dudas puedo comunicarme en cualquier momento con la Srta. Estefania Fox Llerena al correo efoxl@puclp.pe.

Acepto participar de la entrevista, cuya duración es de 1 hora aproximadamente, de la cual puedo retirarme cuando así lo decida, y reconozco que la información que yo provea en la entrevista será anónima y de carácter confidencial, ya que no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento.

Una vez que se haya concluido la investigación tengo entendido que puedo acceder a los resultados finales, los cuales serán brindados por la Srta. Estefania Fox, cuando yo lo requiera.

Doy la confirmación de haber recibido una copia del Protocolo de Consentimiento Informado.

Nombre del Participante Firma del Participante Fecha
(en letras de imprenta)

