

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**FACTORES ASOCIADOS A LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL  
PROFESORADO DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA Y UNA PRIVADA DE  
LIMA METROPOLITANA**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN CIENCIAS  
DE LA EDUCACIÓN**

**AUTOR**

Cesar Halley Limaymanta Alvarez

**ASESOR**

Osbaldo Washington Turpo Gebera

Julio, 2021

A Dios, soberano del universo.

A Fiorela, mi compañera de vida y a mis hijos.

A mis padres.



## **Agradecimientos**

Expreso mi gratitud a mi asesor de tesis, el Dr. Osbaldo Turpo Gebera, por ofrecerme la oportunidad de llevar a cabo este proyecto. Gracias por acompañarme a lo largo de estos años de trabajo constante. Agradezco también a los directores de este programa de doctorado, el Dr. Luis Sime, la Dra. Carmen Díaz, la Dra. Luzmila Mendivil y la Dra. Augusta Valle por el apoyo brindado en las distintas etapas del doctorado.

Gracias a mi familia, a mi compañera de vida, Fiorela, por ser mi complemento, por apoyarme en cada trayectoria. A Cesar y Eulalia, mis padres, por el apoyo incondicional y por sus oraciones en todo momento. Gracias a mi segunda mamá, Erla, por apoyarme en diversas circunstancias. Gracias al pastor de la Iglesia, Rolando Chamorro, por sus consejos y oraciones. Gracias a mis hermanos y cuñados.

Por último, gracias a las autoridades de la Facultad de Letras y Ciencias Humanas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos por promover la investigación científica, y a todas las personas que directa o indirectamente estuvieron involucradas en esta investigación.

## Resumen

El docente universitario invierte gran parte de su vida en el contexto laboral, y en ello radica la importancia de estudiar su satisfacción laboral. Este estudio consta de dos fases. La primera involucra una revisión sistemática cuyo objetivo es identificar los diseños metodológicos de estudios sobre la satisfacción laboral en docentes universitarios. Las bases de datos bibliográficas fueron *Proquest* y *Redalyc*, de las que luego de aplicar los criterios de inclusión y exclusión se analizan 49 artículos publicados (2000-2016). Los principales resultados demuestran que hay un interés creciente en la temática y el enfoque de investigación más frecuente es el cuantitativo. Asimismo, predomina la adaptación de los instrumentos de recolección en comparación con los instrumentos elaborados por los propios autores. Se concluye que existen diversas formas de realizar el diseño metodológico. La segunda fase implica un estudio empírico cuyo objetivo es determinar los principales factores que configuran la satisfacción laboral del profesorado de una universidad pública y de una universidad privada ubicadas en Lima Metropolitana. Tiene un enfoque cuantitativo con diseño transversal no experimental y de alcance correlacional con una muestra de 98 docentes ordinarios. Los resultados demuestran que el reconocimiento, las condiciones del trabajo, el logro, la compensación y las oportunidades de promoción se asocian con la satisfacción laboral, mientras que el grupo etario, sexo, formación académica y categoría laboral no se asocian con ella. Además, se evidencia que no existe diferencia entre los niveles de satisfacción laboral del profesorado de ambas universidades. Finalmente, se proponen sugerencias para mejorar los niveles de satisfacción laboral del profesorado universitario. El aporte del estudio radica en la revisión sistemática metodológica que cubre un vacío de conocimiento del objeto de estudio y en la comprobación empírica de las hipótesis planteadas con ayuda de un cuestionario multidimensional adaptado, válido y confiable.

**Palabras clave:** revisión sistemática, satisfacción laboral, universidad, docente.

## Abstract

Professors invest a large part of their lives in the work context, which is why it is important to study their job satisfaction. This study consists of two phases. The first involves a systematic review aimed at identifying the methodological designs of studies on job satisfaction among university teachers. The bibliographic databases were Proquest and Redalyc, from which, after applying the inclusion and exclusion criteria, 49 published articles (2000-2016) were analyzed. The main results show that there is a growing interest in the subject and the most frequent research approach is quantitative. Likewise, the adaptation of collection instruments predominates compared to instruments developed by the authors themselves. It is concluded that there are various ways of carrying out the methodological design. The second phase involves an empirical study whose objective is to determine the main factors that shape the job satisfaction of the teaching staff of a public university and a private university located in Metropolitan Lima. It has a quantitative approach with a non-experimental cross-sectional design and correlational scope with a sample of 98 regular professors. The results show that recognition, working conditions, achievement, compensation and promotion opportunities are associated with job satisfaction, while age group, sex, academic training and job category are not associated with it. In addition, it is evident that there is no difference between the levels of job satisfaction of the faculty of both universities. Finally, suggestions are proposed to improve the levels of job satisfaction of professors. The contribution of the study lies in the systematic methodological review that fills a gap in knowledge of the object of study and in the empirical testing of the hypotheses raised with the help of an adapted, valid and reliable multidimensional questionnaire.

**Keywords:** systematic review, job satisfaction, university, professor.

## ÍNDICE

<b>CAPÍTULO I: Introducción</b> .....	7
<b>CAPÍTULO II: Primer artículo</b> .....	28
Introducción.....	31
Método .....	32
Resultados .....	33
Discusión.....	42
Referencias .....	44
<b>CAPÍTULO III: Segundo artículo</b> .....	50
Introducción.....	53
Referentes teóricos .....	54
Metodología.....	56
Resultados .....	60
Conclusiones.....	68
Agradecimientos.....	70
Referencias .....	70
<b>CAPÍTULO IV: Discusión y conclusiones</b> .....	75
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	95
<b>ANEXOS</b> .....	102

## **CAPÍTULO I: Introducción**

La satisfacción laboral (SL en adelante) es una de las aspiraciones de toda persona para tener una fructífera calidad de vida, pues el ámbito laboral forma gran parte de nuestras vidas. Por consiguiente, la SL cobra un valor significativo en los seres humanos y se relaciona con distintas áreas de nuestro ser. Los entornos laborales buscan la competitividad y productividad a través del compromiso de las personas que laboran en sus organizaciones. De ahí la preocupación por la SL entre quienes desarrollan un trabajo y quienes tienen que procurar las condiciones que induzcan a su concreción. No solo se trata de conseguir que las personas estén satisfechas con la labor desempeñada, sino que también el contexto circundante sea favorable y motivante.

La SL es una variable de actitud que denota las percepciones de las personas respecto de diferentes aspectos de su trabajo (Spector, 2002). La producción científica en torno a la SL tiene un carácter múltiple en sus interpretaciones y es un tema de amplio interés, tanto para las personas que trabajan en una organización como para las que examinan esta variable y su comportamiento durante un período prolongado (Hampton et al., 2013). La SL se convirtió en la variable más frecuentemente estudiada en investigaciones del plano del comportamiento organizacional (Spector, 1997). Según Frías (2006), la SL se define sobre la base de criterios racionales y emocionales, y ambos planos están muy relacionados de forma que no es posible desligarlos, ya que la suma de ellos es equivalente al concepto de satisfacción. Dicho concepto ha sido abordado desde diferentes disciplinas, como la sociología, la psicología, la semiótica, la antropología estructural, la economía o la dirección de empresas.

Para este estudio, la base disciplinaria de la SL corresponde a la psicología aplicada, específicamente al campo de la psicología industrial/organizacional (I/O). La psicología I/O se cataloga como una ciencia que se refiere al desarrollo y aplicación de los principios científicos al lugar de trabajo. Tuvo sus inicios y su desarrollo en

Estados Unidos, cuyas raíces se encuentran en la parte final del siglo XIX y principios del siglo XX (Spector, 2002). Hugo Munsterberg y Walter Scott, como psicólogos experimentales y profesores universitarios son acreditados como los fundadores del área, quienes investigaron la aplicación de la psicología a los problemas de las organizaciones. Frank Gilbreth y Lillian Gilbreth son considerados como los primeros en mejorar la productividad y reducir la fatiga de los trabajadores, es decir, analizaron las maneras eficientes de desarrollar las tareas en las organizaciones. En los primeros años, el término “psicología industrial” era poco utilizado, en su lugar los términos comunes para denominarla fueron “psicología económica”, “psicología de negocios” y “psicología del empleo” (Van De Water, 1997; DiClemente y Hantula, 2000; Aamodt, 2010).

El objetivo de la psicología I/O es aumentar la productividad y bienestar de los trabajadores para que las organizaciones funcionen de manera más efectiva mediante dos enfoques: el enfoque industrial (I) o de personal y el enfoque organizacional (O). El primer enfoque identifica las competencias necesarias para realizar un trabajo, el cual provee a las organizaciones empleados que tengan tales competencias y de ser posible capacitarlos. Mientras que el segundo, crea una estructura y una cultura de motivación a los empleados para desempeñarse bien, además de fortalecer el bienestar de los empleados. Es en el campo de psicología I/O donde la SL toma valor, pues es una de las actitudes laborales más estudiadas junto con el compromiso organizacional (Spector, 2002; Aamodt, 2010).

Dado el carácter múltiple de las interpretaciones sobre la SL, existen distintas definiciones en la literatura revisada que se ha ido construyendo con el devenir de los años (Bilge, 2006; Cantón-Mayo y Téllez-Martínez, 2016). Sin embargo, son dos enfoques que se han creado para abordarla: general (unidimensional) y por facetas (multidimensional). El enfoque general identifica la SL como una percepción general y única hacia el trabajo. Mientras que en el enfoque por facetas la SL es explicada por diversos aspectos que la componen denominados factores, dimensiones o componentes. Estos pueden ser la remuneración, las otras personas del empleo



(superiores o compañeros), las condiciones del empleo y la naturaleza del trabajo (Ssesanga y Garrett, 2005; Spector, 2002; Rodríguez et al., 2010; Aguilar-Morales et al., 2015).

En cuanto a la forma de evaluar la SL, casi siempre se interroga a las personas según sus percepciones hacia sus empleos, ya sea mediante cuestionarios o entrevistas. De estas, el cuestionario es por lo general el más usado, el cual la SL se mide de dos maneras: con inventarios estándar o con inventarios contruidos a la medida del usuario. La Tabla 1 presenta algunos inventarios o cuestionarios estándar que han sido usados con mayor frecuencia a nivel internacional para la medición de la SL. Los cuatro primeros abordan la SL como un concepto multidimensional (por facetas); y los dos últimos, como un concepto unidimensional (global).

En el entorno de la educación universitaria, la SL es un constructo relevante para su investigación, a tal punto que los directivos de las universidades están sumamente interesados en el tema (Rodríguez et al., 2010). La función del personal docente es fundamental para la formación de profesionales competentes para las necesidades de la sociedad. En ellos recae la responsabilidad de la enseñanza, la investigación y la extensión universitaria. Así, el artículo 6 de la Ley Universitaria N.o 30220 (2014) estipula que toda universidad peruana forma profesionales íntegros, de alta calidad y con pleno sentido de responsabilidad social de acuerdo a las necesidades del país.

La promulgación y aplicación de la mencionada ley ha sido un paso importante para mejorar la situación académica y administrativa de las universidades. No obstante, la valoración del personal docente universitario no se ve reflejada hasta el momento en las políticas del estado, aun cuando diversos estudios demuestran que el cuerpo docente es un factor de mucha relevancia en la educación superior, pues se encuentra en interacción directa con los estudiantes (Pujol-Cols, 2016; Lozano-Paz y Reyes-Bossio, 2017).

**Tabla 1***Instrumentos estandarizados para medir la SL a nivel internacional*

<b>Instrumento</b>	<b>Descripción</b>
Job Descriptive Index, JDI Smith, Kendal y Hullin (1969)	Mide cinco dimensiones de la SL: el trabajo en sí mismo, la supervisión, el salario, la oportunidad de promoción y los compañeros. 72 ítems en forma de adjetivos o frases cortas que describen y evalúan dichas dimensiones, respuesta dicotómica, Sí-No.
Job Satisfaction Survey JSS (Spector, 1985).	Mide nueve factores que contienen 36 ítems: salario, promoción, supervisión, beneficios adicionales, recompensas contingentes, condiciones de operación, compañeros, naturaleza del trabajo y comunicación.
<i>Minnesota Satisfaction Questionnaire</i> (MSQ; Weiss, Dawis, England and Lofquist (1967, 1997)	Fue diseñado para medir la SL general y por facetas de los empleados con su trabajo, basado en 20 factores de su trabajo. Tiene dos formas: la versión larga de 100 ítems y la versión corta de 20 ítems.
<i>Job Diagnostic Survey</i> (JDS; Hackman y Olaham, 1975)	Instrumento que fue desarrollado para estudiar los efectos de las características del trabajo en las personas. Los factores que miden la SL son crecimiento, salario, seguridad, medio social, supervisión, satisfacción en general.
<i>Job in general Scale</i> (JIG; Ironson et al., 1979)	Diseñado para evaluar la SL en general en lugar de factores. Es el mismo formato que el JDI y contiene 18 ítems. El JIG usa tres opciones de respuesta. De acuerdo (Sí), no estás seguro (?) y en desacuerdo (No).
<i>Michigan Organizational Assessment Questionnaire Subscale</i> (Cammann et al., 1979).	Este instrumento contiene tres ítems de satisfacción en general. Cada ítem contiene siete opciones de respuesta, desde muy en desacuerdo hasta muy de acuerdo.

Fuente: Elaboración propia, basado en Spector (1997)

La revisión de la literatura sobre los factores que inciden en la SL del profesorado muestra un resultado variado. Entre ellos, las condiciones de trabajo, oportunidades de promoción, reconocimiento, logro, compensación, recompensa y salario, ejercicio profesional, relación con los miembros de la comunidad, seguridad laboral, administración, beneficios, desempeño de tareas, entre otros (Aguilar-Morales et al., 2015; Hampton et al., 2013; Maita et al., 2011; Marston y Brunetti, 2009; Rodríguez et al., 2010). Todos estos factores son ampliamente considerados en diversos

estudios, y se conoce que tienen diversos efectos en la dinámica personal e institucional.

## **Estado del arte de la SL del profesorado universitario en Latinoamérica (2000-2016)**

Es relevante conocer el contexto de estudios previos relacionados a la SL del profesorado universitario en el ámbito latinoamericano, pues permite esclarecer el aporte de la investigación a la comprensión del objeto de estudio. Para el desarrollo del estado del arte (*state-of-the-art*), atendiendo a la producción científica del nuevo milenio y previo al desarrollo del presente estudio (2000-2016), se tuvo en cuenta tres fases, (1) planeación, (2) diseño y gestión y, (3) análisis, elaboración y formalización (Gómez-Vargas et al., 2015).

(1) *Planeación*, se desea obtener estudios previos del ámbito de América Latina, cuyo objeto de estudio es la SL del profesorado universitario. Por ello, se eligieron documentos donde al menos un autor esté afiliado a una institución de un país latinoamericano. Las tipologías documentales fueron artículos originales y de revisión, atendiendo a la valoración positiva y la calidad de estos por la comunidad científica, además de pasar por un arbitraje (revisión por pares) antes de su publicación. Los documentos con las características descritas se obtuvieron producto de la consulta especializada en las bases de datos *Scopus* y *Web of Science*. Las ecuaciones finales de búsqueda para *Web of Science* fueron:  $(TI= ("job\ satisfaction" OR "work* satisfaction" OR "labor\ satisfaction" OR "professor* satisfaction") AND ("higher\ education" OR universit* OR college* OR varsit* OR "undergraduate\ education")) OR AB= ("job\ satisfaction" OR "work* satisfaction" OR "labor\ satisfaction" OR "professor* satisfaction") AND ("higher\ education" OR universit* OR college* OR varsit* OR "undergraduate\ education")) OR AK= ("job\ satisfaction" OR "work* satisfaction" OR "labor\ satisfaction" OR "professor* satisfaction") AND ("higher\ education" OR universit* OR college* OR varsit* OR "undergraduate\ education")) AND CU=(Argentina OR Bolivia OR Brazil OR Chile OR Colombia OR "Costa Rica" OR Cuba OR Ecuador OR "El Salvador" OR Guatemala OR Haiti OR Honduras OR Mexico OR Nicaragua OR Panama OR$

Paraguay OR Peru OR "Dominican Republic" OR Uruguay OR Venezuela). Se obtuvieron 18 documentos.

Para Scopus, (TITLE-ABS(("job satisfaction" OR "work\* satisfaction" OR "labor satisfaction" OR "professor\* satisfaction") AND ("higher education" OR universit\* OR college\* OR varsit\* OR "undergraduate education"))) OR AUTHKEY(("job satisfaction" OR "work\* satisfaction" OR "labor satisfaction" OR "professor\* satisfaction") AND ("higher education" OR universit\* OR college\* OR varsit\* OR "undergraduate education"))) AND AFFILCOUNTRY(Argentina OR Bolivia OR Brazil OR Chile OR Colombia OR "Costa Rica" OR Cuba OR Ecuador OR "El Salvador" OR Guatemala OR Haiti OR Honduras OR Mexico OR Nicaragua OR Panama OR Paraguay OR Peru OR "Dominican Republic" OR Uruguay OR Venezuela) AND PUBYEAR < 2017 AND PUBYEAR > 1999. Se obtuvieron 33 documentos después de eliminar un documento repetido.

(2) *Diseño y gestión*, luego de la recuperación de información se procedió a verificar la pertinencia temática de cada estudio. De los 18 documentos recuperados de *Web of Science* solo se obtuvo un documento relacionado al objeto de estudio y, de los 34 documentos recuperados en *Scopus*, se obtuvieron tres documentos. Se excluyeron los demás documentos pues sus propósitos de investigación están orientados a otros objetos de estudio o solo mencionan a la SL de manera superficial o, los participantes del estudio no fueron docentes universitarios. La Tabla 2 muestra el consolidado de los documentos de ambas fuentes de información según autor, país, título, año de publicación, revista donde se publicó, palabras clave, idioma y fuente.

**Tabla 2***Estudios sobre la SL del profesorado universitario en el ámbito de América Latina*

N°	Autor(es)	País / autores	Título	Año	Revista	Palabras clave	Idioma	Fuente
1	Marqueze E.C. y Castro Moreno C.R.	Brasil	Satisfação no trabalho e capacidade para o trabalho entre docentes universitários	2009	Psicologia em Estudo	Educator; Job satisfaction; Work ability index	Portugués	Scopus
2	Padilla, L.E., Loza L.J. y Gordillo M.D.R.	México	La satisfacción laboral en el personal académico y su relación con la intención de abandonar la profesión	2013	Perfiles Educativos	Academic staff; Higher education; Professional satisfaction; Satisfaction at work; Working climate	Inglés; español	Scopus
3	De Lima A.V., Jr., Souza A.M., Picollo J.D., Josende Da Silva A.C.C., Zanini R.R.	Brasil	Avaliação institucional com docentes universitários: Um estudo de caso	2016	Espacios	Analysis of clusters with normative variables; Cluster analysis; Factor analysis; Institutional research; Satisfaction; Teachers	Portugués	Scopus
4	Pujol Cols, L. J.	Argentina	Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes	2016	REDU-Revista de docencia universitaria	Satisfacción laboral, modelo, Universidad, docentes	Español	Web of Science

Fuente: Elaboración propia

El país latinoamericano cuyo autor publicó en una revista indexada en *Web of Science* es Argentina, mientras que en *Scopus* los autores son de México y Brasil. Los documentos se publicaron en 2009, 2013, 2015 y 2016. No se registran publicaciones de autores peruanos.

(3) *Análisis, elaboración y formalización*, luego de la lectura del texto completo se observó que los cuatro estudios utilizaron un enfoque cuantitativo para el análisis de datos y la obtención de resultados. En cuanto a la definición de la SL, para Marqueze y Castro (2009) la SL implica una actitud positiva de afrontamiento de la vida. Por su parte, Padilla et al. (2013) lo definen en términos de dimensiones o facetas, mientras que Pujol-Cols (2016) explica la SL en dos categorías conceptualmente distintas. La primera se denomina la SL afectiva que representa un sentimiento general hacia el trabajo pues es entendida como un concepto unidimensional. La segunda categoría es la SL cognitiva que evalúa de manera racional y lógica las condiciones del trabajo. Tanto De Lima et al. (2016) y Pujol-Cols (2016) se centraron en identificar los factores relevantes para la SL. Los primeros autores identificaron que la gestión de la institución, la calidad de la investigación, la retribución y el plan de carrera son factores relevantes de la SL. Mientras que, para Pujol-Cols (2016) los factores que explican de manera significativa a la SL son la edad y la jerarquía del cargo.

Si se analiza el instrumento usado en cada estudio, Marqueze y Castro (2009) y Pujol-Cols (2016) elaboraron el instrumento que permitió medir el constructo de la SL, por su parte Padilla et al. (2013) usaron datos secundarios para el análisis de resultados y, finalmente De Lima et al. (2016) no precisaron las características del instrumento usado. En conclusión, de los cuatro estudios encontrados y analizados, el único que desarrolla de manera especializada la SL es el de Pujol-Cols (2016), pues tiene un tratamiento muy ordenado para la elaboración del instrumento que evidencia el cumplimiento de las propiedades psicométricas de validez y confiabilidad. Finalmente, a raíz de esta revisión del estado del arte, se puede decir

que la literatura especializada sobre la SL del profesorado universitario es escasa en el ámbito latinoamericano y esto es un motivo adicional para el desarrollo del presente trabajo.

En este contexto, fueron cuatro motivos que impulsaron para realizar el presente trabajo. (1) No existe un estudio de revisión sistemática de las metodologías aplicadas en estudios sobre la SL del profesorado universitario por autores latinoamericanos. (2) Se identificó que en el último lustro hay un problema del desconocimiento de los factores asociados a la SL de docentes universitarios en el ámbito limeño y hay una escasez de estudios a nivel de América Latina. (3) Se desea adaptar un instrumento de SL del profesorado universitario al ámbito limeño. (4) Se desea comparar los niveles de SL entre docentes de universidades públicas y privadas. Todo ello permitió brindar un aporte al conocimiento científico sobre la SL que se evidencia en el capítulo de Discusión y conclusiones con la consolidación de algunas propuestas al Estado peruano y a las instituciones superiores para que mejoren el nivel de la SL de su personal académico.

El tema objeto de estudio de esta tesis vía artículos se sitúa en el área de la Gestión de la Educación, cuya línea de investigación del doctorado en Ciencias de la Educación de la Pontificia Universidad Católica del Perú es formación, evaluación y desarrollo profesional de docentes, y se relaciona con el eje de evaluación, incentivos y satisfacción laboral docente. El estudio aportó una visión integral de la gestión educativa centrada en la SL del profesorado universitario, como profesional y persona, el cual a su vez la SL se enmarcó del enfoque disciplinar de la psicología I/O. En esa línea, el problema de investigación busca responder a ¿cuáles son los factores que configuran la SL del profesorado de la Facultad de Derecho de una universidad pública y en la de una universidad privada ubicadas en Lima Metropolitana? El objetivo general fue determinar los principales factores que configuran la SL del profesorado de la Facultad de Derecho de una universidad pública y en la de una universidad privada ubicadas en Lima Metropolitana. Los cuatro objetivos específicos que se desprenden del objetivo general son: (1)

identificar las tendencias de los diseños metodológicos de estudios sobre la SL en el personal docente universitario a partir de una revisión sistemática de la literatura; (2) identificar el nivel de SL en el profesorado que labora en la Facultad de Derecho de una universidad pública y en la de una universidad privada ubicadas en Lima Metropolitana; (3) comparar los niveles de SL en el profesorado que labora en la Facultad de Derecho de una universidad pública y en la de una universidad privada ubicadas en Lima Metropolitana; (4) determinar los factores asociados (sociodemográficos, laborales y académicos) a la SL del profesorado que labora en la Facultad de Derecho de una universidad pública y en el de una universidad privada ubicadas en Lima Metropolitana.

Para lograr estos objetivos el estudio se enmarcó en dos fases, lo que otorga un aporte original de la investigación al conocimiento científico del objeto de estudio. Como sostienen Angarita y Mateo (2011), no necesariamente la novedad y originalidad del trabajo doctoral consiste en abordar un tema completamente desconocido, sino que el aporte también está en revalidar y desarrollar un nuevo procedimiento para aproximarse a un tema conocido. Por tanto, este trabajo es original y novedoso por las siguientes razones:

- 1) Sintetiza la temática de la SL del profesorado universitario mediante una revisión sistemática de la literatura.
- 2) Se logró adaptar el instrumento que permite medir la SL del profesorado universitario limeño con propiedades de validez y confiabilidad.
- 3) Contribuye al conocimiento científico mediante un trabajo empírico sobre la SL del profesorado de dos universidades limeñas investigadas, el cual se concluye con el planteamiento de alcances y propuestas para mejorar los niveles de SL.
- 4) Prueba, a partir de las teorías y metodologías existentes sobre la SL, tres hipótesis planteadas sobre la SL del profesorado universitario.
- 5) Tiene un enfoque de pluralidad metodológica (revisión sistemática de la literatura y estudio empírico con enfoque cuantitativo).



La primera fase es cubierta por el estudio de revisión sistemática de la literatura sobre las tendencias metodológicas en artículos científicos publicados en revistas indizadas en las bases de datos *Proquest* y en la Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal (Redalyc), cuya temática principal fue la SL en docentes universitarios, algo que en el territorio peruano no se había hecho hasta el momento. Las principales preguntas que fueron respondidas a raíz de la revisión sistemática fueron:

- 1) ¿Qué enfoque metodológico es usado con más frecuencia en los artículos analizados?
- 2) ¿Qué predomina en los estudios encontrados respecto al instrumento de recolección de datos: la elaboración del instrumento o la adaptación del mismo?
- 3) ¿Los documentos analizados mencionan y/o presentan las propiedades psicométricas de validez y confiabilidad de los instrumentos usados?
- 4) ¿Con qué frecuencia se usan los tipos de muestreo probabilístico y no probabilístico en los artículos analizados?
- 5) ¿Cuáles son las pruebas estadísticas paramétricas usadas en los artículos analizados?
- 6) ¿Cuáles son las pruebas estadísticas no paramétricas usadas en los artículos analizados?

La revisión sistemática de las metodologías sirvió para realizar la segunda fase del trabajo, en la que se desarrolló un estudio empírico, pues se realizó mediante un trabajo de campo con la aplicación del enfoque cuantitativo. Los resultados de esta etapa se dividieron en dos partes: descriptiva e inferencial. Las principales preguntas que se respondieron producto del análisis descriptivo del estudio empírico fueron:

- 1) ¿Cuáles son las características sociodemográficas en los docentes participantes?
- 2) ¿Cuáles son las características laborales y académicas en los docentes participantes?
- 3) ¿Qué ítems de la escala de SL fueron los más valorados por los docentes participantes?
- 4) ¿Qué ítems de la escala de SL fueron los menos valorados por los docentes participantes?
- 5) ¿Qué porcentaje de docentes están satisfechos laboralmente?
- 6) ¿Cuál es el comportamiento de la SL en docentes de la universidad pública en comparación con los docentes de la universidad privada?

Seguidamente, las principales preguntas que fueron respondidas mediante el análisis inferencial del estudio empírico con enfoque cuantitativo son:

- 1) ¿Existe diferencia significativa en el grado de SL en el profesorado que labora en la Facultad de Derecho de una universidad pública y en el de una universidad privada ubicadas en Lima Metropolitana?
- 2) ¿Existe diferencia significativa en cada una de las dimensiones de la SL en el profesorado que labora en la Facultad de Derecho de una universidad pública y en el de una universidad privada ubicadas en Lima Metropolitana?
- 3) ¿Los factores formación académica, categoría laboral, grupo etario y sexo están asociados con la SL del profesorado que labora en la Facultad de Derecho de una universidad pública y en el de una universidad privada ubicadas en Lima Metropolitana?
- 4) ¿Las cinco dimensiones (reconocimiento, condiciones de trabajo, logro, compensación y oportunidades de promoción) están relacionadas con la SL a nivel global del profesorado que labora en la Facultad de Derecho de una universidad pública y en el de una universidad privada ubicadas en Lima Metropolitana?

De acuerdo a la naturaleza de las cuatro preguntas y de los objetivos 2 al 4 de la investigación, en esta fase se tomó el enfoque cuantitativo positivista que a su vez se basa en el método hipotético deductivo. Esto es, a partir de conocimientos previos se identificó el problema, se expuso las hipótesis, se buscó evidencias y se valoró los resultados con el fin de contrastar las hipótesis planteadas (Sautu et al., 2005; Matías y Hernández, 2014). El positivismo aporta a la búsqueda y el procesamiento de la información con métodos empíricos y estadísticos.

### **Fundamentación metodológica del trabajo**

En el ámbito científico, la medición del constructo SL se realiza mediante dos métodos: a) la calificación única general; y b) la calificación sumada a través de varios elementos de tipo discreto (Álvarez, 2007; Robbins y Judge, 2013). Para lograr la medición de la SL, la investigación en general, comprendió dos grandes fases: la primera consistió en la revisión sistemática de literatura sobre las tendencias metodológicas utilizadas en los artículos científicos, cuya temática principal fue la SL en docentes universitarios, que finalizó en la publicación del artículo "Tendencias de diseños metodológicos en las publicaciones indexadas sobre la satisfacción laboral del profesorado universitario". La segunda configura un estudio empírico de los factores asociados a la SL que culminó con la publicación del artículo "Factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado universitario".

En la primera fase, la metodología aplicada fue la revisión sistemática, el cual algunas de las razones que justifican su uso son: (1) Identificar lagunas de investigación sobre la SL mediante la literatura producida para sugerir nuevas áreas o líneas de investigación, (2) examinar los distintos métodos aplicados en los estudios previos. Es decir, la naturaleza de la muestra, del instrumento usado, y los tipos de análisis utilizados para obtener los resultados y, (3) identificar el instrumento de SL acorde al objetivo de estudio para adaptar al contexto limeño, el cual fue utilizado en la segunda fase (estudio empírico). Para desarrollar la revisión

sistemática, según Manterola (2009), se siguió cuatro pasos: a) generación de la pregunta de investigación que orienta la búsqueda; b) estrategia de ubicación y selección de los estudios en bases de datos; c) valoración de la calidad y la extracción de los datos; y d) análisis cuantitativo de los datos, resumen y conclusión.

La muestra estuvo constituida por artículos científicos cuya temática principal fue la SL en docentes universitarios, razón por la cual se utilizó los descriptores “satisfacción laboral”, “satisfacción con el trabajo”, “satisfacción del profesorado”, “*job satisfaction*”, “*work satisfaction*”, “*labor satisfaction*”, “*satisfação no trabalho*”, combinando con los descriptores “docente universitario”, “universidad”, “catedrático”, “educación superior”, “*professor*”, “*professorate*”, “*higher education*”, “*educação superior*” que deben estar en el título, en el resumen o en las palabras clave en idioma español, inglés o portugués.

Estos artículos cumplieron con los siguientes criterios de inclusión: artículo empírico en idioma español, inglés o portugués en formato digital online, disponible en texto completo, publicado en revistas indexadas en *Proquest* o Redalyc, a partir del año 2000 hasta 2016. Las razones de la elección de las bases de datos *Proquest* y Redalyc fueron: 1) El autor contó con acceso institucional a *Proquest*, pues es una base de datos por suscripción, 2) Se quiso recuperar la producción científica sobre la SL en el ámbito latinoamericano y Redalyc fue una de las bases de datos idónea para tal efecto, 3) *Proquest* es multidisciplinaria y cubre a su vez 23 sub bases de datos de distintos campos de estudio (entre ellas ABI/INFORM, Psychology Journals, ERIC, etc.). Por ello, estas bases de datos bibliográficas permitieron recuperar los documentos del objeto de estudio de este trabajo.

Los criterios de exclusión fueron: estudios que provienen de ponencias, publicaciones en periódico, tesis, testimonios, reseñas, entrevistas, artículos que no pertenecen al área de docencia universitaria y cuyas unidades de análisis no eran exclusivamente docentes universitarios. Los artículos recuperados de las

bases de datos fueron registrados en una hoja de cálculo en Excel, que incluyó la siguiente información: código del artículo asignado, título, autor(es), ciudad, país de publicación, año de publicación, el enfoque de investigación empleado; los instrumentos de recolección de los datos, la condición del instrumento, las propiedades psicométricas de validez y confiabilidad, el tamaño de la muestra, tipo de muestreo, tipo de prueba estadística, tipo de base de datos bibliográfica donde se encontró el artículo y el idioma de publicación. Seguidamente, se realizó un análisis descriptivo de carácter comparativo, mediante tablas, figuras, esquemas y estadígrafos para proceder a la interpretación de los hallazgos, la discusión de los resultados y las conclusiones del estudio.

Para la segunda fase del estudio, se empleó la metodología cuantitativa con un diseño no experimental de corte transversal y nivel de estudio correlacional (Bernal, 2010; Hernández et al., 2014; Morán y Alvarado, 2010). Esto fue porque hubo la necesidad de medir los niveles de la SL del profesorado de dos universidades peruanas ubicadas en Lima Metropolitana, se quiso recolectar los datos de todos los docentes que pertenecen a la población objetivo y se buscó identificar y comparar los factores asociados a los niveles de SL del cuerpo docente universitario con técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales.

La población objetivo estuvo constituida por todos los docentes que laboraron en el ciclo académico 2018-I en una facultad o área académica, tanto de una universidad privada como de una universidad pública previamente identificadas y con la autorización para realizar el estudio. El criterio de selección de las dos universidades limeñas fue que se encontraron en los primeros puestos en varias clasificaciones internacionales, tales como *Scimago Institutions Rankings*, *Ranking Web de universidades (Webometrics)*, entre otras. Asimismo, el estudio buscó conocer el nivel de SL de docentes que imparten cátedra en carreras más demandadas por los empleadores. Por ello, los criterios de selección de la facultad o área académica fueron: (1) La ubicación de la carrera entre las diez de mayor demanda en el ámbito laboral, el cual según *Universia Perú (2017)* fueron

Administración de Empresas, Ingeniería Industrial, Contabilidad, Economía, Administración de Negocios Internacionales, Derecho, Ciencias de la Comunicación y Técnico en Administración de Empresas. (2) La accesibilidad al recojo de datos, previo consentimiento informado de los participantes (anexo 5) y el permiso de los directivos de las unidades académicas de cada universidad elegida.

Según las condiciones descritas se eligieron dos universidades ubicadas en Lima Metropolitana, una universidad pública y a otra privada. En cuanto a las unidades académicas, estas fueron la Facultad de Derecho y Ciencia Política de una universidad pública y la Facultad de Derecho de una universidad privada. El criterio de inclusión para que los docentes universitarios participen en el estudio estuvo dado, además de ser docente ordinario, haber enseñado por lo menos un ciclo académico en la facultad población de estudio. Luego de aplicar los criterios mencionados, se procedió a recolectar los datos de toda la población de docentes de las facultades de derecho de ambas universidades. En el estudio participaron 98 docentes (40 docentes de la universidad pública y 58 docentes de la universidad privada), que constituyen el 42.1% de la población total de docentes ordinarios (nombrados o permanentes).

El cuestionario que se adaptó fue el empleado por Aguilar-Morales et al. (2015). Esto fue fruto de la revisión sistemática de la literatura que se realizó en la primera fase de la investigación y las razones de su elección se basaron en: (1) Es una adaptación del cuestionario de Minnesota compuesto por ítems que se relacionan directamente con la labor de docentes universitarios. (2) Es un instrumento que ya fue validado por los autores mencionados en idioma español, que se orientó a docentes universitarios. 3) Se quiso utilizar un instrumento actual (año 2015 en el momento de la estructuración del diseño del estudio), y según el estudio de la revisión sistemática hubo solo tres instrumentos. De estos, el de Aguilar-Morales et al. (2015) fue un instrumento cuyo principal y único tema objeto de estudio fue la SL en docentes universitarios. A diferencia de Esteban (2015) cuyos constructos

estudiados fueron la SL, la cultura organizacional y el compromiso cristiano, y de Ferro y Gómez (2015) que estudiaron a la SL y el contrato psicológico. 4) Aguilar-Morales et al. (2015) evidenciaron que el instrumento cumple con las propiedades de validez y confiabilidad. 5) Se contó con el permiso de Aguilar-Morales et al. (2015) para su uso en este estudio. Por todo lo mencionado, el instrumento elegido se alineó a los objetivos del trabajo empírico. El proceso de adaptación del instrumento al ámbito limeño se describe en el siguiente apartado.

### **Proceso de adaptación del cuestionario**

Para la adaptación del cuestionario se siguió las directrices de la *International Test Commission* (ITC, 2017) con su documento “*International Test Commission Guidelines for Translating and Adapting Tests*”. Son 18 directrices que toman en cuenta la adaptación y la traducción del instrumento. En este trabajo, el contexto idiomático (español) y las características de las unidades participantes (docentes universitarios) coincidieron con el estudio de los autores de origen y de destino. Este aspecto ayudó a la comprensión de los ítems por parte de los docentes participantes. Por ello, las directrices 4, 5, 10, 12, 13, 15 y 16 no aplicaron en el proceso de adaptación pues están direccionadas a la traducción de instrumento. Asimismo, y de acuerdo a las limitaciones metodológicas del número de participantes<sup>1</sup>, se obtuvieron las evidencias de validez de contenido y no las evidencias de validez de constructo mediante al análisis factorial. A continuación, se detallan las directrices.

#### *Directrices sobre las condiciones previas*

1) *Obtener el permiso necesario del titular de los derechos de propiedad intelectual relativos a la prueba antes de realizar cualquier adaptación.* Tal como se mencionó en el párrafo anterior se obtuvo el permiso de los autores del instrumento. 2) *Evaluar que el grado de coincidencia entre la definición y el contenido del constructo medido por el test y el contenido de los ítems en las poblaciones de*

---

<sup>1</sup> Véase limitaciones del estudio en el cuarto abordaje del capítulo: Discusión y conclusiones

*interés es suficiente para el uso (o los usos) previsto de las puntuaciones.* De la misma manera, producto de la revisión sistemática previa se eligió el instrumento idóneo para la población objetivo. 3) *Minimizar la influencia de cualquier diferencia cultural y lingüística que no sea relevante para los usos previstos del instrumento en las poblaciones de interés.* En esta fase de adaptación, se aplicó el cuestionario a tres docentes universitarios del contexto limeño sobre el contenido del instrumento. Producto de ello, se recibió observaciones y sugerencia los cuales permitieron determinar el nivel de comprensión de las instrucciones de la escala y el tiempo asociado a la administración del instrumento. Todo esto contribuyó a mejorar el instrumento adaptado.

*Directrices para el desarrollo de pruebas*

4) *Garantizar que los procesos de traducción y adaptación tengan en cuenta las diferencias lingüísticas, psicológicas y culturales de los grupos de población a los que van dirigidos mediante la elección de expertos con la experiencia pertinente.*

5) *Utilizar diseños y procedimientos de traducción adecuados para maximizar la idoneidad de la adaptación de la prueba en las poblaciones previstas.* 6) *Proporcionar pruebas de que las instrucciones del instrumento y el contenido de los ítems tienen un significado similar para todos los grupos de población previstos.*

7) *Proporcionar pruebas de que los formatos de los ítems, las escalas de calificación, las categorías de puntuación, las convenciones de las pruebas, los modos de administración y otros procedimientos son adecuados para todas las poblaciones previstas.* Las directrices 6 y 7 actuaron en concordancia con la directriz 3. Adicionalmente, se aplicaron los aspectos éticos del estudio que se basaron en el cumplimiento del reglamento del Comité de Ética para la Investigación con Seres Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), basados en el Informe Belmont de respeto a las personas. Además, se alineó los cinco principios de ética del reglamento descritos en los artículos 7 a 12, los cuales se refieren al respeto a las personas, es decir, que los sujetos participen voluntariamente con el pleno respeto de sus derechos y libertades fundamentales, beneficencia y no maleficencia; aquí se aseguró el bienestar de las personas participantes con justicia, tratando equitativamente a todos los que participan;



integridad científica, mediante la acción honesta y veraz en el uso y conservación de los datos; finalmente, responsabilidad, donde se consideró las implicancias de la realización y difusión de la investigación. Producto de todo lo descrito, se obtuvo el dictamen favorable del Comité de Ética de la Investigación (CEI), que luego de levantar las observaciones, se prosiguió con el estudio<sup>2</sup>.

8) *Recoger datos piloto sobre el test adaptado para permitir el análisis de los ítems, la evaluación de la fiabilidad y los estudios de validez a pequeña escala, de modo que se puedan realizar las revisiones necesarias del test adaptado.* No se aplicó una prueba piloto *per se*, pues hubo restricciones por parte de las instituciones de la población objetivo. Sin embargo, gracias a la aplicación de las condiciones de las directrices 3 y 11 se obtuvieron las evidencias de validez y confiabilidad, las cuales se detallan en el anexo 4 de trabajo.

#### *Directrices de confirmación*

9) *Seleccionar una muestra con características relevantes para el uso previsto de la prueba y de tamaño y relevancia suficientes para los análisis empíricos.* Tal como se explica en el capítulo de la metodología y con el fin de recolectar datos de toda la población objetivo se optó por una muestra censal. Es decir, todas las unidades de investigación que cumplan con los criterios de inclusión se consideraron como la muestra. 10) *Proporcionar pruebas estadísticas pertinentes sobre la equivalencia del constructo, la equivalencia del método y la equivalencia del ítem para todas las poblaciones previstas.* 11) *Aportar pruebas que respalden las normas, la fiabilidad y la validez de la versión adaptada de la prueba en las poblaciones previstas.* Las evidencias de esta directriz se detallan en el anexo 4 del trabajo. 12) *Utilizar un diseño de equiparación y unos procedimientos de análisis de datos adecuados al relacionar las escalas de puntuación de diferentes versiones lingüísticas de un test.*

#### *Directrices de administración*

13) *Preparar los materiales y las instrucciones de administración para minimizar cualquier problema relacionado con la cultura y el idioma que sea causado por los*

---

<sup>2</sup> El dictamen N°013-2018/CEI-PUCP se encuentra en el Anexo 1.

*procedimientos de administración y los modos de respuesta que puedan afectar a la validez de las inferencias extraídas de las puntuaciones.* 14) *Especificar las condiciones de prueba que deben seguirse de cerca en todas las poblaciones de interés.* Las condiciones de la prueba se detallan en el anexo 4.

#### *Directrices de interpretación y escalas de puntuación*

15) *Interpretar las diferencias de puntuación del grupo con referencia a toda la información pertinente disponible.* 16) *Sólo se comparan las puntuaciones entre poblaciones cuando se ha establecido el nivel de invariabilidad en la escala en la que se comunican las puntuaciones.*

#### *Directrices de documentación*

17) *Proporcionar la documentación técnica de cualquier cambio, incluyendo una relación de las pruebas obtenidas para apoyar la equivalencia, cuando una prueba se adapta para su uso en otra población.* 18) *Proporcionar documentación para los usuarios de la prueba que apoye las buenas prácticas en el uso de una prueba adaptada con personas en el contexto de la nueva población.* En concordancia con estas dos últimas directrices, la documentación del instrumento adaptado y las sugerencias de las buenas prácticas para los usuarios del instrumento se encuentran en el anexo 4.

En cuanto al tratamiento y análisis de los resultados del estudio empírico, se usaron los métodos estadísticos descriptivos e inferenciales. En la estadística descriptiva se consideró las tablas, gráficos comparativos y medidas de resumen. Para la parte inferencial, se usaron la prueba paramétrica  $t$  y la prueba no paramétrica  $U$  de Mann-Whitney para realizar comparaciones de las puntuaciones de SL entre dos muestras independientes (docentes de una universidad pública y de una universidad privada). También se consideró el análisis de la varianza (ANOVA), el cual compara las puntuaciones promedio de SL de tres o más muestras independientes (Triola, 2009).

Finalmente, el análisis de correlación de Spearman fue necesario para identificar la asociación de las cinco dimensiones propuestas con la SL a nivel global del profesorado que labora en la Facultad de Derecho de una universidad pública y en el de una universidad privada ubicadas en Lima Metropolitana. Cabe resaltar que, previo a la aplicación del análisis inferencial propiamente, se realizaron las pruebas de normalidad de Shapiro-Wilk a las variables (puntuaciones directas) para decidir el tipo de prueba estadística a usar. La prueba de Shapiro-Wilk es considerada como la más potente para todos los tipos de distribución y tamaños de muestra, destacando entre las pruebas de normalidad de Anderson-Darling, Kolmogorov-Smirnov y Lilliefors (Mohd Razali y Bee Wah, 2011).



## **CAPÍTULO II: Primer artículo**

### **Datos del artículo**

**Título:** Tendencias de diseños metodológicos en las publicaciones indexadas sobre la satisfacción laboral del profesorado universitario

**Revista:** Revista Electrónica Educare

<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/EDUCARE/index>

**Indexación:** Scopus, Scielo, entre otros.

**Doi del artículo:** <https://doi.org/10.15359/ree.23-3.6>

**Editorial:** Universidad Nacional de Costa Rica (UNA)



# Tendencias de diseños metodológicos en las publicaciones indexadas sobre la satisfacción laboral del profesorado universitario

*Trends in Methodological Designs in Indexed Publications on Job Satisfaction of University Professors*

*Tendências dos projetos metodológicos nas publicações indexadas sobre satisfação no trabalho de docentes universitários*



César Halley Limaymanta-Álvarez

Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú

[halley.limaymanta@pucp.edu.pe](mailto:halley.limaymanta@pucp.edu.pe)

 <https://orcid.org/0000-0002-8797-4275>

Recibido • Received • Recebido: 13 / 12 / 2017

Corregido • Revised • Revisado: 13 / 12 / 2018

Aceptado • Accepted • Aprovado: 02/ 05 / 2019

**Resumen:** El objetivo del presente estudio es realizar una revisión sistemática de las tendencias del diseño metodológico usadas en los artículos de investigación cuya temática principal es la satisfacción laboral del profesorado universitario. Se identifican las tendencias sobre el método de investigación; la condición del instrumento de medición; las técnicas para la recolección de información, las de muestreo y las estadísticas usadas en el análisis. Luego de una búsqueda sistemática en Proquest y Redalyc (bases de datos bibliográficas), según criterios de inclusión y exclusión, se analizaron 49 artículos publicados entre el 2000 y el 2016. Esta revisión permitió identificar que casi la mitad de los artículos seleccionados pertenecen a los últimos 6 años (44.9%), lo cual revela sumo interés sobre el tema. El enfoque metodológico más frecuente es el cuantitativo (89.8%); predomina la adaptación de los instrumentos (53.1%); y se mencionan las propiedades psicométricas de validez y confiabilidad en un 42.9%. El muestreo probabilístico y no probabilístico se usa con la misma frecuencia (36.7%); asimismo, en un 83.3% se utiliza la estadística descriptiva. Sin embargo, para el análisis inferencial se evidenció un mayor uso de pruebas estadísticas paramétricas que las no paramétricas. Los resultados evidencian que existen múltiples formas para realizar el diseño metodológico, tanto en el uso del instrumento de recolección de datos como en el uso de métodos de análisis de información.

**Palabras claves:** Diseño metodológico; personal docente universitario; revisión sistemática; satisfacción laboral.



doi: <http://dx.doi.org/10.15359/ree.23-3.6>

URL:

<http://www.una.ac.cr/educare>

CORREO: [educare@una.cr](mailto:educare@una.cr)

**Abstract:** This study aims to perform a systematic review of the trends of the methodological design used in research articles whose main theme is the job satisfaction of the university teaching staff. The trends on the research method, the condition of the measurement instrument, the techniques for the collection of information, the sampling techniques, and the statistical techniques used in the analysis are identified. After a systematic search in Proquest and Redalyc (bibliographic databases), according to inclusion and exclusion criteria, 49 articles published between 2000 and 2016 were analyzed. This review allowed us to identify that almost half of the articles selected belong to the last six years (44.9%), which reveals a great interest in the subject. The most frequent methodological approach is the quantitative one (89.8%), the adaptation of the instruments predominates (53.1%), and the psychometric properties of validity and reliability are mentioned at 42.9%. A probabilistic and non-probabilistic sampling is used with the same frequency (36.7%); likewise, descriptive statistics are used in 83.3%. However, for the inferential analyses, there was greater use of parametric statistical tests than nonparametric ones. The results show that there are multiple ways to carry out the methodological design, both in the use of the data collection instrument and in the use of information analysis methods.

**Keywords:** Methodological design; professor; systematic review of literature; job satisfaction.

**Resumo:** O objetivo deste estudo é realizar uma revisão sistemática das tendências do desenho metodológico utilizadas nos artigos de pesquisa cujo tema principal é a satisfação profissional do corpo docente universitário. Para isso, procede a identificação das tendências sobre o método de pesquisa; a condição do instrumento de medição; as técnicas de coleta de informações, as técnicas de amostragem e as estatísticas utilizadas na análise. Após uma busca sistemática na Proquest e na Redalyc (bases de dados bibliográficas), segundo critérios de inclusão e exclusão, foram analisados 49 artigos publicados entre 2000 e 2016. Esta revisão permitiu identificar que quase metade dos artigos selecionados pertencem aos últimos 6 anos (44,9%), o que revela grande interesse sobre o assunto. A abordagem metodológica mais frequente é a quantitativa (89,8%); com predominância na adaptação dos instrumentos (53,1%); e as propriedades psicométricas de validade e confiabilidade são mencionadas em 42,9%. A amostragem probabilística e não probabilística é utilizada com a mesma frequência (36,7%); Da mesma forma, estatísticas descritivas são utilizadas em 83,3%. Porém, para a análise inferencial, houve maior uso de testes estatísticos paramétricos do que os não paramétricos. Os resultados mostram que existem múltiplas maneiras de realizar o desenho metodológico, tanto no uso do instrumento de coleta de dados quanto no uso de métodos de análise de informação.

**Palavras-chave:** Desenho metodológico; corpo docente universitário; revisão sistemática; satisfação no trabalho.

## Introducción

El constructo de satisfacción laboral ha sido resemantizado con el paso de los años y, en la actualidad, se ha convertido en tema de debate social y foco de diversas investigaciones en el ámbito de las ciencias sociales y en la gestión de recursos humanos (Guëll, 2014; Xavier, Sugumar y Jeyaraj, 2012). En ese sentido, el personal es considerado como un elemento fundamental que determina el éxito de cualquier organización (Rashed, Ahmad y Al-Swidi, 2015).

La revisión de la bibliografía brinda muchas opciones para definir la satisfacción laboral (Chaita, 2014; Siddiqui y Saba, 2013). De manera general, se puede decir que la satisfacción laboral está conformada por tres componentes: cognitivo, afectivo y comportamental, los cuales se manifiestan a través de las percepciones, sentimientos y actitudes, respectivamente (Guëll, 2014).

El componente cognitivo se vincula directamente con los aspectos visibles del ambiente laboral, tales como, el estilo de dirección, relación con los grupos de trabajo y el salario. Estos están relacionados con los criterios racionales (Frias, 2006).

El componente afectivo está vinculado con el sentimiento de agrado, de bienestar o un estado emocional positivo. Este carácter está fundado en la valoración del sujeto hacia sus condiciones de trabajo y los aspectos que la componen (Lin, Pearce y Wang, 2008). Un individuo con alto nivel de satisfacción tiene sentimientos positivos acerca de su trabajo, mientras que la insatisfacción genera negatividad (Aguilar, Magaña y Guzmán, 2015; Patlán-Pérez, Martínez y Hernández, 2012; Siddiqui y Saba, 2013; Spector, 1997; Xavier et al., 2012). Para Rashed et al. (2015), la satisfacción laboral es producto de un juicio evaluativo sobre el deleite que un empleado o empleada obtiene de su trabajo.

El componente comportamental alude a una actitud general del individuo hacia su trabajo. Es el resultado de varias actitudes y valores que manifiesta quien trabaja hacia la labor que realiza y hacia la vida en general (Guëll, 2014; Marqueze y Castro, 2009; Rodríguez, Núñez y Cáceres, 2010; Tinoco, Quispe y Beltrán, 2014). Desde el plano del comportamiento organizacional, la satisfacción laboral es una de las actitudes relacionadas con el trabajo, junto con el involucramiento y el compromiso organizacional (Robbins y Judge, 2013).

El objeto de estudio asumido en esta revisión bibliográfica es el profesorado universitario, recurso clave en cualquier esfuerzo por mejorar la calidad de la educación. En este recae la responsabilidad de la enseñanza, la investigación y los servicios de extensión universitaria que brindan a la sociedad (Galaz, 2003; Machado-Taylor, White y Gouveia, 2014). Por lo que un personal docente satisfecho con su trabajo tendrá mayor disposición a que sus estudiantes no solo aprendan, sino también experimenten un cambio en lo afectivo y en lo social. En efecto, las universidades con personal docente satisfecho benefician la calidad de la educación y la reputación institucional (Galaz, 2003; Kenney, 2010). Contrariamente, la insatisfacción tendrá menor probabilidad de beneficio educativo. Por tanto, la mejora del nivel de satisfacción laboral consiste en determinar las razones de insatisfacción laboral del profesorado universitario (Olivares et al., 2006).

Numerosos estudios concuerdan en que la satisfacción laboral de docentes de universidades es el resultado de la comparación entre lo que cada docente posee y las expectativas de lo que debería poseer. Es esa distancia de proximidad o lejanía la que define

su satisfacción (Oshagbemi, 2003; Rojas, Zapata y Grisales, 2009).

En la revisión sobre la satisfacción laboral en otros niveles educativos (Viseu, Neves, Rus y Canavarro, 2016) se identificaron estudios publicados sobre la relación de la motivación docente, satisfacción laboral y el capital psicológico positivo entre los años 1990-2014. Las investigaciones encontraron 43 estudios empíricos cuyos resultados apuntan a la importancia de la satisfacción laboral para la motivación docente y sugieren la realización de más estudios sobre la relación entre la motivación docente y el capital psicológico positivo. Pérez y Azzollini (2012) revisaron la satisfacción laboral entre los años 2000 y 2010, concluyendo que existe relación estadísticamente significativa entre algunos aspectos de carácter, personalidad y estados afectivos con la satisfacción laboral. Asimismo, Romig, O'Sullivan y Denmark (2011) realizaron un estudio sobre la revisión de factores que afectan la satisfacción laboral de profesionales de las ciencias de la salud; concluyen que el conocimiento de la importancia de la satisfacción laboral y el compromiso de identificar áreas de satisfacción e insatisfacción laboral contribuirá a cambios positivos en el entorno de trabajo. Del mismo modo, los estudios específicos disponibles sobre la satisfacción laboral de personal académico de la salud en Estados Unidos resultan limitada. Finalmente, Marqueze y Castro (2005) analizaron diferentes concepciones de la satisfacción laboral, así como las características del trabajo que interfieren y determinan la satisfacción y sus consecuencias por la falta de este constructo en el entorno laboral.

Ante este panorama, el objetivo principal de esta revisión sistemática consiste en identificar las tendencias de los diseños metodológicos usados en las publicaciones indexadas sobre la satisfacción laboral del profesorado universitario, es decir, conocer si el enfoque metodológico prevalente es el cuantitativo, cualitativo o mixto; además, conocer la condición de los instrumentos utilizados para medir la satisfacción laboral, las propiedades psicométricas de validez y confiabilidad de los instrumentos, el tipo de muestreo aplicado, los tipos de pruebas estadísticas mayormente priorizadas, entre otros aspectos.

## Método

### Estrategia de búsqueda

En la revisión bibliográfica sistemática sobre las metodologías aplicadas en los artículos científicos que han estudiado el tema de satisfacción laboral en personal docente universitario, se siguieron las cuatro etapas que sugiere Manterola (2009).

Primero, generación de la pregunta que será respondida al finalizar la revisión. A continuación, se define la estrategia de búsqueda para ubicar los estudios necesarios. En tercer lugar, se valora la calidad de los estudios, para la extracción de los datos; y finalmente, se realiza el análisis cuantitativo de los datos, se resume la información y se emite una conclusión.

La pregunta del presente estudio se refiere a ¿cuáles son las tendencias de los diseños metodológicos en los artículos publicados sobre el tema de satisfacción laboral en el profesorado universitario desde el 2000 hasta el 2016. Para ello, en principio se buscaron estudios de satisfacción laboral en personal docente universitario, y se utilizaron los descriptores “satisfacción laboral”, “satisfacción con el trabajo”, “satisfacción del profesorado”, “job satisfaction”, “work satisfaction”, “labor satisfaction”, “satisfação no trabalho”, combinando con los descriptores “personal docente universitario”, “universidad”, “personal catedrático”, “educación superior”, “professor”, “professorate”, “higher education” que deben estar en el título, en el resumen o en las palabras clave en idioma español, inglés y portugués.

Con esas palabras clave se llevó a cabo la exploración de los artículos seleccionando los estudios publicados entre 2000 y 2016 en dos macro bases de datos electrónicos. Se eligió Proquest y Redalyc por criterios de accesibilidad para el autor. Proquest, creada en



1938 con el nombre de University Microfilms, contiene a su vez 23 sub bases de datos de distintos campos de estudio (entre ellas ABI/INFORM, Psychology Journals, ERIC, etc.), es indexadora de revistas científicas electrónicas que contienen texto completo, y para acceder a la información es necesario tener una cuenta de usuario, ya sea institucional o personal. Por su parte, Redalyc (Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal), creada en 2003, también es indexadora de revistas a texto completo, pero de acceso abierto al público. La [Tabla 1](#) presenta los criterios de inclusión y exclusión para la selección de artículos.

Hasta antes de aplicar el último criterio de exclusión se tenían 58 artículos que se exportaron para ser leídos a texto completo, pero la muestra quedó conformada por 49 artículos centrados exclusivamente en el personal docente universitario, por ser este el objeto de estudio.

**Tabla 1:** Criterios de inclusión y exclusión para la selección de artículos

Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Artículos empíricos con enfoque cuantitativo, cualitativo o mixto.</li> <li>• Artículos en idioma español, inglés o portugués.</li> <li>• En formato digital <i>online</i>, indexados y publicados en Proquest y Redalyc a partir del año 2000 hasta el año 2016.</li> <li>• Artículos disponibles a texto completo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ponencias, publicaciones en periódico, tesis, testimonios, reseñas, entrevistas.</li> <li>• Artículos que no pertenecen al área de docencia universitaria.</li> <li>• Artículos cuyas unidades de análisis no fueron exclusivamente personal docente universitario.</li> </ul>

**Nota:** Elaboración propia.

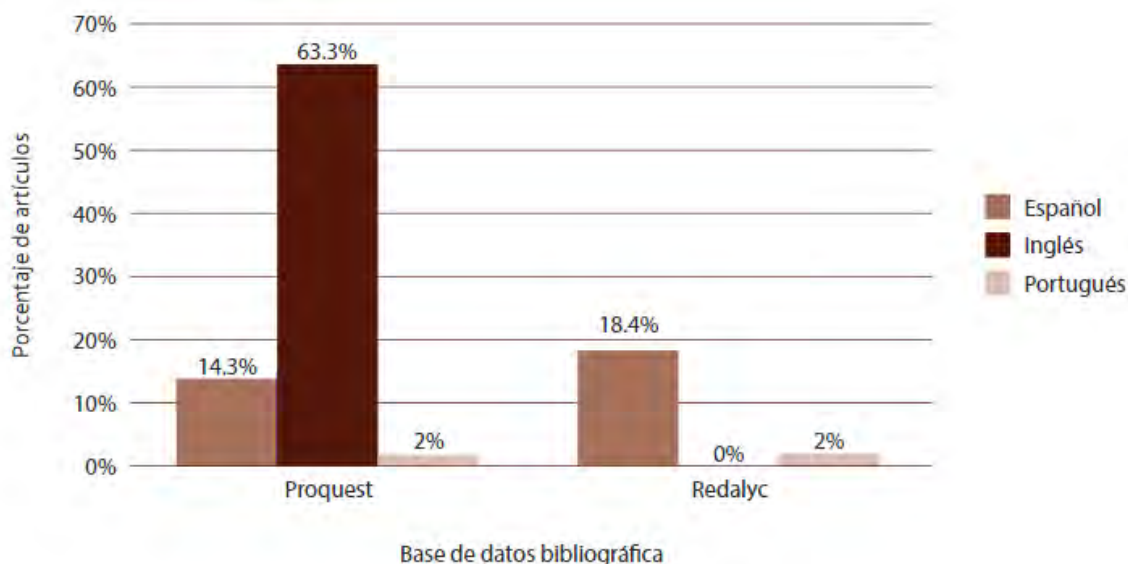
### Procedimiento de análisis

La unidad de análisis es un artículo científico que cumple con los criterios de inclusión y exclusión. Estos artículos fueron registrados en una hoja de cálculo en Excel diseñado por el autor. Para cada artículo se registró el código, título, autoría, ciudad, país de publicación, año de publicación, enfoque de investigación empleado; instrumentos de recolección de información, condición de pertenencia del instrumento (es decir, si el instrumento fue una elaboración propia o es adaptado de otras investigaciones o si el artículo usa datos secundarios), propiedades psicométricas de validez y confiabilidad, descripción de la muestra, tipo de muestreo, tipo de prueba estadística, nombre de la base de datos bibliográficas que se encontró el artículo e idioma de publicación. Luego, se realizó un análisis comparativo a través de tablas, figuras y esquemas para la interpretación de los hallazgos.

### Resultados

En los artículos seleccionados, se identificó que algunos de ellos indican el nombre de metodología y en otros, método. Los autores los tratan indistintamente, y no se observa un patrón axiomático para definir y explicitar el diseño de la metodología utilizada. Entre los 49 artículos analizados, el 22.4% fueron publicados entre 2000 y 2005; el 32.7% entre 2006 y 2010; y el 44.9% entre 2011 y 2016. Ello revela un interés creciente en publicaciones sobre satisfacción laboral del profesorado universitario en los últimos seis años.

En la [Figura 1](#), se observa que el 79.6% de los artículos analizados se publicaron en Proquest, mientras que el 20.4% en Redalyc. Predomina el idioma inglés con un 63.3%; luego el español con un 32.7%; y en menor medida el portugués con un 4.1%.



**Figura 1:** Distribución de artículos según idioma y base de datos bibliográfica.

**Nota:** Elaboración propia.

Morán y Alvarado (2010) definen la metodología como el conocimiento del método que posibilita el estudio, análisis, promoción y depuración; mientras que método es el camino para llegar al resultado. Por ello, cuando se alude a la investigación es usual referirse a la metodología como a ese conjunto de aspectos operativos [indispensables en la realización de] un estudio” (Bernal, 2010, p. 59). Resulta lógico que, debido a esta acepción, los estudios de investigación consideren diversos aspectos operativos en sus metodologías para obtener el objetivo.

Los enfoques de investigación se clasifican en cuantitativo, cualitativo o mixto. Los estudios con enfoque cuantitativo tienen el dato estadístico como unidad primordial de su lógica y esta se sustenta en el positivismo. La corriente del positivismo percibe la uniformidad de los fenómenos; aplica la concepción hipotética-deductiva y materializa el dato como resultado de procesos derivados de la experiencia (Palella y Martins, 2012).

Por otro lado, el enfoque cualitativo centra su interés en las relaciones y roles que desempeñan las personas en su contexto; puede desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y análisis de los datos. Estos datos permiten mejorar o revelar nuevas preguntas de investigación. Los métodos de estudio aplicables a este tipo de situaciones son los fenomenológicos, naturalistas, etnográficos, hermenéuticos y existencialistas. Finalmente, en los estudios con enfoque mixto se considera de manera conjunta el enfoque cuantitativo y el enfoque cualitativo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014; Morán y Alvarado, 2010; Palella y Martins, 2012).

**Tabla 2:** Distribución de los artículos según enfoque de investigación e idioma usado

Enfoque		Idioma			Total
		Español	Inglés	Portugués	
Cuantitativo	n	2	2	1	5
	%	4.1	4.1	2	10.2
Cualitativo	n	1	0	0	1
	%	2	0	0	2
Mixto	n	1	3	0	4
	%	2	6.1	0	8.2
Cuantitativo <sup>a</sup>	n	12	26	1	39
	%	24.5	53.1	2	79.6
Total	n	16	31	2	49
	%	32.7	63.3	4.1	100

**Nota:** n = frecuencia de artículos; % = porcentaje, <sup>a</sup> Clasificación inferida por el autor  
**Nota:** Elaboración propia.

En la [Tabla 2](#), se clasifica el enfoque de investigación y el idioma usado por los artículos de la muestra. Se observa que 39 artículos (79.6%) de la muestra no explicitan el enfoque de la investigación; sin embargo, por la forma de recolección, procesamiento y análisis de los datos se infiere que pertenecen al enfoque cuantitativo. En efecto, 44 de 49 artículos (89.8%) aplican el enfoque cuantitativo. Es decir, la mayoría de investigadores buscan conocer los niveles de satisfacción laboral a través de mediciones estadísticas, mientras que el 8.2% presenta una metodología mixta (cuantitativa y cualitativa). Solo el 2% aplica un enfoque cualitativo. Por último, cabe destacar que el 57.2% de los artículos usaron el enfoque cuantitativo y se redactaron en idioma inglés y el 28.6% tienen enfoque cuantitativo y están en idioma español.

Para realizar el análisis sobre los artículos según la condición de pertenencia del instrumento de satisfacción laboral utilizado, se omitieron los instrumentos aplicados para medir otros constructos, como por ejemplo cultura organizacional, clima laboral, etc. Así, en la [Tabla 3](#) se observa que en 26 de los 49 artículos (53.1%), adaptaron el instrumento para medir la satisfacción laboral. En otros términos, más de la mitad de artículos considerados en esta revisión emplea en sus investigaciones instrumentos adaptados. Estos resultados revelan que hay diversidad de propuestas para la medición de la satisfacción laboral a lo largo de los años. Entre los instrumentos más usados y adaptados se encuentra el cuestionario de Minnesota (Minnesota Satisfaction Questionnaire-MSQ), el cual se presenta en la forma extendida de 100 ítems y en la abreviada de 20. Algunos estudios que usaron la forma abreviada son los de [Aguilar et al. \(2015\)](#); [Eyupoglu y Saner \(2009\)](#); [Hampton, Peterson y Wolf \(2013\)](#) y [Toker \(2011\)](#). Otro instrumento adaptado fue el Índice descriptivo del trabajo (Job Descriptive Index-JDI) realizado por [Oshagbemi \(2003\)](#). También, el cuestionario de satisfacción laboral S20-23 adaptado por [Vega y Moyano \(2010\)](#). La escala de satisfacción laboral de Palma, 1999 adaptada por [Maita, Rodríguez, Gutiérrez y Núñez \(2011\)](#); entre otros cuestionarios.

**Tabla 3: Artículos que adaptaron el instrumento de satisfacción laboral**

N°	Nombre del instrumento	Autoría del artículo
1	The Job Satisfaction Scale for Academicians-JSSA (2005) - Turquía	Bilge (2006)
2	Adaptación del cuestionario de Minnesota (1977) - México	Aguilar et al. (2015)
3	Experienced Teacher Survey-ETS - Estados Unidos	Marston y Brunetti (2009)
4	Una versión adaptada del cuestionario de Minnesota - Estados Unidos	Hampton et al. (2013)
5	La escala de satisfacción laboral docente de Durán - Colombia	Rojas et al. (2009)
6	Escala de satisfacción laboral (Palma, 1999) - Venezuela	Maita et al. (2011)
7	Escala de satisfacción laboral (Palma, 1999) - Venezuela	Rodríguez et al. (2010)
8	Cuestionario de López (2005) - Perú	Tinoco et al. (2014)
9	Abridge Job Descriptive Index (AJDI, 2001) - Estados Unidos	Kenney (2010)
10	Versión larga del cuestionario de satisfacción laboral Minnesota de Weiss, Dawis, England & Lofquist (1977) - México	Patlán-Pérez et al. (2012)
11	Cuestionario de SL de Meliá, Pradilla, Martí, Sancerni, Oliver y Tomás (1990) - Colombia	Ferro y Gómez (2015)
12	Teacher job satisfaction questionnaire-TJSQ (1987) - Irán	Azimi y Youran (2014)
13	Job diagnostic survey-JDS - Brasil	Stefano, Pinto, Rossini y Limongi (2006)
14	Job Descriptive Index-JDI de Smith et al. - Reino Unido	Oshagbemi (2003)
15	Short-form Minnesota Satisfaction Questionnaire-MSQ de Weiss et al. (1967) - Turquía	Toker (2011)
16	Escala de SL de Overall construida por Warr, Cokk y Wall (1979) - Perú	Esteban (2015)
17	Short-form Minnesota Satisfaction Questionnaire-MSQ de Weiss et al. (1967) - República Turca del Norte de Chipre	Eyupoglu y Saner (2009)
18	Cuestionario de satisfacción laboral de Wong (2010) - India	Swaminathan y Jawahar (2013)
19	Cuestionario estructurado y modificado de Index Organizational Reactions (IOR) - Inglaterra	Tu, Plaisent, Prosper y Maguiraga (2005)
20	Cuestionario de satisfacción laboral de S20-23 de Meliá & Peiró, 1989 - Chile	Vega y Moyano (2010)
21	Escala de satisfacción laboral de Cook (1981) y Spector (1985) - Pakistán	Waqas, Qureshi, Anwar y Haroon (2012)
22	Scale to measure overall job satisfaction, developed by Cook, Hepworth, Wall and Warr (1981) - Pakistán	Malik y Naeem (2001)

23	Job Descriptive Index scale of Smith et al. (1969, 1975 y 1985) - Reino Unido	Oshagbemi y Hickson (2003)
24	Job Characteristic Model-JCM - Arabia Saudita	Chaita (2014)
25	Cuestionario de satisfacción laboral de Spector (1997) - Pakistán	Ara y Akbar (2016)
26	Minnesota Satisfaction Questionnaire-MSQ - Pakistán	Siddiqui, Ahmad, & Hassan (2012)

**Nota:** Elaboración propia.

Por otro lado, en la [Tabla 4](#) se observa que 17 de los 49 de artículos (34.7%) plasman cuestionarios elaborados por la propia autoría. La elaboración de un cuestionario tiene un proceso de operacionalización del constructo con el soporte de la teoría y de estudios empíricos realizados para la evaluación de las propiedades de validez y confiabilidad. [Álvarez \(2007\)](#); [El Badawy y Magdy \(2015\)](#); [Küster-Boluda y Avilés-Valenzuela \(2011\)](#); [Ssesanga y Garret \(2005\)](#), entre otros, tal como se aprecia en la [Tabla 4](#), elaboraron el cuestionario de satisfacción laboral.

**Tabla 4:** Autorías que elaboraron el instrumento de satisfacción laboral

N°	Nombre del instrumento	Autoría del instrumento
1	Escala de satisfacción docente - Perú	<a href="#">Álvarez (2007)</a>
2	Cuestionario diseñado - Perú	<a href="#">Olivares et al. (2006)</a>
3	Cuestionario elaborado - España	<a href="#">Küster-Boluda y Avilés-Valenzuela (2011)</a>
4	Cuestionario elaborado Ad hoc - España	<a href="#">Quevedo-Blasco, Ariza y Buela-Casal (2015)</a>
5	Entrevista en profundidad Reuniones de grupo - España	<a href="#">Frías (2006)</a>
6	Encuesta de satisfacción e insatisfacción - Colombia	<a href="#">Ucrós, Sánchez y Cardeño (2015)</a>
7	Cuestionario de satisfacción laboral - Reino Unido	<a href="#">Ssesanga y Garret (2005)</a>
8	Job Satisfaction scale - Egipto	<a href="#">El Badawy y Magdy (2015)</a>
9	Cuestionario de satisfacción laboral - India	<a href="#">Xavier et al. (2012)</a>
10	Cuestionario de satisfacción laboral - Pakistán	<a href="#">Siddiqui y Saba (2013)</a>
11	Escala de evaluación de satisfacción laboral - Estados Unidos	<a href="#">Beam, Kim y Voakes (2003)</a>
12	Escala de satisfacción en el trabajo - Brasil	<a href="#">Marqueze y Castro (2009)</a>
13	Instrumento de encuesta de satisfacción laboral - Estados Unidos	<a href="#">Hoyt, Howell y Eggett (2007)</a>
14	Cuestionario para medir la satisfacción laboral - Pakistán	<a href="#">Khalid, Irshad y Mahmood (2012)</a>
15	Cuestionario para investigar los factores internos y externos de la satisfacción laboral - Sudáfrica	<a href="#">Mapesela y Hay (2006)</a>



16	Cuestionario de satisfacción laboral - India	Adhikari y Hussain (2016)
17	Cuestionario donde uno de los factores es satisfacción laboral - Estados Unidos	Billimoria et al. (2006)

**Nota:** Elaboración propia.

De la misma manera, la [Tabla 5](#) evidencia que el 12.2% de los artículos utilizaron en sus análisis datos secundarios, es decir, aquellos que toman los datos de otras investigaciones o estudios nacionales. Tal es el caso de [Ali \(2009\)](#), que aprovecha los datos del Estudio Nacional del Profesorado Universitario (NSOPF), patrocinado por el Departamento de Educación de Estados Unidos; otro estudio es el de [Padilla, Jiménez y Ramírez \(2013\)](#), cuya información fue proporcionada por la encuesta “La reconfiguración de la profesión académica en México”(RPAM) para conocer los aspectos centrales de la satisfacción laboral y la intención de abandonar el trabajo académico.

**Tabla 5:** Autorías que usaron datos secundarios en el análisis de sus resultados

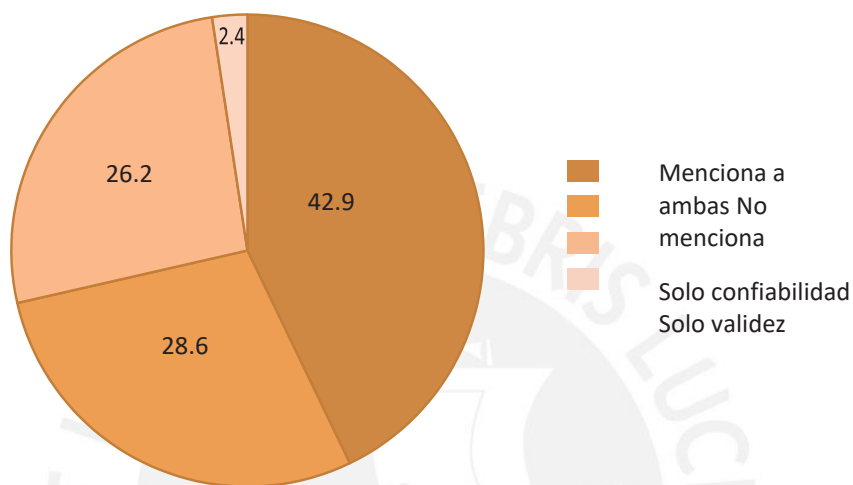
N°	Nombre del instrumento	Autoría del artículo
1	Encuesta de la reconfiguración de la profesión académica en México (RPAM) - México	<a href="#">Padilla et al. (2013)</a>
2	Changing academic profession-CAP survey (2007-2008) - Korea del Sur	<a href="#">Shin y Jung (2014)</a>
3	Estudio nacional de la facultad de educación postsecundaria. (NSOPF) - Estados Unidos	<a href="#">Ali (2009)</a>
4	Datos secundarios de la Fundación para la Ciencia y la Tecnología-Portugal - Australia	<a href="#">Machado-Taylor et al. (2014)</a>
5	Datos secundarios del Estudio Nacional de la Facultad de Posgrado (NSOPF: 04) para la medición de satisfacción laboral - Estados Unidos	<a href="#">Myers (2011)</a>
6	Datos secundarios del Estudio Nacional de la Facultad de Posgrado (NSOPF: 04) para la medición de satisfacción laboral - Estados Unidos	<a href="#">Lin et al. (2008)</a>

**Nota:** Elaboración propia.

Otro de los análisis que se realizó fue identificar artículos que mencionaran o presentaran la prueba de validez y confiabilidad del instrumento usado. Para ello, solo se consideraron a los 42 artículos con enfoque cuantitativo o mixto, porque en estos se utilizaban cuestionarios o escalas para la medición de la satisfacción laboral, mediante puntuaciones directas ([Abad, Garrido, Olea y Ponsoda, 2006](#)). En la [Figura 2](#) se presenta que el 42.9% de los artículos que mencionan ambas propiedades (validez y confiabilidad). Entre los tipos de validez utilizados se aprecia la validez de constructo y de contenido, mientras que, para la confiabilidad, la medida más utilizada es el coeficiente alfa de Cronbach. Esta medida indica cuán aceptables son los ítems del cuestionario para capturar las dimensiones y los valores que indican que el instrumento es fiable ([Nunnally, 1978](#)). Por otra parte, el 26.2% de los artículos mencionan solo la confiabilidad del instrumento de satisfacción laboral utilizado; el 2.4% de los artículos mencionan solo la validez; por último, el 28.6% no mencionan sobre el

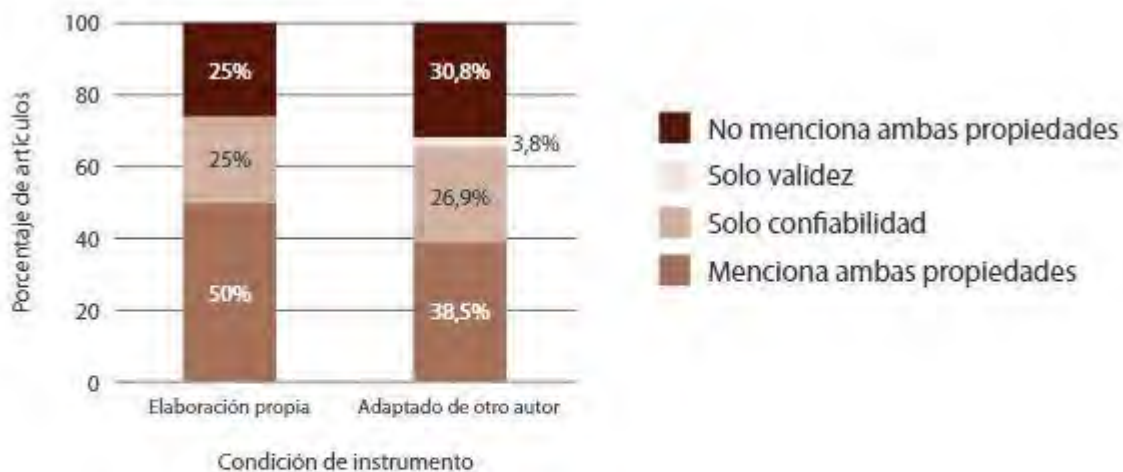
análisis de la validez ni de la confiabilidad. Toda medición o instrumento de recolección de datos debe tener estos requisitos de validez y confiabilidad, porque de no ser así, los resultados del estudio no deberían tomarse en serio (Hernández et al., 2014).

En la Figura 3 se observa que el 50% de artículos que elaboraron el instrumento de satisfacción laboral, así como el 38.5% de los que adaptaron mencionan ambas propiedades psicométricas, es decir, la confiabilidad y la validez. Por otro lado, el 25% de artículos elaboraron el instrumento de satisfacción laboral, así como el 30.8% de los que adaptaron no mencionan ambas propiedades psicométricas.



**Figura 2:** Distribución de los artículos según uso de propiedades psicométricas.

**Nota:** Elaboración propia.

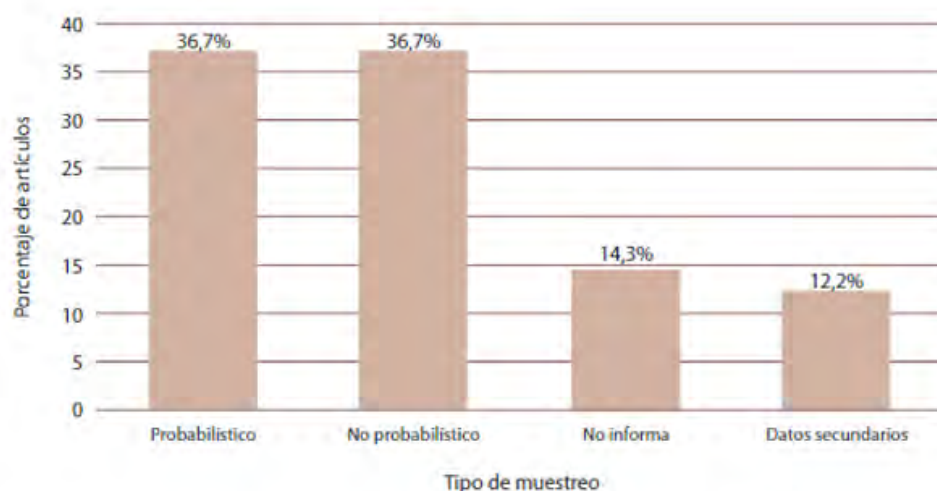


**Figura 3:** Distribución de los artículos según uso de propiedades psicométricas por condición del instrumento de satisfacción laboral

**Nota:** Elaboración propia.

En cuanto a la [Figura 4](#), se describe el tipo de muestreo utilizado en los artículos. El 36.7% utiliza un muestreo probabilístico, es decir, ha aplicado algunas de las técnicas de muestreo aleatorio existentes. Igualmente, el 36.7% utiliza técnicas no probabilísticas. El 14.3% no informan qué tipo de muestreo han utilizado y el 12.2% parten de datos secundarios, por ende, no requieren de muestreo.

El muestreo aleatorio o probabilístico es esencial en investigaciones transeccionales donde se pretende inferir resultados muestrales a toda la población objetivo ([Hernández et al., 2014](#)).



**Figura 4:** Distribución de los artículos según tipo de muestreo utilizado

**Nota:** Elaboración propia.

El tipo de análisis estadístico de los artículos seleccionados que aplicaron el enfoque cuantitativo y mixto, es muy variado. El 83.3% utiliza la estadística descriptiva, específicamente, tablas, gráficos, porcentajes, medidas de resumen como la media y la desviación estándar. Consideran también en mayor grado variables demográficas como la edad, sexo, grado académico obtenido, años de servicio en general, años de servicio en la institución actual, etc. Por otro lado, los datos en la investigación cualitativa también se denominan datos fenomenológicos, naturalistas, etnográficos, incluso a veces se les llama datos blandos para indicar que no admiten un tratamiento estadístico o matemático ([Rodríguez, Gil y García, 1996](#)). Por ejemplo, [Frías \(2006\)](#) realizó una investigación cualitativa para conocer en profundidad el grado de satisfacción laboral que tiene el profesorado de la Universidad Pública Española, y utilizó como herramientas de investigación el grupo de discusión y la entrevista en profundidad.



En la [Tabla 6](#) se observan las pruebas paramétricas para el análisis inferencial que usaron. Cabe resaltar que este tipo de pruebas se basan en variables cuantitativas que siguen una distribución normal. Se han ordenado de acuerdo con la frecuencia de uso de cada prueba. El método más utilizado es el análisis de regresión lineal, con un 29.2% de los artículos; seguidamente, el análisis de varianza más conocido como ANOVA, con un 22.9%. Mientras el 20.5% se inclina por la correlación de Pearson, el 16.7% elige la prueba t para la diferencia de medias.

La estadística multivariada se empleó en menor medida, como por ejemplo el modelo de ecuaciones estructurales (6.3%), la correlación canónica (4.2%), el análisis de regresión lineal jerárquico (4.2%), el análisis clúster (2.1%), el análisis discriminante (2.1%), entre otros.

**Tabla 6:** Distribución de los artículos según tipo prueba estadística paramétrica

Pruebas estadísticas paramétricas		
Nombre de la prueba	n	%
Análisis de regresión lineal	14	29.2%
ANOVA	11	22.9%
Análisis de correlación de Pearson	10	20.8%
Prueba t de la diferencia de medias	8	16.3%
Análisis factorial exploratorio	4	8.3%
Modelo de ecuaciones estructurales	3	6.3%
Análisis de regresión jerárquica	2	4.2%
Correlación canónica	2	4.2%
Análisis factorial confirmatorio	1	2.1%
Análisis cluster	1	2.1%
MANOVA	1	2.1%
Regresión logística binaria	1	2.1%
Análisis discriminante	1	2.1%
Prueba Z de la diferencia de medias	1	2.1%

**Nota:** Elaboración propia.

Además, se registraron las pruebas no paramétricas para el análisis inferencial (Pruebas que no requieren de supuestos acerca de la forma de la distribución de la variable). Estas se ordenaron mediante la frecuencia de uso. A diferencia de las paramétricas, las no paramétricas se usaron con menor frecuencia. Las pruebas más usadas son el análisis de correlación de Spearman con un 8.3%, seguido por la prueba Chi cuadrado de Pearson con un 6.3% de los artículos. La prueba H de Kruskal Wallis, prueba de Friedman y Kendall, prueba U de Mann Whitney y la prueba de Wilcoxon se usaron con frecuencias del 2.1%.

## Discusión

El objetivo de la presente investigación ha sido identificar las tendencias de los diseños metodológicos de estudios sobre la satisfacción laboral en el personal docente universitario a partir de una revisión sistemática. Para ello, se revisaron las bases de datos de Proquest y Redalyc, entre el año 2000 y 2016 y se seleccionaron 49 artículos, que luego de un proceso científico, empírico, objetivo y sistemático permiten presentar la siguiente discusión.

El estudio muestra que en los últimos 6 años (2011-2016) hubo un crecimiento en las publicaciones sobre satisfacción laboral de personal docente universitario; casi la mitad de los artículos seleccionados pertenecen a este último rango de años (44.9%). La mayoría de los trabajos fueron publicados en idioma inglés (63.3%). En esta misma línea, se constató que los autores y autoras provienen de todos los continentes del planeta. Estos hechos evidencian que el estudio de la satisfacción laboral no se restringe solo a determinadas regiones. Por ello, se sugiere a las autoridades y líderes de las instituciones de educación superior prestar especial atención a este constructo, en el entendido de que el profesorado constituye uno de los pilares más importantes de todo sistema educativo.

La metodología usada con mayor frecuencia fue la cuantitativa (89.8%). Este resultado coincide con el estudio de [Viseu et al. \(2016\)](#), centrado también en la revisión de la bibliografía sobre satisfacción laboral en docentes, según el cual el 93.02% de artículos usaron la metodología cuantitativa; y del mismo modo, coincide con el estudio de revisión sobre variables asociadas con el liderazgo de [Aguilar-Bustamante y Correa-Chica \(2017\)](#), con un 67.6%. Esta situación obedecería a que las metodologías cuantitativas facilitan el manejo de grandes muestras. Además, posibilitan la generalización de los resultados a la población y, asimismo, los instrumentos utilizados (cuestionarios) permiten el análisis de varias variables en simultáneo.

El 53.1% de los artículos utilizan instrumentos de investigación adaptados, donde toman como base investigaciones preliminares que han propuesto instrumentos para la medición de la satisfacción laboral. Algunos de ellos fueron el cuestionario de Minnesota (Minnesota Satisfaction Questionnaire-MSQ), de Weiss y otros (1967), que se presentan con 20 dimensiones distribuidas en 100 ítems en su forma larga y en 20 ítems en su forma abreviada. Otro instrumento también es el Índice descriptivo del trabajo (Job Descriptive Index-JDI), de Smith, Kendall y Hulin, (1969), (1975), (1985) de cinco factores o dimensiones o componentes, las cuales son trabajo, pago, promociones, supervisión y compañeros y compañeras de trabajo; otro, el Cuestionario de satisfacción laboral S20-23 de Meliá y Peiró (1989), también con cinco dimensiones: supervisión, ambiente físico, prestaciones, satisfacción intrínseca y satisfacción con la participación.

Se debe resaltar que el 34.7% de artículos plasman cuestionarios elaborados por la propia autoría. Tal es el caso de [Álvarez \(2007\)](#), quien antes de la recolección de datos realizó el análisis psicométrico de confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach y las evidencias de validez de contenido mediante el criterio de 10 jueces y, la validez de constructo mediante el análisis factorial confirmatorio. Otro caso es el de [El Badawy y Magdy \(2015\)](#), quienes elaboraron un cuestionario con base en otros estudios. Dichos autores realizaron el análisis de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach y la validez de constructo mediante el análisis factorial. En esta misma lógica, el 12.2% de artículos usaron en sus análisis datos secundarios tal como se muestra en la tabla 5, como es el caso de [Ali \(2009\)](#) y [Padilla et al. \(2013\)](#) que usaron datos de investigaciones nacionales en Estados Unidos y México, respectivamente.

Para identificar artículos que mencionan o presentan la prueba de validez y confiabilidad del instrumento usado, solo se tomaron en cuenta aquellos con enfoque cuantitativo o mixto, excluyendo del análisis a artículos con enfoque cualitativo y artículos que usaron datos secundarios. Así, 42.9% de los artículos precisan sobre la validez y la confiabilidad de los instrumentos utilizados, cuyas evidencias de validez fueron las de constructo y contenido, mientras que la medida de confiabilidad más frecuente es el alfa de Cronbach (Bilge, 2006; Hampton et al., 2013). Por el contrario, el 28.6% no menciona si determinaron o no las propiedades psicométricas. Asimismo, la cuarta parte de estudios que elaboraron el instrumento de investigación soslayan las propiedades psicométricas tal como se muestra en la Figura 3. Es importante que el público lector considere estas propiedades en un trabajo de investigación cuantitativo o mixto, ya que garantiza la seriedad y la formalidad de los datos recolectados para el análisis posterior.

Existen dos tipos de muestreo, el probabilístico o aleatorio, y el muestreo no probabilístico o no aleatorio. Ambos tipos tienen la misma frecuencia de uso en los artículos con un 36.7%. En el primer tipo de muestreo, las unidades de análisis se eligen aleatoriamente para obtener una muestra representativa y se pueden hacer estimaciones o pruebas de hipótesis de los parámetros. No obstante, algunos estudios solo mencionan que la selección fue aleatoria sin explicitar la técnica de muestreo utilizado. En el segundo tipo de muestreo, la selección no es aleatoria y, por tanto, no es posible inferir los resultados de la muestra a la población de estudio, sin embargo, algunos utilizan pruebas estadísticas para contrastar hipótesis.

Más del 80% de los artículos seleccionados utilizaron la estadística descriptiva en sus análisis. Uno de los motivos del uso mayoritario es por su facilidad en presentar la información; además, buscan realizar un análisis exploratorio antes de realizar el análisis inferencial.

En cuanto a las pruebas estadísticas paramétricas más usadas, se menciona al análisis de regresión lineal (29.2%), seguido del análisis de varianza-ANOVA (22.9%), el análisis de correlación de Pearson (20.5%) y la prueba t para la diferencia de medias (16.7%). Las pruebas no paramétricas se usan en menor medida, como el análisis de correlación de Spearman (8.3%) y la prueba Chi cuadrado de Pearson (6.3%). El escaso empleo de las pruebas no paramétricas puede responder al desconocimiento por parte de los equipos investigadores o porque se cree que para el uso de pruebas paramétricas no existen supuestos o condiciones de aplicación. Por otro lado, la estadística multivariada se usó en menor medida, donde el modelo de ecuaciones estructurales es el mayor de ellos (6.1%).

La información presentada sobre los diseños metodológicos evidencia que existen múltiples formas para realizar el diseño de una investigación, aunque no existe un patrón establecido, tanto en el uso del instrumento de recolección de datos como en el uso de métodos de análisis de información. Lo que es recurrente para las investigaciones cuantitativas es el uso de encuestas como técnica de recolección de datos. Contrario a las cualitativas que ofrecen diversas técnicas como entrevista en profundidad, grupos de enfoque, observación, etc.

En definitiva, la satisfacción laboral en el personal docente universitario se ha convertido en un tema crucial para las universidades que se interesan en el bienestar de su personal docente, y que evalúan cuán satisfecho se encuentra con la labor que realiza, a fin de mejorar la calidad de la educación superior. Se sugiere que, en futuras investigaciones, se aborden revisiones sistemáticas de tendencias temáticas más relacionadas con la satisfacción laboral, así como también plantear una propuesta de adaptación o elaboración de un instrumento o una escala de satisfacción laboral en

personal docente universitario con el objetivo de compararlas con otras escalas existentes para el caso peruano.

## Referencias

- Abad, F., Garrido, J., Olea, J. y Ponsoda, V. (2006). *Introducción a la psicometría. Teoría clásica de los tests y teoría de la respuesta al ítem*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado de [http://aprendeenlinea.udea.edu.co/lms/investigacion/file.php/39/ARCHIVOS\\_2010/PDF/IntPsicometria\\_aristidesvara\\_1.pdf](http://aprendeenlinea.udea.edu.co/lms/investigacion/file.php/39/ARCHIVOS_2010/PDF/IntPsicometria_aristidesvara_1.pdf)
- \*Adhikari, K. y Hussain, J. (2016). Mapping job satisfaction of central university teachers of India. *Splint International Journal of Professionals*, 3(11), 45-51.
- Aguilar-Bustamante, M. C. y Correa-Chica, A. (2017). Análisis de las variables asociadas al estudio del liderazgo: Una revisión sistemática de la literatura. *Universitas Psychologica*, 16(1), 1-13. doi: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-1.avae>
- \*Aguilar, N., Magaña, D. E. y Guzmán, C. (2015). Satisfacción laboral en profesores investigadores universitarios. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 8(6), 11-28. Recuperado de <https://www.theibr.com/es/download/riaf/2015-riaf/riaf-v8n6-2015/RIAF-V8N6-2015.pdf>
- \*Ali, P. (2009). Job satisfaction characteristics of higher education faculty by race. *Educational Research and Reviews*, 4(5), 289-300. Recuperado de [http://www.academicjournals.org/app/webroot/article/article1379610760\\_Ali.pdf](http://www.academicjournals.org/app/webroot/article/article1379610760_Ali.pdf)
- \*Álvarez, D. (2007). Satisfacción y fuentes de presión laboral en docentes universitarios de Lima metropolitana. *Persona*, 10, 49-97. doi: <https://doi.org/10.26439/persona2007.n010.913>
- \*Ara, K. y Akbar, A. (2016). A study of impact of moonlighting practices on job satisfaction of the university teachers. *Bulletin of Education and Research*, 38(1), 101-116. Recuperado de [http://pu.edu.pk/images/journal/ier/PDF-FILES/8\\_Kaukab%20&%20Aisha\\_v38\\_1\\_2016.pdf](http://pu.edu.pk/images/journal/ier/PDF-FILES/8_Kaukab%20&%20Aisha_v38_1_2016.pdf)
- \*Azimi F. y Youran, M. (2014). Delving the relationship between teacher empowerment and Job Satisfaction among Iranian EFL Teachers in Tehran Aviation University. *Theory and Practice in Language Studies*, 4(4), 771-777. doi: <https://doi.org/10.4304/tpis.4.4.771-777>
- \*Beam, R. A., Kim, E. y Voakes, P. S. (2003). Technology-induced stressors, job satisfaction and workplace exhaustion among journalism and mass communication faculty. *Journalism & Mass Communication Educator*, 57(4), 335-351. doi: <https://doi.org/10.1177/107769580205700404>
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación, administración economía, humanidades y ciencias sociales* (3ª ed.). Bogotá: Pearson Educación.
- \*Bilge, F. (2006). Examining the Burnout of Academics In Relation To Job Satisfaction and Other Factors. *Social Behavior & Personality: An international journal*, 34(9), 1151-1160. doi: <https://doi.org/10.2224/sbp.2006.34.9.1151>
- \*Bilimoria, D., Perry, S. R., Liang, X., Stoller, E. P., Higgins, P. y Taylor, C. (2006). How do female and male faculty members construct job satisfaction? The roles of perceived

- institutional leadership and mentoring and their mediating processes. *Journal of Technology Transfer*, 31(3), 355-365. doi: <https://doi.org/10.1007/s10961-006-7207-z>
- \*Chaita, M. V. (2014). The impact of employee attitudes on job satisfaction: A comparative study of university professors in the northwest region of England. *International Journal on Global Business Management & Research*, 3(1), 2-12. Recuperado de <http://www.rajalakshmi.org/ijgbmr/downloads/IJGBMRAug14.pdf>
- \*El Badawy, T. A. y Magdy, M. M. (2015). Assessing the impact of emotional intelligence on job satisfaction: An empirical study on faculty members with respect to gender and age. *International Business Research*, 8(3), 67-78. doi: <https://doi.org/10.5539/ibr.v8n3p67>
- \*Esteban, F. R. (2015). Cultura organizacional, compromiso cristiano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, 5(2), 57-74. doi: <https://doi.org/10.17162/au.v0i2.99>
- \*Eyupoglu, S. Z. y Saner, T. (2009). Job satisfaction: Does rank make a difference? *African Journal of Business Management*, 3(10), 609-615. doi: <http://dx.doi.org/10.5897/AJBM09.157>
- \*Ferro, J. y Gómez, G. A. (2015). Relación entre la satisfacción laboral, el contrato psicológico, el tipo de vinculación y la antigüedad: Evidencias en educación superior. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 8(7), 43-59. Recuperado de [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2662711](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2662711)
- \*Frías, R. (2006). Estudio de satisfacción del profesorado en la universidad pública española. *Empiria. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 11, 175-201. doi: <https://doi.org/10.5944/empiria.11.2006.1113>
- Galaz, J. F. (2003). *La satisfacción laboral de los académicos mexicanos en una universidad estatal pública: La realidad institucional bajo la lente del profesorado*. México D.F.: ANUIES.
- Guëll, L. (2014). *Estudio de la satisfacción laboral de los maestros* (Tesis doctoral). Universitat Internacional de Catalunya, España. Recuperado de [https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/293783/Tesi\\_Luisa\\_G%C3%BCell\\_Malet.pdf?sequence=1](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/293783/Tesi_Luisa_G%C3%BCell_Malet.pdf?sequence=1)
- \*Hampton, G. M., Peterson, R. T. y Wolf, M. (2013). The effects of consumption and work satisfaction on the life of professionals: The case of university professors. *International Journal of Marketing Studies*, 5(3), 1-12. doi: <https://doi.org/10.5539/ijms.v5n3p1>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México D.F.: Mac Graw-Hill.
- \*Hoyt, J. E., Howell, S. L. y Eggett, D. (2007). Dimensions of part-time faculty job satisfaction: Development and factor analysis of a survey instrument. *MPAEA Journal of Adult Education*, 36(2), 23-34. Recuperado de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ891067.pdf>
- \*Kenney, M. G. (2010). Professor pay dissatisfaction: A comparison of academic entrepreneurs and traditional faculty. *Journal of Business Studies Quarterly*, 1(3), 24-30. Recuperado de [http://jbsq.org/wp-content/uploads/2010/06/JBSQ\\_3C.pdf](http://jbsq.org/wp-content/uploads/2010/06/JBSQ_3C.pdf)

- \*Khalid, S., Irshad, M. Z. y Mahmood, B. (2012). Job satisfaction among academic staff: A comparative analysis between public and private sector universities of Punjab, Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 7(1), 126-136. doi: <https://doi.org/10.5539/ijbm.v7n1p126>
- \*Küster-Boluda, I. y Avilés-Valenzuela, M. E. (2011). El estilo de liderazgo y la orientación al mercado: Su repercusión en la satisfacción en el trabajo del docente universitario. *Revista de Globalización, Competitividad y Gobernabilidad*, 5(3), 64-79. doi: <https://doi.org/10.3232/GCG.2011.V5.N3.04>
- \*Lin, Z., Pearce, R. y Wang, W. (2008). Imported talents: Demographic characteristics, achievement and job satisfaction of foreign born full time faculty in four-year american colleges. *Higher Education*, 57(6), 703-721. doi: <https://doi.org/10.1007/s10734-008-9171-z>
- \*Machado-Taylor, M., L., White, K. y Gouveia, O. M. (2014). Job satisfaction of academics: Does gender matter? *Higher Education Policy*, 27(3), 363-384. doi: <https://doi.org/10.1057/hep.2013.34>
- \*Maita, H., Rodríguez, D., Gutiérrez, L. y Núñez, L. (2011). Factores de satisfacción laboral en los docentes del núcleo Bolívar de la Universidad de Oriente. *SABER. Revista Multidisciplinaria del Consejo de Investigación de la Universidad de Oriente*, 23(2), 147-151. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=427739446008>
- \*Malik, M. E. y Naeem, B. (2011). Role of spirituality in job satisfaction and organizational commitment among faculty of institutes of higher learning in pakistan. *African Journal of Business Management*, 5(4), 1236-1244. doi: <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n6p17>
- Manterola, C. (2009). Revisión sistemática de la literatura. Síntesis de la evidencia. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 20(6), 897-903. Recuperado de [http://www.clinicalascondes.com/area-academica/pdf/MED\\_20\\_6/022\\_medicina\\_basada\\_evidencia.pdf](http://www.clinicalascondes.com/area-academica/pdf/MED_20_6/022_medicina_basada_evidencia.pdf)
- \*Mapesela, M. y Hay, D. H. (2006). The effect of change and transformation on academic staff and job satisfaction: A case of a South African University. *Higher Education*, 52(4), 711-747. doi: <https://doi.org/10.1007/s10734-004-6821-7>
- Marqueze, E. C. y Castro, C. R. (2005). Satisfação no trabalho - uma breve revisão. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 30(112), 69-79. doi: <https://doi.org/10.1590/S0303-76572005000200007>
- \*Marqueze, E. C. y Castro, C. R. (2009). Satisfação no trabalho e capacidade para o trabalho entre docentes universitários. *Psicologia em Estudo*, 14(1), 75-82. doi: <https://doi.org/10.1590/S1413-73722009000100010>
- \*Marston, S. H. y Brunetti, G. J. (2009). Job Satisfaction of Experienced Professors at a Liberal Arts College. *Education*, 30(2), 323-347.
- Morán, G. y Alvarado, D. G. (2010). *Métodos de investigación*. México: Pearson Educación. Recuperado de <https://mitrabajodegrado.files.wordpress.com/2014/11/moran-y-alvarado-metodos-de-investigacion-1ra.pdf>
- \*Myers, C. B. (2011). Union status and faculty job satisfaction: Contemporary evidence

- from the 2004 national study of postsecondary faculty. *Review of Higher Education*, 34(4), 657-684. doi: <https://doi.org/10.1353/rhe.2011.0028>
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory* (2<sup>a</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- \*Olivares, J., Quintana, M., Matta C., Choy, J., Ronquillo, W. y Maldonado, M. (2006). Satisfacción laboral de docentes universitarios del Departamento Académico de Clínica Estomatológica. *Revista Estomatológica Herediana*, 16(1), 21-25. doi: <https://doi.org/10.20453/reh.v16i1.1927>
- \*Oshagbemi, T. (2003). Personal correlates of job satisfaction: Empirical evidence from UK universities. *International Journal of Social Economics*, 30(12), 1210-1232. doi: <https://doi.org/10.1108/03068290310500634>
- \*Oshagbemi, T. y Hickson, C. (2003). Some aspects of overall job satisfaction: A binomial logit model. *Journal of Managerial Psychology*, 18(4), 357-367. doi: <https://doi.org/10.1108/02683940310473109>
- \*Padilla, L. E., Jiménez, L. y Ramírez, M. (2013). La satisfacción laboral en el personal académico y su relación con la intención de abandonar la profesión. *Perfiles Educativos*, 35(141), 8-25. doi: [https://doi.org/10.1016/S0185-2698\(13\)71832-4](https://doi.org/10.1016/S0185-2698(13)71832-4)
- Parella, S. y Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas: FEDUPEL.
- \*Patlán-Pérez, J., Martínez, E. y Hernández, R. (2012). El clima y la justicia organizacional y su efecto en la satisfacción laboral. *Revista Internacional Administración & Finanzas* 5(5), 1-19. Recuperado de <http://search.proquest.com/docview/1239519870?accountid=43860>
- Pérez, P. S. y Azzollini, S. (2012). Aspectos disposicionales, personalidad y afectos, su relación con satisfacción laboral. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 4(3), 65-73. Recuperado de <http://148.215.2.10/articulo.oa?id=333427358007>
- \*Quevedo-Blasco, R., Ariza, T. y Buena-Casal, G. (2015). Evaluación de la satisfacción del profesorado de ciencias con la adaptación al espacio europeo de educación superior. *Educación XX1*, 18(1), 45-69. doi: <https://doi.org/10.5944/educxx1.18.1.12311>
- Rashed, W. B., Ahmad, F. B. y Al-Swidi, A. K. (2015). The moderating effect of role ambiguity on the relationship of job satisfaction, training and leadership with employee performance. *International Journal of Business Administration*, 6(2), 30-41. doi: <https://doi.org/10.5430/ijba.v6n2p30>
- Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional* (15<sup>a</sup> ed.). Naucalpan: Pearson Educación.
- \*Rodríguez, D., Núñez, L. y Cáceres, A. (2010). Estudio comparativo de la satisfacción laboral universitaria en el núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente. *Investigación y Postgrado*, 25(1), 63-80. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65822264004>
- Rodríguez, G., Gil, J. y García, E. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Málaga: Ediciones Aljibe.

- \*Rojas, M., Zapata, J. y Grisales, H. (2009). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior. Medellín, 2008. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 27(2), 198-210. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12011791011>
- Romig, B., O'Sullivan, M. J. y Denmark, R. M. (2011). Factors affecting allied health faculty job satisfaction: A literature review. *Journal of Allied Health*, 40(1), 3-14. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/887255400?accountid=43860>
- \*Shin, J. C. y Jung, J. (2014). Academics job satisfaction and job stress across countries in the changing academic environments. *Higher Education*, 67(5), 603-620. doi: <https://doi.org/10.1007/s10734-013-9668-y>
- \*Siddiqui, A. y Saba, I. (2013). Determining the job satisfaction level of the academic staff at tertiary academic institutes of Pakistan. *International Journal of Information, Business and Management*, 5(3), 42-53. Recuperado de <http://search.proquest.com/docview/1511381953?accountid=43860>
- \*Siddiqui, R. S., Ahmad, N., & Hassan, A. (2012). Relationship between job satisfaction & employee turnover intention. *Global Management Journal for Academic & Corporate Studies*, 2(1), 39-53. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1366360092?accountid=43860>
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction. Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, USA. SAGE. doi: <https://doi.org/10.4135/9781452231549>
- \*Stefano, S. R., Pinto, M. C., Rossini, V. y Limongi, A. C. (2006). Satisfação da qualidade de vida no trabalho com relação aos fatores biopsicossociais e organizacionais: Um estudo comparativo entre docentes das universidades pública e privada. *Revista Ibero-Americana de Estratégia*, 5(2), 35-44. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=331227108004>
- \*Ssesanga, K. y Garrett, R. M. (2005). Job satisfaction of university academics: Perspectives from Uganda. *Higher Education*, 50(1), 33-56. doi: <https://doi.org/10.1007/s10734-004-6346-0>
- \*Swaminathan, S. y Jawahar, P.D. (2013). Job satisfaction as a predictor of organizational citizenship behavior: An empirical study. *Global Journal of Business Research*, 7(1), 71-80.
- \*Tinoco, O., Quispe, C. y Beltrán, V. (2014). Cultura organizacional y satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria. *Industrial Data*, 17(2), 56-66. doi: <https://doi.org/10.15381/idata.v17i2.12048>
- \*Toker, B. (2011). Job satisfaction of academic staff: An empirical study on turkey. *Quality Assurance in Education*, 19(2), 156-169. doi: <https://doi.org/10.1108/09684881111125050>
- \*Tu, L., Plaisent, M., Prosper, B. y Maguiraga, L. (2005). Comparative aged differences of job satisfaction on faculty at higher education level: China and Taiwan. *International Journal of Educational Management*, 19(3), 259-267. doi: <https://doi.org/10.1108/09513540510591039>



- \*Ucrós, M., Sánchez, J. y Cardeño, N. (2015). Satisfacción laboral en docencia, investigación y extensión, de los profesores de educación superior en La Guajira Colombia. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 8(5), 107-116.
- \*Vega, A. y Moyano, E. (2010). Adicción al trabajo, satisfacción laboral y familiar en académicos de una universidad estatal chilena. *Revista Salud & Sociedad*, 1(3), 222-232. doi: <https://doi.org/10.22199/S07187475.2010.0003.00006>
- Viseu, J., Neves, S., Rus, C. y Canavarró, J. M. (2016). Teacher motivation, work satisfaction, and positive psychological capital: A literature review. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 14(39), 439-461. doi: <https://doi.org/10.25115/ejrep.39.15102>
- \*Waqas, M., Qureshi, T. M., Anwar, F. y Haroon, S. (2012). Job satisfaction of educationists: An important antecedent for enhancing service quality in education sector of Pakistan. *Arabian Journal of Business and Management Review (Oman Chapter)*, 2(2), 33-49. doi: <https://doi.org/10.12816/0002241>
- \*Xavier, S. J., Sugumar, D. y Jeyaraj, P. (2012). A study on job satisfaction among the academicians across the self-financing arts and science colleges in Tiruchirappalli, South Tamil Nadu, India. *International Journal of Management Research and Reviews*, 2(10), 1764-1776. Recuperado de <http://search.proquest.com/docview/1418211281?accountid=43860>
- \* Artículos seleccionados para el estudio de revisión sistemática

### **CAPÍTULO III: Segundo artículo**

#### **Datos del artículo**

**Título:** Factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado universitario

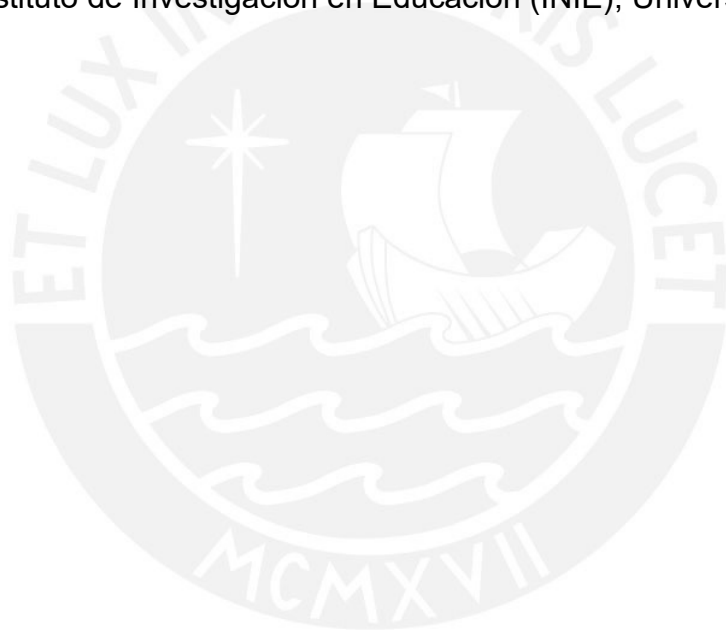
**Revista:** Revista Actualidades Investigativas en Educación

<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/index>

**Indexación:** Scielo, Redalyc, entre otros.

**Doi del artículo:** <https://doi.org/10.15517/aie.v21i1.42494>

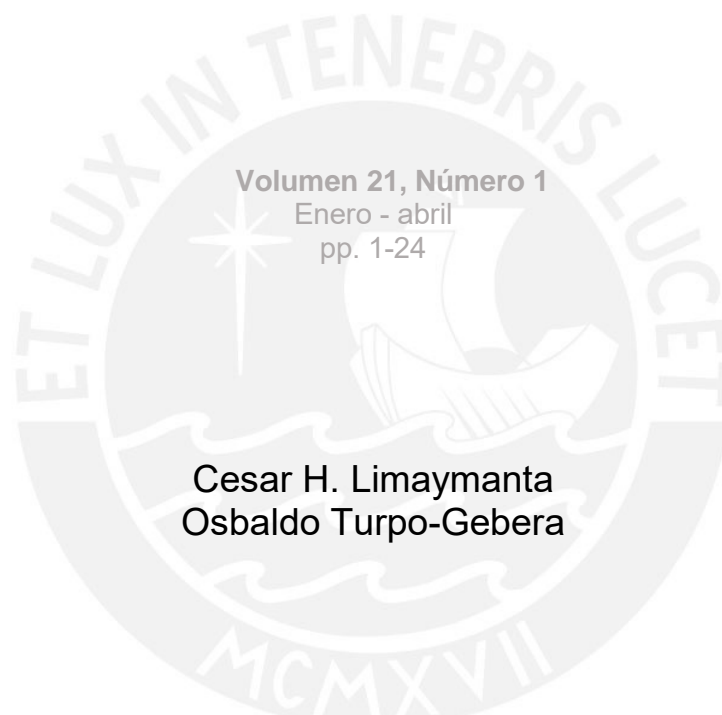
**Editorial:** Instituto de Investigación en Educación (INIE), Universidad de Costa Rica (UCR)





## Factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado universitario

Factors associated to the job satisfaction of university teaching staff



Citar este documento según modelo APA

Limaymanta, Cesar H. y Turpo-Gebera, Osbaldo. (2021). Factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado universitario. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 21(1), 1-24. Doi.10.15517/aie.v21i1.42494

## Factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado universitario

Factors associated to the job satisfaction of university teaching staff

Cesar H. Limaymanta<sup>1</sup>  
Osbaldo Turpo-Gebera<sup>2</sup>

**Resumen:** El ámbito laboral debe estar ligado a lo que nos motiva y nos apasiona, dado que involucra gran parte de nuestras vidas. El propósito de este artículo se centró en analizar los factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado de una universidad pública y de otra privada ubicadas en Lima, Perú. Se empleó la metodología cuantitativa con diseño no experimental de corte transversal y nivel de estudio correlacional. Los datos fueron recolectados en 2018 a través de un cuestionario adaptado sobre satisfacción laboral, que cumple con las propiedades de validez y confiabilidad. La muestra estuvo conformada por 98 docentes en la categoría de ordinarios. El tratamiento de los datos se basó en el uso de las técnicas de la estadística descriptiva e inferencial, como la prueba t, U de Mann-Whitney, ANOVA y la correlación de Spearman. Los resultados evidencian que el reconocimiento, las condiciones de trabajo, el logro, la compensación y las oportunidades de promoción se asocian con la satisfacción laboral, mientras que los factores sociodemográficos y académicos, como grupo etario, sexo, formación académica y categoría laboral no se asocian con ella. Además, se evidenció que no existe diferencia entre los niveles de satisfacción laboral del personal docente de ambas universidades. Por último, se presentan posibles alcances y propuestas para mejorar los niveles de satisfacción laboral del profesorado universitario.

**Palabras clave:** satisfacción laboral, universidad, compensación, docentes

**Abstract:** The work environment must be linked to what motivates and excites us, since it involves a large part of our lives. The purpose of this article focused on analyzing the factors associated with the job satisfaction of the teaching staff of a public university and a private university located in Lima, Peru. The quantitative methodology was used with a non-experimental cross-sectional design and level of correlational study. The data were collected in 2018 through an adapted questionnaire on job satisfaction, which meets the properties of validity and reliability. The sample was made up of 98 professors in the category of ordinary. The treatment of the data was based on the use of the techniques of descriptive and inferential statistics, such as the t test, U of Mann-Whitney, ANOVA and the correlation of Spearman. The results show that recognition, working conditions, achievement, compensation, and promotion opportunities are associated with job satisfaction, while sociodemographic and academic factors, such as age group, sex, academic background, and job category are not associated with it. In addition, it was shown that there is no difference between the levels of job satisfaction of the professors of the two universities. Finally, possible scopes and proposals to improve the levels of job satisfaction of university teaching staff are presented.

**Keywords:** job satisfaction, university, compensation, professors

<sup>1</sup> Escuela de posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Dirección electrónica: [halley.limaymanta@puccp.edu.pe](mailto:halley.limaymanta@puccp.edu.pe) ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8797-4275>

<sup>2</sup> Escuela de posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Dirección electrónica: [oturpog@puccp.pe](mailto:oturpog@puccp.pe) ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2199-561X>

**Artículo recibido:** 24 de junio, 2020

**Enviado a corrección:** 7 de julio, 2020

**Aprobado:** 19 de octubre, 2020

## Introducción

Desde la publicación de las monografías *Management and the Worker*, de Roethlisberger y Dikson, y *Job Satisfaction*, de Hoppock, en los años 30, la investigación sobre las actitudes laborales se ha incrementado notablemente (Locke, 1969). Desde entonces, los teóricos de las ciencias sociales y los investigadores en psicología, sociología organizacional, semiótica, antropología estructural, economía, comportamiento organizacional y gestión de recursos humanos han dedicado gran atención al constructo de la satisfacción laboral (SL, en adelante) (Cranny, Smith y Stone, 1992). Diversos estudios han establecido que el primer paso para mejorar la SL consiste en determinar sus causas y correlaciones (Cranny et al., 1992). Además, para Álvarez-Flores (2007), es necesaria la consideración de los factores que la motivan, es decir, aquellos determinantes o condicionantes del cambio. Entre ellos, los factores sociodemográficos, tales como estado civil, sexo y edad; y los factores laborales propiamente dichos, como el salario, las promociones, el reconocimiento, los beneficios, las condiciones de trabajo, la supervisión y la satisfacción con colegas de trabajo y la organización.

En cuanto a la SL en la profesión docente, Mapesela y Hay (2006) manifiestan que el constructo es emergente entre las instituciones educativas, y de gran consideración en las universidades (Rodríguez, Núñez y Cáceres, 2010). Está asociada a la búsqueda de la calidad y la acreditación de las carreras profesionales. En el ámbito peruano, el artículo 6 de la Ley Universitaria N.º 30220 (2014) estipula que las universidades peruanas forman, de manera integral, profesionales de alta calidad. En ese contexto, el profesorado actúa como eje central de la formación de las nuevas generaciones que se integrarán a la fuerza de trabajo (Duche-Pérez, Gutiérrez-Aguilar y Paredes-Quispe, 2019). Esto demuestra que la función docente y, por tanto, su SL son relevantes. Sin embargo, en el contexto peruano existen escasos estudios sobre los factores asociados a la SL del personal de enseñanza universitaria (Álvarez-Flores, 2007; Tinoco, Quispe y Beltrán, 2014), por lo que resulta necesario identificar los factores laborales y sociodemográficos pertinentes, además de comparar los niveles de la SL del cuerpo docente de dos o más universidades (El Badawy y Magdy, 2015; Khalid, Zohaib y Mahmood, 2012; Kenney, 2010). En respuesta a este panorama, el problema de investigación formulado es: ¿Cuáles son los factores que

configuran la SL en el profesorado de una universidad pública y una universidad privada ubicadas en Lima Metropolitana?

Para responder al problema, se planteó el objetivo general: Explicar los principales factores que configuran la SL del profesorado de una universidad pública y de una universidad privada ubicadas en la ciudad de Lima Metropolitana. Este objetivo se alcanza a partir de los tres objetivos específicos: 1) identificar el nivel de SL del profesorado que labora en la Facultad de Derecho de una universidad pública y en la de una universidad privada ubicadas en Lima Metropolitana; 2) comparar el nivel de SL del profesorado que labora en la Facultad de Derecho de una universidad pública y en la de una universidad privada ubicadas en Lima Metropolitana; y 3) determinar los factores asociados (condiciones sociodemográficas y laborales) a la SL del profesorado que labora en la Facultad de Derecho de una universidad pública y en la de una universidad privada ubicadas en Lima Metropolitana. El logro de los objetivos permitirá generar propuestas orientadas al desarrollo de las instituciones superiores y al Estado peruano para mejorar el nivel de SL del personal docente universitario.

### Referentes teóricos

La satisfacción o insatisfacción laboral ha sido abordada desde diversas perspectivas (Cantón-Mayo y Téllez-Martínez, 2016), sea como reacciones emocionales complejas hacia el trabajo (Locke, 1969) o como constructo constituido por criterios racionales (Frías, 2006). Ambos enfoques configuran el concepto de SL, puesto que los planos de actuación están muy relacionados y son ampliamente considerados en su definición.

La SL es un estado emocional y placentero que resulta de la valoración propia del trabajo (Park y Ramos, 2018; Toker, 2011). También se explica desde dos ópticas: i) la unidimensional, entendida como un concepto global; y ii) la multidimensional, al considerar diversos factores, componentes o dimensiones (Ssesanga y Garrett, 2005; Rodríguez et al., 2010). De manera integral, Guëll (2014) configura la SL a partir de tres componentes: cognitivo, afectivo y comportamental, manifestados a través de las percepciones, sentimientos y actitudes, respectivamente. De acuerdo con esta perspectiva, la SL del profesorado es un constructo relevante que resulta de la comparación entre lo que se posee y aquello que se debería tener, según un determinado horizonte de expectativas en el ambiente laboral educativo. La distancia de comparación define el nivel de satisfacción (Rodríguez et al., 2010; Rojas, Zapata y Grisales, 2009; Oshagbemi, 2003).

La calidad de la enseñanza está determinada por dos factores: el desempeño docente y el rendimiento en el trabajo, los cuales están influenciados por el nivel de SL del profesorado (Swaminathan y Jawahar, 2013; Jordan, Miglič, Todorović, y Marič, 2017; Cantón-Mayo y Téllez-Martínez, 2017). Si el cuerpo docente experimenta un alto nivel de satisfacción, tendrá mayor disposición para que su alumnado no solo aprenda, sino que también advierta un cambio en lo afectivo y en lo social. Las universidades con un profesorado satisfecho benefician la calidad de la educación y la reputación institucional (Kenney, 2010). Por el contrario, el personal docente insatisfecho, además de disminuir las probabilidades del logro educativo, influirá de manera negativa en el estado anímico de su alumnado y en la conducta de su entorno laboral (Rodríguez et al., 2010).

La literatura sobre el tema es diversa, esencialmente, en los factores que inciden sobre los niveles de SL del profesorado (Yoon, Park y Kim, 2020). En la Tabla 1 se presentan algunas propuestas de factores asociados a la SL de la plantilla docente, que han sido formuladas por diferentes autores. Por ejemplo, Aguilar-Morales, Magaña y Guzmán (2015) proponen cinco factores: condiciones de trabajo, oportunidades de promoción, reconocimiento, logro y compensación. Por su parte, Marston y Brunetti (2009) refieren cuatro factores: recompensa-salario, satisfacción en el ejercicio profesional, relación con los estudiantes, colegas y administradores, y seguridad laboral-beneficios.

**Tabla 1**  
**Síntesis de investigaciones que proponen los factores de la SL del profesorado universitario**

N.º	Autor y año	País	Factores
1	Adhikari y Barbhuiya (2016)	India	Cinco factores: pago y asignación, instalaciones de bienestar, condiciones de trabajo, relación con los empleados y promoción.
2	Park y Ramos (2018)	Corea del Sur	Cinco factores: pago, seguridad, satisfacción social, supervisión y crecimiento.
3	Aguilar-Morales et al. (2015)	México	Cinco factores: condiciones de trabajo, oportunidades de promoción, reconocimiento, logro y compensación.
4	Marston y Brunetti (2009)	Estados Unidos	Cuatro factores: recompensa y salario, satisfacción en el ejercicio profesional, relación con los estudiantes, colegas y administradores, y seguridad laboral y beneficios.
5	Maita, Rodríguez, Gutiérrez y Núñez (2011)	Venezuela	Siete factores: condiciones físicas y/o materiales, aspecto económico, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo del personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad.

6	Tinoco et al. (2014)	Perú	Seis factores: desarrollo profesional, relación con el jefe, relación con compañeros, desarrollo de la función, permanencia y condiciones físicas.
7	Padilla, Jiménez y Ramírez (2013)	México	Un factor: la SL en general.
8	Xavier, Sugumar y Jeyaraj (2012)	India	Cinco factores: condiciones físicas del trabajo, compensación, oportunidades externas, política y estatus socioeconómico.
9	Tu, Bernard, Prosper y Maguiraga (2005)	Inglaterra	Seis factores: recompensa, supervisión, trabajo en sí, salario, condiciones físicas del trabajo y relación con colegas.
10	Siddiqui y Saba (2013)	Pakistán	Seis factores: seguridad laboral, gestión y apoyo de compañeros de trabajo, salario, oportunidades de promoción, condiciones del trabajo y beneficios/compensación.
11	Khalid et al. (2012)	Pakistán	Cinco factores: salario, promoción, supervisión, compañeros de trabajo y seguridad laboral.
12	Chaita (2014)	Arabia Saudita	Cinco factores: identidad de tarea, significación de la tarea, las habilidades, la autonomía y la retroalimentación.
13	Ara y Akbar (2016)	Pakistán	Seis factores: tasa de remuneración, promoción, objetivos personales, autonomía laboral, carga de trabajo y herramientas de gestión.

Fuente: Elaboración propia, 2020

Los trabajos de investigación muestran la configuración de la SL del profesorado universitario desde distintas perspectivas y dimensiones. Características del ambiente laboral, como la inequidad salarial, las excesivas horas de clase, la demanda de publicaciones académicas y las condiciones físicas son algunas de las causantes de la insatisfacción laboral. En efecto, los factores referidos en la Tabla 1 afectan las labores académicas y administrativas del personal docente. El proceso de medición del constructo de la SL del profesorado, sea de forma unidimensional o multidimensional, implica reflexionar sobre la naturaleza de la aplicación de los instrumentos, que deben estar específicamente diseñados y que deben cumplir con las propiedades psicométricas de validez y confiabilidad (Abad, Garrido, Olea y Ponsoda, 2006).

## Metodología

### 3.1. Enfoque



Para el logro de los objetivos planteados, se empleó la metodología cuantitativa con diseño no experimental, de corte transversal y correlacional (Bernal, 2010; Hernández, Fernández y Baptista, 2014). El cumplimiento del primer objetivo implica un análisis descriptivo, mientras que para el segundo y tercero, es pertinente un análisis inferencial con el planteamiento de tres hipótesis basadas en la revisión de la literatura.

Hipótesis 1: Existe diferencia entre los niveles de SL del profesorado de la Facultad de Derecho de una universidad pública y los de otra universidad privada.

Hipótesis 2: La formación académica, la categoría laboral y el sexo del profesorado de la Facultad de Derecho se asocian con la SL, mientras que el grupo etario no se asocia con la SL.

Hipótesis 3: Las dimensiones (reconocimiento, logro, compensación, condiciones de trabajo y oportunidades de promoción) están asociadas con el nivel global de la SL del profesorado de la Facultad de Derecho.

### 3.2. Unidades de análisis

Las unidades de análisis para el estudio estuvieron conformadas por dos grupos del personal docente ordinario de universidades peruanas: el primer grupo estuvo constituido por el profesorado que pertenece a la Facultad de Derecho y Ciencia Política de una universidad estatal o nacional (universidad pública), mientras que el segundo grupo estuvo formado por docentes que pertenecen a la Facultad de Derecho de una universidad privada de naturaleza asociativa, es decir, sin fines de lucro (universidad privada). Ambas universidades ocupan los primeros lugares de los *rankings* académicos, como de *Scimago Institutions Rankings (SIR)* y del *Ranking Web* de universidades (*Webometrics*). El criterio de inclusión estuvo determinado por la categoría de docente ordinario, así como por el ejercicio de funciones de docencia en, por lo menos, un ciclo académico en la Facultad. Previamente a la recopilación de datos, se enviaron cartas de solicitud de permiso a los directivos de las facultades de ambas universidades, con el propósito de asegurar el cumplimiento de los aspectos axiológicos establecidos por el reglamento del Comité de Ética de la Investigación. El equipo directivo favoreció la accesibilidad a la población docente, previo consentimiento informado.

En la recolección de datos se incluyó a toda la población de profesores de las facultades de Derecho de ambas universidades que cumplieran con los criterios de inclusión. La cantidad de docentes que respondieron el cuestionario quedó conformada por

n = 98 docentes (40 docentes de la universidad pública y 58 docentes de la universidad privada) que conformaron la muestra del estudio, la cual constituyó el 42.1% de la población.

### 3.3. Técnicas de recolección

El periodo de recolección de datos fue de cuatro meses (abril-julio de 2018), se utilizó la técnica de la encuesta presencial para el profesorado de la universidad pública, y en línea, vía correo electrónico, para el personal docente de la universidad privada. Se procedió de ese modo por las limitaciones de accesibilidad presencial.

En la selección del instrumento de recolección de datos se tuvo en cuenta los resultados del estudio de revisión sobre metodologías utilizadas en los artículos de investigación cuya temática principal fue la SL del profesorado universitario (Limaymanta, 2019). El instrumento elegido fue el empleado por Aguilar-Morales et al. (2015), en función de las siguientes razones: 1) es una adaptación del cuestionario de Minnesota, compuesto por las cinco dimensiones, con ítems que se relacionan directamente con la labor de docentes universitarios; 2) los autores citados evidenciaron, además, que el instrumento cumplía con las propiedades de validez y confiabilidad; 3) se contó con el permiso de los autores del instrumento para su uso en este estudio.

El instrumento se adaptó al ámbito limeño siguiendo las directrices de la *International Test Commission* [ITC] (2017). La primera parte del instrumento presenta las variables que involucran las características sociodemográficas del profesorado universitario: edad, sexo, grado académico y categoría laboral. Luego, se encuentran los ítems de SL, cuya medición se realizó de manera indirecta a través de sus dimensiones (Abad et al., 2006). El cuestionario de SL consta de 20 ítems presentados en forma de juicios o afirmaciones, basados en la escala de Likert, con cinco alternativas de respuesta: (1) totalmente insatisfecho; (2) insatisfecho; (3) ni insatisfecho ni satisfecho; (4) satisfecho; y (5) totalmente satisfecho. A cada respuesta se le asigna un valor numérico y a la suma de las puntuaciones obtenidas en cada ítem se le denomina *puntuación final* o *puntuación directa* del participante (Abad et al., 2006; Hernández et al., 2014). Es decir, a mayor puntuación directa, mayor nivel de SL del profesorado. La descripción de cada dimensión, junto con las propiedades psicométricas del cuestionario, se muestran en la Tabla 2, mientras que la descripción del contenido de cada ítem se encuentra en la Tabla 4.

Para la validación de contenido, la escala fue sometida al dictamen de siete miembros de universidades y centros de investigación del país y del extranjero: dos especialistas del Tecnológico de Comfenalco (Colombia); uno de la Universidad Industrial de Santander (Colombia); dos profesoras de la Universidad Nacional Autónoma de México; una docente investigadora del CIPES (Portugal) y un docente de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Perú). Básicamente, cada especialista evaluó los ítems sobre el cumplimiento de tres criterios, suficiencia, claridad y coherencia, de manera dicotómica (Sí/No). Adicionalmente, se pidió que registraran alguna observación y/o sugerencia con el fin de evidenciar que el ítem midiera realmente lo que pretendía medir.

Obtenidas las valoraciones de los expertos, se procedió a hallar el coeficiente de validez de contenido  $V$  de Aiken ( $V_j$ ) de cada ítem (Tabla 2). La técnica asumida permite cuantificar la relevancia de cada ítem respecto al constructo que se desea medir (García-Sedeño y García-Tejera, 2013). Todos los ítems, a excepción del ítem 10, son significativos y mayores que 0.69 ( $\alpha = 0.05$ ). Por consiguiente, según la tabulación brindada por Aiken (1985), el cuestionario adaptado cumple con la validación de contenido. Para el ítem 10, que no superó el mínimo valor  $V$  de Aiken, se tuvo que modificar y mejorar el contenido con base en las sugerencias de los jueces. En consecuencia, el instrumento final empleado en este estudio fue el resultado de las modificaciones sugeridas por la validación de contenido.

**Tabla 2**  
**Dimensiones y propiedades psicométricas del instrumento de SL del profesorado, Lima-Perú/2018**

Dimensiones	Ítem	$V_j$	$H_j$	Alfa de Cronbach
<b>(1) Reconocimiento</b> Cuando se esfuerza por hacer bien su trabajo; además, hace trabajos extra, entonces necesita que su superior le haga saber que lo ha notado, con un comentario, una nota o una atención.	1	1	0.800	0.906
	2	0.810	0.683	
	3	0.952	0.816	
	4	1	0.865	
<b>(2) Condiciones de trabajo</b> Características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro del trabajo.	5	0.857	0.775	0.89
	6	0.857	0.85	
	7	0.810	0.677	
	8	0.905	0.737	
<b>(3) Logro</b> Cuando el/la docente desea realizar tareas difíciles y que representen un desafío en un alto nivel. Se da por la relación entre los resultados obtenidos en una evaluación de desempeño y los objetivos planteados.	9	0.714	0.551	0.796
	10	0.476	0.628	
	11	0.810	0.693	
	12	0.952	0.613	
	13	1	0.763	0.899

<b>(4) Compensación</b>	14	0.810	0.676	
Cuando se da un incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza.	15	0.857	0.805	
	16	1	0.864	
<b>(5) Oportunidades de promoción</b>	17	0.857	0.839	
Ascenso a un puesto superior incluyendo el salario y responsabilidad mayor.	18	0.714	0.683	0.919
	19	0.810	0.868	
	20	0.714	0.900	

Nota: Vj: coeficiente de validez de contenido V de Aiken; Hj: índice de homogeneidad

Fuente: Elaboración propia (2019) y la definición de las dimensiones en base a Aguilar-Morales et al. (2015)

Referente al análisis de fiabilidad, se utilizaron las medidas de consistencia interna. Dentro de los procedimientos que la Teoría Clásica de los Test ofrece, se usó el índice de homogeneidad (Hj), basado en la correlación ítem total, y el coeficiente  $\alpha$  de Cronbach. Los índices Hj cercanos a uno indican niveles apropiados para el test (Abad et al., 2006), mientras que el coeficiente alfa de Cronbach mayor que 0.7 indica una confiabilidad aceptable de las dimensiones (Nunnally, 1978). Con los resultados de los análisis descritos, se concluye que el instrumento de recolección cumple con las propiedades psicométricas.

### 3.4. Procesamiento de análisis

Los datos recolectados se procesaron en el programa Microsoft Excel mediante una matriz base de filas (sujetos) y columnas (variables sociodemográficas, laborales e ítems de la escala de SL). Para el tratamiento de los datos se empleó el programa IBM SPSS v. 25.0 y el Minitab v. 18.0. El análisis de resultados estuvo basado, por un lado, en los métodos de estadística descriptiva, específicamente, en medidas de resumen (promedio, desviación estándar y coeficiente de variación), tablas y gráfico de barras apiladas; por otro lado, en el análisis inferencial, mediante las pruebas de hipótesis, se usaron la prueba *t* de Student, *U* de Mann-Whitney, el análisis de varianza (ANOVA) y la correlación de rangos de Spearman. Para las pruebas de hipótesis, se comparó el nivel de significación  $\alpha = 0.05$  con el valor *p* obtenido de los programas estadísticos usados en la determinación del rechazo o no de la hipótesis nula (Triola, 2009).

## Resultados

### 4.1. Análisis descriptivo

El primer análisis responde a un resumen descriptivo de las variables sociodemográficas (Tabla 3). Se observa que, en ambas universidades, predomina el sexo

masculino: 95% en la universidad pública y 72.4% en la universidad privada. La mayoría del personal docente de la universidad pública está en la categoría de adultos mayores (57.5%), mientras que en la universidad privada la mayoría está en la categoría de adultos (79.3%). En cuanto a la antigüedad laboral, más del 70% de docentes de ambas universidades tiene 16 o más años de ejercicio en sus labores, lo cual evidencia una línea de carrera universitaria de amplia experiencia. Ambas universidades presentan un mayor número de personal docente ordinario en la categoría de principal, la más alta en el sistema universitario peruano, según el artículo 83 de la Ley Universitaria N.º 30220 (2014).

**Tabla 3**  
**Medidas descriptivas del profesorado por universidad, Lima-Perú/2018**

Variable/categoría	Universidad	
	Pública	Privada
<b>Sexo</b>	%	%
Femenino	5	27.6
Masculino	95	72.4
<b>Grupo etario</b>	%	%
[30-59] adulto	42.5	79.3
[60 a más > adulto mayor	57.5	20.7
<b>Antigüedad laboral (años)</b>	%	%
[1 - 5]	5	3.5
[6 - 10]	5	8.6
[11 - 15]	10	17.2
[16 a más >	80	70.7
<b>Categoría laboral</b>	%	%
Auxiliar	22.1	30.4
Asociado	34.7	31.9
Principal	43.2	37.7
<b>Título o máximo grado</b>	%	%
Titulado	30	13.8
Magíster	30	50
Doctor	40	36.2
Total	100	100

Fuente: Elaboración propia, 2020

En cuanto al análisis descriptivo de la escala de SL, la Tabla 4 muestra el análisis de la escala a nivel general, por cada dimensión y, específicamente, por cada ítem. Se aprecia que el ítem 9 (Me siento orgulloso con los logros obtenidos en mi trabajo) y el ítem 12 (Me siento a gusto por los logros que obtengo por mi trabajo) obtienen los promedios más altos, los cuales resultan los mejor valorados. En contraposición, el ítem 13 (Me siento a gusto con el sueldo que recibo por el trabajo que realizo), el ítem 15 (Me siento a gusto porque mi sueldo está por encima del promedio con otras universidades) y el ítem 16 (Siento que mi remuneración está en proporción con la cantidad de trabajo que realizo) presentan los promedios más bajos en ambos grupos. En cuanto a las cinco dimensiones, la mejor valorada por el personal docente de la universidad pública es el reconocimiento, con 16.3 de promedio; y para el de la universidad privada, el logro obtiene el mejor promedio, de 16.1. Para ambos grupos de docentes, la dimensión más crítica responde a la de compensación, con un promedio de 9.4 para la pública y 10.9 para la privada. A nivel general, el profesorado de ambas universidades tiene niveles similares de satisfacción, con puntuación directa promedio de 69.3 para la universidad pública y 71.8 para la privada (Tabla 4).

Los valores del coeficiente de variación (CV) comparan el grado de dispersión entre los distintos ítems de la escala. Para docentes de la universidad pública y de la universidad privada, los ítems 15 y 16 son los que tienen mayor heterogeneidad, con 52.5% y 48.2%, respectivamente. Es decir, en estos ítems, las respuestas del profesorado fueron muy variadas, mientras que los ítems 12 y 9 son los más homogéneos, con 13.5% y 19.5%, lo que indica una menor dispersión entre unas y otras.

**Tabla 4**  
**Medidas descriptivas de la SL del profesorado por universidad, Lima-Perú/2018**

Ítems	PÚBLICA			PRIVADA		
	M (DE)	CV %	Dimensión M, DE, CV%	M (DE)	CV %	Dimensión M, DE, CV%
1. Me siento a gusto con la forma de reconocimiento cuando hago un buen trabajo.	4.02 (1.17)	29.1		3.71 (1.08)	29.1	
2. Me siento a gusto porque obtengo buena reputación.	4.22 (0.92)	21.8	Reconocimiento 16.3 (3.79)	3.95 (0.96)	24.4	Reconocimiento 15.2 (3.67)
3. Me siento a gusto con el elogio que recibo por realizar un buen trabajo.	4.05 (1.11)	27.4	23.3	3.83 (0.94)	24.6	24.2
4. Me siento a gusto con el reconocimiento que obtengo por mi trabajo.	3.95 (1.22)	30.9		3.72 (1.09)	29.3	
5. Me siento a gusto con las condiciones materiales del lugar de mi trabajo: luz artificial, equipos y ventilación.	3.28 (1.18)	35.9	Condiciones de trabajo 13.5	3.83 (1.01)	26.5	Condiciones de trabajo 16.1

6. Me siento a gusto con el entorno ambiental del lugar de trabajo: clima, contaminación.	3.52 (0.99)	28.0	(3.56) 26.4	4.03 (0.95)	23.7	(3.33) 20.8
7. Me siento a gusto con las condiciones organizativas, como los horarios laborales y descansos.	3.50 (1.20)	34.3		3.97 (0.88)	22.2	
8. Me siento a gusto con las condiciones físicas, como sistema de seguridad y limpieza.	3.22 (0.97)	30.2		4.22 (0.88)	20.9	
9. Me siento orgulloso con los logros obtenidos en mi trabajo.	4.42 (0.64)	14.4		4.26 (0.83)	19.5	
10. Siento que me dan la oportunidad para lograr mis metas profesionales.	3.68 (1.05)	28.5	Logro 16.1	3.78 (1.09)	29.0	Logro 16.1
11. Siento que tengo las facilidades para lograr las tareas asignadas.	3.58 (1.15)	32.3	(2.62) 16.3	3.79 (0.95)	25.1	(3.07) 19.2
12. Me siento a gusto por los logros que obtengo por mi trabajo.	4.42 (0.59)	13.5		4.24 (0.82)	19.5	
13. Me siento a gusto con el sueldo que recibo por el trabajo que realizo.	2.25 (1.13)	50.1		2.74 (1.15)	41.9	
14. Siento que existe igualdad en el reconocimiento económico frente a mis colegas.	2.80 (1.09)	39.0	Compensación 9.4	3.12 (1.24)	39.9	Compensación 10.9
15. Me siento a gusto porque mi sueldo está por encima del promedio con otras universidades.	2.12 (1.11)	52.5	(3.58) 38.1	2.53 (1.22)	48.2	(4.37) 40.3
16. Siento que mi remuneración está en proporción con la cantidad de trabajo que realizo.	2.22 (1.10)	49.4		2.47 (1.19)	48.2	
17. Me siento a gusto con las oportunidades para ascender.	3.25 (1.28)	39.3		3.36 (1.07)	31.9	
18. Me siento a gusto por la oportunidad de dirigir a otras personas.	3.80 (0.85)	22.5	Oportunidades de promoción 14.0	3.45 (0.86)	25.1	Oportunidades de promoción 13.7
19. Me siento a gusto porque los ascensos o promociones se dan mediante criterios académicos y no políticos.	3.52 (1.26)	35.8	(4.24) 30.3	3.45 (1.22)	35.3	(3.94) 28.9
20. Siento que las oportunidades de ascensos o promociones se dan de manera justa y transparente.	3.42 (1.28)	37.4		3.4 (1.18)	34.9	
Puntuación directa de la escala de SL	69.3 (14.5)	20.9		71.8 (15.0)	20.9	

Nota: *M*: media; *DE*: desviación estándar; *CV*: coeficiente de variación

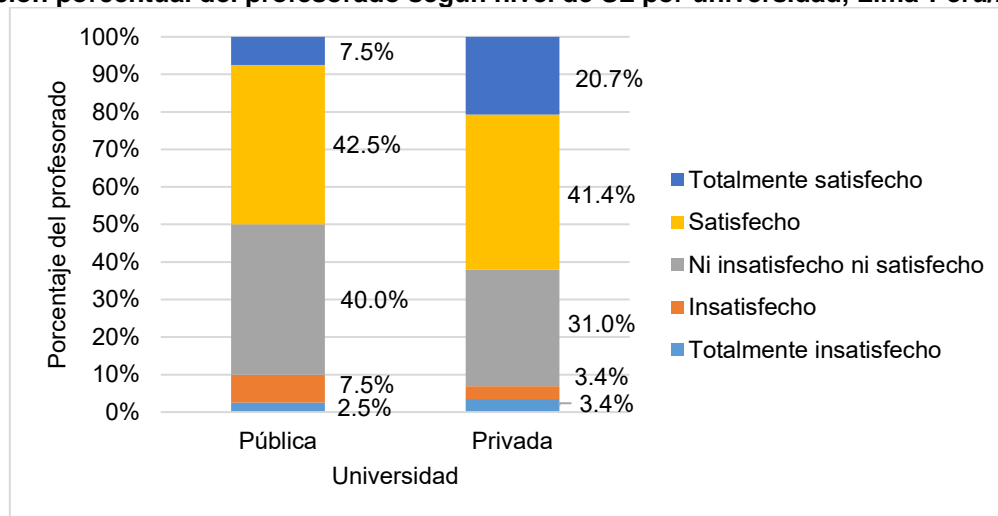
Fuente: Elaboración propia, 2019

Según los resultados de la Figura 1, el nivel de satisfacción más frecuente en el personal docente de ambos grupos es satisfactorio (42.5% y el 41.4%). Sin embargo, si se analiza el grado de totalmente satisfecho, el 7.5% de docentes de la universidad pública tiene el mencionado nivel de satisfacción, que se compara con el 20.7% obtenido en la universidad privada.

Los resultados indicarían que el profesorado de la universidad privada tiene mayor nivel de SL en las dimensiones de condiciones de trabajo y compensación, en comparación con el profesorado de la universidad pública (Tabla 4); estas características están

orientadas hacia las condiciones físicas, sistema de seguridad, de limpieza y el nivel salarial que perciben producto del trabajo realizado. De otro lado, sumando los resultados de insatisfechos y totalmente insatisfechos, el 10% corresponde al profesorado de la universidad pública y el 6.8% al de la privada, lo cual muestra un bajo porcentaje de insatisfacción en ambos grupos.

**Figura 1**  
**Distribución porcentual del profesorado según nivel de SL por universidad, Lima-Perú/2018**



Fuente: Elaboración propia, 2019

#### 4.2. Análisis inferencial

Previamente a este análisis, se realizaron las pruebas de normalidad con el fin de reconocer el tipo de método estadístico a aplicar en cada hipótesis planteada. En ese sentido, para el contraste de la Hipótesis 1, se compararon los niveles de SL entre docentes de la universidad pública y de la universidad privada. Tratándose de variables que se aproximaban a una distribución normal, se utilizó la prueba *t* de *Student* para muestras independientes; caso contrario, se empleó la prueba *U* de *Mann-Whitney* (UMW) (Tabla 5). El análisis de la prueba *t* indica que no existe diferencia significativa en los niveles de SL entre el profesorado de la universidad pública ( $M = 69.3, DE = 14.5$ ) y de la privada ( $M = 71.8, DE = 15.0$ ),  $t(96) = -0.85, p = .399$ . De ese modo, se estaría confirmando lo planteado en la Hipótesis 1. El resultado obtenido difiere de lo encontrado por Stefano, Pinto, Rossini y Limongi (2006), y Khalid et al. (2012), para quienes los académicos de universidades privadas están más satisfechos que los de las universidades públicas.



En la misma línea, se realizó la comparación de los niveles de SL entre el profesorado de ambas universidades considerando cada una de las dimensiones de la escala. En la Tabla 5 se observa que el personal docente de la universidad pública y el de la universidad privada no difieren significativamente en los niveles de la SL, en concreto, en las dimensiones de reconocimiento, logro, compensación y oportunidades de promoción. La distinción se aprecia en torno a las condiciones de trabajo, con diferencias significativas entre el profesorado de la universidad pública ( $Me = 14$ ) y la privada ( $Me = 16$ ),  $U = 624$ ,  $p < .05$ . El resultado indicaría que el personal de enseñanza de la universidad privada presenta mejores niveles de SL que el de la universidad pública en lo que atañe a las condiciones de trabajo (condiciones materiales, luz artificial, equipos, ventilación, condiciones organizativas, horarios laborales, descansos, seguridad y limpieza).

**Tabla 5**  
**Comparación de los niveles de SL y sus dimensiones según universidad**

SL y sus dimensiones	Universidad	Normalidad valor $p$	Tipo de prueba	$M$ (prueba $t$ ) $Me$ (prueba $UMW$ )	Valor $p$
SL-puntuación directa	Pública	.624	$t$ de Student /prueba $F$	69.3	.399
	Privada	.200		71.8	
Reconocimiento	Pública	.004*	$U$ de Mann-Whitney	16.5	.107
	Privada	.00002*		16.0	
Condiciones de trabajo	Pública	0.097	$U$ de Mann-Whitney	14.0	.00001*
	Privada	.00001*		16.0	
Logro	Pública	.007*	$U$ de Mann-Whitney	16.0	.546
	Privada	.00001*		16.0	
Compensación	Pública	.084	$t$ de Student /prueba $F$	9.4	.083
	Privada	.200		10.9	
Oportunidades de promoción	Pública	.079	$U$ de Mann-Whitney	14.5	.611
	Privada	.049*		14.0	

Nota: \* $p < .05$ ,  $M$  = media,  $Me$  = mediana

Fuente: Elaboración propia, 2019

Para reconocer la asociatividad de los factores sociodemográficos y laborales, se realizó la comparación de las puntuaciones directas. Se consideró la formación académica, categoría laboral, grupo etario y sexo. Se aplicó el ANOVA y se verificó si la formación académica y la categoría laboral afectan los niveles de SL. Previamente, se comprobó el

cumplimiento de los supuestos de normalidad de errores y homogeneidad de varianzas. En la Tabla 6A se observa que la formación académica,  $F(2, 95) = 3.09$ ,  $p = .305$  y la categoría laboral de los participantes,  $F(2, 95) = 3.09$ ,  $p = .433$ , no afectan los niveles de SL del profesorado. Los resultados indican que la más alta formación académica o la más alta categoría laboral en el sistema universitario peruano no se asocian, necesariamente, a mayores niveles de SL. Contrariamente, Oshagbemi (2003) y Eyupoglu y Saner (2009) encontraron que el rango académico afecta los niveles de satisfacción asociados con el avance, la compensación, los compañeros de trabajo y la variedad para los académicos.

Tabla 6

A. Comparación de los niveles de SL según formación académica y categoría laboral						
Verificación de supuestos		Variable respuesta: Puntuación directa de la SL				
Normalidad valor $p$	Homogeneidad valor $p$	Factor	$n$	$M$	$F$	Valor $p$
0.310	0.624	<b>Formación académica</b>				
		Titulado	20	75.2	1.203	.305
		Magíster	41	70.3		
Doctor	37	69.0				
0.200	0.728	<b>Categoría laboral</b>				
		Auxiliar	26	70.7	0.844	.433
		Asociado	37	68.7		
Principal	35	73.2				
B. Comparación de los niveles de SL según grupo etario y sexo						
Normalidad valor $p$	Factor	Grupo	$n$	$M$ (prueba $t$ ) $Me$ (prueba $UMW$ )	Tipo de prueba	Valor $p$
0.137	Grupo etario	Adulto	63	69.6	$t$ de Student/ prueba $F$	.285
0.334		Adulto mayor	35	72.9		
0.010*	Sexo	Masculino	80	74.0	$U$ de Mann-Whitney	.089
0.00001*		Femenino	18	65.0		

Nota: \* $p < .05$ ;  $n$  = tamaño de muestra,  $F$  = estadístico de prueba  $F$ ,  $M$  = media,  $Me$  = mediana  
Fuente: Elaboración propia, 2020

La Tabla 6B presenta los resultados de la prueba  $t$  y de la prueba  $U$  de Mann-Whitney. Con un 5% de nivel de significación, se concluye que no existe una diferencia significativa de los niveles de SL entre el profesorado adulto ( $M = 69.6$ ,  $DE = 15.3$ ) y adulto mayor ( $M = 72.9$ ,  $DE = 13.7$ ),  $t(96) = -1.08$ ,  $p = .285$ . En consecuencia, el grupo etario al que pertenece el cuerpo docente no se asocia con la SL, resultado que coincide con los estudios de Tu et al. (2005) y Oshagbemi (2003). Sin embargo, en el caso de Toker (2011), sus resultados muestran que, en grupos de edad, a partir de los 61 años, los niveles promedio de SL son

significativamente más altos que entre los 21-40 años. De otro lado, no existe diferencia en los niveles de SL entre el profesorado de sexo masculino ( $Me = 74$ ) y el profesorado femenino ( $Me = 65$ ),  $U = 535$ ;  $p = .089$ . Es decir, el sexo no se asocia con los niveles de SL del profesorado, al igual que lo evidenciado por El Badawy y Magdy (2015), Toker (2011) y Oshagbemi (2003). Todos estos resultados no confirman la Hipótesis 2, la cual estaba basada en suposiciones previas.

Adicionalmente, se pidió a los participantes que valoraran, a nivel global, su nivel de SL con una escala estadística de intervalo del 1 al 10, donde la mayor puntuación significa un mayor nivel de SL. Estos datos se recolectaron a fin de evidenciar si alguna de las dimensiones se relaciona con el nivel global de la SL.

La Tabla 7 muestra los resultados del análisis de correlación de rangos de Spearman. Se prueba que existe una correlación directa y significativa de la SL, a nivel global, con las cinco dimensiones propuestas en el cuestionario. El valor de la correlación más alta se da con las oportunidades de promoción  $r_s(98) = .752$ ,  $p < .05$ . La relación positiva de la SL con cada dimensión indica que, a mayor nivel de puntuación de cada dimensión, mayor será el nivel de la SL a nivel global del profesorado universitario. Lo anterior confirma la Hipótesis 3.

Dichos resultados coinciden con los de Vega y Moyano (2010), quienes evidenciaron una correlación directa y significativa entre la SL con cada una de sus dimensiones. De todas las dimensiones expuestas, Maita et al. (2011), Eyupoglu y Saner (2009) y Xavier et al. (2012) resaltaron que la satisfacción con la compensación serviría para retener al personal docente de buen desempeño y garantizar la mejora de la calidad de su enseñanza. Contrariamente, la insatisfacción con esta dimensión produciría consecuencias negativas en la productividad profesional del personal de enseñanza. Esto evidencia que se debe poner una atención estratégica a esta dimensión por parte de las instancias correspondientes.

**Tabla 7**  
**Correlación entre la SL a nivel global y las cinco dimensiones**

Dimensiones de la SL	Reconocimiento	Condiciones de trabajo	Logro	Compensación	Oportunidades de promoción
SL a nivel global	$r_s$ .670*	.544*	.727*	.621*	.752*
	valor $p$		.00001→		

Nota: \* $p < .05$ ;  $r_s$ : coeficiente de correlación de rangos de Spearman

Fuente: Elaboración propia, 2020

## Conclusiones

La pregunta de investigación sobre cuáles son los factores que configuran la SL en el profesorado de una universidad pública y de una universidad privada, ubicadas en Lima, fue respondida a través del logro de los tres objetivos específicos. El primer objetivo remite a que el 42.5% del profesorado de la universidad pública se encuentra satisfecho laboralmente, mientras que dicho porcentaje para docentes de la universidad privada es 41.4%. Se comprobó que los ítems peor valorados por el profesorado de ambas facultades son los que pertenecen a la dimensión compensación, que manifiesta insatisfacción con los ingresos percibidos por el ejercicio de la docencia. Es decir, no existe igualdad en el reconocimiento económico entre colegas, sino insatisfacción, dado que las remuneraciones están por debajo del promedio de otras universidades y que no estarían en proporción a la cantidad de trabajo que realizan.

En el segundo objetivo específico se concluye que no existe una diferencia significativa entre los niveles de SL del profesorado de las facultades de Derecho de ambas universidades. No obstante, si se compara la SL con cada una de las cinco dimensiones (reconocimiento, condiciones de trabajo, logro, compensación y oportunidades de promoción) se encuentra diferencia significativa de los niveles de SL en la dimensión condiciones de trabajo. Es decir, el profesorado de la Facultad de Derecho de la universidad privada tiene mayor satisfacción por las condiciones de trabajo que ofrece su centro de labor en comparación con el grupo de docentes de la universidad pública. Tales valoraciones responderían a las condiciones materiales como luz artificial, equipos y ventilación; condiciones del entorno ambiental; condiciones organizativas de horarios laborales; condiciones de seguridad y limpieza.

Respecto al último objetivo, se concluye que la formación académica, la categoría laboral, el grupo etario y el sexo no se asocian con los niveles de SL. Estos resultados evidencian que no necesariamente el profesorado con mayor grado académico o con mayor categoría laboral se sentirá más satisfecho laboralmente. Ni que el hecho de ser hombre o mujer o tener mayor edad significará mayores niveles de SL. Asimismo, se demostró que las cinco dimensiones presentan una relación positiva y alta, estadísticamente significativa, con los niveles de SL del profesorado.

Considerando los resultados obtenidos, se presentan algunas propuestas para incrementar la SL del profesorado a partir del análisis de sus dimensiones. Concerniente al reconocimiento, resulta indispensable que las autoridades de cada facultad o unidad

académica valoren la trayectoria de la carrera docente, la experiencia, las competencias y los conocimientos alcanzados por los profesores. Avanzar en esa perspectiva presupone transparencia y valoración de la meritocracia mediante incentivos a las mejores prácticas profesionales, la innovación, la investigación y la excelencia profesional. Para reforzar la dimensión de compensación, el Estado peruano y las universidades privadas podrían propiciar una atención estratégica, vía incrementos salariales progresivos, dada su gravitación en la SL del profesorado universitario, a fin de garantizar la mejora de la calidad educativa.

Sobre la dimensión oportunidades de promoción, el artículo 83 de la Ley Universitaria N.º 30220 (2014) establece los requisitos para la progresión de la carrera docente. En ese sentido, para que el profesorado tenga altos niveles de SL se debe garantizar que las promociones se den de manera justa y transparente, y con criterios académicos y no político-institucionales. Referente a la dimensión condiciones de trabajo, se sugiere que el personal a cargo de la enseñanza universitaria cuente con el asesoramiento de las instituciones donde laboran para que conozcan sus deberes, derechos y condiciones laborales. Asimismo, el estado y las universidades deberán intervenir en la gestión de mejora de la infraestructura, promover la comunicación interna entre docentes y generar empatía para incrementar los niveles de SL y, por tanto, de la calidad de la enseñanza.

Esta investigación presentó limitaciones, sobre todo en la recolección de datos, por la resistencia de cierto sector del profesorado de la universidad pública a responder al cuestionario de SL, así como por la imposibilidad de aplicar la encuesta presencial al profesorado docentes de la universidad privada, por lo que se realizó mediante el correo electrónico. Este estudio se concentró expresamente en el profesorado de una unidad académica por cada universidad, por lo que abre las puertas a la posibilidad de futuras investigaciones que aborden otras titulaciones, o que involucren a la totalidad del profesorado de una o varias universidades. Finalmente, se pudo constatar que existen numerosas investigaciones sobre la SL del personal docente y diferentes propuestas de las dimensiones que la conforman, pero pocas intentan comparar entre dos o más poblaciones distintas. Sería muy útil si las investigaciones venideras establecieran semejanzas y diferencias entre el profesorado de distintas procedencias o sectores económicos, relacionando la SL con otras variables como el absentismo laboral, estrés laboral, síndrome de burnout, apoyo directivo, resiliencia, salud mental, entre otros.

## Agradecimientos

En primer lugar, los autores agradecen al profesorado de ambas universidades, quienes, voluntaria y desinteresadamente, respondieron el cuestionario de SL. En segundo lugar, dan las gracias a los siete jueces que participaron en la fase de validación de contenido del cuestionario de SL. Por último, agradecen a la Facultad de Letras y Ciencias Humanas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos por promover la investigación científica, y a todas las personas que directa o indirectamente estuvieron involucradas en esta investigación, lo cual permitió culminar con éxito este artículo.

## Referencias

- Abad, Francisco, Garrido, Jesús, Olea, Julio y Ponsoda, Vicente. (2006). *Introducción a la psicometría*. Madrid, España: Universidad Autónoma de Madrid.
- Adhikari, Kingshuk y Barbhuiya, Juber Hussain. (2016). Mapping job satisfaction of central university teachers. *Splint International Journal of Professionals*, 3(11), 22-28. Recuperado de <https://search.proquest.com/openview/d0da3b41718b088a40a67d8b5d5aa2fa/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2044944>
- Aguilar-Morales, Norma, Magaña, Deneb y Guzmán, Candelaria. (2015). Satisfacción laboral en profesores investigadores universitarios. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 8(6), 11-28. Recuperado de <https://ssrn.com/abstract=2661784>
- Aiken, Lewis. (1985). Three coefficients for analyzing the reliability and validity of ratings. *Educational and Psychological Measurement*, 45(1), 131-142. doi: <https://doi.org/10.1177/0013164485451012>
- Álvarez-Flores, David. (2007). Satisfacción y fuentes de presión laboral en docentes universitarios de Lima metropolitana. *Persona*, 10, 49-97. doi: <https://doi.org/10.26439/persona2007.n010.913>
- Ara, Kaukab y Akbar, Aisha. (2016). A study of impact of moonlighting practices on job satisfaction of the university teachers. *Bulletin of Education and Research*, 38(1), 101-116. Recuperado de [http://pu.edu.pk/images/journal/ier/PDF-FILES/8\\_Kaukab%20&%20Aisha\\_v38\\_1\\_2016.pdf](http://pu.edu.pk/images/journal/ier/PDF-FILES/8_Kaukab%20&%20Aisha_v38_1_2016.pdf)
- Bernal, César. (2010). *Metodología de la investigación, administración economía, humanidades y ciencias sociales* (3ª ed). Bogotá, Colombia: Pearson Educación. Recuperado de <http://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

- Cantón-Mayo, Isabel y Téllez-Martínez, Sonia. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación* 13(1), 214–226. doi: <https://doi.org/10.22507/rli.v13n1a18>
- Cantón-Mayo, Isabel y Téllez-Martínez, Sonia. (2017). La satisfacción en el desempeño profesional de los docentes de educación infantil y educación primaria. Un estudio de caso. *Profesorado: Revista de currículum y formación del profesorado*, 21(1), 279-292. Recuperado de <https://recyt.fecyt.es/index.php/profesorado/article/view/62505>
- Chaita, Mercy. (2014). The impact of employee attitudes on job satisfaction: A comparative study of university professors in the northwest region of England. *International Journal on Global Business Management & Research*, 3(1), 2-12. Recuperado de <http://www.rajalakshmi.org/ijgbmr/downloads/IJGBMRAug14.pdf>
- Cranny, Charles, Smith, Patricia Cain y Stone, Eugene. (1992). *Job satisfaction: how people feel about their jobs and how it affects their performance*. New York, United States of America: Lexington Books. Recuperado de <https://www.worldcat.org/title/job-satisfaction-how-people-feel-about-their-jobs-and-how-it-affects-their-performance/oclc/25008324>
- Duche-Pérez, Aleixandre Brian, Gutiérrez-Aguilar, Olger Albino y Paredes-Quispe, Fanny Miyahira. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Revista Conrado*, 15(70), 15–24. Recuperado de <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1099>
- El Badawy, Tarek y Magdy, Mariam. (2015). Assessing the impact of emotional intelligence on job satisfaction: An empirical study on faculty members with respect to gender and age. *International Business Research*, 8(3), 67-78. doi: <https://doi.org/10.5539/ibr.v8n3p67>
- Eyupoglu, Serife Zihni y Saner, Tulen. (2009). Job satisfaction: Does rank make a difference? *African Journal of Business Management*, 3(10), 609-615. Recuperado de <https://academicjournals.org/journal/AJBM/article-abstract/25AB6FF18399>
- Frías, Rosario. (2006). Estudio de satisfacción del profesorado en la Universidad Pública Española. *Empiria. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, (11), 175-201. doi: <https://doi.org/10.5944/empiria.11.2006.1113>
- García-Sedeño, Manuel y García-Tejera, María Cristina. (2013). Estimación de la Validez de Contenido en una Escala de Valoración del Grado de Violencia de Género Soportado en Adolescentes. *Acción Psicológica*, 10(2), 41-58. doi: <http://dx.doi.org/10.5944/ap.10.2.11823>
- Güell Malet, Luisa. (2014). *Estudio de la satisfacción laboral de los maestros* (Tesis doctoral). Universitat Internacional de Catalunya, España. Recuperado de [https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/293783/Tesi\\_Luisa\\_G%C3%BCell\\_Malet.pdf?sequence=1](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/293783/Tesi_Luisa_G%C3%BCell_Malet.pdf?sequence=1)
- Hernández, Roberto, Fernández, Carlos y Baptista, Pilar. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). Distrito Federal, México: Mc. Graw Hill.

- International Test Commission [ITC]. (2017). *The ITC Guidelines for Translating and Adapting Tests* (2<sup>nd</sup> ed). Recuperado de [https://www.intestcom.org/files/guideline\\_test\\_adaptation\\_2ed.pdf](https://www.intestcom.org/files/guideline_test_adaptation_2ed.pdf)
- Jordan, Gasper, Miglič, Gozdana, Todorović, Ivan y Marič, Miha. (2017). Psychological Empowerment, Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Lecturers in Higher Education: Comparison of Six CEE Countries. *Organizacija*, 50(1), 17–32. doi: <https://doi.org/10.1515/orga-2017-0004>
- Kenney, Mathew. (2010). Professor pay dissatisfaction: A comparison of academic entrepreneurs and traditional faculty. *Journal of Business Studies Quarterly*, 1(3), 24-30. Recuperado de <https://ssrn.com/abstract=1627902>
- Khalid, Salman, Zohaib, Muhammad y Mahmood, Babak. (2012). Job Satisfaction among Academic Staff: A Comparative Analysis between Public and Private Sector Universities of Punjab, Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 7(1), 126-136. doi: <https://doi.org/10.5539/ijbm.v7n1p126>
- Ley Universitaria N° 30220. (2014). *El Peruano*, N° 12914, 9 de julio. Editora Perú. Recuperado de <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0021/ley-universitaria-30220.pdf>
- Limaymanta, Cesar H. (2019). Tendencias de diseños metodológicos en las publicaciones indexadas sobre la satisfacción laboral del profesorado universitario. *Revista Electrónica Educare*, 23(3), 1-23. doi: <https://doi.org/10.15359/ree.23-3.6>
- Locke, Edwin. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309–336. doi: [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Maita, Haydeé, Rodríguez, Daysi, Gutiérrez, Lucas y Núñez, Linda. (2011). Factores de satisfacción laboral en los docentes del núcleo Bolívar de la Universidad de Oriente. *SABER. Revista Multidisciplinaria del Consejo de Investigación de la Universidad de Oriente*, 23(2), 147-151. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4277/427739446008.pdf>
- Mapesela, Mabokang y Hay, Driekie. (2006). The effect of change and transformation on academic staff and job satisfaction: A case of a South African University. *Higher Education*, 52(4), 711-747. doi: <https://doi.org/10.1007/s10734-004-6821-7>
- Marston, Susan y Brunetti, Gerald. (2009). Job Satisfaction of Experienced Professors at a Liberal Arts College. *Education*, 130(2), 323-347. Recuperado de [http://web.wilkes.edu/jennifer.edmonds/MBA\\_513/job%20satisfaction.pdf](http://web.wilkes.edu/jennifer.edmonds/MBA_513/job%20satisfaction.pdf)
- Nunnally, Jum. (1978). *Psychometric Theory* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Oshagbemi, Titus. (2003). Personal correlates of job satisfaction: Empirical evidence from UK universities. *International Journal of Social Economics*, 30(12), 1210-1232. doi: <https://doi.org/10.1108/03068290310500634>



- Padilla, Laura Elena, Jiménez, Leonardo y Ramírez, María de los Dolores. (2013). La satisfacción laboral en el personal académico y su relación con la intención de abandonar la profesión. *Perfiles Educativos*, 35(141), 8-25. doi: [https://doi.org/10.1016/S0185-2698\(13\)71832-4](https://doi.org/10.1016/S0185-2698(13)71832-4)
- Park, Chung y Ramos, Hazel. (2018). The Level of Job Satisfaction as Indicator of Work Value-Fulfillment Trend in Higher Education Systems. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 112(2018), 43-56. doi: <https://doi.org/10.14257/ijast.2018.112.05>
- Rodríguez, Daysi, Núñez, Linda y Cáceres, Alfonso. (2010). Estudio comparativo de la satisfacción laboral universitaria en el núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente. *Investigación y Postgrado*, 25(1) 63-80. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5330851>
- Rojas, Maylén, Zapata, Johana y Grisales, Hugo. (2009). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior. Medellín, 2008. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 27(2), 198-210. Recuperado de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/fnsp/article/view/924/1871>
- Siddiqui, Anam y Saba, Iram. (2013). Determining the job satisfaction level of the academic staff at tertiary academic institutes of Pakistan. *International Journal of Information, Business and Management*, 5(3), 42-53. Recuperado de <https://ijbm.elitehall.com/index4.htm>
- Ssesanga, Karim y Garrett, Roger. (2005). Job satisfaction of university academics: Perspectives from Uganda. *Higher Education*, 50(1), 33-56. doi: <https://doi.org/10.1007/s10734-004-6346-0>
- Stefano, Silvio, Pinto, María Cristina, Rossini, Viviane y Limongi, Ana Cristina. (2006). Satisfação da qualidade de vida no trabalho com relação aos fatores biopsicossociais e organizacionais: Um estudo comparativo entre docentes das universidades pública e privada. *Revista Ibero Americana de Estratégia*, 5(2), 35-44. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3312/331227108004.pdf>
- Swaminathan, Samanvitha y Jawahar, David. (2013). Job Satisfaction as a Predictor of Organizational Citizenship Behavior: An Empirical Study. *Global Journal of Business Research*, 7(1), 71-80. Recuperado de <https://ssrn.com/abstract=2147886>
- Tinoco, Oscar, Quispe, Carlos y Beltrán, Victor. (2014). Cultura organizacional y satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria. *Industrial Data*, 17(2), 56-66. doi: <https://doi.org/10.15381/idata.v17i2.12048>
- Token, Boran. (2011). Job satisfaction of academic staff: An empirical study on turkey. *Quality Assurance in Education*, 19(2), 156-169. doi: <https://doi.org/10.1108/09684881111125050>
- Triola, Mario. (2009). *Estadística* (10ª ed.). México: Pearson Educación. Recuperado de <https://www.uv.mx/rmipe/files/2015/09/Estadistica.pdf>

- Tu, Leafy, Plaisent, Michel, Bernard, Prosper, y Maguiraga, Lassana. (2005). Comparative age differences of job satisfaction on faculty at higher education level: China and Taiwan. *International Journal of Educational Management*, 19(3), 259-267. doi: <https://doi.org/10.1108/09513540510591039>
- Vega, Andrés y Moyano, Emilio. (2010). Adicción al trabajo, satisfacción laboral y familiar en académicos de una universidad estatal chilena. *Salud & Sociedad*, 1(3), 222-232. doi: <https://doi.org/10.22199/S07187475.2010.0003.00006>
- Xavier, Joseph, Sugumar, Dharmalingam y Jeyaraj, P. (2012). A study on job satisfaction among the academicians across the self-financing arts and science colleges in Tiruchirappalli, South Tamil Nadu, India. *International Journal of Management Research and Review*, 2(10), 1764-1776. Recuperado de [http://ijmrr.com/admin/upload\\_data/journal\\_angapan\\_10oct12.pdf](http://ijmrr.com/admin/upload_data/journal_angapan_10oct12.pdf)
- Yoon, Jiyoung, Park, Soojung y Kim, Dae-Jin. (2020). Assessing the effects of higher-education factors on the job satisfaction of engineering graduates in Korea. *Sustainability*, 12(8). doi: <https://doi.org/10.3390/SU12083342>



## **CAPÍTULO IV: Discusión y conclusiones**

Mediante este trabajo se logró cuatro objetivos: (1) identificar las tendencias de los diseños metodológicos de estudios sobre la SL en el personal docente universitario a partir de una revisión sistemática; (2) identificar el nivel de SL en el profesorado que labora en las facultades de derecho de dos universidades, una pública y otra privada de Lima Metropolitana; (3) comparar los niveles de SL del profesorado de una universidad pública y otra universidad privada de Lima Metropolitana; (4) determinar los factores asociados (condiciones sociodemográficas y laborales) a la SL del profesorado de una universidad pública y otra universidad privada de Lima Metropolitana.

En este capítulo se analizan, se discuten y se dan las conclusiones de los resultados de ambos estudios publicados y su aporte a las Ciencias de la Educación desde cuatro abordajes. El primero, alineado al primer objetivo está orientado al aporte del primer artículo publicado. El segundo, alineado a los últimos tres objetivos del trabajo, aborda el segundo estudio publicado. El tercer abordaje se centra en las conclusiones y sus contribuciones al campo de estudio por medio de los dos estudios publicados y la investigación en conjunto. Finalmente, el cuarto abordaje presenta las limitaciones, las recomendaciones y las posibles futuras líneas de investigación.

### **4.1. Primer abordaje: Discusión y conclusiones del primer estudio**

Para lograr el primer objetivo, se revisó las bases de datos bibliográficas *Proquest* y *Redalyc* (2000-2016), tras un proceso sistemático se seleccionaron 49 artículos sobre la SL del profesorado universitario. Se encontraron más estudios en *Proquest* que en *Redalyc*. Esta diferencia podría deberse a que *Proquest* es una base de datos bibliográfica multidisciplinaria de alcance mundial que abarca 23 subbases de datos de distintos campos de estudio (entre ellas ABI/INFORM,

*Psychology Journals*, ERIC, etc.). *Proquest* indexa revistas científicas electrónicas que es accesible para los miembros de una institución que tengan la suscripción. Por su parte, Redalyc indexa revistas científicas con documentos a texto completo en acceso abierto, pero fundamentalmente del ámbito de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Entre ambas fuentes de información se determinó el interés creciente en publicaciones sobre SL del profesorado universitario en los últimos seis años del período de estudio y se evidenció el predominio de estudios con enfoque cuantitativo. Este último también coincidió en la revisión del estado del arte del objeto de estudio realizada con las bases de datos *Web of Science* y *Scopus* en el mismo período de estudio<sup>3</sup>, con predominio del enfoque cuantitativo. Por lo cual no se puede asegurar que el tipo de fuente de información (base de datos bibliográfica) usado en la revisión sistemática pudo haber direccionado el hecho de que predominen artículos con una perspectiva cuantitativa. Los resultados descritos también coinciden con los estudios de revisión de Viseu et al. (2016) y de Aguilar-Bustamante y Correa-Chica (2017). La superioridad de estudios con enfoque cuantitativo obedecería a que sus metodologías facilitan el manejo de grandes muestras y posibilitan la generalización de los resultados de una muestra a la población. Asimismo, los instrumentos de recolección de datos mayormente utilizados (cuestionarios) permiten el análisis de varias variables en simultáneo con el soporte de la estadística descriptiva, inferencial y multivariada.

Se demostró que el idioma de publicación predominante es el inglés seguido del español. De hecho, este resultado coincide con lo ya evidenciado en estudios desde el siglo pasado, más de la mitad de la literatura científica se escribió en idioma inglés (Price, 1971; Price, 1986). En esta misma línea, se constató que el estudio de la SL del profesorado universitario no se restringe solo a determinadas regiones, sino que provienen de todos los continentes del planeta. Por ello, se

---

<sup>3</sup> Puede revisarse el capítulo I, subsección: Estado del arte de la SL del profesorado universitario en Latinoamérica (2000-2016).

sugiere a las autoridades y líderes de las instituciones de educación superior presten especial atención al constructo de la SL, en el entendido de que el profesorado constituye uno de los pilares más importantes para el desarrollo de todo sistema educativo (Cantón-Mayo y Téllez-Martínez, 2016).

En relación al tipo de uso de los instrumentos de recolección de datos, más de la mitad de los artículos analizados utilizaron instrumentos de investigación que previamente fueron adaptados. Esto quiere decir que toman como base investigaciones preliminares que han propuesto y han validado instrumentos para la medición de la SL. Algunos cuestionarios utilizados por los investigadores fueron: el Cuestionario de Satisfacción de Minnesota (*Minnesota Satisfaction Questionnaire-MSQ*) que se presenta con 20 dimensiones distribuidas en 100 ítems en su forma larga y en 20 ítems en su forma abreviada. Otro instrumento usado es el Índice descriptivo del trabajo (*Job Descriptive Index-JDI*), de cinco factores o dimensiones o componentes, las cuales son trabajo, pago, promociones, supervisión y compañeros de trabajo. Los instrumentos citados son algunos de los cuestionarios ampliamente utilizados en el campo de la psicología I/O desde la década de los 60 del siglo pasado (Aamodt, 2010). Su uso dependerá del tipo de medición que se desea para la SL, ya sea a nivel unidimensional (global), o a nivel multidimensional (por facetas).

Seguidamente, otro importante grupo de artículos estudiados plasman instrumentos de recolección elaborados con autoría propia. Tal es el caso de Álvarez (2007), quien antes de la recolección de datos realizó el análisis psicométrico de confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach y las evidencias de validez de contenido mediante el criterio de expertos, con 10 jueces, y la validez de constructo mediante el análisis factorial confirmatorio. Mientras que, El-Badawy y Magdy (2015) elaboraron un cuestionario con base en otros estudios. Dichos autores realizaron el análisis de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach y la validez de constructo mediante el análisis factorial. Otro caso es el instrumento de encuesta de satisfacción laboral de Estados Unidos

elaborado por Hoyt et al. (2007) con confiabilidad de 0.85 y validez de constructo a través del análisis factorial.

Para identificar artículos que mencionan o presentan la prueba de validez y confiabilidad del instrumento usado, solo se tomaron en cuenta aquellos artículos con enfoque cuantitativo o mixto, excluyendo a los artículos con enfoque cualitativo o a los que usaron datos secundarios. Así, el 42.9% de los artículos seleccionados mencionaron que los instrumentos utilizados cumplen con las propiedades psicométricas de validez y la confiabilidad. Esta última expresión es una medida que indica cuán aceptables son los ítems del cuestionario para capturar las dimensiones (Nunnally, 1978). Por su parte, las evidencias de validez indican que el instrumento mide realmente la(s) variable(s) que pretende(n) medir. Todo instrumento de recolección de datos debe cumplir con las propiedades psicométricas de validez y confiabilidad; caso contrario, los resultados del estudio no deberían tomarse en serio (Hernández et al., 2014).

En este mismo análisis, el 28.6% de los artículos no mencionaron el uso de las propiedades psicométricas; el 26.2%, solo mencionaron la confiabilidad; y el 2.4%, solo la validez. Las evidencias de validez usadas en los artículos analizados fueron las de constructo y contenido, mientras que la medida de confiabilidad más frecuente fue el alfa de Cronbach (Bilge, 2006; Hampton et al., 2013). De aquí la importancia que el público lector considere estas propiedades en un trabajo de investigación cuantitativo o mixto, ya que garantizan la seriedad y la formalidad de los datos recolectados para obtener los resultados válidos y confiables para la comunidad científica.

En relación a los análisis de los tipos de muestreo usados en los artículos seleccionados, existen dos tipos de muestreo en la teoría estadística: el probabilístico o aleatorio, y el no probabilístico o no aleatorio. Ambos tipos de muestreo tuvieron la misma frecuencia de uso en los artículos (36.7%). En el primer tipo de muestreo, las unidades de análisis se eligen aleatoriamente para

obtener una muestra representativa. No obstante, algunos estudios solo mencionan que la selección fue aleatoria sin explicitar la técnica de muestreo utilizado. En el segundo tipo de muestreo, la selección no es aleatoria; es decir, es voluntaria, por conveniencia o intencionada. El 14.3% de los artículos no informaron sobre el procedimiento de muestreo usado en la selección de las unidades de análisis, y el 12.2% de los artículos usaron datos secundarios, por lo que no ha sido necesario explicitar el tipo de muestreo usado. Este análisis permitió evidenciar que, en el campo de la Ciencias Sociales, específicamente en Educación Superior, no existe un comportamiento uniforme sobre el uso del tipo de muestreo, ya sea el aleatorio o el no aleatorio, con una tendencia al uso del muestreo no probabilístico (Etxeberria y Tejedor, 2005).

La discusión final del primer estudio gira en torno a los métodos estadísticos utilizados en los análisis de resultados. Resultó predominante el uso de la estadística descriptiva en sus análisis. Los motivos de su uso mayoritario podrían ser: (a) la facilidad que brinda para organizar, presentar e interpretar la información y, (b) los estudios cuantitativos buscan realizar un análisis exploratorio (descriptivo) de los datos antes de realizar el análisis inferencial. Entre los análisis descriptivos usados se encuentran las tablas univariadas y bivariadas, gráficos de barras, circulares, comparativos y apilados. Asimismo, valores en porcentajes, medidas de resumen como las medidas de tendencia central (promedio) y las medidas de dispersión (desviación estándar). Los análisis descriptivos se centraron en variables sociodemográficas y laborales como la edad, sexo, grado académico obtenido, años de servicio en general y los años de servicio en su institución. En cuanto a los artículos con estudios de enfoque cualitativo, Frías (2006) realizó una investigación cualitativa para conocer en profundidad el grado de SL que tiene el profesorado de la Universidad Pública Española. La autora empleó como herramientas de investigación el grupo de discusión y la entrevista en profundidad. Los estudios con enfoque cualitativo, también denominados estudios fenomenológicos, naturalistas, etnográficos, no

admiten, por lo general un tratamiento estadístico o matemático (Rodríguez et al., 1996).

Respecto al análisis estadístico inferencial en los artículos seleccionados que aplicaron el enfoque cuantitativo y mixto, se analizaron los dos tipos de pruebas, es decir, por un lado, las pruebas paramétricas que requieren del cumplimiento de supuestos para su aplicación, tales como la homogeneidad de varianza y la no autocorrelación de las variables. Por otro lado, están las pruebas no paramétricas o de distribución libre que no requieren del cumplimiento de supuestos acerca de la forma de la distribución de la(s) variable(s), tales como la distribución normal y la prueba de homogeneidad de varianzas. En cuanto a las pruebas estadísticas paramétricas usadas en los artículos, están: el análisis de regresión lineal (para determinar la influencia de una o varias variables independientes hacia la variable dependiente), el análisis de varianza-ANOVA (para probar la igualdad de los promedios entre dos o más poblaciones y ver la influencia del factor), el análisis de correlación de Pearson (para determinar la relación entre dos variables cuantitativas), la prueba  $t$  y la prueba  $Z$  (estas dos últimas para realizar una prueba de la diferencia de medias). En cuanto a las técnicas estadísticas multivariadas paramétricas, se usaron con menor frecuencia que no supera el 10% de los casos. Entre las principales se encuentran el análisis factorial exploratorio (usadas para el desarrollo y validación de test o instrumentos), el modelo de ecuaciones estructurales (para encontrar relaciones y predicciones subyacentes de variables latentes o constructos), el análisis de regresión jerárquica (para predecir la variable dependiente introduciendo la variable independiente jerárquicamente) y la correlación canónica (cuyo interés es medir la asociación entre dos grupos de variables). Se concluye que las pruebas estadísticas que corresponden al análisis de una o dos variables son usadas con mayor frecuencia que las pruebas con más de dos variables (técnicas multivariadas). Es decir, se usan con menos frecuencia aquellas pruebas que analizan grandes cantidades de variables al mismo tiempo, como el modelo de ecuaciones estructurales, el MANOVA, entre otras.



Entre las principales pruebas no paramétricas usadas están el análisis de correlación de rangos de Spearman (para medir la fuerza y la relación entre dos variables desde una escala ordinal) y la prueba chi cuadrado de Pearson (para determinar la existencia de independencia entre dos variables cualitativas). Se comprobó el escaso empleo de las pruebas no paramétricas en estudios que competen a la SL del profesorado universitario en comparación con las pruebas paramétricas. Esto puede responder al desconocimiento por parte de los equipos investigadores o porque se cree que para el uso de pruebas paramétricas no exigen supuestos o condiciones que deben cumplir las variables utilizadas antes de realizar el análisis inferencial.

#### **4.2. Segundo abordaje: Discusión y conclusiones del segundo estudio**

El cumplimiento del objetivo 1 de este trabajo, que corresponde a la primera fase, permitió abrir paso para el logro de los tres objetivos siguientes desarrollados en la segunda fase del estudio (estudio empírico). El objetivo (2) fue identificar el nivel de SL en el profesorado que labora en la Facultad de Derecho de una universidad pública y en el de una universidad privada ubicadas en Lima Metropolitana. Esto conllevó a realizar un análisis descriptivo a partir de las respuestas de los participantes, los cuales estuvieron constituidos por dos grupos de docentes universitarios. El primer grupo estuvo conformado por el profesorado que pertenece a la Facultad de Derecho y Ciencia Política de una universidad estatal o nacional (universidad pública), mientras que el segundo grupo estuvo formado por docentes que pertenecen a la Facultad de Derecho de una universidad privada (universidad privada). A continuación, se explica y se analiza cada resultado del estudio.

Existe mayor porcentaje de docentes de sexo masculino en ambos grupos. En cuanto a las características del grupo etario, la mayoría de los docentes de la universidad pública son adultos mayores (de 60 años a más), mientras que en la

universidad privada predominan docentes adultos (30 a 59 años). Estos resultados evidencian que hay mayor población de docentes jóvenes en la universidad privada en comparación con los docentes de la universidad pública. Hay mayor porcentaje de docentes en la categoría laboral de principal para ambas universidades. Esta categoría de principal es la más alta en el sistema universitario peruano, según el artículo 83 de la Ley Universitaria N.º 30220 (2014). La explicación a estos resultados es que la muestra elegida involucra a docentes ordinarios o permanentes en ambas universidades con el 75% de docentes con más de 15 años de experiencia laboral. Por ello, existe la motivación del profesorado de tener un ascenso en su carrera docente, ya sea para tener prestigio profesional y/o para mejorar sus condiciones salariales. En cuanto al grado académico, el 40% de docentes de la universidad pública tiene el grado académico de doctor, mientras que hay mayor frecuencia porcentual de docentes que tienen el grado académico de magíster en la universidad privada (50%). La lógica es la misma que en el análisis anterior, cuanto mayor grado académico alcanza el profesorado universitario, mayor será el prestigio profesional y el nivel salarial que perciba.

El análisis descriptivo de la escala de SL se realizó a partir de la descripción de los ítems del instrumento de recolección de datos adaptado al contexto limeño. Se apreció que el ítem 9 (“Me siento orgulloso con los logros obtenidos en mi trabajo”) y el ítem 12 (“Me siento a gusto por los logros que obtengo por mi trabajo”) obtuvieron promedios más altos; dichos ítems resultaron mejor valorados por el cuerpo docente de ambas universidades. En contraposición, el ítem 13 (“Me siento a gusto con el sueldo que recibo por el trabajo que realizo”), el ítem 15 (“Me siento a gusto porque mi sueldo está por encima del promedio con otras universidades”) y el ítem 16 (“Siento que mi remuneración está en proporción con la cantidad de trabajo que realizo”) adquirieron las medias más bajas en ambos grupos. Las dimensiones mejor valoradas por los docentes de la universidad pública son el “reconocimiento”, con 16.3 de promedio y el logro con 16.1. Para los docentes de la universidad privada, las dimensiones mejor

valoradas son el “logro” y las “condiciones de trabajo”, ambas con 16.1 de promedio. Se evidenció la satisfacción con los logros obtenidos en el trabajo y los logros que obtienen producto del trabajo. Además, los docentes sienten que tienen las facilidades para concretar las tareas asignadas y aspiran a tener mayor oportunidad para alcanzar sus metas profesionales. Contrario a ello, para ambos grupos de docentes, la dimensión menos valorada es la de “compensación”, con una media de 9.4 para los docentes de la universidad pública y 10.9 para los docentes de la universidad privada. De acuerdo a los ítems del 13 al 16 del cuestionario<sup>4</sup>, los docentes perciben una insatisfacción con los ingresos percibidos por el ejercicio de la docencia, así como la no existencia de igualdad en el reconocimiento económico entre colegas, insatisfacción que se explica porque el sueldo está por debajo del promedio con otras universidades y que la remuneración no guarda relación con la cantidad de trabajo que realizan. Desde una mirada descriptiva, los docentes de ambas universidades tienen similares niveles de SL con puntuación directa promedio de 69.3 para el profesorado de la universidad pública y 71.8 para el profesorado de la universidad privada.

El siguiente nivel de análisis de la segunda fase (estudio empírico) fue el análisis inferencial que cubre los últimos dos objetivos. Los principales resultados fueron: (1) No existe diferencia significativa en el grado de SL en el profesorado de la Facultad de Derecho de una universidad pública y de otra universidad privada. (2) Para la dimensión “condiciones de trabajo” existe una diferencia significativa de las puntuaciones obtenidas entre el profesorado de la Facultad de Derecho de una universidad pública y de otra universidad privada. (3) Los factores formación académica, categoría laboral, grupo etario y sexo no están asociados con la SL del profesorado universitario. (4) El reconocimiento, las condiciones de trabajo, el logro, la compensación y las oportunidades de promoción están relacionadas con la SL a nivel global del profesorado universitario.

---

<sup>4</sup> El instrumento de SL se encuentra en el anexo 4.

Con estos resultados se ha logrado cubrir los objetivos: (3) comparar los niveles de SL del profesorado de ambas universidades; y (4) determinar los factores (sociodemográficos, laborales y académicos) asociados a la SL del profesorado de la Facultad de Derecho de una universidad pública y de la otra universidad privada. Para ello, se plantearon las siguientes tres hipótesis de investigación: Hipótesis 1: Existe diferencia entre los niveles de SL del profesorado de la Facultad de Derecho de una universidad pública y el de otra universidad privada. Hipótesis 2: La formación académica, la categoría laboral y el sexo del profesorado de la Facultad de Derecho se asocian con la SL, mientras que el grupo etario no se asocia con la SL. Hipótesis 3: Las dimensiones de la SL (reconocimiento, logro, compensación, condiciones de trabajo y oportunidades de promoción) están asociadas con el nivel global de la SL del profesorado de la Facultad de Derecho.

Para verificar el cumplimiento de la Hipótesis 1, se empleó la prueba paramétrica *t* de *Student* para muestras independientes, pues las variables analizadas (puntuaciones directas en general) se aproximan a una distribución normal gracias a la prueba de Shapiro-Wilk. Se comparó las puntuaciones directas de la SL entre docentes de la universidad pública y la privada, el cual se demostró que no existe diferencia significativa entre los niveles de SL del profesorado de las Facultades de Derecho de las universidades contrastadas. Por ello, no se confirma lo planteado en la Hipótesis 1. Este resultado no coincide con los de Stefano et al. (2006) y Khalid et al. (2012), quienes concluyeron que el cuerpo docente de universidades privadas está más satisfecho laboralmente que el profesorado de universidades públicas.

En cuanto a la comparación de la SL por cada dimensión, se halló una diferencia significativa de los niveles de SL en la dimensión “condiciones de trabajo” ( $U = 624$ ,  $p < .05$ ). A fin de determinar el grado de superioridad de la medición de SL de esta dimensión en docentes de la universidad privada sobre la pública, que revela la diferencia significativa descrita, se presenta la magnitud del tamaño del

efecto. Su medición de este último en contrastes no paramétricos (caso de la prueba U de Mann-Whitney) se da mediante la expresión  $A = \frac{n_1 * n_2 - U}{n_1 * n_2}$  (Ruscio y Mullen, 2012; Li, 2016). Donde  $n_1 = 40$ , es el tamaño del grupo 1 (universidad pública),  $n_2 = 58$ , es el tamaño del grupo 2 (universidad privada) y  $U = 624$  es el valor del estadístico de la prueba. Reemplazando los valores se obtiene el valor de  $A = 0.73$ . Se concluye que existe un 73 % de posibilidades de que un docente participante de la universidad privada seleccionado al azar obtenga una puntuación mayor de la SL en las “condiciones de trabajo” que un docente participante de la universidad pública, seleccionado al azar. Esto se considera un gran tamaño de efecto entre los dos grupos respecto a este resultado estadístico.

En relación al párrafo anterior, el profesorado de la universidad privada tiene mayor satisfacción por las “condiciones de trabajo” que ofrece la universidad tales como condiciones materiales de luz artificial, equipos y ventilación, condiciones del entorno ambiental, condiciones organizativas de horarios laborales, descansos, condiciones de seguridad y limpieza. Para las dimensiones “reconocimiento”, “logro”, “compensación” y “oportunidades de promoción” no se encontraron diferencias significativas entre los docentes de la universidad pública y privada. Tomando en consideración estos resultados, se considera adecuada la intervención de las autoridades universitarias para mejorar las condiciones de trabajo de los docentes de la Facultad de Derecho de la universidad pública. Esta intervención consistiría en gestionar la mejora de la infraestructura y, además, acrecentar la comunicación con los docentes, lo que podría generar empatía para incrementar los niveles de SL y, por tanto, la calidad de la enseñanza.

El objetivo (4) consistió en determinar si los distintos factores sociodemográficos, laborales y académicos propuestos están asociados a la SL del profesorado de las dos universidades peruanas del estudio; para tal efecto se utilizaron las pruebas  $t$  (para muestras independientes) y el análisis de varianza (ANOVA para más de dos muestras independiente). Se verificó si la formación académica

lograda (licenciado, magíster, doctor) y la categoría laboral (auxiliar, asociado, principal) están asociadas a la SL del profesorado universitario. Se concluyó que la formación académica y la categoría laboral del profesorado no están asociadas con la SL. Sin embargo, Eyupoglu y Saner (2009) y Oshagbemi (2003) encontraron que el rango académico afecta los niveles de satisfacción asociados con el avance, la compensación, los compañeros de trabajo y la variedad para los académicos. Los resultados del presente estudio indican que, pese a que el profesorado tenga la más alta formación académica o la más alta categoría laboral en el sistema universitario peruano, no necesariamente tendrá mayores niveles de SL.

También se evidenció que no existe una diferencia estadísticamente significativa entre las puntuaciones de la SL del grupo etario (adulto, adulto mayor) al que pertenece el profesorado universitario. Estos resultados coinciden con los estudios de Tu et al. (2005) y Oshagbemi (2003); de modo general, no existe diferencia significativa de la SL en las distintas edades del personal docente. De manera antagónica, los resultados de Toker (2011) muestran que, en grupos de edad a partir de los 61 años, los niveles promedio de SL son significativamente más altos que entre el profesorado de 21-40 años. Otro de los factores analizados en el estudio fue el sexo, cuyos resultados también evidenciaron que no hay diferencia estadísticamente significativa entre los niveles de la SL del profesorado masculino y femenino, coincidiendo con El-Badawy y Magdy (2015), Toker (2011) y Oshagbemi (2003). Estos resultados no confirman la Hipótesis 2.

Finalmente, los factores laborales de “reconocimiento”, “condiciones de trabajo”, “logro”, “compensación” y “oportunidades de promoción” están relacionados con la SL a nivel global del profesorado universitario. Este resultado implica que, a mayor nivel de satisfacción en cada dimensión, mayor será la SL a nivel global del profesorado universitario; aquí se confirma la Hipótesis 3. En esta línea, varios autores como Eyupoglu y Saner (2009), Maita et al. (2011) y Xavier et al. (2012)

enfataron la importancia de la compensación para mejorar los niveles de la SL de los docentes universitarios.

### **4.3. Tercer abordaje: Contribuciones**

El presente trabajo sirve como aporte original a la temática de la SL del profesorado universitario según las siguientes contribuciones:

#### **Contribuciones al campo de estudio:**

El enfoque cuantitativo aplicado en esta investigación enfatiza la teoría sustantiva que, según Sautu et al. (2005) se refiere a los conceptos o proposiciones teóricas específicas de la parte de la realidad social que se pretende estudiar, el cual están alineados con el positivismo. Por su parte, las investigaciones cualitativas tienen mayor énfasis en aspectos epistemológicos y en planteamientos axiológicos. Por ello, a partir del enfoque cuantitativo se definieron los problemas, los objetivos, las orientaciones metodológicas y las hipótesis de investigación el cual, al término del estudio, constituyeron una contribución teórica al campo de la SL en el profesorado universitario. En esa línea, las primeras contribuciones fueron el haber realizado la revisión del estado del arte de la SL del profesorado universitario en el ámbito latinoamericano y la revisión sistemática de la SL (primer estudio publicado). Ambos estudios evidenciaron que no existe una teoría unificada para definir y medir la SL. Es decir, aún es incipiente la sistematización teórica de la SL en el contexto de docentes universitarios. No obstante, este constructo se ha consolidado en el campo de la psicología I/O cuyo propósito principal es aumentar la productividad y bienestar de los trabajadores. Sus raíces de esta disciplina se encuentran en los primeros años del siglo XX desde EUA hacia el mundo, el cual se ha ido consolidando gracias a la contribución de autores como: Dill Scott, Moore, Ream, los esposos Gilbreth, Skinner, Smith, Weiss, Dawis, Lofquist, England Spector, Hulin, Locke y otros investigadores

(Spector, 2002; Aamodt, 2010). Los diversos estudios realizados por estos personajes formularon varias formas de medición de la SL, desde una mirada global hasta una por facetas o dimensiones.

Asimismo, producto de la revisión del estado del arte y de la revisión sistemática se identificó una escasez de estudios sobre la SL del profesorado en el ámbito de América Latina y especialmente en el ámbito peruano. Este trabajo, con el primer estudio publicado, brindó un panorama claro de las metodologías de estudios de las contribuciones de la SL de profesores universitarios. Es decir, el énfasis del primer estudio fue identificar las tendencias metodológicas de los estudios sobre SL en el personal docente universitario a partir de una revisión sistemática de la literatura. Se demostró que existen múltiples formas para realizar el diseño metodológico de una investigación enfocada en la temática de este trabajo. No existe un patrón establecido, tanto en el uso del instrumento de recolección de datos como en el uso de métodos de análisis de información. Lo recurrente para las investigaciones cuantitativas es el uso de la encuesta como técnica de recolección de datos; contrario a las cualitativas, que ofrecen técnicas como las entrevistas en profundidad, grupos de enfoque, observación, entre otras.

La segunda contribución al campo de estudio de la SL del profesorado se dio con el estudio cuantitativo empírico. En línea al diseño de investigación aplicado por Stratemeyer (2001), el presente estudio logró responder al problema de investigación planteado, el cual identificó los factores asociados a la SL del profesorado universitario de dos universidades limeñas con el uso de la estadística descriptiva e inferencial. En concreto, los niveles de SL de los docentes de la universidad pública como privada son similares, a excepción de la dimensión “condiciones de trabajo”. Aquí, el profesorado de la universidad privada tiene mejores niveles de SL que los profesores de la universidad pública. Asimismo, se demuestra que las variables



sociodemográficas y laborales: grupo etario, sexo, categoría laboral y formación académica no se asocian con los niveles de la SL del profesorado.

A través de los estudios abordados se configuró una pluralidad metodológica (estudio de revisión sistemática y estudio cuantitativo) enfocado en el objeto de estudio de este trabajo que es la SL del profesorado universitario. La metodología de revisión sistemática usada en el primer estudio, cuyo objetivo fue identificar las tendencias metodológicas de los estudios seleccionados, permitió conocer las distintas maneras de enfocar el método en los estudios de la SL. De allí, se identificó y se obtuvo el instrumento de recolección de datos que luego de un proceso de adaptación seguido se pudo utilizar para el segundo estudio (con metodología cuantitativa). El procedimiento metódico y sistemático de la adaptación del instrumento permitió obtener las evidencias las propiedades psicométricas de validez y confiabilidad. El instrumento citado se encuentra disponible en el anexo 4 para que estudios futuros, similares al contexto de este trabajo, puedan utilizarlo previa autorización del autor. Con todo ello, tras la revisión sistemática y el proceso de adaptación del instrumento para el estudio empírico se ha intentado cubrir para de la escasez de literatura de la SL del profesorado en el contexto latinoamericano y, particularmente en el peruano.

### **Contribuciones prácticas:**

La SL del profesorado se ha convertido en un tema crucial para las universidades que se interesan por el bienestar de su personal docente para evaluar cuán satisfecho se encuentra en su ambiente laboral. Este accionar adquiere mayor relevancia en el contexto de licenciamiento de las universidades peruanas por parte de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU). Esta entidad, avalada por la Ley Universitaria N.º 30220 (2014), es responsable del licenciamiento mediante el cumplimiento de ocho condiciones básicas de calidad (CBC), las cuales son

un grupo de estándares mínimos que toda universidad debe tener para lograr el licenciamiento institucional. Este procedimiento integra mecanismos de protección y busca asegurar que los estudiantes obtengan un servicio educativo de calidad con docentes calificados. Las ocho CBC son: (I) existencia de objetivos académicos, grados y títulos a otorgar, y planes de estudio correspondientes; (II) oferta educativa compatible con los instrumentos de planeamiento; (III) infraestructura y equipamiento adecuado al cumplimiento de sus funciones; (IV) líneas de investigación a ser desarrolladas; (V) disponibilidad de personal docente calificado con no menos del 25% de docentes a tiempo completo; (VI) servicios educacionales complementarios básicos; (VII) mecanismos de mediación e inserción laboral; y (VIII) transparencia en sus actividades (SUNEDU, 2016). En este proceso, la participación del profesorado es vital para el cumplimiento de la mayoría de las CBC, por lo que es importante que se encuentre satisfecho laboralmente.

Como ya se mostró anteriormente, el nivel de SL del profesorado juega un papel importante en el proceso educativo universitario. Por ello, se presentan algunas consideraciones para mejorar o incrementar los niveles de la SL del profesorado universitario tomando en cuenta las cinco dimensiones configuradas en el instrumento de medición.

(1) Para incrementar el nivel de SL del “reconocimiento” es necesario que las autoridades universitarias, en coordinación con sus unidades académicas, implementen dentro de su plan anual de actividades un sistema de reconocimiento que podría consistir en valorar la trayectoria de la carrera docente, la experiencia, las competencias, la investigación y los conocimientos alcanzados. Todo esto de manera transparente y meritocrática, para incentivar las mejores prácticas profesionales con innovación y excelencia profesional.

(2) Referente a las “condiciones de trabajo”, las autoridades universitarias deben asegurarse que el profesorado cuente con el asesoramiento adecuado

para que conozcan sus deberes y sus derechos. Asimismo, dentro de sus posibilidades, las autoridades universitarias deben mejorar las condiciones físicas del ambiente de trabajo y las condiciones laborales tales como horarios laborales, descansos, seguridad, limpieza, equipos, ventilación, etc. En este estudio, las “condiciones de trabajo” estuvieron orientadas especialmente a aspectos físicos. Sin embargo, es necesario considerar un aspecto intangible, que es la comunicación entre el personal académico. Es decir, toda institución debe desarrollar un conjunto de estrategias de comunicación interna que promuevan la participación de los docentes dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje. Esto ayudaría a obtener resultados óptimos de su SL y, por tanto, a alcanzar estándares de calidad que impulsen al profesorado a desempeñar sus funciones de manera idónea (Ramírez y Benítez, 2012).

(3) Para la dimensión “logro”, las autoridades deben brindar la oportunidad para que el profesorado alcance sus metas profesionales. Las autoridades, bajo cuya jurisdicción trabaja el personal docente, deben asignar claramente las tareas de manera justa y equitativa para que los docentes universitarios logren sus objetivos a nivel individual, grupal e institucional.

(4) La siguiente dimensión es la “compensación”, es decir, aquella que tiene que ver con el sueldo o el reconocimiento económico por el trabajo que realiza. Este debe ser equitativo frente a sus colegas de dentro y fuera de la institución. Esto en la misma línea de Maita et al. (2011), Khalid et al. (2012) y Xavier et al. (2012), quienes sugieren que el Estado y las universidades deben promover una atención estratégica a la compensación, porque juega un rol importante en la SL del profesorado universitario. Esto podría evitar el pluriempleo y la dispersión de capacidades intelectuales al trabajar en varios centros laborales. El profesorado podría concentrarse laboralmente en una sola universidad, realizaría una carrera docente y de investigación que garantice al máximo la mejora de la calidad educativa en el sistema universitario.

(5) Finalmente, sobre la dimensión “oportunidades de promoción”, el artículo 83 de la Ley Universitaria N.º 30220 (2014) establece los requisitos para la promoción de la carrera docente. Sin embargo, para que el profesorado tenga niveles altos de SL, se debe garantizar que estas promociones se den de manera justa, responsable y transparente, con criterios académicos, evitando sesgos político-institucionales y la práctica del tráfico de influencias.

En suma, si se pone la debida atención a cada dimensión analizada en este trabajo, entonces se podría incrementar los niveles de la SL del profesorado universitario y, por tanto, mejorar la calidad en la enseñanza en el sistema universitario nacional e internacional.

#### **4.4. Cuarto abordaje: Limitaciones, recomendaciones y posibles futuras líneas de investigación**

Una limitación de la primera fase de este trabajo, que tiene que ver con la revisión sistemática de literatura, fue que solo se tomaron en cuenta las bases de datos bibliográficas *Proquest* y *Redalyc*. Por ello, se recomienda que estudios posteriores utilicen otras fuentes de información para este tipo de revisiones, tales como *Dimensions*, *Scopus*, *Web of Science*, *Microsoft Academic*, *Dialnet*, *Scielo*, entre otras. Asimismo, se recomienda que futuros trabajos aborden estudios de revisiones sistemáticas y metaanálisis de tendencias temáticas relacionadas con la SL del profesorado universitario. De la misma manera se debe valorar la realización de estudios bibliométricos y cienciométricos para identificar a los agentes participantes del dominio de investigación de la SL del profesorado universitario, tales como las principales revistas que publican sobre la SL, autores e instituciones más productivos sobre la temática, la estructura intelectual mediante la cocitación y el acoplamiento bibliográfico de autores y la estructura social mediante las redes de colaboración entre los distintos niveles de agregación.

En cuanto a la segunda fase de este trabajo (estudio empírico con enfoque cuantitativo), las limitaciones fueron: (1) La muestra se concentró en una unidad académica por cada universidad, por lo que es necesario replicar el estudio en otras facultades o unidades académicas de las universidades con el fin de contrastar los resultados obtenidos. (2) En el proceso de recolección de datos hubo resistencia de cierto sector del profesorado de la universidad pública y de la universidad privada a responder al cuestionario. (3) Posiblemente producto de las dos limitaciones anteriores, se presentó otra limitación que tiene que ver con la cantidad de participantes, el cual fue de 98 docentes. Esto causó la imposibilidad de usar las técnicas del análisis factorial para el proceso de validación de constructo del instrumento, pues para el uso de esta técnica se recomienda obtener al menos cinco observaciones por cada ítem del cuestionario y, evitar su uso con menos de 100 observaciones (Méndez-Martínez y Rondón-Sepúlveda, 2012).

Con el ánimo de recomendar futuras líneas de investigación relacionadas con las tendencias temáticas de la SL del profesorado universitario, se realizó un breve análisis de las estructuras conceptuales que se relacionan con la SL en los últimos cuatro años (2016-2019) desde *Web of Science*. Se pudo identificar las palabras clave usadas con más frecuencia en los documentos sobre la SL en categorías educativas de nivel superior (Figura 1). El mapa de visualización permitió evidenciar la evolución de los tópicos más importantes relacionados con el dominio de investigación de SL en educación, según el año promedio de publicación del documento.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aamodt, M. G. (2010). *Psicología industrial/organizacional* (6.<sup>a</sup> ed.). Cengage Learning™.
- Abad, F., Garrido, J., Olea, J. y Ponsoda, V. (2006). *Introducción a la psicometría*. Universidad Autónoma de Madrid.  
[http://aprendeenlinea.udea.edu.co/lms/investigacion/file.php/39/ARCHIVO\\_S\\_2010/PDF/IntPsicometria\\_aristidesvara\\_1\\_.pdf](http://aprendeenlinea.udea.edu.co/lms/investigacion/file.php/39/ARCHIVO_S_2010/PDF/IntPsicometria_aristidesvara_1_.pdf)
- Aguilar-Bustamante, M. C. y Correa-Chica, A. (2017). Análisis de las variables asociadas al estudio del liderazgo: Una revisión sistemática de la literatura. *Universitas Psychologica*, 16(1), 1-13.  
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-1.avae>
- Aguilar-Morales, N., Magaña, D. E. y Guzmán, C. (2015). Satisfacción laboral en profesores investigadores universitarios. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 8(6), 11-28. <https://bit.ly/2SP3xX9>
- Álvarez, D. (2007). Satisfacción y fuentes de presión laboral en docentes universitarios de Lima metropolitana. *Persona*, (010), 49-97.  
<https://doi.org/10.26439/persona2007.n010.913>
- Angarita, J.-L. y Mateo, M.-C. (2011). El reto de acometer un doctorado: Modelos de doctorado y tesis doctoral. *ORBIS*, 20, 149–177.  
<http://www.revistaorbis.org/pdf/20/art6.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación, administración economía, humanidades y ciencias sociales* (3.<sup>a</sup> ed.). Pearson Educación.  
<http://bitly.ws/dXDX>
- Bilge, F. (2006). Examining the Burnout of Academics in Relation to Job Satisfaction and Other Factors. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 34(9), 1151-1160.  
<https://doi.org/10.2224/sbp.2006.34.9.1151>

- Cantón-Mayo, I. y Téllez-Martínez, S. (2016). La Satisfacción Laboral y Profesional de Los Profesores. *Revista Lasallista de Investigación* 13(1), 214–226. <https://doi.org/10.22507/rli.v13n1a18>
- De Lima, A. V., Souza, A. M., Picollo, J. D., Josende da Silva, A. C. y Zinini, R. R. (2016). Avaliação Institucional com Docentes Universitários: Um Estudo de Caso. *Espacios*, 37(05), E-1. <http://www.revistaespacios.com/a16v37n05/163705e1.html>
- DiClemente, D. F. y Hantula, D. A. (2000). John Broadus Watson, I-O psychologist. *The Industrial-Organizational Psychologist*, 37(4), 47-55.
- El Badawy, T. A. y Magdy, M. M. (2015). Assessing the impact of emotional intelligence on job satisfaction: An empirical study on faculty members with respect to gender and age. *International Business Research*, 8(3), 67-78. <https://doi.org/10.5539/ibr.v8n3p67>
- Esteban, F. R. (2015). Cultura organizacional, compromiso cristiano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, 5(2), 57-74. <https://doi.org/10.17162/au.v0i2.99>
- Etxeberria, J. y Tejedor, J. (2005). *Análisis descriptivo de datos en educación*. La Muralla.
- Eyupoglu, S. Z., y Saner, T. (2009). Job satisfaction: Does rank make a difference? *African Journal of Business Management*, 3(10), 609-615. <https://academicjournals.org/journal/AJBM/article-abstract/25AB6FF18399>
- Ferro, J. y Gómez, G. A. (2015). Relación entre la satisfacción laboral, el contrato psicológico, el tipo de vinculación y la antigüedad: Evidencias en educación superior. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 8(7), 43-59. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2662711](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2662711)
- Frías, R. (2006). Estudio de satisfacción del profesorado en la universidad pública española. *Empiria*, (11), 175-201. <https://doi.org/10.5944/empiria.11.2006.1113>



- Gómez-Vargas, M., Galeano-Higueta, C. y Jaramillo-Muñoz, D. A. (2015). El estado del arte: una metodología de investigación. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 6(2), 423-442.  
<https://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/RCCS/article/view/1469>
- Hampton, G. M., Peterson, R. T. y Wolf, M. (2013). The effects of consumption and work satisfaction on the life of professionals: The case of university professors. *International Journal of Marketing Studies*, 5(3), 1-12.  
<https://doi.org/10.5539/ijms.v5n3p1>
- Hoyt, J. E., Howell, S. L. y Eggett, D. (2007). Dimensions of part-time faculty job satisfaction: Development and factor analysis of a survey instrument. *MPAEA Journal of Adult Education*, 36(2), 23-34.  
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ891067.pdf>
- International Test Commission. (2017). *The ITC Guidelines for Translating and Adapting Tests*. Second edition.  
[https://www.intestcom.org/files/guideline\\_test\\_adaptation\\_2ed.pdf](https://www.intestcom.org/files/guideline_test_adaptation_2ed.pdf)
- Jordan, G., Miglič, G., Todorović, I., y Marič, M. (2017). Psychological Empowerment, Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Lecturers in Higher Education: Comparison of Six CEE Countries. *Organizacija*, 50(1), 17–32. <https://doi.org/10.1515/orga-2017-0004>
- Khalid, S., Zohaib, M. y Mahmood, B. (2012). Job Satisfaction among Academic Staff: A Comparative Analysis between Public and Private Sector Universities of Punjab, Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 7(1), 126-136. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v7n1p126>
- Ley N° 30220. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 09 de julio de 2014.
- Li, J. C. H. (2016). Effect size measures in a two-independent-samples case with nonnormal and nonhomogeneous data. *Behavior Research Methods*, 48(4), 1560–1574. <https://doi.org/10.3758/s13428-015-0667-z>
- Lozano-Paz, C. y Reyes-Bossio, M. (2017). Docentes Universitarios: Una mirada desde la autoeficacia general y engagement laboral. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria* 11(1), 134-148.  
<https://revistas.upc.edu.pe/index.php/docencia/article/view/503>

- Maita, H., Rodríguez, D., Gutiérrez, L. y Núñez, L. (2011). Factores de satisfacción laboral en los docentes del núcleo bolívar de la universidad de oriente. *SABER. Revista Multidisciplinaria del Consejo de Investigación de la Universidad de Oriente*, 23(2) 147-151.
- Manterola, C. (2009). Revisión sistemática de la literatura. Síntesis de la evidencia. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 20(6), 897-903.  
<https://www.elsevier.es/es-revista-revista-medica-clinica-las-condes-202-pdf-X0716864009322555>
- Marqueze, E. C. y Castro, C. R. (2009). Satisfação no trabalho e capacidade para o trabalho entre docentes universitários. *Psicologia em Estudo*, 14(1), 75-82. <https://doi.org/10.1590/S1413-73722009000100010>
- Marston, S. H. y Brunetti, G. J. (2009). Job Satisfaction of Experienced Professors at a Liberal Arts College. *Education*, 30(2), 323-347.  
<https://eric.ed.gov/?id=EJ871668>
- Matías, A. y Hernández, A. (2014). Positivismo, Dialéctica Materialista y Fenomenología: Tres enfoques filosóficos del método científico y la investigación educativa. *Actualidades Investigativas en Educación*, 14(3), 1-20. <https://doi.org/10.15517/aie.v14i3.16155>
- Méndez-Martínez, C., y Rondón-Sepúlveda, M. A. (2012). Introducción al análisis factorial exploratorio. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 41(1), 197–207.  
[https://doi.org/10.1016/s0034-7450\(14\)60077-9](https://doi.org/10.1016/s0034-7450(14)60077-9)
- Mohd Razali, N. y Bee Wah, Y. (2011). Power comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors and Anderson-Darling tests. *Journal of Statistical Modeling and Analytics*, 2(1), 21–33.
- Morán, G. y Alvarado, D. (2010). *Métodos de investigación*. Pearson Educación.  
<https://mitrabajodegrado.files.wordpress.com/2014/11/moran-y-alvarado-metodos-de-investigacion-1ra.pdf>
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory* (2.<sup>a</sup> ed.). McGraw-Hill.
- Oshagbemi, T. (2003). Personal correlates of job satisfaction: Empirical evidence from UK universities. *International Journal of Social Economics*, 30(11), 1210-1232. <https://doi.org/10.1108/03068290310500634>

- Padilla, L. E., Jiménez, L. y Ramírez, M. (2013). La satisfacción laboral en el personal académico y su relación con la intención de abandonar la profesión. *Perfiles Educativos*, 35(141), 8-25.  
[https://doi.org/10.1016/S0185-2698\(13\)71832-4](https://doi.org/10.1016/S0185-2698(13)71832-4)
- Price, D. J. S. (1971). The expansion of scientific knowledge. *Annals of The New York Academy of Sciences*, (184), 257-259.  
<https://doi.org/10.1111/j.1749-6632.1971.tb41329.x>
- Price, D. J. S. (1986). *Little Science, big science...and beyond*. University Press.
- Pujol-Cols, L. J. (2016). Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 14(2), 261-292. <http://dx.doi.org/10.4995/redu.2016.5974>
- Ramírez, A. L. y Benítez, J. P. (2012). Satisfacción Laboral en una institución educativa de nivel superior del Estado de México. *Acta Universitaria*, 22(8): 33-42. <https://doi.org/10.15174/au.2012.376>.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (15.<sup>a</sup> ed.). Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Rodríguez, G., Gil, J. y García, E. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Ediciones Aljibe.
- Ruscio, J. y Mullen, T. (2012). Confidence Intervals for the Probability of Superiority Effect Size Measure and the Area Under a Receiver Operating Characteristic Curve. *Multivariate Behavioral Research*, 47(2), 201-223.  
<https://doi.org/10.1080/00273171.2012.658329>
- Sautu, R., Boniolo, P., Dalle, P. y Elbert, R. (2005). La construcción del marco teórico en la investigación social. *Manual de metodología. Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología*. CLACSO, Colección Campus Virtual.
- Ssesanga, K., y Garrett, R. M. (2005). Job satisfaction of university academics: Perspectives from Uganda. *Higher Education*, 50(1), 33-56.  
<https://doi.org/10.1007/s10734-004-6346-0>
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction. Application, Assessment, Causes, and Consequenses*. SAGE Publications.

<https://doi.org/10.4135/9781452231549>

Spector, P. (2002). *Psicología industrial y organizacional: investigación y práctica*. Manual Moderno.

Stefano, S. R., Pinto, M. C., Rossini, V. y Limongi, A. C. (2006). Satisfação da qualidade de vida no trabalho com relação aos fatores biopsicossociais e organizacionais: Um estudo comparativo entre docentes das universidades pública e privada. *Revista Ibero-Americana de Estratégia*, 5(2), 35-44.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=331227108004>

Stratemeyer, A. W. (2001). *The relationship of rewards, professionalism, market orientation, job satisfaction and service quality among professional service providers: The case of college professors* [Tesis doctoral]. State University.

Swaminathan, S., y Jawahar, P. (2013). Job Satisfaction as a Predictor of Organizational Citizenship Behavior: An Empirical Study. *Global Journal of Business Research*, 7(1), 71-80.

SUNEDU (2016). *Manual de instrucciones: presentación de solicitud para el licenciamiento institucional*. <https://bit.ly/3h5L6aK>

Toker, B. (2011). Job satisfaction of academic staff: An empirical study on turkey. *Quality Assurance in Education*, 19(2), 156-169.

<https://doi.org/10.1108/09684881111125050>

Triola, M. (2009). *Estadística* (10.<sup>a</sup> ed.). Pearson Educación.

<https://www.uv.mx/rmipe/files/2015/09/Estadistica.pdf>

Trivellas, P., y Dargenidou, D. (2009). Organisational culture, job satisfaction and higher education service quality. *TQM Journal*, 21(4), 382-399.

<http://doi.org/10.1108/17542730910965083>

Tu, L., Plaisent, M., Prosper, B. y Maguiraga, L. (2005). Comparative age differences of job satisfaction on faculty at higher education level: China and Taiwan. *International Journal of Educational Management*, 19(3), 259-267.

<https://doi.org/10.1108/09513540510591039>

Universia Perú (03 de diciembre de 2017). Conoce las 10 carreras más demandadas en Perú. <https://bit.ly/3eJTYRF>

- Van De Water, T. J. (1997). Psychology's entrepreneurs and the marketing of industrial psychology. *Journal of Applied Psychology*, 82(4), 486-499.
- Viseu, J., Neves, S., Rus, C. y Canavarro, J. M. (2016). Teacher motivation, work satisfaction, and positive psychological capital: A literature review. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 14(39), 439-461. <https://doi.org/10.25115/ejrep.39.15102>
- Xavier, S. J., Sugumar, D., y Jeyaraj, P. (2012). A study on job satisfaction among the academicians across the self-financing arts and science colleges in Tiruchirappalli, South Tamil Nadu, India. *International Journal of Management Research and Reviews*, 2(10), 1764-1776. <https://bit.ly/3boeDJ3>



# ANEXOS

## Anexo 1: Dictamen del Comité de Ética de la Investigación (CEI)

VICERRECTORADO DE  
INVESTIGACIÓN  
COMITÉ DE ÉTICA DE LA INVESTIGACIÓN



### DICTAMEN

El Comité de Ética de la Investigación (CEI) informa que, en la sesión del 10 de mayo de 2018, ha revisado la documentación presentada sobre la investigación titulada "Factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado de una universidad pública y una privada de Lima Metropolitana" y ha emitido el dictamen N°013-2018/CEI-PUCP (antecedente: solicitud N° 014-2018/OETIIC-VRI).

Los documentos revisados pertenecientes a esta investigación fueron los siguientes:

- Declaración de compromiso con los principios éticos de la investigación con seres humanos.
- Protocolo de investigación.
- Documento de consideraciones éticas.
- Lista de verificación sobre la aplicación de los principios éticos.
- Protocolo de consentimiento informado.
- Documento de cuestionario.

Luego de la revisión, el Comité por unanimidad emitió el dictamen de APROBADO CON RECOMENDACIONES. Ello, al amparo de su mandato que señala tienen el deber de: "asegurar el compromiso ético de los investigadores, así como certificar y supervisar que las investigaciones que sean sometidas a su consideración, tanto que sean llevadas a cabo o promovidas por la universidad como por terceros, cumplan con los principios éticos de la investigación"<sup>1</sup>.

El CEI recomienda al investigador explicar en el protocolo de consentimiento informado cómo conservará los datos obtenidos de los participantes durante la investigación y por cuánto tiempo. Asimismo, se recomienda que tenga en cuenta la posibilidad de elaborar nuevos productos académicos que permitan ampliar la difusión de la investigación.

Agradeceremos que para las comunicaciones futuras aluda al número de dictamen aquí asignado.

Atentamente,

---

María Isabel la Rosa Cormack  
Presidente  
Comité de Ética de la Investigación

---

<sup>1</sup> Artículo 1° del Reglamento del Comité de Ética de la Investigación de la PUCP. Puede ver la versión completa en: <http://cdn02.pucp.edu.pe/investigacion/2016/10/14160435/Reglamento-2.pdf>

## Anexo 2: Decisión de aceptación del primer artículo



CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA  
EN EDUCACIÓN, CIDE



14 de noviembre de 2018  
UNA-EDUCARE-DICT-108-2018

Académico César Halley Limaymanta Álvarez

Estimados autor,



La *Revista Electrónica Educare* tomó la decisión de publicar el artículo **Satisfacción laboral en docentes universitarios: Una revisión sistemática de las tendencias de diseños metodológicos**, una vez que se incorporen las observaciones emitidas por las personas encargadas del arbitraje y por la editora.

Le agradecemos reenviar el texto con las correcciones y ajustes el 14/dic /2018 (o antes).



### Anexo 3: Decisión de aceptación del segundo artículo



UNIVERSIDAD DE  
COSTA RICA

INIE

Instituto de  
Investigación en  
Educación

INIE-1278-2020

#### *A quien corresponda*

Hago constar que los señores **Cesar H. Limaymanta** y **Osbaldo Turpo-Gebera** docentes de la **Pontificia Universidad Católica del Perú**; presentaron al Comité Editorial de esta Revista, el artículo titulado: ***Factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado universitario del Perú***.

Este artículo fue aprobado por los pares académicos en el proceso de evaluación, así como por el Comité Editorial. Este se publicará el 1° de enero del 2021, en el Vol. 21 - N° 1, de la Revista *Actualidades Investigativas en Educación*, en la dirección <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie>

Adicionalmente se informa que la revista se encuentra adscrita a índices selectivos rigurosos como Scielo, Redalyc y DOAJ; cuenta con el número de ISSN 1409-4703.

Se extiende la presente, en la Ciudad Universitaria "Rodrigo Facio", a los 23 días del mes de octubre de dos mil veinte.



## **Anexo 4: Instrumento**

### **Instrumento para medir la satisfacción laboral en docentes universitarios**

Este instrumento permite medir las variables de la satisfacción laboral del profesorado universitario, el cual es un instrumento adaptado de Aguilar et al. (2015). Dichos autores a su vez emplearon una adaptación propia del cuestionario de Minnesota (Weiss, Dawis, England y Lofquist, 1977).

#### **Estructura del instrumento adaptado al contexto limeño**

En la primera parte del instrumento se incluyen variables sociodemográficas y laborales como: edad, sexo, estado civil; variables relativas a la institución como universidad al que pertenece, antigüedad, categoría laboral, dedicación, título profesional o máximo grado académico obtenido. Luego, se presentaron los ítems de la satisfacción laboral del profesorado universitario, cuya medición, al ser una variable latente o constructo, se realizó de manera indirecta a través de sus cinco dimensiones (Abad et al., 2006). La validez se determinó por medio del análisis de contenido por el criterio de jueces y la confiabilidad se obtuvo por medio de la consistencia interna del alfa de Cronbach. El cuestionario contiene 20 preguntas sobre satisfacción laboral y se estructuró en una escala de tipo Likert con cinco opciones de respuesta. Totalmente insatisfecho (1), Insatisfecho (2), Ni satisfecho ni insatisfecho (3), Satisfecho (4) y Totalmente satisfecho (5).

Para el diseño de la estructura del cuestionario sobre satisfacción laboral se tomaron en cuenta las definiciones operacionales de cada una de las dimensiones que se evaluaron, las cuales pueden observarse en la Tabla 2.

#### **Validez y confiabilidad del instrumento**

Para obtener las evidencias de validez, y según las condiciones de la adaptación se recurrió a la validez de contenido mediante el juicio de expertos. Es decir, el instrumento fue sometido al dictamen de siete miembros de universidades y centros de investigación del país y del extranjero que se muestran en la Tabla 1. Básicamente, cada especialista evaluó los ítems sobre el cumplimiento de tres criterios, suficiencia, claridad y coherencia, de manera

dicotómica (Sí/No). Adicionalmente, se pidió que registraran alguna observación y/o sugerencia con el fin de evidenciar que el ítem midiera realmente lo que pretendía medir.

Obtenidas las valoraciones de los expertos, se procedió a hallar el coeficiente de validez de contenido V de Aiken (Vj) de cada ítem (Tabla 2). La técnica asumida permite cuantificar la relevancia de cada ítem respecto al constructo que se desea medir (García-Sedeño y García-Tejera, 2013). Todos los ítems, a excepción del ítem 10, son significativos y mayores que 0.69 ( $\alpha = 0.05$ ). Por consiguiente, según la tabulación brindada por Aiken (1985), el cuestionario adaptado cumple con la validación de contenido. Para el ítem 10, que no superó el mínimo valor V de Aiken, se tuvo que modificar y mejorar el contenido según las sugerencias de los jueces. En consecuencia, el instrumento final empleado en este estudio fue el resultado de las modificaciones sugeridas por la validación de contenido.

Tabla 1. Lista de jueces expertos para la validación de contenido

N°	Nombre	Institución	País	Publicación relacionada a SL
1	Dra. Martha Carrillo Landazabal	Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco	Colombia	Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano (2018)
2	Dra. Maria de Lourdes Machado-Taylor	CIPES	Portugal	A look to academics job satisfaction and motivation in Portuguese higher education institutions (2011)
3	Dra. Ana Luisa Ramirez Roja	Universidad Autónoma del Estado de México	México	Satisfacción laboral en una institución educativa de nivel superior del Estado de México (2012)
4	Dr. Hector Mauricio Rojas Betancur	Universidad Industrial de Santander	Colombia	Satisfacción laboral y relaciones de género en la Universidad (2013)
5	Ph. D. Carlos Alberto Severiche Sierra	Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco	Colombia	Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano (2018)
6	Dr. Oscar Rafael Tinoco Gómez	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Perú	Cultura organizacional y satisfacción laboral en la facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria (2014)
7	Dra. Juana Patlan Perez	Universidad Nacional Autónoma de México	México	Efecto de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos psicosomáticos en trabajadores del sector público (2019)

Tabla 2. Dimensiones y propiedades psicométricas del instrumento de SL del profesorado, Lima-Perú/2018

Dimensiones	Ítem	Vj	Hj	Alfa de Cronbach
<b>(1) Reconocimiento</b>	1	1	0.800	0.906
Cuando se esfuerza por hacer bien su trabajo; además, hace trabajos extra, entonces necesita que su superior le haga saber que lo ha notado, con un comentario, una nota o una atención.	2	0.810	0.683	
	3	0.952	0.816	
	4	1	0.865	
<b>(2) Condiciones de trabajo</b>	5	0.857	0.775	0.89
Características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro del trabajo.	6	0.857	0.85	
	7	0.810	0.677	
	8	0.905	0.737	
<b>(3) Logro</b>	9	0.714	0.551	0.796
Cuando el/la docente desea realizar tareas difíciles y que representen un desafío en un alto nivel. Se da por la relación entre los resultados obtenidos en una evaluación de desempeño y los objetivos planteados.	10	0.476	0.628	
	11	0.810	0.693	
	12	0.952	0.613	
<b>(4) Compensación</b>	13	1	0.763	0.899
Cuando se da un incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza.	14	0.810	0.676	
	15	0.857	0.805	
	16	1	0.864	
<b>(5) Oportunidades de promoción</b>	17	0.857	0.839	0.919
Ascenso a un puesto superior incluyendo el salario y responsabilidad mayor.	18	0.714	0.683	
	19	0.810	0.868	
	20	0.714	0.900	

Nota: Vj: coeficiente de validez de contenido V de Aiken; Hj: índice de homogeneidad

Fuente: Elaboración propia (2019) y la definición de las dimensiones en base a Aguilar-Morales et al. (2015)

Referente al análisis de fiabilidad, se utilizaron las medidas de consistencia interna. Dentro de los procedimientos que la Teoría Clásica de los Test ofrece, se usaron dos índices. El índice de homogeneidad (Hj), basado en la correlación ítem total, y el coeficiente  $\alpha$  de Cronbach. Los índices Hj cercanos a uno indican niveles apropiados para el test (Abad et al., 2006), mientras que el coeficiente alfa de Cronbach mayor que 0.7 indica una confiabilidad aceptable de las dimensiones (Nunnally, 1978). Con los resultados de los análisis descritos,

se concluye que el instrumento de recolección adaptado al contexto limeño cumple con las propiedades psicométricas.

### **Condiciones de la prueba**

Público objetivo: Docentes universitarios ordinarios en el contexto limeño.

Duración de la administración: 7 minutos

### **Buenas prácticas para los usuarios del cuestionario**

Los futuros trabajos de investigación que utilicen este cuestionario deben tomar en cuenta lo siguiente.

\*\* Está dirigido para conocer el nivel de satisfacción laboral del profesorado universitario ordinario en el ámbito limeño.

\*\* Deben aplicar los principios éticos de la investigación. Esto contempla la obtención del permiso institucional para la aplicación a las unidades de análisis y obtener el consentimiento informado de cada participante.

\*\* En contextos de pandemia como la enfermedad de covid-19 no es posible la aplicación del instrumento de manera presencial. Por ello, se sugiere que adecúen el cuestionario al formato virtual con las características similares al formato presencial.

\*\* Tanto los que administran el cuestionario como los usuarios que responden el mismo deben tener claro el procedimiento de aplicación. Es decir, en la forma de llenado, los tiempos aproximados de llenado, el tipo de escala que se está usando, entre otros aspectos.

\*\* Para realizar la medición de las dimensiones y de la escala en general se opta por la puntuación directa (Abad et al., 2006). Es decir, la suma de las puntuaciones individuales de cada ítem, los cuales tienen una escala de intervalo desde el punto de vista del tratamiento estadístico.

## CUESTIONARIO

Distinguido docente, el siguiente cuestionario tiene como objetivo conocer su percepción sobre algunos aspectos de la facultad a la que pertenece; es anónimo, y contestar las preguntas tan solo le tomará aproximadamente 7 minutos. Agradecemos su colaboración para este proyecto de investigación.

**Universidad a la que pertenece:** \_\_\_\_\_ **Edad:** \_\_\_\_\_ años  
**Antigüedad en la institución:** \_\_\_\_\_ años **Sexo:** 1. Masculino ( ) 2. Femenino ( )  
**Categoría laboral:**  
 1. Auxiliar ( ) 2. Asociado ( ) 3. Principal ( ) 4. Contratado ( )  
**Dedicación:** 1. Tiempo parcial ( ) 2. Tiempo completo ( )  
**Título profesional o máximo grado académico obtenido:**  
 1. Titulado ( ) 2. Magister ( ) 3. Doctor ( )

### Instrucciones para el llenado del cuestionario

Por favor, lea cuidadosamente las instrucciones, antes de responder cada uno de los ítems. A continuación, se le presentan una serie de enunciados relacionados con el trabajo del profesor en la FACULTAD, opine marcando con un X, y según su percepción, el número en las columnas de la derecha de acuerdo a la siguiente escala.

Totalmente insatisfecho	<b>1</b>
Insatisfecho	<b>2</b>
Ni satisfecho ni insatisfecho	<b>3</b>
Satisfecho	<b>4</b>
Totalmente satisfecho	<b>5</b>

Por favor, no deje ítem sin contestar. Si no está seguro, déjese guiar por su primer impulso. Una vez que termine, devuelva el cuestionario a la persona encargada.

En la Facultad ...	Totalmente insatisfecho	Insatisfecho	Ni satisfecho ni insatisfecho	Satisfecho	Totalmente satisfecho
1. Me siento a gusto con la forma de reconocimiento cuando hago un buen trabajo.	1	2	3	4	5
2. Me siento a gusto porque obtengo buena reputación.	1	2	3	4	5
3. Me siento a gusto con el elogio que recibo por realizar un buen trabajo.	1	2	3	4	5
4. Me siento a gusto con el reconocimiento que obtengo por mi trabajo.	1	2	3	4	5
5. Me siento a gusto con las condiciones materiales del lugar de mi trabajo: luz artificial, equipos y ventilación.	1	2	3	4	5
6. Me siento a gusto con el entorno ambiental del lugar de trabajo: clima, contaminación.	1	2	3	4	5

<b>En la Facultad ...</b>	Totalmente insatisfecho	Insatisfecho	Ni satisfecho ni insatisfecho	Satisfecho	Totalmente satisfecho
7. Me siento a gusto con las condiciones organizativas como los horarios laborales y descansos.	1	2	3	4	5
8. Me siento a gusto con las condiciones físicas como sistema de seguridad y limpieza.	1	2	3	4	5
9. Me siento orgulloso con los logros obtenidos en mi trabajo.	1	2	3	4	5
10. Siento que me dan la oportunidad para lograr mis metas profesionales.	1	2	3	4	5
11. Siento que tengo las facilidades para lograr las tareas asignadas.	1	2	3	4	5
12. Me siento a gusto por los logros que obtengo por mi trabajo.	1	2	3	4	5
13. Me siento a gusto con el sueldo que recibo por el trabajo que realizo.	1	2	3	4	5
14. Siento que existe igualdad en el reconocimiento económico frente a mis colegas.	1	2	3	4	5
15. Me siento a gusto porque mi sueldo está por encima del promedio con otras universidades.	1	2	3	4	5
16. Siento que mi remuneración está en proporción con la cantidad de trabajo que realizo.	1	2	3	4	5
17. Me siento a gusto con las oportunidades para ascender.	1	2	3	4	5
18. Me siento a gusto por la oportunidad de dirigir a otras personas.	1	2	3	4	5
19. Me siento a gusto porque los ascensos o promociones se dan mediante criterios académicos y no políticos.	1	2	3	4	5
20. Siento que las oportunidades de ascensos o promociones se dan de manera justa y transparente.	1	2	3	4	5

En general, en un rango del 1 al 10 cuánto es su satisfacción laboral en la facultad. Marque con un X. A mayor puntuación, mayor nivel de SL en forma global.

1      2      3      4      5      6      7      8      9      10

Si considera importante agregar otros datos y opiniones al respecto, puede escribir aquí:

---



---

**¡MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!**

## Anexo 5:

Comité de ética de la investigación – CEI  
Vicerrectorado de Investigación – PUCP

---

### PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES

Estimado docente, la presente investigación es conducida por **Cesar Halley Limaymanta Álvarez** estudiante del doctorado en Ciencias de la Educación de la **Pontificia Universidad Católica del Perú** con la asesoría del Dr. **Osbaldo Washington Turpo Gebera**. La meta de este estudio es: **Determinar los principales factores que configuran la satisfacción laboral del profesorado de la facultad de una universidad pública y una privada.**

Si usted accede a participar en este estudio, será por única vez y solo se le pide responder una encuesta que le tomará aproximadamente 7 minutos de su tiempo. Su participación será voluntaria. La información que se recoja es anónima y se conservará en una hoja de cálculo durante y después de la investigación hasta la publicación de los productos académicos. Además, no se podrá utilizar para ningún otro propósito futuro que no esté contemplado en esta investigación. Luego del análisis y la publicación de los resultados se emitirá un informe al Departamento Académico. De querer conocer los resultados, puede solicitar a mi correo: [halley.limaymanta@pucp.edu.pe](mailto:halley.limaymanta@pucp.edu.pe) o a mi número de celular 943917183.

Usted es libre de formular cualquier consulta o duda sobre el proyecto. Además, puede finalizar su participación en cualquier momento del estudio sin que esto represente algún perjuicio para usted. Si se sintiera incómodo (a), frente a alguna de las preguntas, puede ponerlo en conocimiento de la persona a cargo de la investigación y abstenerse de responder. Asimismo, no existe riesgo alguno por la participación que usted realiza. Si tiene consulta (s) sobre temas de ética de la investigación pueden comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación (CEI) al correo electrónico: [etica.investigacion@pucp.edu.pe](mailto:etica.investigacion@pucp.edu.pe)

Muchas gracias por su participación.

---

Yo, \_\_\_\_\_, luego de leer la información escrita adjunta, doy mi consentimiento para participar en el estudio y soy consciente de que mi participación es voluntaria para responder las preguntas sociodemográficas y de satisfacción laboral contenidas en el cuestionario. Entiendo que recibiré una copia de este formulario de consentimiento e información del estudio.

Fecha: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Nombre del docente encuestado

Firma

**Cesar Halley Limaymanta Álvarez**  
Nombre del Investigador responsable

Firma