

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO



La satisfacción laboral en docentes universitarios. Un estudio de caso de docentes de Ingeniería con dedicación de tiempo completo de una universidad privada de Lima.

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

AUTORA

Tatiana Rafaela Micalay Paredes

ASESOR

Luis Enrique Sime Poma

Junio, 2021

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general analizar las percepciones de los docentes de Ingeniería con dedicación de tiempo completo de una universidad privada de Lima, sobre su satisfacción laboral. A partir de dicho objetivo, se plantearon dos objetivos específicos: (i) analizar los factores que asocian a su satisfacción laboral, y (ii) determinar las sugerencias para mejorar su satisfacción laboral que plantean los docentes.

Para ello, se desarrolló un marco teórico- conceptual, que aborda el constructo de satisfacción laboral y lo sitúa en el ámbito de la docencia universitaria; y un marco contextual, que brinda información sobre el contexto en el que se desarrolló este estudio.

La investigación se realizó desde un enfoque cualitativo, usando el método de estudio de caso, ya que el interés ha sido analizar la satisfacción laboral de un grupo específico de docentes quienes comparten características determinadas y en un contexto definido; de este modo, se contó con la participación de nueve docentes con dedicación de tiempo completo de la carrera de Ingeniería de una universidad privada de Lima. Además, como técnicas de recojo de información, se usaron la encuesta y la entrevista.

Con base en el análisis de la información recogida, se encontraron como resultados principales que las percepciones de los docentes sobre su satisfacción laboral surgen a partir de distintas situaciones en las que intervienen factores asociados al docente, al puesto, a la institución y coyunturales; a su vez, entre dichos factores, se pudo distinguir aquellos que los docentes asocian a una mayor satisfacción laboral y los que asocian a una menor satisfacción laboral. Además, acerca de las sugerencias para mejorar su satisfacción laboral, los docentes plantearon acciones cuya realización depende de ellos, ya sea parcial o totalmente, y acciones que dependen de la universidad.

AGRADECIMIENTOS

A mi familia, por su comprensión y ánimos.

A mi asesor, el profesor Luis Sime, por su orientación y apoyo durante la elaboración de esta investigación.

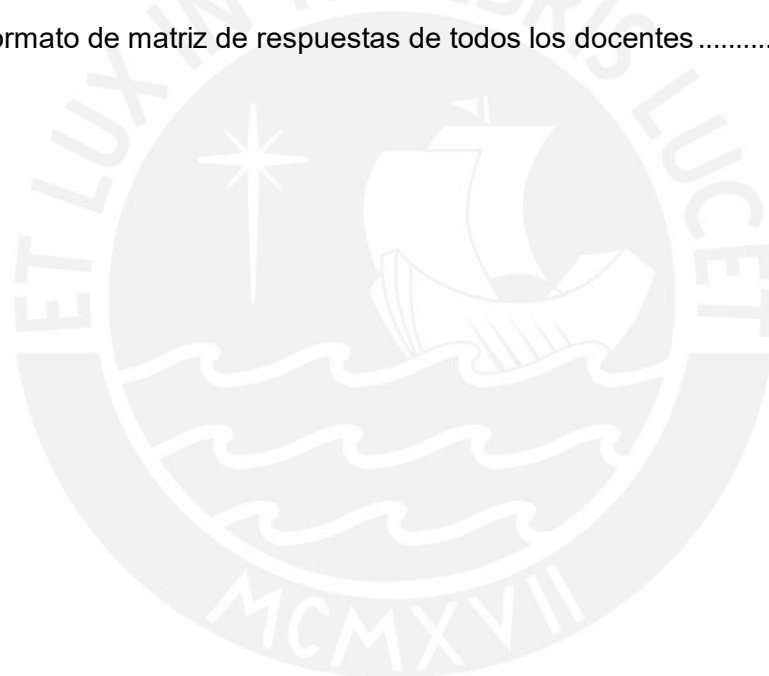
A las y los docentes de Ingeniería participantes en esta investigación, muchas gracias por el tiempo brindado y haber compartido sus experiencias.



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO- CONCEPTUAL	4
1.1. SATISFACCIÓN LABORAL.....	4
1.1.1. Definiciones y teorías sobre satisfacción laboral.....	5
1.1.2. Factores asociados a la satisfacción laboral.....	8
1.2. SATISFACCIÓN LABORAL EN EL DOCENTE UNIVERSITARIO	10
1.2.1. El docente universitario ¿quién es?	10
1.2.2. La universidad como centro de labores	12
1.2.3. Aproximaciones a la satisfacción laboral en docentes universitarios	15
1.2.4. Satisfacción laboral en docentes universitarios de Ingeniería	18
CAPÍTULO 2. MARCO CONTEXTUAL	27
2.1. LA DOCENCIA UNIVERSITARIA EN EL PERÚ	27
2.1.1. La docencia universitaria en Ingeniería en el Perú	30
2.2. LA DOCENCIA UNIVERSITARIA ANTE UN NUEVO CONTEXTO LABORAL	31
CAPÍTULO 3: DISEÑO METODOLÓGICO	36
3.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	36
3.2. OBJETIVOS Y CATEGORÍAS DE LA INVESTIGACIÓN.....	38
3.3. ENFOQUE Y MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN	39
3.4. DESCRIPCIÓN DEL CASO	40
3.5. PARTICIPANTES	40
3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN.....	43
3.7. DISEÑO Y VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN	44
3.8. APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS	45
3.9. PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	46
3.10. ASEGURAMIENTO DE LA ÉTICA DE LA INVESTIGACIÓN.....	47
CAPÍTULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	48
4.1. FACTORES ASOCIADOS A LA SATISFACCIÓN LABORAL DESDE LAS PERCEPCIONES DE LOS DOCENTES DE INGENIERÍA DE TIEMPO COMPLETO DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA.....	48
4.1.1. Factores asociados a la satisfacción laboral relacionados al docente	48
4.1.2. Factores asociados a la satisfacción laboral relacionados al puesto	52
4.1.3. Factores asociados a la satisfacción laboral relacionados a la institución	71

4.1.4. Factores asociados a la satisfacción laboral relacionados a la coyuntura	79
4.2. SUGERENCIAS PLANTEADAS POR LOS DOCENTES PARA MEJORAR SU SATISFACCIÓN LABORAL	85
4.2.1. Sugerencias orientadas al docente	85
4.2.2. Sugerencias orientadas a la institución	87
CONCLUSIONES.....	92
RECOMENDACIONES.....	94
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	96
ANEXO 1: Cuestionario	104
ANEXO 2: Guía de entrevista	107
ANEXO 3: Consentimiento Informado para Participantes de Investigación.....	108
ANEXO 4. Formato de matriz de respuestas de cada docente	109
ANEXO 5. Formato de matriz de respuestas de todos los docentes	111



LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Definiciones de satisfacción laboral según perspectivas.....	5
Tabla 2. Factores asociados a la satisfacción laboral	9
Tabla 3. Estudios sobre satisfacción laboral en docentes universitarios.....	17
Tabla 4. Estudios sobre satisfacción laboral en docentes universitarios de Ingeniería, a nivel internacional.....	20
Tabla 5. Estudios sobre satisfacción laboral en docentes universitarios de Ingeniería a nivel nacional	24
Tabla 6. Objetivos específicos, categorías y subcategorías	38
Tabla 7. Caracterización de los participantes de la investigación	42

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Cronología de las respuestas del Estado peruano en el ámbito de enseñanza superior ante el estado de emergencia sanitaria	32
Figura 2. Factores asociados a la satisfacción laboral relacionados al docente	51
Figura 3. Factores asociados a la satisfacción laboral transversales al puesto de docente de Ingeniería de tiempo completo	57
Figura 4. Factores asociados a la satisfacción laboral según los roles del docente de tiempo completo	68
Figura 5. Factores asociados a la satisfacción laboral relacionados a la institución	78
Figura 6. Factores asociados a la satisfacción laboral relacionados a la coyuntura actual	84
Figura 7. Sugerencias orientadas al docente para mejorar la satisfacción laboral de los docentes de tiempo completo	87
Figura 8. Sugerencias orientadas a la institución para mejorar la satisfacción laboral de los docentes de tiempo completo	91

INTRODUCCIÓN

La universidad cumple un rol fundamental en el progreso de las sociedades, puesto que es un espacio que contribuye al desarrollo humano, principalmente a través de sus actividades de enseñanza e investigación, las cuales son desempeñadas esencialmente por los docentes. Por esta razón, diversos autores (Zabalza, 1995 citado en Sánchez, 2003; Cortés, 2007; Claverie, 2013; Mindreau, 2014; Puyol, 2016) coinciden en afirmar que el docente universitario es el principal actor en la organización universitaria; no obstante, este reconocimiento también implica que al docente se le atribuya, sugiera y solicite, características y roles con los cuales debe responder óptimamente a las nuevas generaciones de estudiantes y sus demandas de formación (Coloma, 2015). En ese sentido, Coloma y Tafur (2001) indican que para lograr lo mencionado, es necesario considerar todos los aspectos que faciliten el desempeño de los docentes, incluyendo aquellos relacionados a la subjetividad de cada uno, como lo es su satisfacción laboral.

A partir de la revisión de literatura sobre la satisfacción laboral, se puede concluir que es un constructo bastante complejo, ya que existen innumerables definiciones así como diversas teorías que han sido planteadas para explicarla. Asimismo, dicha complejidad también se refiere a su naturaleza, pues al considerarla una actitud, involucra diferentes elementos de la psicología humana como los pensamientos, emociones y conductas, los que a su vez son influenciados por factores de diversa índole.

De tal modo, debido a que el estudio de la satisfacción laboral permite comprender un ámbito importante en la vida de la persona, es decir el laboral, surge el interés en investigar este tema con docentes universitarios, pues como se mencionó anteriormente, cumplen una función primordial en la universidad como su centro de trabajo, la cual repercute en la sociedad. Más aún, el interés se centra en docentes con dedicación de tiempo completo, ya que son considerados actores fundamentales en las comunidades universitarias, debido a que son quienes principalmente asumen diferentes roles y cargos institucionales.

Por consiguiente, esta tesis busca responder a la pregunta ¿cuáles son las percepciones de los docentes de Ingeniería con dedicación de tiempo completo de una universidad privada de Lima, sobre su satisfacción laboral? Al respecto, cabe mencionar que si bien a nivel internacional existe una cantidad extensa de estudios sobre satisfacción laboral en docentes universitarios, a nivel nacional se ha encontrado una cantidad reducida; además, se ha identificado que han sido desarrollados desde el enfoque cuantitativo. Adicionalmente, a nivel nacional se ha hallado que en la normativa y documentos oficiales del sector Educación, no existen apartados explícitamente referidos a la satisfacción laboral del docente universitario, lo cual evidencia una falta de atención hacia este tema.

En ese sentido, se considera que este estudio puede contribuir al campo de la investigación sobre la satisfacción laboral en docentes universitarios, ya que brinda como principal aporte el análisis de este tema desde el enfoque cualitativo; asimismo, da luces sobre los factores a los que una organización universitaria debe prestar atención para asegurar la satisfacción laboral de sus docentes.

Por lo mencionado anteriormente, el objetivo general sobre el que se guía esta investigación es analizar las percepciones de los docentes de Ingeniería con dedicación de tiempo completo de una universidad privada de Lima, sobre su satisfacción laboral. Además, se han determinado dos objetivos específicos: primero, analizar los factores que asocian a su satisfacción laboral los docentes de Ingeniería con dedicación de tiempo completo de una universidad privada de Lima, y segundo, determinar las sugerencias para mejorar su satisfacción laboral, que plantean los docentes de Ingeniería con dedicación de tiempo completo de una universidad privada de Lima.

Por tanto, el enfoque utilizado para abordar los objetivos planteados y responder a la pregunta de investigación ha sido el cualitativo, pues con este enfoque se busca interpretar las experiencias subjetivas de los participantes en relación a dichos objetivos y pregunta. Asimismo, el método utilizado fue el estudio de caso, debido a que se buscó obtener conocimiento a profundidad de un grupo específico de docentes con características establecidas y un contexto determinado.

La presente investigación está compuesta por cuatro capítulos: el primer capítulo, presenta el marco teórico-conceptual sobre el que se apoya esta investigación, abordando el constructo de satisfacción laboral a partir de definiciones y teorías planteadas por diversos autores, para luego situar dicho constructo en la docencia universitaria; el segundo, describe el marco contextual, haciendo referencia al contexto de lugar y tiempo en el que se desarrolla la investigación; el tercero, explica el diseño y recorrido metodológico del estudio; y el cuarto capítulo, presenta los resultados y su discusión. Finalmente, se presentan dos apartados con las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Este estudio corresponde a la línea de investigación de Formación y Desarrollo Profesional en el campo educativo, en el eje de estudio de evaluación, incentivos y satisfacción laboral docente, cuyo subtema es la satisfacción laboral docente.

CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO- CONCEPTUAL

Este capítulo establece el marco teórico-conceptual en el que se basa esta investigación. Para ello, en primer lugar, se desarrolla el constructo de satisfacción laboral, haciendo referencia a las definiciones, teorías y factores hallados en la literatura sobre el tema; en segundo lugar, se contextualiza este constructo en la docencia universitaria, para lo cual, se describe al docente universitario y a la universidad como el espacio donde desempeña su labor; posteriormente, se presenta una aproximación teórica a la satisfacción laboral en el docente universitario; y finalmente, se especifica ésta en el docente universitario de Ingeniería.

1.1. SATISFACCIÓN LABORAL

El interés por estudiar la satisfacción laboral se remonta a los años 30, siendo el hito más reconocido la publicación del libro *Job Satisfaction* de Robert Hoppock en el año 1935. A partir de esta fecha, desde diversas disciplinas se mantiene un gran interés por continuar estudiando la satisfacción laboral, pues su naturaleza inherente a la persona, y por ende, a la sociedad, hacen que sea un tema importante al pensar en el desarrollo de ambas (Gargallo, 2008). En ese sentido, a través del tiempo se ha generado una gran cantidad de contenido teórico sobre el tema como el que se presenta a continuación.

1.1.1. Definiciones y teorías sobre satisfacción laboral

Definiciones

Respecto al constructo de satisfacción laboral, se han identificado tres perspectivas en base a las cuales es definido: la perspectiva cognitiva, la perspectiva afectiva y la perspectiva actitudinal. En la Tabla 1 se presentan algunas definiciones de satisfacción laboral, según cada una de las perspectivas mencionadas.

Tabla 1. Definiciones de satisfacción laboral según perspectivas

Autor (Año)	Definición	Perspectiva
Fraser (1983)	"For the individual worker, it exists when the perceived benefits of the work exceed the perceived costs by a margin deemed by the worker to be adequate under the circumstances" (p. 24) ¹ .	Cognitiva
Moorman (1993)	"...cognitive satisfaction is satisfaction that is based on a more logical and rational evaluation of the job conditions. Satisfaction is an appraisal based on comparisons which do not rely on emotional judgments, but instead are evaluations of conditions, opportunities or outcomes". (p.761) ² .	
Locke (1969)	"Job satisfaction is the pleasurable emotional state resulting from the appraisal of one's job as achieving or facilitating the achievement of one's job values" (p. 316) ³ .	Afectiva
Kalleberg (1977)	"Job satisfaction refers to an overall affective orientation on the part of individuals toward work roles which they are presently occupying" (p. 126) ⁴ ..	Actitudinal
American Psychological Association (APA, s.f.)	"...the attitude of a worker toward his or her job, often expressed as a hedonic response of liking or disliking the work itself, the rewards (pay, promotions, recognition), or the context (working conditions, colleagues)" ⁵ .	
Weiss (2002)	"I believe that job satisfaction, is in fact, an attitude..." (p. 175) ⁶	

Fuente: Elaboración propia

¹ "Para el trabajador individual, existe cuando los beneficios percibidos del trabajo exceden los costes percibidos por un margen que el trabajador considera adecuado en las circunstancias"

² "... la satisfacción cognitiva es una satisfacción basada en una evaluación más lógica y racional de las condiciones de trabajo. La satisfacción es una evaluación basada en comparaciones que no se basan en juicios emocionales, sino que son evaluaciones de condiciones, oportunidades o resultados"

³ "La satisfacción en el trabajo es el estado emocional placentero que resulta de la evaluación del trabajo como lograr o facilitar el logro de los valores del trabajo propio"

⁴ "La satisfacción laboral se refiere a una orientación afectiva general por parte de los individuos hacia los roles laborales que actualmente ocupan"

⁵ "...la actitud de un trabajador hacia su trabajo, expresada a menudo como una respuesta hedónica de que le gusta o no le gusta el trabajo en sí, las recompensas (paga, promociones, reconocimiento), o el contexto (condiciones de trabajo, colegas)

⁶ "Creo que la satisfacción laboral, es de hecho, una actitud..."

A partir de la Tabla 1, se puede determinar que la perspectiva actitudinal es la que mejor reconoce la complejidad del constructo de satisfacción laboral, ya que según el modelo tripartito de las actitudes (Weiss, 2002), la actitud tiene un componente cognitivo, un componente afectivo y un componente conductual, de los cuales, los dos primeros corresponden a las perspectivas cognitiva y afectiva, respectivamente, es decir, al definir la satisfacción laboral como una actitud (perspectiva actitudinal), queda implícita su naturaleza cognitiva y afectiva. Adicionalmente, determinar la satisfacción laboral como una actitud, se apoya en la postura de un grupo de autores que definen dicho constructo como una actitud laboral específica (Judge & Klinger, 2008; Robbins & Judge, 2009; Judge & Kammeyer-Mueller, 2012; Judge, Weiss, Kammeyer-Mueller & Hulin, 2017).

Por lo tanto, a partir de lo mencionado anteriormente, la satisfacción laboral definida como una actitud, tiene un componente cognitivo, afectivo y conductual. El componente cognitivo, hace referencia a la evaluación que la persona realiza sobre su actividad laboral para determinar su valor, esta evaluación se basa en las creencias y opiniones que la persona tiene sobre su actividad laboral; el componente afectivo, se refiere a los sentimientos y emociones producidos por el valor que la persona le da a su actividad laboral; y el componente conductual, está referido a los comportamientos o acciones, que a partir de los componentes cognitivo y afectivo, va a manifestar la persona en relación a su actividad laboral.

Teorías

Además de las diversas definiciones que se han elaborado sobre la satisfacción laboral, también se han desarrollado distintas teorías para explicar dicho constructo; al respecto, cabe mencionar que de estas teorías, solo algunas tienen a la satisfacción laboral como objeto principal de análisis. A continuación, se describen algunas de éstas, de las cuales, según la clasificación referida por Thompson, McNamara y Hoyle (1997), la primera y segunda son teorías de contenido de la satisfacción laboral; la tercera, es una teoría de proceso o discrepancia de la satisfacción laboral; y la cuarta, es una teoría situacional de la satisfacción laboral.

En primer lugar, la Teoría de los dos factores propuesta por Herzberg, Mausner y Snyderman, en el año 1959, afirma que la satisfacción laboral está compuesta por dos dimensiones separadas e independientes. La primera dimensión, se relaciona a la satisfacción laboral, y la segunda, a la insatisfacción laboral, asimismo, cada dimensión está compuesta por determinados factores. Por un lado, los factores que contribuyen a la satisfacción laboral, llamados factores motivadores o intrínsecos, se relacionan con la naturaleza del trabajo y las recompensas por el desempeño del trabajador; por otro lado, los factores que conllevan a la insatisfacción laboral, llamados factores higiénicos o extrínsecos, están relacionados al contexto o ambiente del trabajo. Así, se tienen como factores motivadores: el logro, reconocimiento, trabajo propio, responsabilidad, avance y crecimiento; mientras que como factores higiénicos, se tienen: políticas de la compañía y administración, supervisión, condiciones laborales, relaciones interpersonales, estatus, seguridad laboral, salario y vida personal (Noell, 1976).

En segundo lugar, Schaffer (1953) propone la Teoría de la realización de necesidades, la cual se basa en la premisa de que la satisfacción laboral depende del grado en que las necesidades de la persona que puedan ser satisfechas en su trabajo, realmente lo sean; además, enfatiza que mientras más fuerte sea la necesidad, la satisfacción laboral dependerá más de su cumplimiento. Para ello, se definieron 12 necesidades básicas: reconocimiento y aprobación, afecto y relaciones interpersonales, dominio y logro, dominación, bienestar social, auto-expresión, estatus socioeconómico, esquema de valor moral, dependencia, creatividad y desafío, seguridad económica e independencia.

En tercer lugar, la Teoría de la discrepancia entre la percepción y el valor (Locke, 1969), plantea que la satisfacción laboral resulta de la evaluación que un individuo hace sobre lo que percibe como aquello que obtiene de su trabajo a partir de su desempeño y la valoración que le otorga; esta valoración se basa en dos atributos: el contenido, referido a lo que la persona desea obtener o mantener, y la intensidad, referido al grado en que desea obtenerlo o mantenerlo. Asimismo, esta evaluación se basa en tres elementos: aquello que la persona percibe que obtiene de su trabajo, un estándar de valor de acuerdo a una jerarquía propia y la evaluación de la discrepancia o diferencia entre ambos. En ese sentido, ya que cada persona tiene una propia jerarquía sobre lo que más valora laboralmente, la

satisfacción laboral experimentada entre un grupo de personas, así sea sobre un mismo aspecto, variará de acuerdo a la valoración que individualmente se le otorga a dicho aspecto (Locke, 1969).

En cuarto lugar, se tiene la Teoría de los sucesos situacionales (Quarstein, McAfee & Glassman, 1992), la cual plantea que la satisfacción laboral es determinada por dos factores: el primero, son las características situacionales, que son los aspectos del trabajo que una persona conoce antes de aceptarlo, y el segundo, son los sucesos situacionales, que son los aspectos laborales que la persona conoce y vivencia cuando ya está inmersa en el trabajo, los cuales pueden ser positivos o negativos y usualmente son inesperados ya que surgen de manera imprevista. Asimismo, esta teoría afirma que la satisfacción laboral se puede predecir mejor a partir de la combinación de aspectos de ambos factores más que de uno solo; sin embargo, sí se demostró que los sucesos situacionales tienen un rol predominante en determinar la satisfacción laboral (Quarstein, McAfee & Glassman, 1992).

A partir de lo desarrollado se puede afirmar que la satisfacción laboral es un constructo muy complejo, en primer lugar, porque puede ser analizado desde diversas perspectivas y definido de numerosas formas, asimismo, se han elaborado varias teorías para poder explicar su naturaleza; y en segundo lugar, porque involucra diversos elementos y procesos psicológicos, siendo el fundamental la percepción que la persona tiene sobre su actividad laboral. Esta percepción, al ser un proceso individual, hace que la satisfacción laboral sea subjetiva, es decir, experimentada e interpretada de manera particular por cada persona, y en la cual intervienen diversos factores.

1.1.2. Factores asociados a la satisfacción laboral

Los factores asociados a la satisfacción laboral, es un aspecto muy presente en la literatura sobre la satisfacción laboral, ya que desde las primeras investigaciones sobre este tema hasta la actualidad, identificar o determinar los factores asociados a ella, ha sido uno de los objetivos principales de las mismas.

A continuación, la Tabla 2 presenta los factores asociados a la satisfacción laboral identificados por algunos autores, quienes han sido seleccionados por ser de los

más referidos en estudios sobre el tema. Entre ellos, se puede observar que algunos autores enuncian indistintamente los factores identificados (Hoppock & Spiegler, 1938; Kahn & Morse, 1951; Spector, 1997); por otro lado, otros autores hacen una clasificación de los factores (Herzberg, Mausner y Snyderman, 1959, citado en Noell, 1976; Quarstein, McAffe & Glassman, 1992), y finalmente, autores como Palma (1999 citado en Fox, 2018) y Anaya y Suárez (2004), se han basado en determinados factores para diseñar escalas de medición de la satisfacción laboral.

Tabla 2. Factores asociados a la satisfacción laboral

Autor (año)	Factores
Hoppock y Spiegler (1938)	Rasgos de la personalidad, políticas de gestión de los empleadores, afiliación sindical, edad, sexo, fecha de nacimiento, razones para entrar al puesto y uso de los servicios de asesoramiento.
Kahn y Morse (1951)	Satisfacción laboral intrínseca, participación en el grupo de trabajo inmediato, identificación con la organización, relación interpersonal con el supervisor inmediato y los sistemas de recompensa de la empresa.
Spector (1997)	"Apreciación, comunicación, compañeros de trabajo, beneficios complementarios, condiciones laborales, naturaleza del propio trabajo, políticas y procedimientos de la organización, pago, crecimiento personal, oportunidades de ascenso, reconocimiento, seguridad y supervisión" (p.3).
Herzberg, Mausner y Snyderman (1959 citado en Noell, 1976)	<i>Factores motivadores:</i> reconocimiento, trabajo propio, responsabilidad, avance y crecimiento. <i>Factores higiénicos:</i> políticas de la compañía y administración, supervisión, condiciones laborales, relaciones interpersonales, estatus, seguridad laboral, salario y vida personal.
Quarstein, McAffe y Glassman (1992)	<i>Características situacionales:</i> aspectos del trabajo que una persona conoce antes de aceptarlo. <i>Ocurrencias situacionales:</i> aspectos laborales que la persona conoce y vivencia cuando ya está inmerso en el trabajo.
Palma (1999 citado en Fox, 2018)	Condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas, relación con la autoridad.
Anaya y Suárez (2004)	Diseño del trabajo, realización personal, oportunidades de desarrollo futuro, relaciones sociales y tiempo libre, reconocimiento del propio desempeño laboral, valoración social del trabajo, recompensas extrínsecas, oportunidades de promoción.

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la Tabla 2, se puede observar que existe una diversidad de factores asociados a la satisfacción laboral, los cuales pueden clasificarse en tres tipos: factores relacionados a la persona, referidos a aspectos propios del individuo como características psicológicas o sociodemográficas; factores relacionados al puesto, que son los aspectos específicos o propios del puesto laboral que desempeña la persona; y factores relacionados a la institución, referidos a los

aspectos de la institución compartidos por los distintos puestos laborales dentro de ella.

En ese sentido, se puede decir que la satisfacción laboral es la actitud que una persona tiene hacia su actividad laboral, a partir de la percepción sobre los diferentes factores asociados a ella, lo cual va a generar en la persona diferentes pensamientos, emociones y conductas en relación a su actividad laboral.

1.2. SATISFACCIÓN LABORAL EN EL DOCENTE UNIVERSITARIO

De acuerdo a Puyol (2016), entre los motivos por los cuales se considera importante estudiar la satisfacción laboral de los docentes en el ámbito universitario, se tiene que el conocimiento de este aspecto del docente permite predecir la calidad de su desempeño, la cual se evidencia sobre todo en la conducción del proceso de enseñanza- aprendizaje y en el nivel de compromiso institucional. De igual modo, conocer cómo es su satisfacción laboral, permitirá a la institución identificar aspectos laborales respecto a los cuales, los docentes tienen una mayor o menor satisfacción, de modo que se puedan diseñar políticas adecuadas para asegurar el mantenimiento de su vinculación laboral.

1.2.1. El docente universitario ¿quién es?

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 1997), reconoce “la función decisiva que desempeña el personal docente de la enseñanza superior en el avance de ésta, así como la importancia de su contribución al progreso de la humanidad y de la sociedad moderna” (p. 41). En esa misma línea, pero específicamente respecto al docente de la enseñanza superior universitaria, diversos autores (Zabalza, 1995 citado en Sánchez, 2003; Cortés, 2007; Claverie, 2013; Mindreau, 2014; Puyol, 2016) coinciden en reconocerlo como el principal actor en una universidad, ya que sus conocimientos y experiencia constituyen la competencia central de la misma, razón por la cual, asume la responsabilidad de cumplir la misión de la universidad. En razón de ello, el docente universitario participa y está en contacto permanente con diversas actividades académicas como la enseñanza, investigación o extensión, así como en la planificación y ejecución de los cambios e innovaciones que se realiza en la universidad. De este modo, es un actor que contribuye al

funcionamiento efectivo de la universidad, así como a su visibilidad, reputación y prestigio.

En ese sentido, el principal atributo o propiedad del docente universitario es la libertad académica, la cual se refiere a su derecho de poder desempeñarse libremente según sus propias convicciones, formación profesional y habilidades, y que se manifiesta esencialmente a través la enseñanza, la investigación y la expresión dentro y fuera del recinto universitario (UNESCO, 2017).

Por otra parte, las funciones del docente universitario han ido variando de acuerdo a las demandas de la sociedad hacia la universidad, siendo principalmente tres las más reconocidas actualmente: docencia, investigación y gestión (Ruiz, Mas, Tejada & Navio, 2008; Sancho, Creus & Padilla, 2010; Caballero & Bolívar, 2015); las cuales requieren del docente el despliegue de determinadas habilidades y la ejecución de tareas específicas; sin embargo, la asunción de dichas funciones significa una continua presión y tensión para los docentes, pues se encuentran en un contexto laboral que permanentemente aumenta el nivel de sus demandas.

En este punto, es importante hacer una mención especial del docente con dedicación de tiempo completo, pues tal como mencionan Galaz (2002) y Marques y Marcano (2010), este docente es fundamental para el buen funcionamiento de una universidad, ya que es quien principalmente asume las tres funciones mencionadas en el párrafo anterior. Adicionalmente, García (2003) menciona que debido a que ser docente de tiempo completo supone una dedicación constante en el desarrollo de su especialidad, ello derivará en un mejor desempeño del docente, aportando a la calidad de la docencia en su institución.

Además de las habilidades implicadas en cada una de las funciones que asume el docente universitario, diversos autores afirman que a partir de los continuos cambios en la sociedad y su repercusión en el ámbito educativo, el docente debe contar con determinadas características y competencias que le permitan un adecuado desempeño frente a los desafíos que traen dichos cambios. De este modo, principalmente coinciden en que el docente universitario debe asumir un nuevo enfoque de enseñanza centrado en el estudiante, reflexionando sobre

cómo concibe su rol docente y reorientándolo hacia este nuevo enfoque, asimismo, debe revisar y actualizar sus prácticas pedagógicas y estrategias de enseñanza (Coloma, 2015; Merellano, Almonacid- Fierro, Moreno & Castro-Jaque, 2016).

Adicionalmente, Guzmán (2011) a partir de una revisión de propuestas de distintos autores sobre los campos de dominio esperados en el docente universitario, señala que son los siguientes: amplio conocimiento y experiencia sobre su disciplina, conocimiento pedagógico y curricular, claridad sobre los fines educativos de la institución y de la carrera, claridad sobre su contexto de enseñanza, conocimiento de sí mismo y de sus alumnos, y tener una percepción propia de su autoeficacia. Al respecto, se debe observar la mención de conocimientos pedagógicos y curriculares, ya que según la carrera profesional cursada por el docente, puede contar o no con dichos conocimientos, lo cual implicaría la necesidad de una formación especializada en dichos temas.

A partir de lo desarrollado, se puede afirmar que el docente universitario asume diferentes funciones, las cuales implican demostrar determinadas competencias y realizar diversas tareas. Asimismo, de modo transversal a estas funciones, en el docente universitario se depositan de manera permanente y cada vez más, expectativas sobre cómo debe ser su perfil, generando hacia ellos la demanda de un óptimo desempeño que les permitan responder a las necesidades de la sociedad en relación a su ámbito laboral.

1.2.2. La universidad como centro de labores

La universidad es considerada una organización atípica y compleja, ya que posee características que la hacen distinta a cualquier otra organización, siendo principalmente su naturaleza académica la que la hace singular. Asimismo, a partir de lo desarrollado por Claverie (2013) y Mindreau (2014), se pueden destacar cuatro características que permiten tener un panorama general sobre el espacio donde el docente universitario desempeña su labor, éstas son: su estructura organizativa, sus diversos objetivos y funciones, su variedad de relaciones, y su recurso principal.

Respecto a su estructura organizativa, ésta tiene dos sentidos, uno vertical y otro horizontal. El sentido vertical, está compuesto por las diferentes instancias y autoridades encargadas de establecer las directrices a nivel institucional sobre el funcionamiento de la universidad; mientras que el sentido horizontal, está conformado por los departamentos académicos y facultades, cuyas autoridades y sus docentes son quienes establecen los lineamientos para cada una de las carreras profesionales. De este modo, sabiendo que toda estructura organizativa implica inherentemente una distribución de poder, en el caso de los docentes, ellos especialmente lo tienen sobre el principal servicio que brinda la universidad, que es la enseñanza.

Sobre sus objetivos y funciones, mientras que en otros tipos de organización éstos están orientados usualmente a un sector específico, en el caso de la universidad esta orientación es bastante amplia y variada. Así, por ejemplo se tiene la formación de profesionales, la generación y transmisión de conocimientos y tecnología a la comunidad y al sector productivo, compromiso con el avance de la ciencia e innovación, los servicios de asistencia técnica y consultoría, entre otros. Además de éstos, también se debe considerar los objetivos individuales y grupales (asociaciones estudiantiles, grupos de investigación, facultades, entre otros) es decir, la universidad es un punto de encuentro de los diversos objetivos personales y profesionales de quienes la integran.

Asimismo, en la universidad se crean diversas relaciones, tanto a nivel interno como externo. A nivel interno, éstas se dan entre los distintos estamentos que conforman la universidad, como los profesores, estudiantes, graduados o trabajadores administrativos, cada uno con perfiles y objetivos propios; mientras que a nivel externo, se dan con otras instituciones o representantes de la sociedad, con los que articula el desarrollo de actividades.

Sobre su recurso principal, éste se refiere al conocimiento, el cual se caracteriza por ser intangible y cuya existencia se halla principalmente en sus docentes, quienes lo manifiestan en los distintos roles que desempeñan, pero también está presente en los diversos servicios y actividades que la universidad ofrece a su comunidad y a la sociedad.

Además de las características descritas, se han identificado dos asuntos relacionados a la universidad que se consideran importantes mencionar pues están estrechamente vinculados con los docentes, tanto por el nivel de involucramiento que se solicita de ellos, como por su relación directa con su situación laboral.

En primer lugar, se tiene el movimiento hacia la calidad educativa, la cual involucra procesos de evaluación externos e internos que implican diversas etapas y tareas en las que se solicita la participación de toda la comunidad educativa, pero principalmente de los docentes, quienes deben asumir la coordinación, ejecución o apoyo para desarrollarlas, lo que muchas veces supone exigencias y presiones adicionales a sus labores regulares (Zabalza, 2009; Cabrales & Díaz, 2015).

En segundo lugar, se tiene la precarización laboral del docente universitario, referida a la manifestación de prácticas dentro de la institución universitaria que menoscaban las condiciones laborales del docente, por ejemplo, baja remuneración salarial, sobre exigencia laboral, entre otras (Reis & Cecilio, 2014). En el caso de la universidad privada, según Medeiros (2012) esta precarización se puede manifestar en el despido de profesores con mayor experiencia para contratar a especialistas o egresados, en valorar el rendimiento desde un enfoque productivista o aplicar una máxima de “menos profesores, más estudiantes”.

Además, Acosta y Buendía (2018) afirman que son las universidades privadas las que ofrecen condiciones más precarias, ya que a pesar de que ofrece mayores remuneraciones, existe por ejemplo, mayor vigilancia hacia el desempeño del docente de parte de las instancias administrativas, asimismo, la evaluación de los estudiantes tiene un gran peso sobre su trabajo, lo cual disminuye su autoridad académica y lo ubica en una posición de vulnerabilidad, la cual, ciertamente se da por un “empoderamiento” de los alumnos, pues evalúan al profesor según lo que les exige cumplir y el grado de dificultad para aprobar una asignatura, siendo criterios muy subjetivos, pero que finalmente influyen en la evaluación del desempeño del docente.

En esta línea, según Acosta y Rivera- Huerta (2018) en el caso de los docentes universitarios de tiempo completo de universidades mexicanas privadas y públicas, no se identifica la existencia de condiciones de trabajo desfavorables o precarias, sin embargo, afirman que sí se reconoce múltiples exigencias en el trabajo académico, por ejemplo, a través del aumento de estudiantes o el aumento de requisitos para el ejercicio docente.

Frente a estos posibles escenarios, y con el objetivo de asegurar óptimas condiciones para que los docentes universitarios realicen su labor, la UNESCO (1997) elaboró el documento “Recomendación relativa a la Condición del Personal Docente de la Enseñanza Superior”, el cual plantea recomendaciones sobre diversos aspectos de la docencia en educación superior, como sus derechos y libertades, sus obligaciones y deberes, y sus condiciones de empleo.

1.2.3. Aproximaciones a la satisfacción laboral en docentes universitarios

La satisfacción laboral del docente universitario, es definida por Sáenz y Lorenzo (citado en Caballero, 2002) como una experiencia gozosa de crecimiento psicológico, producida por el logro de niveles cada vez más altos en la calidad de su trabajo, de reconocimiento por lo que hace, de responsabilidad, de creación del saber, de libertad científica, de disfrute en el trabajo mismo (p.10)

Por otro lado, considerando la importancia de estudiar la satisfacción laboral en el docente universitario y para brindar una propuesta actualizada de la Teoría de los dos factores, Serra (2000) propone un modelo para clasificar los factores que componen y contribuyen a la satisfacción laboral del docente universitario, los cuales son de dos tipos: disparadores y mediadores. Los disparadores, son eventos significativos que pueden estar relacionados o no con el trabajo; y los mediadores, son las variables que influyen en las relaciones entre otras situaciones que producen un efecto de interacción. Así, el modelo propone, por un lado, seis disparadores: cambios en la etapa de vida, cambios relacionados a la familia o circunstancias personales, cambios en el rango o nombramiento, transferencia a una nueva institución, cambios en la justicia percibida y cambios en el humor o estado emocional; y por otro lado, tres mediadores: los motivadores o higiénicos, variables demográficas y condiciones del ambiente.

De manera similar, Basak y Govender (2015) proponen otro modelo con los principales factores que influyen en la satisfacción laboral de los docentes universitarios, el cual fue diseñado a partir de los hallazgos en una revisión sistemática de literatura. De este modo, se halló que los principales factores son las facilidades, administración y gestión, trabajo propio, el salario y compensación, condiciones laborales, oportunidades de promoción, características personales individuales, supervisión y otros.

Además de estos modelos, también se han elaborado algunas escalas de medición de la satisfacción laboral específicamente diseñadas para la población docente universitaria. Así, se tiene la Faculty Job Satisfaction Survey, (Collaborative on American Careers in Higher Education [COACHE], s.f.), creada en base a literatura sobre el tema, entrevistas con docentes y grupos focales con administradores académicos superiores. Esta encuesta evalúa 11 subtemas: la naturaleza del trabajo (investigación, enseñanza, servicio), recursos y apoyo, trabajo interdisciplinario, colaboración y mentoría, nombramiento y promoción, liderazgo institucional, gobierno compartido, compromiso con el departamento, calidad y colegialidad, apreciación y reconocimiento, y retención y negociación.

De igual modo, se tiene el cuestionario diseñado por Puyol (2016), el cual está conformado por siete factores: satisfacción con el cargo, satisfacción con la dirección y liderazgo, prestaciones recibidas, satisfacción con la tarea y su ejercicio, satisfacción con el ambiente y las condiciones de trabajo, y satisfacción con la compatibilidad del trabajo y otras actividades.

Finalmente, también existe un amplio número de estudios sobre la satisfacción laboral en el docente universitario. En la Tabla 3, se presentan aquellos que se han seleccionado debido a que aportan o se relacionan más con la presente investigación; de este modo, se tiene un estudio (Limaymanta, 2019) que informa sobre las tendencias de diseño metodológico en publicaciones sobre este tema; un segundo estudio (Galaz, 2002), en el que los participantes son docentes con dedicación de tiempo completo; y finalmente, se tiene los de Marques y Marcano (2010) y Dasgupta y Kumar (2019) desarrolladas con docentes de universidades privadas.

Tabla 3. Estudios sobre satisfacción laboral en docentes universitarios

Autor (Año)	Objetivo general del estudio	Descripción del estudio	Resultados principales del estudio
Limaymanta (2019)	Identificar las tendencias de las metodologías usadas en artículos indexados sobre satisfacción laboral del docente universitario.	<i>Método:</i> Revisión bibliográfica de estudios publicados entre el año 2000 y 2016 en las bases de datos Proquest y Redalyc.	De 49 estudios analizados, el mayor porcentaje (44.9%) fue publicado entre los años 2011 y 2016. Se halló que el enfoque metodológico más usado es el cuantitativo (89.8%), seguido por el mixto (8.2%) y por último, el cualitativo (2%).
Galaz (2002)	Medir los niveles de satisfacción laboral global y específica en los profesores de tiempo completo de una universidad estatal de México.	<i>Método:</i> Cuantitativo <i>Instrumentos:</i> cuestionario (aspectos intrínsecos del trabajo, factores contextuales, características personales) <i>Participantes:</i> 252 docentes a tiempo completo	Existe una alta satisfacción global, así como hacia la docencia y la autonomía individual. Sin embargo, existe baja satisfacción hacia la investigación, desarrollo profesional, participar en toma de decisiones académicas, evaluación, supervisión y salario. Se reportó que los docentes con grado de doctor tienen mayor satisfacción hacia la investigación y son más críticos sobre la situación institucional.
Marques y Marcano (2010)	Identificar la relación existente entre el nivel de satisfacción laboral percibida por los docentes universitarios del sector privado, y la intención de abandonar el empleo que presenten los mismos, ante ofertas del mercado.	<i>Método:</i> Cuantitativo <i>Instrumentos:</i> un cuestionario de dos variables, satisfacción laboral e intención de abandono. <i>Participantes:</i> 131 docentes de dos universidades privadas, de los cuales el 64,10% es a tiempo completo.	A un mayor nivel de satisfacción laboral, menor sería el nivel de intención de abandono institucional. La muestra manifiesta una satisfacción laboral intermedia. Las dimensiones en las que se presenta una mayor satisfacción laboral son naturaleza del trabajo, compañeros de trabajo y supervisión.
Dasgupta y Kumar (2019)	Determinar el impacto de los factores organizativos (cultura organizacional y compromiso organizacional). Determinar el impacto de factores psicológicos (motivación laboral y autoestima) en la satisfacción laboral del personal de universidades privadas en el norte de la India.	<i>Método:</i> Cuantitativo <i>Instrumentos:</i> un cuestionario con tres secciones (datos demográficos, factores organizacionales y psicológicos y satisfacción laboral) <i>Participantes:</i> 307 docentes de los departamentos de Ciencias Sociales de 18 universidades privadas.	Los resultados del estudio mostraron que los factores organizativos (cultura organizativa y compromiso organizativo) están más correlacionados con la satisfacción laboral que los factores psicológicos (motivación laboral y autoestima).

Fuente: Elaboración propia

Por otra parte, se tienen investigaciones realizadas sobre la satisfacción laboral en docentes universitarios, que plantean algunas estrategias para contribuir a mejorar su satisfacción laboral. Por ejemplo, Hooda y Singh (2014) proponen algunas sugerencias como diseñar recompensas según las características de los docentes, entregar a los docentes certificados de reconocimiento, premios, regalos festivos, e incluso, incrementos salariales, posibilitar la línea de carrera facilitando la asistencia a eventos de formación, y vacaciones pagadas. De modo similar, Corro (2016) sugiere por ejemplo, el desarrollo de un programa de remuneración integral a nivel financiero (bono por buen desempeño o becas de estudio de posgrado) y no financiero (mejora del ambiente laboral y fortalecimiento de una buena relación entre los compañeros), desarrollar un programa de capacitación y desarrollo profesional, promover la re categorización, actualización del reglamento del personal académico y el desarrollo de un programa institucional de evaluación.

1.2.4. Satisfacción laboral en docentes universitarios de Ingeniería

La Ingeniería, contextualizada como carrera universitaria, es caracterizada por trabajar en la generación de conocimientos teóricos fuertemente vinculados a su utilidad y aplicación práctica (Claverie, 2013), los cuales, a diferencia de otras carreras, se da en gran medida mediante el desarrollo de diversos talleres y laboratorios en los que se aprende de manera práctica sobre diversos materiales y procesos. Respecto a su evolución, la carrera de Ingeniería comenzó dividiéndose en cuatro especialidades, Civil, Eléctrica, Mecánica y Química, considerándolas como las clásicas, a diferencia de las nuevas especialidades como Geológica, Mecatrónica o de Telecomunicaciones, que han ido surgiendo como producto de la necesidad de especialización y de investigación en campos más específicos, y en donde ha influido en gran nivel los avances de la ciencia y tecnología.

Asimismo, por la complejidad de la carrera, existe un campo de interés en investigar cómo se desarrolla la educación en Ingeniería, incluso la UNESCO (2010) afirma que debido a la magnitud de las demandas y desafíos globales contemporáneos, es esencial apoyar e invertir en la educación en Ingeniería. En ese sentido, es necesaria la educación y formación de futuros ingenieros para

desarrollar soluciones innovadoras a estos desafíos y aportar a la mejora de las sociedades y la calidad de vida de las personas.

A partir de lo mencionado, se deduce la importancia de los docentes de Ingeniería, pues son ellos los encargados de diseñar y conducir el proceso de enseñanza-aprendizaje de los futuros profesionales de esta carrera, y también por su aporte en el mundo académico, por ejemplo, a través de un gran involucramiento en actividades de investigación y producción de artículos en revistas (Claverie, 2013). En ese sentido, es válido el interés por estudiar la satisfacción laboral de los docentes universitarios de Ingeniería.

De este modo, se ha podido encontrar diferentes estudios sobre la satisfacción laboral en docentes universitarios de Ingeniería, tanto a nivel internacional como nacional, los cuales son presentados a continuación.

Estudios internacionales

En el ámbito internacional, se tienen diversos estudios enfocados en la satisfacción laboral en docentes universitarios de Ingeniería y de carreras STEM, término alusivo a los nombres en inglés de las carreras de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas. De los estudios hallados, se ha seleccionado aquellos cuyos objetivos y resultados obtenidos están más relacionados con la presente investigación.

De este modo, se han seleccionado nueve estudios, los cuales han sido desarrollados en los últimos 10 años, están en idioma inglés, y han sido desarrollados en los países de Australia, Estados Unidos, India y Pakistán.

En la Tabla 4 se presentan los estudios seleccionados indicando el autor y año en que se realizó, el objetivo general, una breve descripción y los principales resultados; asimismo, se añade una columna donde, a partir de los resultados obtenidos, se determinan los factores asociados a la satisfacción laboral identificados en este estudio.

Tabla 4. Estudios sobre satisfacción laboral en docentes universitarios de Ingeniería, a nivel internacional

Autor (año)	Objetivos del estudio	Descripción del estudio	Resultados del estudio	Factores asociados a la satisfacción laboral
Bozeman y Gaughan (2011)	Comprender la satisfacción laboral de los docentes, enfocada en tres dimensiones: características del individuo, el contexto laboral e interacciones institucionales. Determinar en qué medida la satisfacción laboral de los docentes se basa en los mismos factores que en otros trabajadores y gerentes profesionales.	<p><i>Método:</i> Cuantitativo. <i>Instrumentos:</i> Encuesta de académicos investigadores. <i>Participantes:</i> 1754 docentes de Ciencias e Ingeniería, nombrados y en proceso de nombramiento, de 150 universidades de investigación.</p>	<p>En general, existe bastante satisfacción laboral en la muestra. Los docentes nombrados y hombres son los más satisfechos, que las mujeres y los no nombrados. La actual actividad laboral y actitudes son más importantes para explicar la satisfacción laboral que la composición familiar. La afiliación a un centro de investigación incrementa la satisfacción laboral. Los ingenieros están menos satisfechos con el pago que los otros docentes. Tener más horas de dictado en pregrado tiende a reducir la satisfacción laboral. Los determinantes de la satisfacción laboral se pueden categorizar en características demográficas, interacción con colegas y motivación extrínseca por el pago. La percepción de que se les paga lo que vale predice la satisfacción laboral. La satisfacción depende mucho de cómo percibe la percepción de los colegas sobre uno mismo y su trabajo.</p>	<p>Factores relacionados al docente Factores relacionados al puesto Factores relacionados a la institución</p>
Babin (2012)	Examinar la satisfacción laboral de docentes STEM, hombres y mujeres, nombrados y en proceso de nombramiento, de 6 universidades de investigación de Estados Unidos, específicamente en relación a los factores: género, rango, salario,	<p><i>Método:</i> Cuantitativo. <i>Instrumentos:</i> una encuesta de Satisfacción laboral, con nueve dimensiones (salario, promoción, supervisión, beneficios, recompensas, procesos operacionales, compañeros, trabajo en sí mismo y comunicación) y una escala de Conflicto- trabajo-familia, con dos áreas</p>	<p>Existe una relación estadística significativamente negativa entre el conflicto trabajo-familia y satisfacción laboral. Existe una relación estadística significativamente negativa entre la interferencia entre trabajo y familia, y satisfacción laboral.</p>	<p>Factores relacionados al docente</p>

	estado familiar, si tiene o no hijos viviendo en la casa, número de hijos viviendo en la casa y conflicto trabajo-familia.	principales (interferencia del trabajo con la familia e interferencia de la familia con el trabajo). <i>Participantes:</i> 118 docentes		
Kavanagh, O' Moore y Jolly (2012)	Abrir un debate sobre la viabilidad de una carrera en Ingeniería en Australia, y lo que podría hacerse dentro de la AAEE y la comunidad profesional para apoyar este sector emergente.	<i>Método:</i> Mixto <i>Instrumentos:</i> un cuestionario y una guía de entrevista. <i>Participantes:</i> 45 docentes	Las recompensas intrínsecas de enseñar y trabajar con estudiantes influyen altamente en su satisfacción laboral y en la decisión de continuar en sus posiciones. Todos reportan tener tiempo muy limitado. Mucha importancia a la autonomía.	Factores relacionados al docente Factores relacionados al puesto
Rajareegan y Doss (2012)	Estudiar el rol de la satisfacción laboral en los docentes de Ingeniería. Descubrir diferencias significativas de acuerdo al sexo, edad, estado marital, calificación educativa, materia de especialización, salario, número de periodos por semana, promoción oportuna y experiencia docente.	<i>Método:</i> Cuantitativo <i>Instrumentos:</i> un cuestionario <i>Participantes:</i> 150 docentes de 3 escuelas de Ingeniería, una pública y dos privadas.	Existe una gran satisfacción en el trabajo. No existen diferencias significativas entre las submuestras de las variables.	Factores relacionados al docente Factores relacionados al puesto
Sapna y Gabha (2013)	No menciona.	No menciona.	Las causas de una pérdida en la satisfacción laboral son: problemas con los compañeros, conflictos con el supervisor, no recibir un salario acorde a lo que se hace, no tener los equipos o recursos necesarios, falta de oportunidades de promoción, pocas o nulas oportunidades de participar en decisiones que afectan a uno, miedo a perder el trabajo, percibir el trabajo aburrido o excesivamente rutinario, percibir el trabajo como desconectado de la propia educación, habilidades o intereses.	Factores relacionados al docente Factores relacionados al puesto Factores relacionados a la institución
Yoganandan y Sowndarya	Examinar el nivel de satisfacción laboral de los	<i>Método:</i> Cuantitativo <i>Instrumentos:</i> No menciona	En general, los docentes están satisfechos con su trabajo.	Factores relacionados al

(2015)	docentes de las escuelas de Ingeniería del distrito Namakkal, India.	Participantes: 20 docentes	Los docentes se sienten satisfechos con condiciones laborales, seguridad laboral y relación con los compañeros. Hay una diferencia significativa entre el género y los factores que afectan los compromisos familiar y laboral.	puesto Factores relacionados a la institución
Shahani, Tanwari, Marri, Korai y Khan (2017)	Evaluar la satisfacción laboral de los docentes de Ingeniería de universidades públicas de Sindh, Pakistan.	<i>Método:</i> Cuantitativo <i>Instrumentos:</i> cuestionario (factores: compensación, investigación y tecnología, estilo de gestión, reconocimiento, ambiente laboral y formación) <i>Participantes:</i> 204 docentes de Ingeniería de 4 universidades públicas de Sindh.	Los factores de satisfacción laboral del cuestionario son significativos para la satisfacción laboral de los docentes. Los factores que influyen para una mayor satisfacción laboral, son: ser hombre, tener entre 40 a 50 años, estar casado, tener maestría, tener experiencia entre 11 a 20 años, ser asociado, tener responsabilidades académicas y de investigación. En este estudio, el orden en que influyen los factores en la satisfacción laboral son ambiente laboral, compensación, formación docente en servicio, estilo de gestión, investigación y tecnología y reconocimiento.	Factores relacionados al docente Factores relacionados al puesto Factores relacionados a la institución
Donthu, Adipudi y Babu, (2018)	Identificar el efecto de factores demográficos en la satisfacción general y estudiar la relación entre diferentes aspectos del trabajo y la satisfacción laboral.	<i>Método:</i> Cuantitativo <i>Instrumentos:</i> un cuestionario y documentos. <i>Participantes:</i> 500 docentes de escuelas de Ingeniería del distrito de Kadapa en Andhra Pradesh, India.	Los factores demográficos de género y edad son independientes a la satisfacción laboral. Los aspectos del trabajo de compensación y condiciones laborales sí se relacionan con la satisfacción laboral.	Factores relacionados al puesto Factores relacionados a la institución
Velmurugan, Subashini, Sharma y Suresh (2018).	Entender la influencia de factores demográficos que afectan la satisfacción laboral. Identificar los factores que influyen en la satisfacción laboral. Identificar áreas de mejora.	<i>Método:</i> Cuantitativo <i>Instrumentos:</i> un cuestionario (cultura, relaciones, naturaleza del trabajo, salario y beneficios) <i>Participantes:</i> 108 docentes de Ingeniería de una universidad privada de Chennai, India, con alta actividad académica y de investigación.	Los factores que influyen en la satisfacción laboral son la comodidad del sujeto, los requisitos y el salario. Sobre las áreas de mejora, hombres y mujeres, coinciden en que el orden de prioridad es: seguridad laboral, línea de carrera, ambiente laboral, apoyo de la gestión y salario.	Factores relacionados al docente Factores relacionados al puesto Factores relacionados a la institución

Fuente: Elaboración propia

Estudios nacionales

En el ámbito nacional, también existen investigaciones, aunque en menor cantidad que en el ámbito internacional. De este modo, se hallaron cuatro estudios cuyas características generales son haber sido realizados en los últimos siete años y con un enfoque y metodología cuantitativa.

Los estudios se desarrollaron con muestras desde 25 hasta 60 docentes. En la Tabla 5 se presenta dichos estudios.



Tabla 5. Estudios sobre satisfacción laboral en docentes universitarios de Ingeniería a nivel nacional

Autor (Año)	Objetivo general del estudio	Descripción del estudio	Resultados principales del estudio	Factores asociados a la satisfacción laboral
Tinoco, Quispe y Beltrán (2014)	Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la cultura organizacional de los docentes de la facultad de Ingeniería Industrial de la UNMSM.	<i>Método:</i> Cuantitativo <i>Instrumentos:</i> un cuestionario para medir la variable de Cultura organizacional, con cuatro dimensiones (motivación, valores, comunicación, identificación); y otro para medir la Satisfacción laboral, con seis dimensiones (desarrollo profesional, relación con el jefe, relación con compañeros, desarrollo de la función, permanencia, condiciones físicas). <i>Participantes:</i> 58 docentes nombrados	Existe una relación positiva, aunque débil, entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral. En todas las dimensiones de la variable satisfacción laboral, las puntuaciones muestran un adecuado índice de satisfacción laboral. Los índices más altos de satisfacción laboral son en las dimensiones de desarrollo profesional y relación con el jefe, mientras que los más bajos son en las de permanencia y desarrollo de la función.	Factores relacionados al puesto Factores relacionados a la institución
Calderón (2015)	Determinar la relación existente entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.	<i>Método:</i> Cuantitativo <i>Instrumentos:</i> un cuestionario para medir la variable de Clima organizacional, con cuatro dimensiones (relaciones interpersonales, compromiso organizacional, afiliación e identidad institucional) y un cuestionario para medir Satisfacción laboral (trabajo en sí mismo, autoridades superiores inmediatas, salario, compañeros, oportunidades de promoción) <i>Participantes:</i> 32 docentes nombrados	Existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el clima organizacional, las relaciones interpersonales, el compromiso organizacional, afiliación e identidad institucional. La dimensión con mayor porcentaje de alto nivel de satisfacción laboral es el salario, seguido por las oportunidades de promoción, compañeros, trabajo mismo y la de menor porcentaje, es las autoridades superiores inmediatas.	Factores relacionados al puesto Factores relacionados a la institución
Socualaya (2018)	Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú.	<i>Método:</i> Cuantitativo <i>Instrumentos:</i> un cuestionario para medir la variable de Gestión administrativa, con cuatro dimensiones (planificación, organización, dirección y control) y un cuestionario de medición de Satisfacción laboral, con cinco dimensiones (organización, relaciones humanas, remuneración y promociones, supervisión	Sí existe una relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes. La variable satisfacción laboral tiene el mayor porcentaje en el nivel de "poco satisfecho". Las dimensiones remuneración y promociones, supervisión y control, y desarrollo profesional, presentan su mayor	Factores relacionados a la institución

		y control, desarrollo profesional). <i>Participantes:</i> 25 docentes	porcentaje en el nivel “ poco satisfecho” y las dimensiones organización y relaciones humanas, en el nivel “satisfecho”	
Pino y Siancas (2018)	Examinar el nivel de satisfacción laboral del personal docente de la Facultad de Ingeniería Industrial en una Universidad Privada de San Juan de Lurigancho.	<i>Método:</i> Cuantitativo <i>Instrumento:</i> cuestionario de Satisfacción Laboral, compuesto por 5 dimensiones (trabajo, salario, reconocimiento, compañeros, compañía y dirección). <i>Participantes:</i> 60 docentes entre dedicación tiempo parcial y tiempo completo.	La variable de satisfacción laboral es mayormente baja en la muestra, pues se obtuvo 35%. En las dimensiones trabajo, salario, reconocimiento y compañeros, se ubican porcentajes más altos de un nivel bajo de satisfacción laboral, mientras que en la dimensión compañía y dirección, el mayor porcentaje se ubica en un nivel promedio de satisfacción laboral.	Factores relacionados al puesto Factores relacionados a la institución

Fuente: Elaboración propia



A partir de la información presentada en la Tabla 4, se puede observar que la mayoría de los estudios internacionales, son desarrollados con un enfoque y metodología cuantitativa, teniendo un gran alcance respecto al número de participantes, pues éstos se han realizado con al menos 100 docentes, quienes incluso pertenecen a más de una universidad. Por otro lado, en la Tabla 5, se puede observar que todos los estudios a excepción del último tienen como objetivo general determinar la relación entre la satisfacción laboral y otra variable. En este sentido, la presente investigación se diferencia de las descritas en ambas tablas, en que, en primer lugar, se desarrolla desde un enfoque y metodología cualitativa, siendo los participantes un grupo determinado de docentes de una misma universidad; y por otro lado, el interés de este estudios es específicamente el constructo de satisfacción laboral, y no su relación con otra variables.



CAPÍTULO 2. MARCO CONTEXTUAL

Este capítulo define el marco contextual en el que se desarrolla esta investigación, pues al seguir el método de estudio de caso, se considera importante conocer el contexto en el que se realiza. En este sentido, primero se enmarca el estudio en el escenario nacional, para ello, se hace referencia a documentación normativa y oficial, de la que se destaca información relacionada a los docentes universitarios en el país; y segundo, se hace referencia a la coyuntura global actual, a partir de la cual todas las instituciones educativas tuvieron que adoptar la docencia en línea o remota, y los efectos percibidos por las comunidades universitarias.

2.1. LA DOCENCIA UNIVERSITARIA EN EL PERÚ

En primer lugar, se hará referencia a la Ley 30220 o Ley Universitaria (Ministerio de Educación [MINEDU] 2014), la que establece todos los lineamientos que las universidades deben aplicar para su funcionamiento. Esta ley, destina el capítulo VIII a los docentes, en donde se declara que sus funciones son “la investigación, el mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza, la proyección social y la gestión universitaria, en los ámbitos que les corresponde” (MINEDU, 2014, p. 37). Respecto a los datos más relacionados a los participantes de la presente investigación, la ley señala que el régimen de dedicación de tiempo completo, es cuando la permanencia del docente es de 40 horas a la semana según el horario que la universidad establezca, asimismo, determina que en todas las universidades el 25% de sus docentes deben pertenecer a este régimen de tiempo completo.

Otro documento importante es la Política de Aseguramiento de la Calidad Universitaria (MINEDU, 2015). Según este documento, algunas características que se atribuyen a los docentes son dedicación, ética y vocación profesional, así como ser poseedores de grados académicos prestigiosos, y cuya carrera académica se basa en la excelencia y meritocracia, lo que contribuye a una alta calidad del proceso formativo y producción académica e intelectual. Asimismo, indica que la universidad reconoce públicamente las producciones intelectuales de sus docentes, medida por las publicaciones indexadas nacionales e internacionales y otros mecanismos relacionados a la docencia universitaria.

Adicionalmente, se tiene el II Informe Bienal sobre la Realidad Universitaria Peruana (Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria [SUNEDU] 2020), siendo éste el documento más reciente sobre el sector universitario en el país elaborado por un organismo público. Este informe, compuesto por cinco capítulos, dedica el segundo a las Planas docentes universitarias, en el que se vuelve a enfatizar el rol protagónico de los docentes en la transmisión de conocimientos y desarrollo de aptitudes y competencias para el desempeño profesional. Dentro de este capítulo, en la parte de “Condiciones para la docencia”, se hace referencia al régimen de dedicación, donde se indica que al 2019, entre 140 universidades públicas y privadas a nivel nacional el 38,9% de los docentes eran de tiempo completo. Por otro lado, haciendo una comparación entre las universidades públicas y privadas, se tiene que en las públicas el 61,1% de los puestos docentes eran de tiempo completo, mientras que en las privadas asociativas la cifra fue 27,5%, y en las privadas societarias la cifra fue 28,9%. Asimismo, a nivel nacional los docentes de tiempo completo en universidades públicas registran un promedio de 15,1 horas lectivas a la semana, en las universidades privadas asociativas, un promedio de 15,2 horas semanales, y en las privadas societarias, 20, 7 horas semanales.

Al revisar las fuentes citadas previamente, se hace necesario resaltar algunos puntos que son pertinentes analizar. Por ejemplo, en la Ley Universitaria, al comparar los artículos 88 y 100 referidos a los derechos del docente y derechos de los estudiantes, respectivamente, en los de los últimos se indica “...utilizar los servicios académicos y de bienestar y asistencia que ofrezca la institución

universitaria” (MINEDU, 2014, p. 46), lo cual no se menciona en el caso de los docentes.

Segundo, además de los documentos citados, se ha hallado que en el I Informe Bienal sobre la Realidad Universitaria Peruana (SUNEDU, 2017), los docentes son señalados como uno de los tres recursos universitarios, junto a los servicios e infraestructura y recursos económicos. Aunado a esto, en este informe llama la atención que en el espacio referido a los docentes, se denomine “características” a información que es puramente estadística, la cual si bien aporta a conocer sobre la realidad de esta población, se limita a lo cuantitativo y no incluye información cualitativa que permitiría tener un mayor conocimiento.

En tal sentido, la idea que se genera, es la del docente visto solo como un proveedor, en este caso, de sus funciones y deberes como docente, pero no como un beneficiario de lo que la universidad ofrece como institución a su comunidad. En esta línea, se puede citar a Mindreau (2014), cuando señala que la estructura organizacional universitaria debe estar diseñada para que la toma de decisiones esté orientada a satisfacer de manera integral las necesidades de los estudiantes, las empresas y la sociedad, idea que obvia una vez más la figura del docente.

De manera similar, también se puede comparar la atención que el sistema educativo peruano brinda al docente universitario frente al docente de Educación Básica, siendo mayor en el segundo caso. Por ejemplo, cada dos años desde el 2014, el MINEDU realiza la Encuesta Nacional a Docentes- ENDO (MINEDU, s.f.), la que busca caracterizar a los docentes de colegios públicos y privados de Educación Básica Regular, a partir de su percepción sobre diversos aspectos relacionados a su labor docente. Mientras tanto, en el ámbito de Educación Superior, solo se han realizado dos censos nacionales universitarios, el primero en el año 1996 y el último en el 2010 (INEI, 2011), con el objetivo de conocer la situación de las universidades públicas y privadas. En ese sentido, es necesario resaltar que la ENDO, se enfoca exclusivamente en los docentes, mientras que en el censo universitario, los docentes no son el objetivo principal, si no, solo un aspecto más; además, la ENDO se realiza según un periodo establecido, de

modo que se puede hacer un seguimiento a su población objetivo, mientras que el censo universitario, tiene una aplicación irregular.

Así pues, hasta el momento no existe a nivel nacional, ya sea desde el sector público o privado, algún mecanismo orientado a obtener información periódica específicamente de la población docente universitaria, a pesar de su evidente importancia manifestada desde organismos internacionales, el Estado y la sociedad, tal como se ha visto en el marco teórico- conceptual desarrollado previamente.

2.1.1. La docencia universitaria en Ingeniería en el Perú

Al hablar de carreras universitarias, la Ingeniería siempre ha tenido una presencia importante en el país, evidenciada en la creación de universidades orientadas específicamente a esta carrera como la Universidad Nacional de Ingeniería (UNI) o la Universidad de Ingeniería y Tecnología (UTEC), así como su actual existencia en una cantidad significativa de universidades. Según SUNEDU (s.f.), en el año 2017, de las 112 universidades a nivel nacional, 99 contaban con la carrera de Ingeniería en pregrado, siendo 63 universidades privadas y 36 públicas, haciendo que la carrera esté en el 88% de dichas universidades. También, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2019), entre las carreras universitarias de mayor preferencia en la población de 17 años y más, en el año 2018, la Ingeniería se encontraba el primer lugar con el 20,5%.

Adicionalmente, durante el año 2020, se han hecho visibles diversas iniciativas en las que han participado profesionales de Ingeniería, muchos de ellos docentes de universidades, para proponer soluciones que puedan mitigar los daños que la actual pandemia está causando en la población, sobre todo como aporte al sector Salud.⁷

En este sentido, se puede ver que la carrera de Ingeniería tiene una alta demanda a nivel nacional, por ende, los docentes de esta carrera también, pues ellos son imprescindibles en la existencia de la misma, adicionalmente, los aportes a la

⁷ <https://andina.pe/agencia/noticia-coronavirus-ingenieros-de-pucp-disenan-respiradores-pulmonares-para-emergencias-789938.aspx>

sociedad de los docentes de Ingeniería, son muy importantes para su desarrollo, sobre todo en los campos de la ciencia, innovación y tecnología.

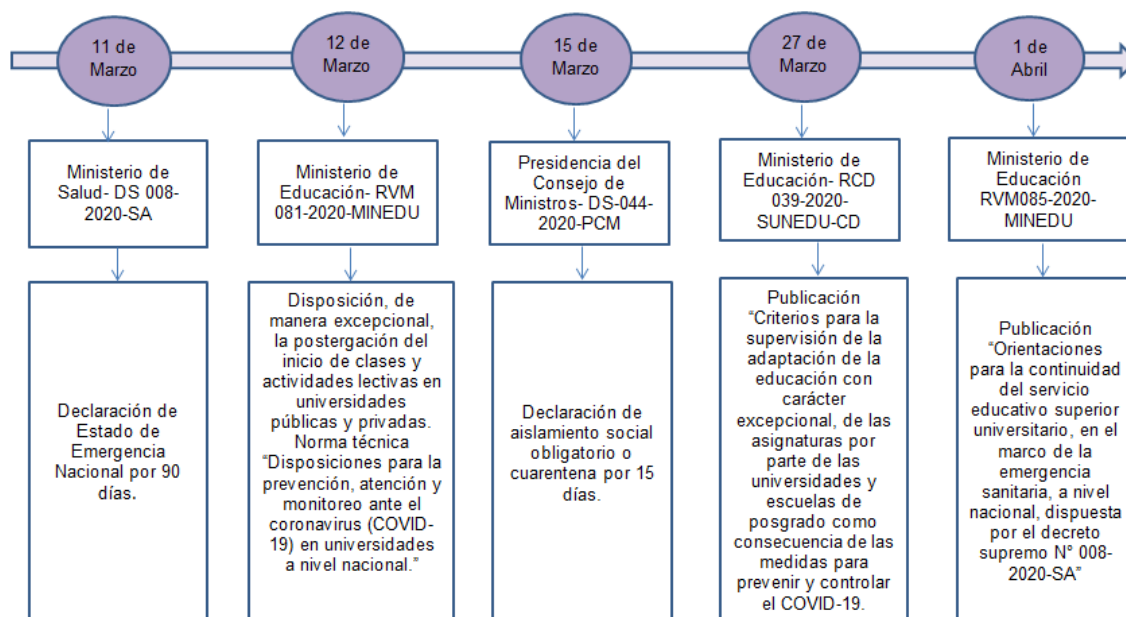
2.2. LA DOCENCIA UNIVERSITARIA ANTE UN NUEVO CONTEXTO LABORAL

Como se ha visto previamente, la satisfacción laboral está determinada por diversos factores, en este sentido, se cree pertinente indagar sobre los cambios que la coyuntura actual debido a la pandemia, causada por la propagación del COVID-19, han originado en la situación laboral de los docentes universitarios y las implicancias que puede tener en su satisfacción laboral, pues la pandemia así como otro acontecimiento de gran magnitud, es un factor que también puede estar asociado a la satisfacción laboral.

Una de las principales consecuencias de esta pandemia, fue la interrupción del inicio o continuidad de clases de las instituciones educativas, entre ellas las universidades (Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe [IESALC] 2020), siendo las más afectadas aquellas con modalidad de estudio presencial, y las cuales, para poder continuar con sus actividades académicas, tuvieron que adoptar una modalidad de estudio remota o en línea.

En el caso de Perú, el ámbito universitario recibió diversas respuestas desde el Estado frente a la pandemia. En la Figura 1, se muestra una línea de tiempo en la que aparecen cronológicamente dichas disposiciones durante el año 2020, específicamente para el ámbito de Educación Superior, haciendo énfasis sobre todo en las normas o publicaciones que se elaboraron para establecer lineamientos sobre el funcionamiento de las universidades en este nuevo contexto. De los documentos que se mencionan, se cree importante recalcar el publicado el 1 de Abril del 2020 (MINEDU, 2020), pues en éste se brinda un extenso espacio dedicado a los docentes, tanto a las disposiciones que la universidades deben asegurar en ellos, como las que ellos mismos deben asegurar con sus estudiantes, evidenciando una vez más, el valor y necesidad del docente universitario en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en este caso, en la adaptación a un nuevo contexto de enseñanza.

Figura 1. Cronología de las respuestas del Estado peruano en el ámbito de enseñanza superior ante el estado de emergencia sanitaria



Fuente: Elaboración propia

En este punto, también es importante hacer mención a la Ley universitaria, citada anteriormente, ya que ésta declara que el régimen de estudios puede ser en la modalidad presencial, semipresencial o a distancia, siendo este último al que todas las universidades han tenido que migrar desde el semestre 2020-1. Según esta ley, la educación a distancia debe tener los mismos estándares de calidad que el modo presencial. Asimismo, señala que los estudios de pregrado bajo modalidad a distancia no pueden superar el 50% de créditos del total de la carrera, mientras que los de posgrado no pueden ser dictados solo en esta modalidad. Hasta el momento, se viene cumpliendo con lo que dice la ley, pero esta situación inesperada, seguramente originará la revisión de diversos lineamientos previamente establecidos como los estipulados en esta ley, ya que si por ejemplo, se extiende más semestres la modalidad de estudio a distancia, este aspecto de la ley ya no sería aplicable a las universidades.

Volviendo al contexto global, implementar esta respuesta de manera inmediata, originó que se tenga un tiempo limitado para preparar y asegurar las mejores condiciones para desarrollar esta nueva modalidad de estudio (Lee, 2020), y es en este escenario que los docentes se han visto involucrados de manera

importante, pues se vieron obligados a cambiar las características y dinámicas de su actividad laboral, así como las prácticas que ellos venían realizando.

Por ejemplo, un gran cambio al que se enfrentan los docentes es tener que utilizar medios digitales como la única herramienta para brindar sus clases. Frente a esta situación se puede hallar dos grupos de docentes, aquellos que han tenido facilidad en adecuarse a este nuevo escenario, y los que han tenido alguna dificultad en hacerlo, posiblemente generando un cuestionamiento a sí mismos, sobre su capacidad para hacer frente a esta nueva realidad. A este adecuado manejo de herramientas y recursos tecnológicos, se añade la expectativa de que los docentes sean capaces de verificar los aspectos pedagógicos implicados, para asegurar que la experiencia del proceso de enseñanza- aprendizaje en los alumnos, sea percibida de calidad y manteniendo adecuada interacción y participación del docente y estudiantes (Sánchez et. al., 2020; Sahu, 2020; Toquero, 2020).

De este modo, se espera que el docente participe en espacios de aprendizaje de nuevas herramientas y recursos tecnológicos y tenga un rol de guía, desarrollando propuestas creativas e innovadoras que demuestren capacidad para adaptar y ser flexibles en el diseño y contenidos de sus cursos (IESALC, 2020). Se debe mencionar como un caso especial, a los docentes de las carreras que desarrollan actividades como talleres prácticos o trabajos en laboratorios, es decir, carreras como las de Ciencias en sus distintas ramas e Ingeniería, son las que pueden tener este escenario un poco más complicado (Suárez, 2020).

Otro aspecto importante a tener en cuenta, es la incertidumbre a la que están expuestos los docentes respecto a su seguridad laboral (IESALC, 2020; Suárez, 2020). Sobre este tema, McKie (2020) describe las diferentes respuestas que han tenido las universidades con su personal, incluidos los docentes, a partir de casos de universidades de Australia, Estados Unidos y Londres, en donde se plantea básicamente dos alternativas de respuestas, por un lado, aquellas que se han manifestado en apoyos o incentivos al personal, y por otro lado, las que han recurrido a recortes de salario, no renovación de contratos o despidos. Asimismo, plantea una distinción entre las realidades de la universidad pública y privada, teniendo como factor diferencial el tipo de presupuesto que maneja cada una, a

partir del cual, en la universidad pública hay más seguridad laboral, al menos durante el año 2020, llegando a la conclusión que para ambos casos se necesita apoyo del gobierno.

Además de los aspectos mencionados, se puede aludir a los resultados de una encuesta virtual aplicada a 383 docentes de la Universidad Autónoma de México-UNAM, para identificar los retos que enfrentan los profesores universitarios en este nuevo contexto (Sánchez et. al., 2020). De este modo, los docentes refieren que los retos a los que se enfrentan, según su nivel de dificultad, son de naturaleza logística (43.3%), tecnológica (39.7%), pedagógica (35.2%) y socioafectiva (14.9%), de las cuales, las más relacionadas a esta investigación son las últimas, referidas a situaciones relacionadas a aspectos afectivos, emocionales y de salud, que los profesores experimentan.

De acuerdo a los investigadores, el que los asuntos pedagógicos y socio afectivos hallan resultado menos importantes, es porque debido a la premura con la que los docentes enfrentaron el cambio para poder iniciar el dictado de las clases, hubo una prioridad hacia los asuntos logísticos y tecnológicos, sin embargo, se debe dar bastante atención a los pedagógicos y socio afectivos, pues la efectividad del proceso de enseñanza-aprendizaje depende mucho de éstos.

En esta línea, un aspecto que llama la atención en el desarrollo del artículo de Sahu (2020), es que si bien se menciona que la seguridad y bienestar de los estudiantes y personal debe ser la más alta preocupación, hay una evidente priorización hacia la población estudiantil. Ante ello, se debe recordar que al igual que los estudiantes, los docentes, además de las nuevas exigencias que este nuevo contexto les demanda, deben hacer frente a las preocupaciones personales que esta crisis les pueda estar generando (Sánchez et. al., 2020).

Si bien lo descrito anteriormente describe un panorama sobre todo difícil y preocupante, existen aspectos positivos sobre esta nueva modalidad, por ejemplo, la oportunidad que tienen los docentes para innovar en su práctica pedagógica, y que en relación al teletrabajo, según el estudio de Tapasco y Giraldo (2016) cuando hay altos niveles de apoyo en el teletrabajo para la práctica docente, se asocia a altos niveles de productividad y satisfacción, bajos niveles de

fatiga tanto física como emocional, y una reducción en el estrés, frustración y sobrecarga laboral.

En ese sentido, se debe tener en cuenta que este cambio debe darse en forma progresiva, ya que si bien se necesitó una respuesta rápida, se debe tener cuidado en las nuevas exigencias que se haga a los docentes, cuidando en que no sea un pedido desmedido hacia ellos, pues se debe considerar las necesidades y capacidades diferenciadas de los docentes para hacer frente a este nuevo contexto, consiguiendo un adecuado nivel de satisfacción con el proceso de parte de todos los actores que participan de él, sobre todos los docentes y alumnos.



CAPÍTULO 3: DISEÑO METODOLÓGICO

En este capítulo se presenta el diseño metodológico empleado en el desarrollo de esta investigación, el cual incluye el planteamiento del problema, objetivos y categorías de investigación, así como el enfoque y método de investigación; luego se presenta la descripción del caso y los participantes. Posteriormente, se indica las técnicas e instrumentos de recojo de información utilizados, detallando los procesos de diseño, validación y aplicación. Finalmente, se presenta el procedimiento de análisis de la información, y se indica también el aseguramiento de la ética en la investigación.

3.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En los capítulos 1 y 2 se ha desarrollado información sobre el estudio de la satisfacción laboral en docentes universitarios, desde los ámbitos teórico-conceptual y contextual. A partir de dicha información, se identifican algunos aspectos que justifican abordar el tema de la satisfacción laboral en el docente universitario en la presente investigación.

En primer lugar, al buscar estudios sobre la satisfacción laboral en docentes universitarios en el Registro Nacional de Trabajos de Investigación- RENATI, se encontró que todos los estudios realizados sobre este tema usan el enfoque cuantitativo; asimismo, los estudios hallados sobre satisfacción laboral específicamente en docentes universitarios con dedicación de tiempo completo y en docentes universitarios de Ingeniería, también usan el mismo enfoque. De igual manera, a nivel internacional, las investigaciones halladas sobre la

satisfacción laboral en docentes universitarios, con dedicación de tiempo completo, y de Ingeniería, utilizan el enfoque cuantitativo.

En segundo lugar, en los documentos elaborados por las entidades del Estado peruano orientados al ámbito universitario, no existen apartados referidos explícitamente a la satisfacción laboral del docente universitario, lo que evidencia una falta de atención hacia este tema.

En tercer lugar, esta investigación se está desarrollando en un contexto de emergencia sanitaria, la cual, como se ha visto en el capítulo 2, ha tenido consecuencias en las condiciones de trabajo, muchas de éstas compartidas por los docentes universitarios a nivel global y otras, a nivel nacional a partir de las disposiciones del Estado peruano, por lo que es pertinente conocer el efecto de estas nuevas condiciones en la actitud de los docentes hacia su trabajo.

Por los motivos expuestos, esta investigación se propone analizar las percepciones de los docentes universitarios sobre su satisfacción laboral, específicamente en docentes de Ingeniería con dedicación de tiempo completo de una universidad privada de Lima. Para ello, se formula la siguiente pregunta de investigación ¿cuáles son las percepciones de los docentes de Ingeniería con dedicación de tiempo completo de una universidad privada de Lima, sobre su satisfacción laboral?

Se considera que este estudio puede contribuir al campo de la investigación sobre la satisfacción laboral en los docentes universitarios, especialmente de los docentes con dedicación de tiempo completo, ya que se brinda como aporte el análisis de este tema desde un enfoque cualitativo, a partir de la generación de un espacio en el que los docentes pudieron manifestarse sobre este aspecto de su vida. Asimismo, se espera que esta investigación pueda ser un aporte a la institución donde trabajan los docentes participantes, brindando información que pueda generar un mayor conocimiento sobre este grupo de actores importantes en la universidad.

3.2. OBJETIVOS Y CATEGORÍAS DE LA INVESTIGACIÓN

- **Objetivo general:**

Analizar las percepciones de los docentes de Ingeniería con dedicación de tiempo completo de una universidad privada de Lima, sobre su satisfacción laboral.

- **Objetivos específicos:**

- Analizar los factores que asocian a su satisfacción laboral, los docentes de Ingeniería con dedicación de tiempo completo de una universidad privada de Lima.

- Determinar las sugerencias para mejorar su satisfacción laboral, que plantean los docentes de Ingeniería con dedicación de tiempo completo de una universidad privada de Lima.

A partir de los objetivos específicos se establecieron, de manera preliminar las siguientes categorías y subcategorías:

Tabla 6. Objetivos específicos, categorías y subcategorías

Objetivos específicos	Categorías preliminares	Subcategorías preliminares	Definición
Analizar los factores que asocian a su satisfacción laboral, los docentes de Ingeniería con dedicación de tiempo completo de una universidad privada de Lima.	Factores asociados a la satisfacción laboral.	Factores relacionados al docente	Son las características sociodemográficas (ej. edad, sexo, estado civil, nivel de estudios) y psicológicas (ej. motivación, necesidades, valores) del docente que influyen en su satisfacción laboral.
		Factores relacionados al puesto	Son los deberes, obligaciones, derechos, entre otros, propios del puesto, que influyen en la satisfacción laboral del docente.
		Factores relacionados a la institución	Son los aspectos administrativos, físicos y sociales de la institución, que influyen en la satisfacción laboral de todos sus trabajadores, sin distinción de su puesto.
		Factores relacionados a la coyuntura	Es la combinación de circunstancias a nivel nacional o internacional (fuera del ámbito institucional) que tiene un impacto en la actividad laboral de las personas.
Determinar las sugerencias para mejorar su satisfacción laboral, que plantean los	Sugerencias para mejorar la satisfacción laboral.	Sugerencias orientadas al docente.	Son las acciones que el docente sugiere para mejorar su satisfacción laboral, cuya ejecución es realizada por él mismo.

docentes de Ingeniería con dedicación de tiempo completo de una universidad privada de Lima.	Sugerencias orientadas a la institución.	Son las acciones que el docente sugiere para mejorar su satisfacción laboral cuya ejecución es realizada por la institución.
--	--	--

Fuente: Elaboración propia

3.3. ENFOQUE Y MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación está desarrollada desde el enfoque cualitativo, el cual se basa en una perspectiva naturalista, pues ubica la investigación en el escenario natural donde se desarrolla el problema a investigar y las personas involucradas en él, asimismo, tiene una perspectiva interpretativista, ya que se basa en el significado que los involucrados le dan al problema de investigación a partir de sus experiencias (Flick, 2007; Creswell & Poth, 2018; Erickson, 2018). Además, es de nivel descriptivo y empírica, ya que describe la realidad de la satisfacción laboral de los docentes a partir de la principal fuente de información, sus experiencias, las que fueron analizadas en base a un esquema conceptual conocido (Maletta, 2009), que son el marco teórico conceptual y contextual de este estudio.

En cuanto al método, se ha seleccionado el estudio de caso, el cual involucra el estudio de un caso o casos, que pueden ser entidades concretas como una persona o un grupo de personas, que comparten la característica de encontrarse en un contexto delimitado (Stake, 2007; Creswell & Poth, 2018; Yin, 2018). En esta investigación, según el número, es un caso único, pues el caso es el grupo de docentes participantes en esta investigación que cumplen con determinados criterios de selección; según su finalidad, es de tipo intrínseco, pues el interés es analizar la satisfacción laboral del grupo de docentes participantes, teniendo en cuenta su particularidad y sin la intención de hacerla generalizable (Stake, 2007; Timons & Cairns, 2010; Creswell & Poth, 2018); y según el propósito, es un caso descriptivo, ya que busca describir el caso en su contexto real (Yin, 2018) y en base a teoría que obedece al alcance y profundidad del estudio (Timons & Cairns, 2010).

3.4. DESCRIPCIÓN DEL CASO

En esta investigación, el caso de estudio es un grupo de docentes de distintas especialidades de la carrera de Ingeniería con dedicación de tiempo completo de una universidad privada de Lima. Dicha universidad es una de las más antiguas del Perú y su tipo de gestión es privada asociativa, además, es una universidad licenciada ante SUNEDU.

Respecto a la carrera de Ingeniería, ésta cuenta con 11 especialidades, siendo las dos más recientes especialidades creadas en los últimos 6 años, evidenciando una continua apuesta de la universidad por las carreras de Ingeniería. Además, la facultad a la que pertenece la carrera de Ingeniería, es la tercera unidad con mayor cantidad de alumnos matriculados en los últimos 6 años.

Acerca de la población docente, según la información encontrada, entre los años 2019 y 2020 el número total de docentes con dedicación de tiempo completo fue de aproximadamente 140, de los cuales, 86% eran hombres (121) y 14% mujeres (20), además, de dichos docentes, el 70% (97) desempeñaron el rol docente; el 25% (35), el rol docente- investigador; y el 5% (8), el rol de docente- gestor.

3.5. PARTICIPANTES

El grupo de docentes participantes pertenece al Departamento de Ingeniería, el cual es la unidad académica a la que pertenecen los docentes que realizan actividades de enseñanza, investigación y responsabilidad social en las carreras de Ingeniería de la universidad; asimismo, estos docentes, por ser de régimen de tiempo completo pueden asumir los roles de docente, docente- investigador y docente-gestor, lo cual está detallado en el reglamento del profesorado de la universidad. En este punto, es pertinente describir brevemente cada uno de los roles: el rol docente, es el dedicado al proceso de enseñanza; el rol docente-investigador, es el que se orienta a participar en actividades de investigación según su especialidad profesional, y a la enseñanza; y el rol docente-gestor, es aquel que asume cargos académico- administrativos ya sea a nivel de su unidad académica o nivel institucional, y también participa en el proceso de enseñanza. Sobre el rol docente- gestor, según el reglamento de la universidad, son solo ocho los puestos especificados los que lo desempeñan.

Los participantes son nueve docentes de Ingeniería, quienes fueron seleccionados de acuerdo a determinados criterios, sobre todo de índole laboral, pues tal como afirma Creswell (2018), en la investigación cualitativa, es importante seleccionar a personas que puedan brindar información sobre el problema de investigación, asimismo, siguiendo al mismo autor, se procuró que dentro de esos criterios de selección, los docentes participantes posean distintas características, por ejemplo, incluir hombres y mujeres, dictar en distintas especialidades de Ingeniería, y que desempeñen uno o más de los tres roles mencionados previamente, de modo que los hallazgos permitan reflejar diferentes perspectivas de los docentes, de acuerdo a la realidad de cada uno.

De este modo, los criterios fueron:

- a) Dedicación laboral: dedicación de tiempo completo al menos 5 años y haber dictado al menos 1 curso a nivel pregrado en alguna de las especialidades de Ingeniería durante al menos 1 de los semestres regulares durante los últimos 5 años (2016-2020). Fue importante asegurar que los docentes hayan dictado clases durante el año 2020, pues esto permitiría que puedan contar su experiencia frente a las nuevas condiciones laborales originadas por la emergencia sanitaria.
- b) Tipos de roles: se incluyó a docentes que hayan desempeñado uno o más de los roles de docente, docente-investigador y docente-gestor.
- c) Pertenencia institucional específica: pertenencia a alguna de las 7 secciones del Departamento de Ingeniería, y que dicten clase en alguna de las 9 especialidades de Ingeniería. Sobre este aspecto, no se consideró las 11 especialidades de Ingeniería, sino solo 9, siendo éstas las de más tiempo de existencia en la universidad, con el objetivo de asegurar que los docentes participantes cumplan con los criterios de selección.

En este punto, es necesario precisar que habiendo establecido los criterios de selección, una primera etapa para definir a los docentes que se invitaría a participar en esta investigación fue por un criterio de accesibilidad pues la investigadora conocía a algunos docentes que cumplían con los criterios, sin embargo, se necesitaban más docentes para poder conformar un grupo sobre el

que se pueda obtener diferentes perspectivas sobre el problema de investigación. Por ello, se recurrió a la página web de la universidad y se hizo un filtro para ver la relación de profesores por cada una de las secciones de Ingeniería de la universidad, lo que también permitió identificar a los docentes con dedicación de tiempo completo y que hayan dictado en el año 2020. Una vez definidos los profesores, se les envió un correo invitándolos a participar, en el que se mencionaba los criterios de selección, y se trabajó con aquellos que confirmaron cumplirlos y aceptaron voluntariamente ser parte en la investigación. De este modo, de 15 docentes a quienes se les envió el correo de invitación, se conformó el grupo de 9 docentes participantes, a quienes se les aplicó un cuestionario y entrevista.

En la Tabla 7 se muestra las características de los participantes de acuerdo a los criterios de selección definidos:

Tabla 7. Caracterización de los participantes de la investigación

Código	Sexo	Años siendo docente de tiempo completo en Ingeniería	Especialidad	Roles desempeñados
DO1	Hombre	17	Civil	Docente
DO2	Hombre	42	Civil	Docente Investigador Gestor
DO3	Mujer	19	Geológica	Docente Investigadora
DO4	Mujer	18	Industrial	Docente Investigadora
DO5	Hombre	22	Industrial	Docente Investigador
DO6	Hombre	15	Informática	Docente
DO7	Hombre	10	Mecánica	Docente
DO8	Mujer	6	Mecatrónica	Docente Investigadora
DO9	Hombre	28	Telecomunicaciones	Docente Investigador

Fuente: Elaboración propia

Cabe agregar que una limitación de esta investigación, fue no poder contar con más docentes que hayan desempeñado el rol de docente-gestor, lo cual, si bien no fue un criterio obligatorio de selección de los participantes, hubiera permitido obtener mayor información acerca de la satisfacción laboral en los docentes respecto a dicho rol. Esta limitación se debió principalmente a la dificultad en contactar a docentes con ese rol, pues la cantidad de docentes que lo

desempeñan es reducida, más aún, si se considera que sean solo docentes de Ingeniería.

3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN

Se utilizaron dos técnicas de instrumentos de recojo de información: la encuesta y la entrevista.

Respecto a la encuesta, en el contexto de una investigación cualitativa, Jansen (2012) la define como aquella que tiene el objetivo de establecer la variedad de determinadas dimensiones y valores en una población. En el caso de esta investigación, el tipo de encuesta, según Cea D'Ancona (2005 citado en Tafur, 2020), es descriptiva, pues permite describir la situación en la que se halla un grupo de personas en el momento actual. Su instrumento correspondiente es el cuestionario, el cual es un formulario con preguntas sobre información personal básica o demográfica, el cual es completado por el participante y devuelto al investigador (Chmiliar, 2010).

Sobre la técnica de la entrevista, ésta fue la técnica principal, y es definida como una conversación, la que en el contexto de una investigación va más allá de un intercambio espontáneo de ideas como se da en una conversación habitual, pues en una investigación el investigador determina una estructura y un propósito, siendo éste último poder obtener información de cómo el entrevistado vivencia y le da un significado a su mundo (Kvale, 2011). Esta técnica es idónea para este estudio, pues como señala Merriam (2009) la entrevista es necesaria cuando se quiere investigar sobre aquellos aspectos de la persona que no pueden ser observados por el investigador, en este caso, la percepción de los docentes sobre su satisfacción laboral, siendo la percepción un proceso personal interno. De acuerdo a su estructura, es de tipo semi-estructurada, ya que si bien se basa en una serie de preguntas establecidas, tiene en cuenta que cada persona brindará información de acuerdo a su experiencia, y acepta la influencia de ésta en la secuencia de preguntas (Merriam, 2009), en este sentido, la satisfacción laboral al ser una vivencia particular de cada docente, puede generar la formulación de preguntas específicas para cada uno de ellos.

Respecto al instrumento de investigación, se usó una guía de entrevista, la cual es un guión que estructura en cierta medida el curso de la entrevista. En el caso de la entrevista semi-estructurada, la guía propone determinadas preguntas que resumen el tema a investigar, a las cuales puede añadirse otras si se desea profundizar en las respuestas de los entrevistados (Kvale, 2011). En el caso de esta investigación, se cubrieron todas las preguntas de la guía de entrevista, y además, se formularon algunas más en los casos que se deseaba aclarar, confirmar o profundizar determinadas preguntas.

3.7. DISEÑO Y VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN

Con base en las categorías y subcategorías preliminares determinadas para esta investigación, se elaboraron el cuestionario y guía de entrevista. Por un lado, el cuestionario se diseñó con el fin específico de obtener información sobre dos subcategorías preliminares (aspectos del docente y aspectos del puesto), antes de la realización de la entrevista, para luego poder desarrollar esta información durante la conversación con el participante. Por otro lado, la guía de entrevista se diseñó teniendo en cuenta las seis subcategorías preliminares.

Respecto a la validación de los instrumentos, primero se realizó una prueba piloto con un docente que cumplía con la mayoría de los criterios de selección establecidos para los participantes de esta investigación, pues precisamente uno de los criterios de selección fue cambiado a partir de esta entrevista, que fue la cantidad de años mínima siendo docente de tiempo completo, es decir, en un inicio se había establecido como uno de los criterios ser docente con dedicación tiempo completo al menos 1 año, y no 5 años como fue aplicado finalmente, pero con el docente en la entrevista piloto quien tenía solo 1 año como docente con dedicación tiempo completo, se evidenció que este tiempo no permitía responder de la mejor manera algunas preguntas pues no se había tenido tantas experiencias en solo 1 año con esta dedicación.

Esta prueba piloto, donde se validó tanto el cuestionario como la guía de entrevista, sirvió para identificar aspectos de los instrumentos y su aplicación que sean necesarios revisar, así, permitió evaluar por ejemplo, la claridad de las

preguntas para el entrevistado, el tiempo de duración de la entrevista y el adecuado uso del medio utilizado. Sobre esto último, cabe mencionar que de acuerdo a las consideraciones éticas para realizar investigación durante el estado de emergencia (Pontificia Universidad Católica del Perú [PUCP] 2020), planteadas por la universidad, en las que solicita a sus tesisistas evaluar los riesgos de contagio involucrados en la recolección presencial de datos, se decidió realizar la entrevista de manera virtual mediante el programa Zoom.

Luego, se desarrolló un juicio de expertos, específicamente para validar la guía de preguntas, en el cual participó un experto, especialista en el área de desarrollo y bienestar del profesorado de educación superior universitaria. Para ello, se elaboró un formato de registro de validación de expertos, con una matriz de validación sobre las preguntas que conforman la guía de entrevista, en base a los criterios de claridad, coherencia, presencia de sesgos y relevancia.

A partir de estas dos actividades de validación, se revisaron ambos instrumentos, afinando algunas preguntas en ambos, hasta llegar a la versión final del cuestionario (Anexo 1) y la guía de entrevista (Anexo 2) que fueron aplicados a los participantes del estudio.

3.8. APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

El proceso de aplicación de instrumentos consistió, primero, en enviar un correo electrónico a los docentes previamente identificados que cumplieran con los criterios de selección para solicitar su participación en la investigación, así como para coordinar la fecha y hora de la entrevista, proponiéndoles que ésta sea realizada mediante el programa Zoom, pues es de fácil acceso y su naturaleza de programa de videoconferencia, permite que se cree un escenario similar a lo que sería una entrevista presencial.

Mientras los docentes iban confirmando su participación en la investigación, se les enviaba un correo adjuntando el consentimiento informado (Anexo 3) y el cuestionario, los cuales se les solicitaba puedan devolverlos firmados y completados hasta un día antes de la entrevista. Una vez llegado el día y hora de entrevista, cada una de ellas fue grabada mediante la función del propio programa Zoom, para luego poder transcribirlas de manera textual en el programa Microsoft

Word. Las entrevistas fueron realizadas entre la última semana de Octubre y tercera semana de Noviembre del año 2020, de acuerdo a la disponibilidad de cada participante, además, cada entrevista duró aproximadamente 50 minutos, siendo la menor de menor duración, de 35 minutos, y la de mayor duración, de 80 minutos.

3.9. PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

El análisis de la información obtenida a partir del cuestionario, se hizo en dos fases, primero, se revisó la información previamente a la realización de la entrevista pues esta información sirvió para profundizar en algunas preguntas de acuerdo a las respuestas de cada docente. Y una segunda fase, fue paralela a la revisión de la transcripción de entrevistas de cada docente, es decir, una vez que se tenía la información de la entrevista, se revisaba la información brindada en los cuestionarios para poder interpretar su información de acuerdo a las respuestas de cada uno. Además, el análisis del cuestionario permitió tener un conocimiento global de las características del grupo.

Para analizar la información obtenida a partir de las entrevistas, primero se hizo la transcripción textual de las mismas, por ejemplo, manteniendo si el docente repetía palabras o frases que daban énfasis a algunas de sus ideas. Una vez transcritas todas las entrevistas, se procedió a dar una lectura completa a cada una, para corregir errores de tipeo u ortográficos, y luego de esta revisión, se procedió a escuchar una vez más cada audio de entrevista mientras se hacía una lectura de la transcripción, para verificar que lo escrito presente exactamente el discurso del docente, esta última relectura junto al audio permitió prestar mayor atención a las entonaciones de los docentes en sus respuestas.

Una siguiente etapa, fue crear una matriz (Anexo 4) en el programa Microsoft Excel en nueve hojas distintas, una para cada docente, en la cual se colocó en una primera columna cada subcategoría y en una siguiente columna las preguntas de la guía de entrevista correspondiente a cada subcategoría. Con esta matriz, se procedió a dar lectura a cada entrevista y colocar los extractos de las entrevistas que dieran respuestas a las preguntas, incluso si éstas habían sido brindadas como parte de respuesta a otras preguntas, y a partir de estos

extractos de entrevistas se aplicó la técnica de la codificación descriptiva (Saldaña, 2009), que es resumir en una palabra o frase corta el aspecto básico o esencial de un fragmento de los datos cualitativos obtenidos.

Posteriormente, se elaboró otra matriz (Anexo 5), en la que también se colocó una primera columna con las subcategorías y una segunda columna con las preguntas, pero en esta oportunidad, en las columnas siguientes se colocaron los hallazgos obtenidos en cada uno de los docentes, de modo que se pudiera tener una lectura completa de la información obtenida de los nueve docentes y poder establecer comparaciones y relaciones entre éstas.

3.10. ASEGURAMIENTO DE LA ÉTICA DE LA INVESTIGACIÓN

De acuerdo al Reglamento del Comité de Ética de la Investigación de la universidad (PUCP, 2016), el presente estudio cumple con los principios declarados para la investigación con seres humanos, lo cual, está manifestado principalmente en el documento de Consentimiento Informado, el cual fue entregado a los participantes antes de la realización de las entrevistas. Este documento informa sobre la meta del estudio, así como información relevante de la entrevista y que sobre todo concierne al participante, como el propósito, duración, participación voluntaria y libertad de interrumpir su participación en ella una vez iniciada. Cabe mencionar en este punto, que de acuerdo a las consideraciones éticas para realizar investigación durante el estado de emergencia, planteadas por la universidad, se implementó un protocolo virtual para la firma del consentimiento, que consistió en solicitar la firma virtual del participante en el documento.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Este capítulo presenta los resultados obtenidos a partir de las entrevistas con los docentes participantes, así como de los cuestionarios respondidos, y su discusión con el marco teórico y marco contextual sobre los que se basa esta investigación. Dichos resultados están organizados de acuerdo a cada una de las categorías y subcategorías correspondientes a cada objetivo específico planteado.

4.1. FACTORES ASOCIADOS A LA SATISFACCIÓN LABORAL DESDE LAS PERCEPCIONES DE LOS DOCENTES DE INGENIERÍA DE TIEMPO COMPLETO DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA.

A continuación se presenta el análisis de los cuatro tipos de factores asociados a la satisfacción laboral de los docentes participantes, a partir de sus percepciones sobre diversos aspectos especificados como parte de cada uno de ellos.

4.1.1. Factores asociados a la satisfacción laboral relacionados al docente

Antes de indicar propiamente los factores asociados a la satisfacción laboral, vale la pena mencionar que se ha identificado dos formas en las que los docentes participantes ingresaron a trabajar a la universidad de estudio. Una primera forma, corresponde a los docentes egresados de dicha universidad, quienes recibieron una invitación de sus ex profesores de la carrera para trabajar en ésta, ya sea como practicante, docente de tiempo parcial o como asistente de proyectos, tal como lo comentan los siguientes docentes:

...cuando era estudiante me presenté con un profesor (...) le dije que si necesitaba ayuda yo estaba disponible para algún proyecto o actividad que

él quisiera, y al tiempo me llamó (...) y de ahí me quedé mientras era estudiante como practicante... (DO5)

...se vio la necesidad de tener un profesor más, me dijeron si quería y de ahí salió todo... (DO1)

...[su asesor de tesis] me pide si yo quisiera trabajar como asistente de proyectos (...) entonces le dije "sí ingeniero, con gusto para trabajar", entonces él es el que me invita a trabajar como asistente de proyectos... (DO4)

Una segunda forma, corresponde a los docentes egresados de una universidad que no es la de este estudio, quienes se integraron laboralmente a esta universidad, ya sea por una invitación de un docente de esta universidad para ser docente de tiempo parcial, o mediante una postulación directa a una plaza de tiempo completo:

...justo me llamó en el que en ese momento era el coordinador de la especialidad (...), que recién se había enterado que yo estaba por aquí (...) y ahí me invitó a dictar a tiempo parcial... (DO3)

...[un grupo de docentes de la universidad de estudio] me llamaron para ver si podía colaborar con ellos en esta etapa de formación de la carrera, realizando el plan de estudios, viendo la parte de laboratorios, entonces fue que a partir de esos años pues me incorporo a este grupo de colegas (...) inicialmente a medio tiempo... (DO9)

...[un alumno suyo] me hizo llegar un correo (...) de que estaban solicitando un profesor (...) con los requerimientos que normalmente se estipula para una contratación de tiempo completo, y así me enteré del puesto que tenían, de esta posición que tenían y decidí postular, al final salí elegida. (DO8)

Como se puede observar, la mayoría de los docentes, salvo un caso, ingresaron a trabajar a la universidad en un puesto distinto al de docente de tiempo completo que ocupan actualmente, de ahí que, los docentes manifiestan que entre las razones para postular a una plaza de tiempo completo, fueron: materializar sus intereses profesionales, entre los que se identifica principalmente la enseñanza y realizar actividades de investigación, producción e internacionalización; algunas condiciones o propiedades de la universidad; y algunas características del puesto. Dichos motivos son comentados así por los docentes:

...yo vi que era el camino también para poder producir (...) a mí me interesaba mucho desde ese momento mantenerme en un tren internacional, de no solo trabajar en [la universidad], que es lo que hago en verdad, de manera exclusiva, pero que este trabajo, pudiera desarrollarse

internacionalmente, y de hecho [la universidad] me lo ha permitido al 100%... (DO3)

...[a su jefe] “ingeniero, ¿cuándo voy a poder ser jefa de proyectos, cómo puedo hacer? porque quiero yo ahora dirigir proyectos” y me dijo (...) “lo que pasa es que aquí el que dirige un proyecto dentro de la universidad tiene que ser docente” (...) ya entonces ahí es donde dije voy a ver cómo me va como docente, y ahí empecé a hacer el trabajo de docente... (DO4)

...[la docente y su esposo] entonces ahí vimos la opción y estaba cerca a la casa, estaba, bueno el salario, obviamente era mucho más alto [que la universidad en la que trabajaba] y también la universidad como tal, ya la conocíamos, sabíamos del prestigio que tenía y por ese lado sumó más para poder incorporarme. (DO8)

...las principales razones por las que postulé a profesor tiempo completo, para empezar no me gustan los horarios, disfruto poder manejar mi agenda... (DO6)

En ese sentido, según Hoppock y Spiegler (1938), las razones o motivos de una persona para ocupar un puesto es un factor asociado a la satisfacción laboral; de modo similar, según la Teoría de los sucesos situacionales (Quarstein, McAfee & Glassman, 1992), éstos vienen a ser las características situacionales del trabajo, es decir, los aspectos del trabajo que una persona conoce antes de aceptarlo, efectivamente, tal como lo refieren los docentes, sus motivos para postular a la plaza de docente tiempo completo respondían a aspectos que los docentes ya conocían antes de postular.

Otro factor asociado a la satisfacción laboral, son las características personales individuales (Hoppock & Spiegler, 1938; Basak & Govender, 2015), el cual es identificado en el discurso de algunos docentes, cuando manifiestan que según sus rasgos de personalidad, aptitudes o trayectoria profesional sienten una mayor o menor satisfacción laboral al realizar su trabajo, lo cual va a depender principalmente de la concordancia de dichos aspectos con el perfil esperado del puesto o las funciones que debe realizar como parte de éste. En esa misma línea, se identifica el factor de realización personal planteado por Anaya y Suárez (2004), el cual se refiere precisamente al sentimiento de adecuación entre las cualidades personales y las características del trabajo. Ello, se puede evidenciar en lo que declaran los siguientes docentes:

...de la parte administrativa, no es lo que a mí me gusta más, (...) como que no es mi fuerte (...) yo en eso no soy tan bueno, (...) no soy el que defino, no, no tengo mucha, a veces, o sea me falta quizá ahí iniciativa... (DO1)

...yo creo que también es un tema de, cómo se dice, de talento, ya me habían dicho que yo soy capaz de explicar las cosas (...) entonces cuando uno aprovecha un talento propio naturalmente se siente contento también, (...) y en cuanto a gestión, creo que ese es otro de mis talentos, de los poquitos que tengo, de que la gestión muy de persona a persona se me da bien, soy una persona muy directa y que me gusta la relación humana, entonces eso disfruto en la gestión... (DO3)

...mi línea de desarrollo ha estado prácticamente desde que salí de la universidad en la línea de gestión (...) entonces ciertamente yo me siento muy cómodo haciendo el rol de profesor gestor, porque siento que además apporto con lo que me he desarrollado profesionalmente al desarrollo de la universidad... (DO6)

Cabe mencionar que en consonancia con la primera cita, se tiene uno de los resultados del estudio de Sapna y Gabha (2013) según el cual una de las causas de una pérdida en la satisfacción laboral, es percibir el trabajo como desconectado de la propia educación, habilidades o intereses.

Figura 2. Factores asociados a la satisfacción laboral relacionados al docente



Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar en la Figura 2, sobre los factores asociados a la satisfacción laboral en relación al docente, se ha identificado principalmente tres, los que a su vez pueden ordenarse en dos etapas. En una primera etapa, se presentan las razones de cada uno de ellos para postular a una plaza de docente

tiempo completo en la universidad, es decir, antes de iniciar su labor y que significan sobre todo, las expectativas que tiene el docente sobre su labor y cuyo posterior cumplimiento o no, influirá en su satisfacción laboral; y en una segunda etapa, se encuentran los factores de características personales y realización personal, los cuales son vivenciados una vez que ya se han iniciado en el trabajo.

4.1.2. Factores asociados a la satisfacción laboral relacionados al puesto

Respecto a los factores asociados a la satisfacción laboral relacionados al puesto de docente de Ingeniería de tiempo completo, se pueden clasificar en dos tipos. Un primer tipo, son los relacionados a aspectos transversales del puesto, mientras que un segundo tipo, son aquellos relacionados a los aspectos particulares de cada uno de los tres roles que puede desempeñar dicho docente: docente, docente-investigador y docente-gestor. A su vez, en ambos tipos de factores se identifican aquellos que contribuyen a una percepción de mayor satisfacción laboral, y los que conllevan a percibir menor satisfacción laboral, en el docente.

Sobre los factores relacionados a aspectos transversales que contribuyen a la percepción de mayor satisfacción laboral, en primer lugar, se tiene la satisfacción de la necesidad de independencia, es decir, poder dirigir la propia conducta sin estar sujeta a una dirección ajena (Schaffer, 1953), la que se manifiesta sobre todo en la autonomía de los docentes sobre su horario laboral, ya que si bien está establecido que los docentes de tiempo completo deben cumplir 40 horas semanales (MINEDU, 2014), no se les exige un horario fijo, salvo el horario de clases del curso o cursos que dicten en el semestre, lo cual les permite tener un horario flexible en el cual pueden distribuir sus actividades y tareas según su propio criterio, tal como lo expresan los siguientes docentes:

...me llamaba la atención de ser profesor a tiempo completo y que disfruto como profesor a tiempo completo, es el manejo de mi tiempo y la autonomía y libertad que tendría para hacer cosas... (DO5)

...tienes tus actividades y tareas que realizar, pero ya exceptuando el tema del dictado de clases, que tiene un horario bastante estricto, cualquier otra actividad que puedas realizar la puedes hacer a tus tiempos (...) entonces ser docente a tiempo completo realmente es tener un trabajo bastante flexible que permite realizar tus actividades en cualquier momento del día... (DO8)

Este hallazgo coincide con uno de los resultados del estudio de Galaz (2002), en el cual se encontró una alta satisfacción laboral en relación a la autonomía; del mismo modo, guarda relación con el estudio de Kavanagh, O'Moore y Jolly (2012) donde se halló que los docentes le daban mucha importancia a la misma.

Un segundo factor identificado es la satisfacción de la necesidad de seguridad económica, definido por Schaffer (1953) como el poder sentirse seguro mediante un ingreso pecuniario continuo, en efecto, el docente de tiempo completo posee una estabilidad económica pues cuenta con una remuneración monetaria mensual establecida, siendo así manifestado por una de las docentes:

...el hecho de ser docente tiempo completo, en principio te da tranquilidad (...) digamos a nivel económico (...) es esa tranquilidad de saber que ya tienes el salario, al menos un básico asegurado, y ya tienes que organizar todas tus actividades en el tiempo que dispongas para poder cumplir tus tareas... (DO8)

En tercer lugar, se identifica el factor reconocimiento, el cual según diversos autores (Schaffer, 1953; Spector, 1997; Anaya & Suárez, 2004; Herzberg, Mausner y Snyderman, 1959, citado en Ioana, Iturbe & Osorio, 2011; Collaborative on academic careers in higher education [COACHE], s.f.), puede definirse como la valoración positiva al desempeño de una persona por parte de otros integrantes del centro de trabajo; en ese sentido, algunos de los docentes entrevistados manifiestan percibir reconocimiento desde sus estudiantes o superiores, a partir de la valoración de los aspectos más relacionados al vínculo laboral desarrollado con cada uno de ellos, como la calidad de su enseñanza o su aporte a la institución. De este modo, al igual que en la investigación de Shahani, Tanwari, Marri, Korai y Khan (2017), el reconocimiento se asocia a una mayor satisfacción laboral:

...como docente, donde a pesar de tener el 50% de aprobados en un curso que dictaba en un momento, los alumnos decían "¿tú quieres aprender?, ándate donde el profesor [su apellido], si tú quieres pasar, busca a cualquier otro profesor"... (DO7)

...saber que una alta autoridad (...) tenía muy claro todo lo que yo desarrollaba, todos los proyectos que yo desarrollaba, las cosas que sacaba adelante, mi compromiso con la universidad, o sea, eso era evidente para la autoridad (...) saber que era reconocida por eso, fue muy bueno (...) eso fue quizá uno de los pasajes más agradables en la universidad... (DO3)

Asimismo, otro factor es satisfacer la necesidad de creatividad y desafío, explicado por Schaffer (1953) como poder resolver nuevos problemas que requieren iniciativa e inventiva y producir obras nuevas y originales, de ahí que algunos docentes sientan satisfacción en la realización de actividades como la organización de eventos, los que pueden llegar a ser de gran cobertura, implicando un gran nivel de trabajo y participación de otros actores de la universidad, siendo la participación de los alumnos la más valorada por ellos, tal como lo expresan:

...la organización de eventos internacionales con alumnos, eso es también otro de los proyectos que me ha dado mucho gusto llevar, en general, lo que es la organización de eventos, me gusta organizar eventos, y es un reto organizar eventos grandes en la universidad... (DO6)

... ahora mismo estoy a cargo de la organización de un evento mundial (...) el año pasado, igualmente presidí un congreso que se hizo en el Cuzco (...) eso te genera mucha satisfacción porque no solamente participas tú, si no que haces participar a otros colegas profesores (...) y también a estudiantes... (DO9)

Adicionalmente, las relaciones interpersonales es un factor asociado a una mayor satisfacción laboral en los docentes, ya que "...ser tiempo completo como docente, me mantiene vinculada con otras especialidades, con otros colegas, la interacción con ellos, para mí me enriquece..." (DO4).

Contrariamente a los factores mencionados previamente, ahora se tiene los factores asociados a una menor satisfacción laboral, entre los que está el salario, hallazgo también encontrado en los estudios de Galaz (2002), Sapna y Gabha (2013), Pino & Siancas (2018) y Socualaya (2018), pues como lo manifiesta un docente: "... el tema salarial, que no es algo que con las funciones normales a uno lo deje cómodo..." (DO5), además, otro docente comenta:

... los profesores tiempo completo no ganan tanto, o sea no te voy a decir que es un sueldo bajo, porque eso también sería mezquino, pero si comparamos con otras universidades (...) existe una diferencia en el sueldo (...) pero el sueldo base de un profesor tiempo completo, incluso siendo principal no es tan alto... (DO6)

Respecto al salario, cabe mencionar que un aspecto que también influye acerca de si es percibido como un factor asociado a una mayor o menor satisfacción laboral, son las variables demográficas de los docentes (Serra, 2000) como el estado civil o número de hijos, los cuales pueden definir que el docente lo perciba

de una u otra manera, dependiendo por ejemplo de las responsabilidades económicas adicionales que el docente tenga en determinado momento, tal como lo expresan dos docentes:

...ya mi carga ya no es la misma que tenía cuando mis chicos estaban chicos, soltero o casado qué se yo, mi situación económica es diferente a hace 20 años o 30, ya me alcanza para mis cosas, tengo para darme mis gustos... (DO3)

...en mi caso (...) quizá no tendría problemas económicos, pero quizá para otro colega que tenga 3 hijos ya la cuestión económica pues le puede resultar crítico, no le alcanza ¿no?, entonces ahí viene el cuestionamiento, pero en mi realidad no tendría ese inconveniente... (DO4)

De modo similar, el factor de relaciones interpersonales, es identificado en el discurso de los docentes como uno que genera menor satisfacción laboral, específicamente en relación al vínculo con sus pares, el que se presenta en dos tipos de situaciones. El primer tipo, se refiere al vínculo laboral o profesional, manifestándose en un primer caso, en la dificultad de identificar objetivos comunes (Claverie, 2013; Mindreau, 2014), lo que impide al profesor pertenecer a una red de trabajo con la que comparta un objetivo común, y en un segundo caso, en percibir en sus colegas un nivel de interés en mejorar su desempeño laboral menor al propio:

...a veces, esta diversidad que hay en los profesores, porque todos tenemos libertad de hacer muchas cosas diferentes, hace que seamos, que vivamos aislados, que no coincidan nuestros intereses, y entonces armar grupos, redes, se complica porque todos quieren ser líderes, todos quieren ser jefe de grupo, de red, entonces no terminan funcionando, (...) tener esa oportunidad de trabajar en red creo que es algo que no estamos haciendo bien y siento que me afecta, afecta a lo que yo quiero lograr, a lo que además quiero para la universidad o para la sección. (DO5)

...el conformismo de algunos docentes (...) que simplemente se sienten muy bien haciendo las cosas de la misma forma que hace 5 años, o 10 o 15 años más, o sea, creo que eso sí el algo que afecta el crecimiento en sí de la universidad y puede llegar a tener aspectos negativos en el mediano plazo. (DO6)

El segundo tipo de situaciones se refiere al vínculo social, en el que también se puede observar dos escenarios, el primero, relacionado al vínculo social desarrollado entre los docentes a través de los años, y el segundo, relacionado a una situación específica. Un detalle interesante respecto al primer escenario, es que se deduce, a partir de lo manifestado por uno de los docentes, la influencia de

la carrera, específicamente del perfil atribuido al ingeniero, en la particularidad de esa forma de relacionarse:

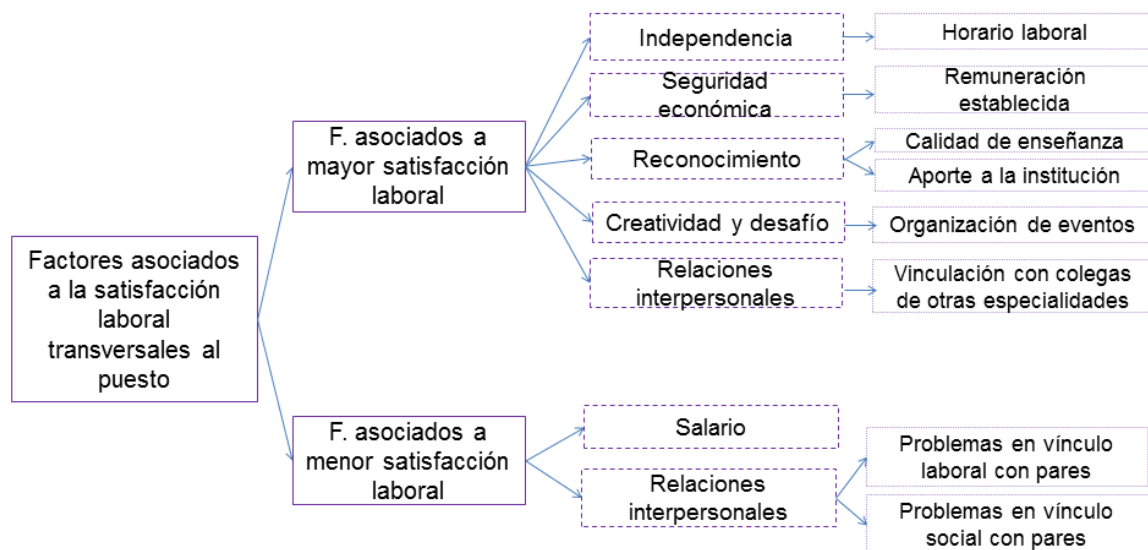
...me gustaría que hubiese más relación social, pero los ingenieros somos medios hongos pues (...) esa parte social, por ejemplo, no camina muy bien, cuando he trabajado con la gente de Letras sí he tenido más afinidad, eso es típico de los ingenieros ¿no?, gente de Ciencias, Ingeniería, es muy cerrada socialmente. (DO2)

...en la manifestación de envidia por parte de algún colega, y que no es simplemente “yo soy envidioso y me como mi envidia”, incluso haciendo campañas, o sea, con e-mails y hacia afuera de la universidad (...) eso fue bastante duro... (DO3)

Respecto a este hallazgo, coincide con lo encontrado en los estudios de Sapna y Gabha (2013) y Pino y Siancas (2018), en los que la pérdida en la satisfacción laboral se asocia a problemas con los compañeros.

A partir de lo desarrollado, cabe centrar la atención en el factor de relaciones interpersonales, pues como se puede observar en la Figura 3, éste se ubica tanto entre los factores asociados a una mayor satisfacción laboral como a una menor satisfacción laboral, esto puede deberse porque para el primer caso, es decir mayor satisfacción laboral, se hizo referencia a las relaciones con colegas de otras especialidades, es decir, con docentes con los que se tiene una interacción esporádica y la cual no interviene directamente en la cotidianidad de la realización de las labores del docente; por otro lado, sobre el segundo caso, es decir una menor satisfacción laboral, se hace referencia a la relación con los pares directos es decir, otros profesores de su misma especialidad o área y cuya forma de relacionarse tanto social como laboralmente va a ser más sentida por el profesor, y en este caso, se hace referencia principalmente a situaciones no tan agradables.

Figura 3. Factores asociados a la satisfacción laboral transversales al puesto de docente de Ingeniería de tiempo completo



Fuente: Elaboración propia

A diferencia de lo desarrollado hasta este punto, ahora se tienen los factores asociados a la satisfacción laboral de los docentes en relación con cada uno de los tres roles que los docentes de Ingeniería de tiempo completo pueden desempeñar, entre los que se distinguen aquellos asociados a una mayor satisfacción laboral y los asociados a una menor satisfacción laboral. Al respecto, la encuesta creada por COACHE (s.f) también considera esta diferenciación entre los roles como uno de sus subtemas de la encuesta.

En ese sentido, en primer lugar se tiene el rol docente, identificado como el que genera mayor satisfacción laboral en la mayoría de los profesores, tal como lo resume en una frase uno de ellos: "...más bestial es ser profesor" (DO2), asimismo, una de las docentes que en un primer momento manifestó no poder escoger uno de los roles como el que le genera mayor satisfacción laboral, posteriormente durante su discurso, se pudo evidenciar una preferencia hacia este rol, expresándola así:

... me encanta enseñar, o sea algo que no puedo dejar es de enseñar, incluso a veces postulo a lo que es docente-investigador, que nos pueden dar descarga, porque también soy investigadora, pero he tenido la experiencia y dejar de dictar un ciclo, siento un vacío en la cuestión profesional, (...) y te puedo decir que realmente me gusta enseñar y cuando me preguntan "¿qué eres?", yo digo "profesora" [risas] ni siquiera digo soy ingeniera, soy doctora, soy magister, me preguntan "¿profesión?", "profesora" digo... (DO4)

Además, como parte de este rol, se identifican dos funciones principales que los docentes pueden desarrollar, la primera, es la enseñanza y formación, la que se realiza principalmente mediante el dictado de cursos teniendo en cuenta todas las tareas que esta actividad implica, y la segunda, la función académico-administrativa, realizada principalmente a partir de la asunción de un cargo académico-administrativo. Por ejemplo, los docentes entrevistados han asumido cargos de coordinador(a) de Sección, coordinador(a) de Especialidad, coordinador(a) de Acreditación y Mejora continua, y director.

Entonces, acerca de la función de enseñanza y formación, entre los factores asociados a una mayor satisfacción laboral, se tiene la naturaleza del propio trabajo, siendo dos los aspectos más referidos por los docentes, primero, la interacción con los estudiantes, la que puede darse tanto en el aula de clase, pues "...cuando estoy en clases, disfruto mucho, mucho, o sea, me aísló del mundo y disfruto mucho" (DO9) o en otros espacios, éstos últimos, si bien no son habituales, más bien espontáneos, cuando ocurren son momentos valorados por los docentes (Quarstein, McAffe y Glassman, 1992), y segundo, la sensación de contribución a la formación profesional de los estudiantes. Éste último aspecto, también fue hallado en el estudio de Kavanagh, O'Moore y Jolly (2012) como uno de los que influía altamente en la satisfacción laboral de los docentes y en su decisión de continuar en sus puestos. Al respecto, los docentes manifiestan:

...definitivamente el rol docente, porque el rol docente está muy directamente relacionado al aprendizaje de los estudiantes, su desarrollo, haber contribuido a algo es bastante bueno, porque uno los ve después, cuando ya han salido, cuando incluso ya son profesionales, es una gran satisfacción (...) es importante tener espacios con ellos de diálogo, entonces no todo es el curso puro y duro, si no, otros temas que uno puede confrontar con ellos, entonces en ese sentido siempre ha habido esta oportunidad, sean días, simplemente los que se han presentado, eso siempre ha sido enriquecedor... (DO1)

...definitivamente el rol docente, el rol docente, me gusta a mí el trabajo con los alumnos (...) me encanta cuando ellos participan en clase y los veo interesados en el tema, eso es muy, como decir, alegra mucho a un profesor, ver que el alumno realmente interioriza el tema, le discute al profesor, me ha pasado y luego he tenido que buscar, digamos, aportar más en esta discusión, buscar fuentes, etc., es bonito, uno aprende además... (DO3)

...definitivamente el de docente (...) el contacto con la gente joven, y obviamente identificar a los muchachos capaces donde se les nota que

son virtuosos (...) y que se convierta en ese profesional, por decirlo, que estamos orgullosos de haberlo formado dentro de la universidad, (...) ese contacto, el aprendizaje, el mostrarle la realidad (...) comienzas a decirle lo que verdaderamente es la profesión (...) y ese contacto más aquello que como te digo, la de verter el conocimiento, la de aclarar, la de orientar, es la cosa que me indujo, verdaderamente me dejó atrapado...(DO7)

Lo expresado por los docentes, deja percibir un agrado hacia la función de enseñanza y formación, y las diversas facetas de ésta en las que el docente participa como parte del proceso de enseñanza-aprendizaje en el que es coprotagonista junto con sus alumnos y las que son referidas con evidente entusiasmo. Ello, permite señalar que también se identifica el factor de satisfacción laboral intrínseca, definido por Khan & Morse (1951) de manera abreviada, como hacer lo que a uno le gusta hacer; en efecto, se considera positivo que los docentes perciban en esta función una gran fuente de satisfacción, pues es ésta la esencia del ser docente, por lo que el hecho de que haya una congruencia entre lo que debe hacer y lo que hace, comprensiblemente genere satisfacción laboral en los docentes.

En contraste con los factores mencionados previamente, están aquellos que se asocian a una menor satisfacción laboral, como por ejemplo la naturaleza del propio trabajo, pues la función de enseñanza y formación implica realizar algunas tareas que según algunos docentes no son agradables, como la evaluación de los alumnos, específicamente la corrección de exámenes, siendo la cantidad la principal razón; sobre este punto, es pertinente mencionar que este aspecto fue manifestado por los docentes de las dos especialidades de Ingeniería con mayor cantidad de alumnos, lo que a su vez evidencia que las condiciones laborales (Herzberg, Mausner y Snyderman, citado en Fort, 1976; Spector, 1997; Basak & Govender, 2015) también son un factor asociado a la satisfacción laboral, pues dependiendo de éstas los docentes van a tener una vivencia distinta de su labor, en otras palabras, es muy probable que los docentes con una menor cantidad de alumnos en su horario no perciban la tarea de corrección de exámenes como tediosa. Adicionalmente, uno de los docentes manifiesta lo que para él significa emotivamente esta tarea, cuando comenta una de las situaciones en las que hacerlo le resulta especialmente desagradable:

... cuando hemos tenido que entregar notas, hay un plazo perentorio y eso suele suponer amanecidas, me he quedado en la universidad varios días a

veces para cerrar notas, eso es un tema un poco complicado para mí (...) es hasta traumático por momentos, o sea porque tienes que entregar, tienes que entregar... (DO1)

...bueno, la calificadora porque es muy repetitiva pues, o sea tu pones una pregunta y tienes 50 alumnos y tienes que calificar 50 veces lo mismo (...), y además te enfrentan muchos alumnos así que es bien pesado (...) tú tienes la responsabilidad de la nota que le estás asignando a un alumno que está mal y que por eso va a desaprobado y eso es un poco desagradable, o sea yo le pongo un 08 a un alumno y digo "pucha ya lo fregué", es fregado pues, sí ha salido mal, pero se siente uno mal, o sea quién soy yo para decir "oye la raya esta acá, tú sí, tú no", ¿no? (DO2)

...del rol docente, lo que me cuesta es calificar, o sea, corregir los exámenes (...) por la cantidad de alumnos (...) la cosa que no me agrada mucho de la docencia es calificar... (DO4)

Otro aspecto, también es la gran cantidad de contenido que pueden llegar a tener los cursos que dictan los profesores. Este aspecto, al igual que la corrección de exámenes, también se relaciona con el factor de condiciones laborales, ya que decidir el contenido que se dicta en el curso no depende solo del profesor, sino de todos los docentes que lo dictan y sobre todo del coordinador del mismo; entonces, en ambos casos el profesor debe trabajar con condiciones ya establecidas:

...hay contenido que hacer y si te retrasas tienes que recuperar o sea ver la manera en poder avanzar, o sea todo eso genera cierto estrés, esto está ligado a que, creo yo que, hay mucho contenido en los cursos (...) es demasiado contenido que no deja tener ciertos controles (...) a veces hay que correr y eso por ejemplo no me agrada... (DO1)

Además de los dos aspectos mencionados previamente, los docentes también manifiestan que debido a la naturaleza del propio trabajo deben lidiar con actitudes o conductas de los alumnos que consideran inadecuadas, situaciones que si bien no son frecuentes, cuando se presentan les generan malestar, tal como un docente lo expresa:

...tengo alumnos de 21 años que no saben por qué estudiaron lo que estudiaron (...) tengo hoy en día un alumno de 21 años que su mami, puede llegar a hablar conmigo porque su hijo va a la trica ¿qué pasó? ¿en dónde se perdió la responsabilidad? ¿en dónde se perdió el que ya maduraste? (...) tuve que decirle a otro "yo sé lo que has hecho (...) así es que si se repite te llevo directamente al decano" porque había copiado, (...) pero mira el nivel al que tengo que llegar, mira el nivel al que tengo que llegar, soy ya policía, eso sí agrégale, que eso sí me disgusta, me disgusta porque con los alumnos tengo que comportarme como un policía y eso, no me preparé para eso, te lo juro, no me preparé para eso ... (DO7)

Circunstancias como las descritas por el docente evidencian lo planteado por Guzmán (2011), respecto a que uno de los campos de dominio esperados en el docente universitario es el conocimiento de sí mismo y de los alumnos, el cual es necesario para actuar adecuadamente ante situaciones en las que se requiere que el docente advierta a sus alumnos sobre alguna actitud o conducta que merece ser observada. Sin embargo, cabe destacar en la declaración del docente, cuando enfatiza que no se preparó para eso, se puede inferir que el docente se siente, en cierto modo en desventaja, debido a que su formación profesional en la carrera de Ingeniería no tuvo como foco abordar el desarrollo de determinadas capacidades que ahora le son requeridas en el proceso de enseñanza-aprendizaje del cual es parte (Sánchez, 2003), por lo que es comprensible que el docente sienta insatisfacción al tener que desempeñarse sobre este aspecto.

De igual manera, son los alumnos quienes tienen un papel influyente en otro de los aspectos que generan menor satisfacción en los docentes, que es cuando no valoran positivamente las acciones que el profesor realiza con ellos:

...hay situaciones en que un profesor se esfuerza por hacer cambios y al final los alumnos, en la encuesta docente, consideran que eso en realidad no ha sido tan bueno para ellos o no les ha gustado, etc, eso es una situación que no es agradable para un profesor... (DO6)

Efectivamente, del docente universitario se espera que revise y actualice permanentemente sus prácticas pedagógicas y estrategias de enseñanza (Coloma, 2015; Merellano, Almonacid- Fierro, Moreno & Castro-Jaque, 2016), lo cual según manifiesta el docente, demanda esfuerzo, más aún, en relación a lo mencionado líneas arriba, al haber llevado la carrera de Ingeniería, muy probablemente no cuente con conocimientos especializados sobre dichos temas, salvo que haya llevado estudios de posgrado sobre ellos, pero si es que no, puede demandarle un mayor esfuerzo, razón por la cual el que dicho esfuerzo o iniciativa no sea valorado por sus alumnos, genera insatisfacción.

Por otro lado, respecto a la función académico-administrativa del rol docente, se ha identificado que uno de los factores asociados a una mayor satisfacción laboral es el logro de resultados, pues justamente debido a que los docentes han ocupado u ocupan cargos de coordinación o dirección, han tenido que liderar actividades o procesos con objetivos y metas que deben lograr. Sobre este punto,

es importante mencionar que los docentes coinciden en reconocer la contribución de su equipo en alcanzar el logro, es decir, no se lo atribuyen solo a ellos mismos, si no que valoran el involucramiento en su grupo inmediato de trabajo, factor propuesto por Kahn & Morse (1951) como asociado a la satisfacción laboral.

...estando yo al frente de la unidad es que se acreditó la especialidad (...) o sea era mi responsabilidad y el apoyo de todo este grupo humano (...) los administrativos (...) fue realmente muy agradable desde el punto de vista humano ver que había esa respuesta... (DO3)

...más que lograr la acreditación, que igual fue importante, el trabajo coordinado que llegamos a implementar, con sesiones frecuentes de coordinadores de acreditación, pero también de especialidad, me gustó, o sea sentí una enorme satisfacción, que se lograra esta integración y trabajo con un fin común... (DO5)

...ver que se logren los objetivos en cualquiera de los proyectos que iniciemos, ya sea de investigación, de docencia, o de responsabilidad social, es lo que mayores satisfacciones me da (...) o sea, hay muchas cosas en realidad que uno siente, no que sea mérito estrictamente mío, sino más bien, que contribuí justamente en este esfuerzo de coordinación a que se pueda facilitar el proceso... (DO6)

También, relacionado a ocupar un cargo de coordinador o director, otro factor identificado que contribuye a la satisfacción laboral es la responsabilidad que se halla en puestos importantes, con baja supervisión y que implican responsabilidad hacia el trabajo propio y el de otros (Herzberg, Mausner y Snyderman, 1959, citado en Ioana, Iturbe & Osorio, 2011), la que a su vez implica un aspecto mencionado por los docentes que es la posibilidad de tomar decisiones, ya sea como líder de su especialidad o unidad, o en conjunto con sus pares o superiores.

...haber participado en la toma de decisiones (...) considero que el participar es como que entre comillas devolver la oportunidad que me dieron a mí, comerse esos problemas, comerse esos líos, porque estás al frente es que estás colaborando con la gestión, con la institución... (DO7)

El factor de responsabilidad también se relaciona con el factor de satisfacer la necesidad de bienestar social, que es la necesidad de ayudar a otros y de que los esfuerzos de uno representen beneficios para los demás (Schcaffer, 1953), siendo manifestado así por un docente: "...en este puesto (...) me llena mucho poder satisfacer requerimientos urgentes de los investigadores (...) y entonces el ayudar en eso, por ahora, me causa alguna satisfacción..." (DO9).

Asimismo, a partir del desempeño de estos cargos, los docentes sienten satisfacción debido a que reciben reconocimiento y aprobación, por ejemplo, cuando sus ideas o propuestas son consideradas por sus superiores, tal como lo manifiesta uno de los entrevistados: "... [Ocupar un cargo académico-administrativo] ha permitido, que las cosas que solía yo decir y repetir de pronto ya las escucho en el decano, ya las escucho al jefe de departamento..." (DO5). Adicionalmente, otra docente reconoce que el desempeño de este cargo, contribuye significativamente al proceso de enseñanza-aprendizaje, pues "...es lo que permite que muchas cosas que se dan en el aula se encaminen ¿no? se planifican, se piensan, se organizan, y cuando bien hecho también tiene un impacto grande, o sea es parte de todo el proceso formativo" (DO8).

Por otro lado, sobre los factores asociados a una menor satisfacción laboral relacionados a la función académico-administrativa, se tiene la naturaleza del trabajo propio, entre los aspectos que generan menor satisfacción, en primer lugar está la cantidad de tareas implicada en el desempeño de esos cargos, pues se añaden a las que ya tiene respecto a su función de enseñanza y formación, y si bien en general puede ser manejable, hay periodos en los que puede ser muy complicado hacerlo.

...apareció la posibilidad de tomar ese cargo [coordinador de Especialidad], al principio estaba un poco entusiasmado (...) pero después más bien, había tantas cosas que hacer, y había que responder a las clases, que bueno, o sea a mí me significó mucho trabajo, había que atender muchas cosas... (DO1)

...¿qué no me gusta? que es una cantidad de trabajo enorme (..) y bajo estas circunstancias, yo estando al frente ahora de la especialidad (...) es una demanda enorme de tiempo, reuniones, salto de una reunión a la otra, de una reunión a la otra, y eso lo complica, la carga es muy fuerte. (DO3)

... los profesores podemos tener hasta el cargo como tal, pero nosotros no estamos pensando solo en eso, o sea, a nosotros se nos demanda muchos aspectos, y al no dedicarte a una sola cosa, entonces lo que termina pasando es que no lo haces bien ... (DO8)

Adicionalmente, otro aspecto relacionado justamente a la propia naturaleza de un cargo académico-administrativo, y que genera una menor satisfacción laboral, es el estar expuesto a situaciones incómodas, sobre todo con sus pares, tal como lo expresan dos docentes:

...o sea si me preguntas en este momento, te diría que ya estoy un poco cansado de estar resolviendo conflictos entre profesores que se han ido surgiendo en los últimos años... (DO6)

...la interpretación maliciosa, la interpretación, eso te expones mucho cuando eres una autoridad, ¿me dejas entender? porque el otro te la tira porque tiene que hablar, ahí eso me parece que debería ser con más prudencia, menos arrebatado y que salga porque estas caliente, bueno es la naturaleza humana como te dije, entonces de estar preparado para eso, sí me trajo malos ratos... (DO7)

Otro factor adicional es el de diseño del trabajo, planteado por Anaya y Suárez (2004), referido a una clara definición del puesto de trabajo y contar con la participación del superior en definir los objetivos y tareas del mismo. En este sentido, a partir de lo manifestado por una docente, este factor se asocia a una menor satisfacción laboral, presentándose principalmente de dos formas, primero, cuando no se definen claramente las condiciones o recursos con las que desempeñarán ese cargo, y segundo, porque no se cuenta con el apoyo del superior quien le designó el cargo, éste último hallazgo coincide con el estudio de Calderón (2015) donde se encontró que el menor porcentaje de satisfacción laboral es con las autoridades superiores inmediatas:

... a veces yo me he quedado un poco incómoda, un poco frustrada porque a veces he sentido que, de repente puede haber sido también por este tema que por ejemplo el cargo (...) al no ser considerado docente-gestor, de repente lo que se siente es que no hay mucho apoyo, entonces a veces, y no solamente en ese cargo sino en otros que también tuve en el Departamento de Ingeniería, me quedé con la sensación de la falta de apoyo, o sea, fue una cuestión de "tienes el cargo, pero ahora como que ve tú lo que haces"... (DO8)

Lo manifestado por la docente, es un punto importante, y que se relaciona a un aspecto observado en las respuestas de los docentes al cuestionario, sobre los roles desempeñados en la universidad, específicamente el rol docente-gestor, pues su definición es confusa, ya que si bien en el reglamento del profesorado de la universidad aparecen ciertos cargos específicos considerados como los que cumplen este rol, si uno se basa en su definición, que es más amplia, podría incluir más cargos, como los desempeñados por los entrevistados; así también lo manifiesta una de las docentes: "...entonces si es así, no he sido docente-gestor, pero yo sí siempre he comentado que sería bueno, un docente gestor también es un docente que consigue financiamiento de proyectos y todo ello ¿no?..." (DO4).

Finalmente, un último factor manifestado por los docentes que les genera menor satisfacción laboral es la falta de reconocimiento (Pino & Siancas, 2018), percibido por los docentes cuando sienten que sus propuestas no son consideradas o cuando sienten que no son valorados de acuerdo al estándar que ellos tienen de su propio valor profesional (Bozeman & Gaughan, 2011), lo que a su vez genera que sientan que no tienen posibilidad de realización personal ni oportunidades de desarrollo futuro:

...en el caso del tema de las autoridades, es justamente tratar de hacer cosas y que las autoridades o digan que no por temas presupuestales o simplemente no respondan, eso es quizá lo más frustrante, cuando alguna vez le he mandado un mensaje a alguna autoridad, y simplemente ni siquiera se ha dignado a responder, por “n” motivos, porque nunca sabré cuál era la verdadera razón por la que nunca respondía... (DO6)

... con, digamos, esta enorme experiencia que he ganado de ver casi todas las universidades del Perú y ver los problemas que tienen y las cosas que están haciendo bien, no me hayan usado más, no haya sido más usado dentro de la universidad para eso, eso sí me ha generado insatisfacción (...) creo que dentro de la universidad hay otras posiciones más importantes, relevantes, que creo que pude haber asumido. (DO5)

Es más, estos factores fueron los únicos referidos en la intención de renuncia que en algún momento manifestaron tener dos de los docentes, tal como lo comentan:

... [pensar en renunciar] en algún momento fue por lo que te comenté, por esta idea de que sentí que puedo ser más valioso y que no estaban considerando mi valor, uno, y porque en algún momento sentía que las propuestas que estaba haciendo no eran escuchadas, entonces ante esa frustración de decir “creo que podría ayudar a otra institución porque ésta no se está dejando ayudar” entonces sí, sí sentí esa necesidad, o digamos, ese deseo de mejor me voy a otro sitio donde a lo mejor puedan valorarme un poco más o donde yo me sienta más cómodo haciendo cosas diferentes, sí, por ahí va a el tema. (DO5)

...digamos que sí, pero por muy breves plazos de tiempo, y son en estas situaciones en las que principalmente he sentido que los esfuerzos no son reconocidos. (DO6)

En segundo lugar, se tiene el rol de docente- investigador, y a partir de lo manifestado por los docentes, se identifica varios factores que contribuyen a una mayor satisfacción laboral. Primero, la satisfacción intrínseca, la cual se puede evidenciar en la actividad de investigación bastante activa y continua de los docentes con este rol, lo que permite deducir un alto interés de su parte hacia la investigación, el que va aunado al factor de realización personal, pues como lo manifiestan dichos docentes desarrollar investigación fue su principal motivación

para ingresar a la docencia de tiempo completo, entonces poder hacerlo hasta la actualidad, es satisfactorio. Entre estos factores, los docentes destacan de su actividad de investigación, la oportunidad de poder desarrollar proyectos con la participación de sus alumnos y de motivarlos para que también se dediquen a realizarla. Y también, implica el factor de creatividad y desafío, pues desarrollar proyectos de investigación, satisface la necesidad de resolver problemas nuevos que requieren iniciativa e inventiva y de producir obras nuevas y originales, con el objetivo de aumentar los conocimientos sobre determinado tema, tal como lo expresa uno de los docentes: "...porque cuando tú concluyes una investigación, los resultados te muestran que has hecho un aporte al conocimiento..." (DO9), además de ello, otros docentes manifiestan:

...me gusta mucho el hecho de que he tenido la suerte de participar siempre, todas las investigaciones a las que me he dedicado han sido proyectos internacionales (...) entonces me ha sido muy satisfactorio, el pertenecer a estos grupos internacionales (...) eso me proporciona a mi muchas más vías de aprendizaje, de internacionalidad... (DO3)

... cuando te pones en modo investigador, es un estado particularmente que te llena de satisfacción porque sientes que estas explorando algo nuevo, sientes que puedes realmente resolver un problema, y no solamente tú, sino con el grupo con el que trabajas, sientes que hay un trabajo en conjunto, sientes que puedes apoyar a tus alumnos... (DO8)

...arrastras, entre comillas, en el buen sentido de la palabra, a tus estudiantes, a que también empiecen a disfrutar de lo que significa hacer investigación y obtener resultados (...) esa es una de las satisfacciones que te hablaba inicialmente... (DO9).

Es más, desarrollar la actividad de investigación, en el caso de uno de los docentes, aunque siendo uno de los que no desempeñan tan activamente dicho rol, también representó una de las experiencias que le generó mayor satisfacción en todos sus años de docencia en la universidad, primero, ya que fue una situación que no había experimentado antes, y porque el reconocimiento recibido fue inesperado (Quarstein, McAffe y Glassman, 1992).

... hicimos una investigación (...) y me invitaron a que la presente en un congreso internacional, yo soy profesor hace un montón de años y nunca, jamás, me había presentado en un congreso internacional (...) y me dio una gran satisfacción (...) me daban un premio en efectivo inclusive, me dieron una plata, pucha qué rico, y lo bestial es que yo no lo esperaba o sea que me cayó de sorpresa... (DO2)

Por otro lado, solo una docente hace referencia a que el factor de condiciones laborales es el que menor satisfacción le genera en este rol y se da cuando hay limitaciones económicas para realizar investigaciones, manifestándolo así: "...en la parte de investigación, un poco las limitaciones que uno puede encontrar, económicas, financieras, un poco, porque a veces no hay fondos para seguir investigando o haciendo trabajos ¿no?...” (DO4).

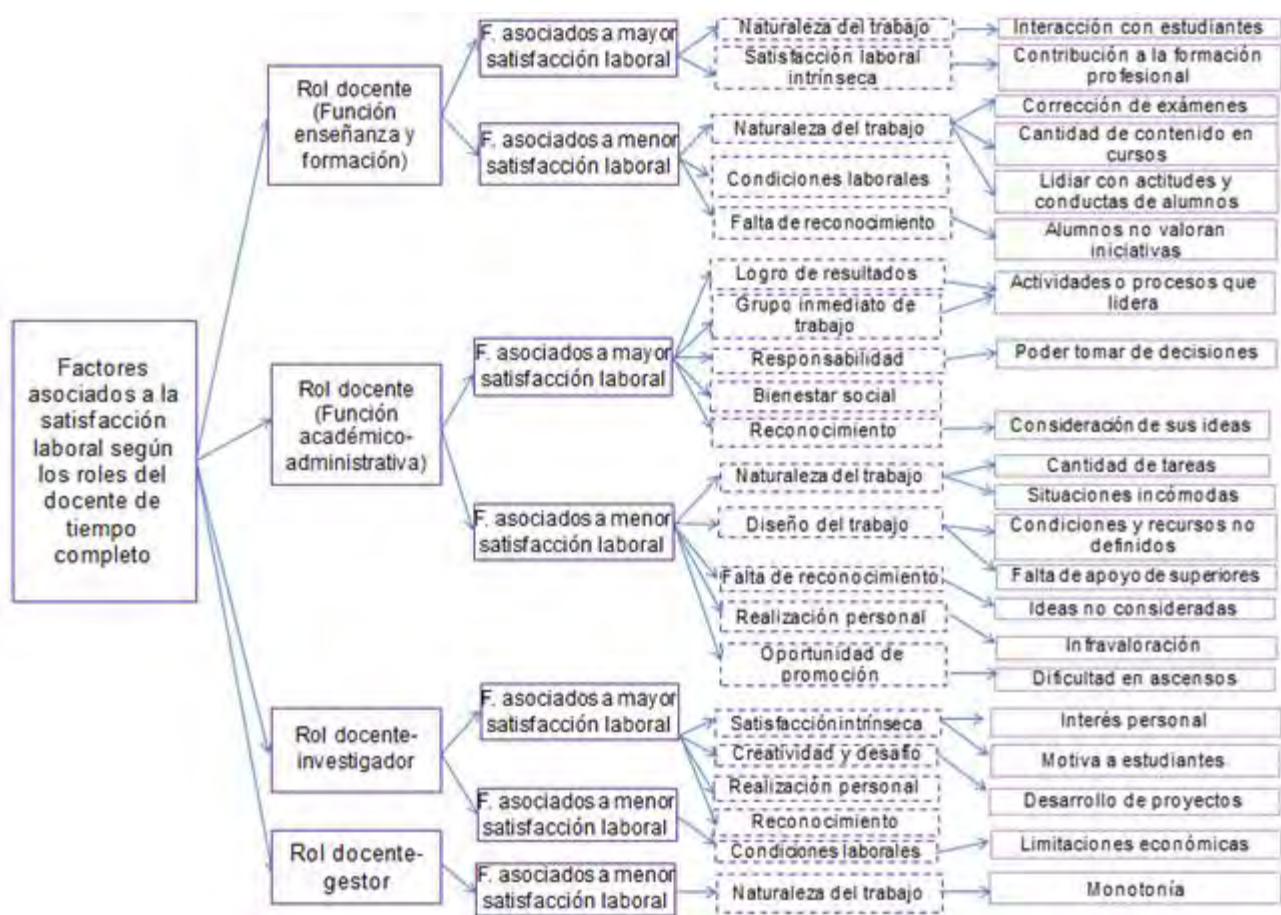
Estos resultados sobre la investigación como actividad en la que se evidencian diversos factores asociados a una mayor satisfacción laboral, se relacionan con el estudio de Bozeman y Gaughan (2011) con docentes de carreras STEM, ya que uno de los resultados obtenidos fue que la afiliación a un centro de investigación incrementa la satisfacción laboral, y si bien los docentes con rol de investigador de este estudio no pertenecen específicamente a un centro de investigación en la universidad, algunos de ellos pertenecen a grupos de investigación y como se mencionó, mantienen una alta actividad de investigación en la universidad.

Por otro parte, respecto al rol docente-gestor solo uno de los docentes entrevistados ha asumido este rol, quien manifiesta que dicha experiencia debido a la naturaleza del trabajo, le generó poca satisfacción laboral, ya que realizaba tareas que consideraba aburridas y también porque debía hacer frente a situaciones con otros docentes que podían resultar difíciles de manejar. Este hallazgo guarda relación con el estudio de Sapna y Gabha (2013) donde se halló que una de las causas de la pérdida en la satisfacción laboral es percibir el trabajo aburrido o excesivamente rutinario, tal como lo expresa el docente:

...el trabajo de gestión en la administración por lo menos en ese tiempo, era muy muy aburrido, muy monótono, era firmar papeles, pelearme con los profesores, digo pelearme en el buen sentido de la palabra ¿no? (...) y los profesores es la gente más díscola que te puedas imaginar, cada uno es un superstar, entonces nadie puede decirle a un profesor “oye no hagas esto, haz esto, mejor hazlo así, mejor”... (DO2)

Entonces, lo hallado hasta el momento, respecto a que son las actividades de enseñanza y formación, y de investigación, en las que se manifiesta una mayor satisfacción laboral, coincide con lo encontrado por Shahani, Tanwari, Marri, Koari y Khan (2017), respecto a que son las responsabilidades académicas y de investigación las que influyen en una mayor satisfacción laboral.

Figura 4. Factores asociados a la satisfacción laboral según los roles del docente de tiempo completo



Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar en la Figura 4, un punto que llama la atención, es que se identifican factores que se asocian tanto a una mayor satisfacción laboral como a una menor satisfacción laboral, que son la naturaleza del trabajo, las relaciones interpersonales y el reconocimiento. Esto se puede explicar porque respecto a la naturaleza del trabajo, ésta es la que principalmente define las características del trabajo docente, las que se pueden llegar a ser muy variadas, por lo que dependiendo de cómo se den éstas y cómo las vivencia cada docente van a generar una mayor o menor satisfacción laboral. Por otro lado, respecto al reconocimiento y relaciones interpersonales, éstos tienen en común que surgen en base a la interacción con otras personas, por lo que pueden ocurrir diversas situaciones que generen en el docente una mayor o menor satisfacción laboral.

Sobre los roles, se ha podido determinar que el rol docente, es el que genera más cantidad de factores de mayor satisfacción laboral como de menor satisfacción laboral, lo que puede deberse principalmente a que como se ha visto, el docente con este rol puede llegar a desempeñar dos grandes funciones, la de enseñanza-formación y la académico-administrativa, cada una con una alta demanda de respuestas de parte del docente, ya sea a tareas, personas, o situaciones, lo que ocasiona que los docentes con este rol tengan más experiencias en las que vivencien una mayor diversidad de aspectos asociados a una mayor o menor satisfacción laboral.

En relación al rol docente-investigador, con el apoyo del cuestionario y de la información brindada por los docentes durante las entrevistas, se ha identificado que son cuatro docentes los que cumplen actualmente con este rol de manera activa, asimismo, ellos dieron a conocer que precisamente una de sus motivaciones, si es que no la principal, para iniciarse en la docencia de tiempo completo en la universidad de estudio, era poder desarrollar esta actividad de investigación y de internacionalización, actividades estrechamente relacionadas. Sobre este punto, un aspecto que llama la atención es que tres de los cuatro docentes son egresados de una misma universidad diferente a la universidad de este estudio.

Otro aspecto interesante para desarrollar relacionado a lo anterior, es que a partir de las entrevistas a los cuatro docentes referidos previamente, se pudo percibir, sobre todo en tres de ellos, una mayor satisfacción laboral en general, pues sus respuestas a las preguntas dejaban percibir una actitud muy positiva hacia diferentes aspectos de la universidad, especialmente, en los relacionados a este rol, lo que se evidencia en que solo una de las docentes haya señalado un factor que le genera menor satisfacción laboral, y que incluso se refiere a una situación que se da solo ocasionalmente. En otras palabras, se percibe una mayor satisfacción laboral general en los docentes con rol de docente-investigador, a pesar que también ocupen otros cargos, frente a los docentes que actualmente desarrollan solo el rol docente.

Lo anterior podría ser explicado por dos razones, la primera porque como se mencionó dichos docentes vienen de una universidad diferente a la de estudio, y

posiblemente en ésta última han encontrado más beneficios, condiciones laborales, o facilidades que las ofrecidas por su universidad de egreso, tanto a nivel de poder desarrollar investigación como a nivel institucional en general, las cuales son altamente valoradas por ellos. Y, otra razón es que como se ha mencionado, los docentes incluso, antes de entrar a esta universidad ya tenían interés en la investigación o incluso se venían desarrollando en este campo, por lo que poder continuar haciendo lo que les gusta, les genera una alta satisfacción.

Por otro lado, sobre el rol docente-gestor, un primer e importante aspecto que se puede mencionar es que su definición es confusa, pues si bien en el reglamento de la universidad se especifican solo ciertos cargos, de acuerdo a lo que los docentes manifiestan realizar en sus cargos académicos-administrativos, de coordinadores o director, surge la pregunta de por qué cargos como éstos no son considerados como rol docente –gestor. Esto puede generar que los docentes que desempeñan estos cargos, al no ser totalmente visibilizadas o reconocidas las actividades y tareas que realizan, sientan una menor satisfacción laboral al desempeñar esta función, ya que como se ve en la Figura 4, la función académico-administrativa es la asociada a una mayor cantidad de aspectos de menor satisfacción laboral. A ello se suma, que tal como se manifestó en las entrevistas, no todos los docentes asumen estos cargos académico-administrativos, por lo que quienes sí lo hacen, pueden estar percibiéndolo como una carga adicional que no necesariamente ellos buscaron y que no es asignada de manera equitativa entre los docentes de tiempo completo. En este sentido, se considera que este es un aspecto importante que la universidad debería prestar atención.

Finalmente, un aspecto que también genera interés, es que respecto a algunos factores, se identifica que algunas características de la carrera de Ingeniería, tanto como la carrera de la que son los profesores, como carrera de estudio dentro de la universidad de estudio influye en la percepción de una menor o mayor satisfacción laboral. En ese sentido, se puede afirmar que los docentes de Ingeniería trabajan con ciertas condiciones laborales particulares, distintas a las de otras carreras, las que influyen en su percepción de satisfacción laboral.

4.1.3. Factores asociados a la satisfacción laboral relacionados a la institución

Sobre los factores asociados a la satisfacción laboral de los docentes relacionados a la institución, en este caso a la universidad, se pueden ordenar según tres tipos de ámbitos organizacionales: el físico, el administrativo y el social; a su vez, dentro de cada uno de estos ámbitos, se distinguen los factores asociados a una mayor satisfacción laboral y los asociados a una menor satisfacción laboral.

Para empezar, se tiene el ámbito físico, dentro del cual uno de los factores que genera mayor satisfacción en varios profesores es el de condiciones físicas y materiales, específicamente la infraestructura del campus, tal como lo manifiesta una docente: "...la infraestructura ni qué hablar, o sea contamos con tan buena infraestructura para poder desarrollar varias cosas, muy buena..." (DO4), de ahí que "...la infraestructura es definitivamente un elemento bueno de la universidad, uno que te hace sentir bien trabajar ahí..." (DO6).

En segundo lugar, se tiene el ámbito administrativo, dentro del cual, entre los factores que generan mayor satisfacción laboral, son los beneficios, por ejemplo, la oferta de actividades de esparcimiento que se realizan continuamente dentro del campus y que son de acceso gratuito para todos los integrantes de la comunidad universitaria, tal como lo comenta uno de los docentes: "...la oferta, digamos, de otras actividades es también bien amplia (...) hay una serie de eventos, siempre hay ferias, feria del libro, en fin, cosas de ese tipo, que también ayudan a tener una convivencia mejor..."(DO1), igualmente, otra docente manifiesta:

...el interés en el aspecto humano cultural (...) cuando yo lo cuento también fuera de la universidad, "pero eso es maravilloso" o sea lo cuento internacionalmente, "todos los [día] de tal hora a tal hora la universidad se llena de conciertos", eso es genial ¿no? o sea la gente se impresiona con ese tipo de cosas... (DO3)

Lo mencionado previamente, permite deducir que beneficios como el descrito, es valorado positivamente por los docentes debido a que su régimen de tiempo completo exige su permanencia en la institución durante una cantidad significativa

de horas, por lo que para ellos es satisfactorio contar con espacios de distensión en su mismo centro de labores.

Otro factor dentro de este ámbito, es el liderazgo institucional, pues varios docentes manifiestan sentir satisfacción con el desempeño de las autoridades de la universidad, tanto las que se ubican en el sentido vertical como horizontal de la estructura organizativa (Claverie, 2013; Mindreau, 2014), esencialmente con su interés permanente en mejorar la universidad:

...lo que siempre me ha gustado de la universidad es que (...) la gente que conformaba los grupos de gobierno siempre han sido gente muy pegada a la universidad, muy querendona de la universidad, muy preocupada porque a la universidad le vaya bien, (...) la sensación que yo he tenido es que siempre estaban tratando de buscar lo mejor para la universidad... (DO2)

...como toda institución pues año a año va perfeccionando o tratando de perfeccionar sus procesos, sus formas de actuar, yo diría que eso también es interesante, hay mucho que hacer indudablemente, hay mucho que hacer, hay mucho que cambiar, que aportar, pero lo interesante y lo que rescato es esa actitud de querer cambiar las cosas... (DO9)

Adicionalmente, se identifica el factor de oportunidad de crecimiento ya que los docentes manifiestan que la universidad promueve en ellos el planteamiento de ideas o propuestas que desde su rol contribuyan a la universidad y brindando su apoyo para ejecutarlas. Este hallazgo coincide con el estudio de Tinoco, Quispe y Beltrán (2014), en el cual uno de los índices más altos de satisfacción laboral está en la dimensión de desarrollo profesional (2014):

...yo al menos he encontrado un abanico de posibilidades de desarrollar iniciativas, (...) [la universidad] es excelente para ello, entonces para mí, yo creo que tenemos una gran oportunidad, abanicos así de posibilidades de hacer realidad iniciativas que uno pueda tener. (DO4)

...en general hay esa disposición de la universidad de aceptar las propuestas de los profesores (...) de alguna forma siento que la universidad me dice eso, o sea has algo que ayude en las funciones de la universidad lógicamente, lo que quiere la universidad, pero lo que tú quieras... (DO5)

Asimismo, otra forma en la que la universidad facilita oportunidades de crecimiento es mediante el apoyo económico a las actividades que sus docentes realizan, como por ejemplo la internacionalización y la investigación:

...por su puesto [la universidad] me ha financiado parte de esta actividad internacional, pero también el hecho de saber que si yo tengo mis propios

financiamientos (...) el saber que a la universidad le interesa que yo participe en eso, y no más bien poner dificultades... (DO3)

...apoyo a las investigaciones que yo hacía y que hago, siempre ha estado ahí, nunca se me ha dicho “ya no te apoyo porque ya te apoyé demasiado” o algo por el estilo (...) el apoyo que brinda la universidad para que uno pueda participar en eventos nacionales e internacionales... (DO9)

Por el contrario, un factor que los docentes asocian a una menor satisfacción laboral dentro del ámbito administrativo, es el de políticas y procesos administrativos. Así, un primer aspecto son las políticas, como la relacionada a la evaluación al docente, tanto la que se realiza mediante la encuesta de opinión sobre docentes de parte de los alumnos y la que realiza la institución. Sobre la primera, uno de los docentes manifiesta que la considera injusta pues no se conoce la identidad del alumno, es decir, no hay una referencia de quién lo está evaluando, lo cual según Acosta y Buendía (2018) puede resultar en una evaluación muy subjetiva de parte del alumno; y sobre ambas, se observa que los criterios o áreas de evaluación son iguales para todos los docentes, sin tener en cuenta las distintas condiciones con las que cada docente desarrolla su labor:

...hay algo ahí que parece que es tremendamente injusto, que te evalúen los alumnos, cuando ellos, tú no sabes quién es... (DO7)

... un coordinador de sección, o mejor dicho ese cargo, tiene diferentes condiciones, es que en algunos son 40 alumnos, 50 alumnos en toda la especialidad, profesores TPA, (...), y hay los que tienen 600 alumnos, 1200 alumnos, no puede ser evaluado de la misma manera, no pueden tener las mismas funciones, mientras uno acaba las cosas en dos horas porque evalúa a todos los profesores, el otro se pasa semanas evaluando... (DO7)

Un segundo aspecto, son los procesos administrativos, acerca de los cuales, varios docentes coinciden en destacar la burocracia como la característica que les genera menor satisfacción laboral de dichos procesos:

... la burocratización (...) ahora hay que hacer una solicitud a la Sección, la Sección tiene que pedirle a no sé quién, no sé quién me está llamando a mí de nuevo para ver qué es (...) esa burocracia me llega tremendamente... (DO2)

...la burocracia, ese está en primer lugar (...) los procesos en sí tardan demasiado tiempo en general, porque es pasar por múltiples aprobaciones, hay un cierto nivel de aprobaciones que se requiere, pero en mi opinión ya es demasiado en muchos casos, o por lo menos el tiempo entre cada aprobación, es demasiado... (DO6)

Relacionado a este aspecto, también se identifica a partir de lo manifestado por algunos docentes, una insatisfacción con el apoyo administrativo de diferentes instancias de la universidad, tanto en la calidad del apoyo que brindan como en la calidad de la atención del personal:

... yo a veces choco con la gente de la administración porque le digo “oye tú me estas preguntando esto a mí, tú deberías decirme a mí las cosas y no pedírmelas, si no tú deberías decirme hay esto, hay esto otro (...) no que yo te lo esté pidiendo y que tú me digas que no, que no, que no”, o sea la administración de la universidad no tiene la brújula bien puesta... (DO2)

...sí, a veces no está articulada las áreas de soporte, o sea hay varias áreas de soporte al docente “le corresponde al otro” entonces ya voy al otro “no, no, eso no me corresponde a mí, un poquito me corresponde, pero la otra parte, aquí y allá” entonces yo tengo que ir, tratando de ir a todo, cuando ellos podrían decir “ah sí, un punto” y entre ellos podrían comunicarse ¿no? puedan responder... (DO4)

...tanto en las ventanillas o las atenciones que había eran más amables, te ayudaban a encontrar una salida, pero ahora “no está en el sistema, está en tal lugar” entonces ah ya, ahora uno tiene que buscarlo, en cambio antes no, “está aquí, acá, y te lo daban” había una mayor predisposición de apoyar o de ayudar... (DO4)

Y, un último aspecto sobre los procesos administrativos es que algunos docentes han vivido experiencias en las que han percibido poca justicia o transparencia en dichos procesos, entre los que se pueden diferenciar dos tipos. Un primer tipo relacionado a procesos que atañen principalmente al crecimiento del docente y oportunidades de ascenso, los que son percibidos como basados en criterios subjetivos y que a su vez genera una percepción de falta de oportunidades de promoción, pues se crea la idea de que no importa cuánto uno se esfuerce ya que finalmente se escogerá a alguien que es de confianza de quienes eligen, y un segundo tipo, a procesos relacionados al uso de beneficios de la universidad, tal como lo expresan los siguientes docentes:

...siento que el proceso por el cual me evaluaron para mi ascenso a principal no fue justo (...) entonces ahí me sentí muy defraudado con la universidad y los procedimientos (...) entiendo que es difícil si es que no estás en el grupo de confianza de las autoridades, pero sí sentí que manejar ciertos cargos en función al grupo de confianza y no de capacidad, me hizo sentir mal, que sea más confianza que capacidad lo que estén buscando en las personas que nombra. (DO5)

... y me dicen que no fui elegida, y yo dije “ok, no hay problema” pero justo conversando con un profesor (...) me dice “sí que mi hijito está en la guardería” (...) entonces, nunca me supieron explicar (...) a mí no me

hayan aceptado, entonces a mí realmente se me hizo bastante, esa falta de transparencia en relación a la evaluación, en relación a los criterios de selección, etc., entonces el hecho mismo de que nunca me informaban, siempre tenía que estar llamándoles yo para preguntarles que había pasado, esa sensación, eso sí me causó bastante malestar... (DO8)

Por otro lado, respecto al ámbito social, uno de los factores asociados a una mayor satisfacción laboral, al igual que lo hallado en el estudio de Calderón (2015) es el de identificación con la organización, el que se evidencia, por ejemplo, cuando una docente destaca de la universidad algunas de sus cualidades:

...mis paralelos para esta solidez de la universidad en todos sus aspectos están fuera del país, (...) ese es el estilo de institución que es [la universidad] y eso es algo único en el país, por lo menos de lo que yo conozco, (...) que van desde el punto de vista de concepción de la propia institución, de valores de la propia institución, de gestión, (...) o sea es una institución, como digo, a nivel internacional, sus parangones no están en el país, están afuera en las grandes instituciones... (DO3)

Relacionado a este factor, otro aspecto que mencionan algunos de los docentes es el ambiente laboral, siendo expresado así por uno de ellos: "...el ambiente laboral es bastante agradable (...) es el que me ha traído toda la vida la tranquilidad con la que he vivido toda la vida laboralmente..." (DO2), de modo similar, otro docente comenta: "...indudablemente, el ambiente de trabajo muy positivo, toda la gente empujaba en un mismo sentido y en diferentes niveles esa predisposición, del decano hasta la persona que desarrollaba pues tareas aparentemente más sencillas..." (DO9). Adicionalmente, un docente destaca como parte de este ambiente laboral, la libertad de expresión, ya que "...no es que persiga, digamos, las ideas de alguna persona en particular ¿no? o sea se deja bastante libertad en ese sentido, esas son para mí cosas a destacar..." (DO1).

A pesar de los aspectos mencionados, al factor de identificación con la organización, también se relacionan algunos aspectos sobre los que los docentes refieren sentir una menor satisfacción laboral. Un primer aspecto, es el referido por un docente sobre la percepción de una falta de congruencia entre algunas cualidades institucionales que la universidad declara poseer y sus acciones, lo que le genera cuestionamientos sobre si la universidad está actuando correctamente, tal como lo refiere:

...la universidad se declara una universidad humanista, donde justamente lo importante son las relaciones humanas, eso no se da en el caso de los que hacen limpieza por ejemplo, se les pone en un lugar diferente (...) se ve como si los trataran como gente de segunda categoría y no me parece (...) gente que está pensando en los contratos también, porque hay toda esta parte legal que si pasas una cantidad de años ya tienes que estar en planilla y en cambio, en vez de eso, antes de que pase eso, te sacan, todo eso no me parece bien ¿no? o sea, porque están mirando más bien una cuestión económica pero no una cuestión más humana (...) igual las pensiones de los chicos (...) las categorizaciones por ejemplo, estos chicos que les cobran muy alto, y bueno, ahora incluso con esto de la pandemia, o sea igual no han subido los costos, pero no los han bajado tampoco y los servicios no son los mismos, entonces ahí hay cosas que uno se pone a preguntar ¿qué está pasando?... (DO1)

Un segundo aspecto, es el que refiere un docente acerca de su percepción de que en los últimos años la gestión de la universidad está basada en una visión de negocio, en un sentido lucrativo, y que por ejemplo se manifiesta en un inadecuado control del número de estudiantes autorizado para matricularse en un semestre, lo que permite deducir, a partir de las expresiones del docente, que el interés de la universidad es obtener más ingresos económicos mediante la matrícula de más estudiantes (Acosta y Rivera- Huerta, 2018; Medeiros, 2012), sin embargo, no se consideran los efectos contraproducentes que pueden generar en el proceso de enseñanza- aprendizaje del cual participan el docente y alumno:

...en los últimos años han querido llevar a la universidad como un negocio (...) ahora ya he visto “más alumnos, más alumnos, más horas, dicta 50, dicta 60”, cada año más, es una locura, no piensan en el estudiante, no piensan en el profesor (...) que te metan 80 o 90 alumnos en un salón, todo el mundo sabe que es totalmente antipedagógico tener más de 30, 35, todo el mundo lo sabe, entonces ¿para qué metes 80?, sabes que le vas a enseñar mal, entonces ¿qué cosas me vas a exigir a mí como profesor si tú sabes que no se puede?, ¿cómo quieres que aplique técnicas de tal cosa y tal cosa, si ni siquiera después de todo el semestre me sé los nombres de los 80?... (DO2)

Lo mencionado previamente se relaciona con lo manifestado por otro profesor, al indicar que la universidad tiene una visión del alumno como cliente, en el sentido que el “alumno siempre tiene la razón” o lo que Acosta y Buendía (2018) explican como el actual empoderamiento del alumno frente al profesor, relegando a éste último a un lugar de menor prioridad, y que el docente efectivamente reconoce que afecta la relación entre el alumno y docente:

...y algo que no me gusta mucho que es el alumno es el cliente, aguanta compadre, no es el cliente, eso tienen que desterrarlo porque estamos

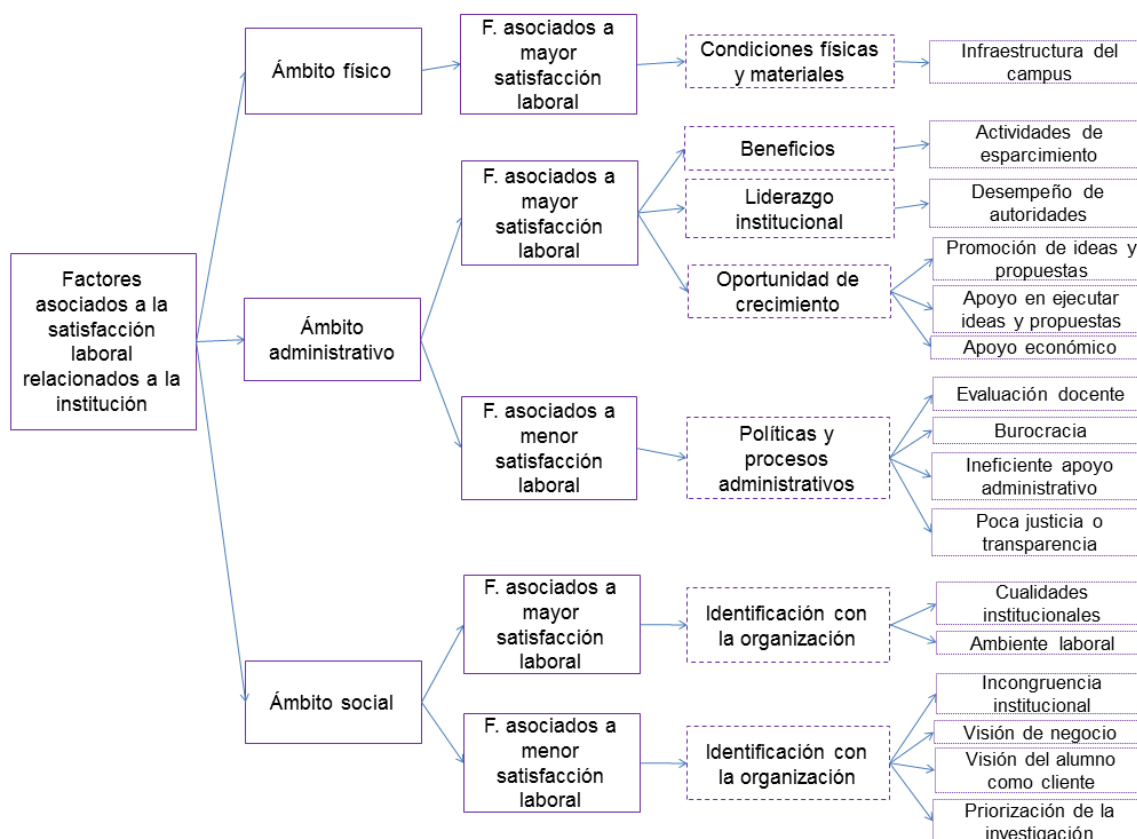
teniendo problemas con los alumnos, no se está logrando la relación maestro– alumno... (DO7)

Finalmente, otro aspecto mencionado por el mismo docente, es que actualmente la universidad estaría priorizando el eje de Investigación, siendo dos sus principales observaciones, primero, que haya profesores que se dediquen solo a la investigación y no a la enseñanza, cuando según manifiesta, ésta última es la razón de ser de la universidad y del docente, y segundo, no queda claro el aporte, en términos redituables económicos, el que un docente se dedique solo a desarrollar investigaciones, ya que hacer esto estaría significando principalmente gastos para la universidad:

...nosotros estamos en un proceso de transición, nunca fuimos una universidad de investigación, y estamos pasando, pero el camino (...) no es pasar de esto a esto, no, hay una transición y en la transición estamos nosotros, en hacer investigación acompañada de la docencia (...) considero que sin el contacto, dejando de enseñar, no estoy contribuyendo adecuadamente con la función de la universidad, la universidad es una universidad de pregrado, no hacer pregrado y dedicarse a investigación solo va a representar para la universidad gastos... (DO7)

A modo de síntesis se puede afirmar que en los tres ámbitos organizacionales de la institución desarrollados, es decir, el físico, administrativo y social, se identifican factores asociados a una mayor satisfacción laboral en los docentes, sin embargo, solo en los ámbitos administrativo y social, además de los mencionados, también se hallan factores asociados a una menor satisfacción laboral. Al respecto, es interesante que en el ámbito físico, el único factor hallado que se asocia a una mayor satisfacción laboral es el campus, es más, fue referido por la mayoría de los docentes; sin embargo, al hacer una comparación con los factores y escalas de satisfacción laboral propuestas por diversos autores y mencionados en el marco teórico, éste factor solo es reconocido en una escala, a diferencia de muchos otros que sí se presentan en varias, es decir, no es considerado como un factor tan influyente en la satisfacción laboral sea positiva o negativamente.

Figura 5. Factores asociados a la satisfacción laboral relacionados a la institución



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la Figura 5, se puede observar que el factor identificación con la organización, en el ámbito social, es el único que tiene aspectos que se asocian tanto a una mayor satisfacción laboral como menor satisfacción laboral, esto podría explicarse porque, si bien todos los factores identificados se relacionan a aspectos que los docentes van a percibir de manera particular, algunos factores pueden considerarse más objetivos, como por ejemplo las condiciones físicas y materiales, o los beneficios, es decir, si se hace una comparación de estos factores entre esta universidad y otra, es posible que cualquier persona, incluso sin pertenecer a ella, señale en donde se dan de mejor manera; en cambio, la identificación con la organización depende mucho de elementos o características muy subjetivas de la persona, por ejemplo sus representaciones sociales, valores, necesidades, intereses y el nivel de concordancia entre éstos y las prácticas de la institución, razón por la cual puede existir mayor diversidad entre las experiencias y vivencias de los docentes respecto a este factor.

Resulta interesante profundizar un poco en los aspectos de los factores mencionados relacionados a una menor satisfacción laboral, especialmente en el de la percepción de priorización de la investigación y de los docentes investigadores, ya que esto va muy de la mano con uno de los roles que puede desempeñar el docente y que fue visto en el acápite anterior. En este sentido, se ha podido percibir cierta tensión sobre si ciertamente la universidad le está dando más prioridad a la investigación y la consideración que la universidad tiene hacia los docentes que realizan principalmente este rol, lo que precisamente puede estar originando que sean quienes se perciban como más satisfechos laboralmente, como se mencionó previamente. Sería importante que la universidad genere espacios, tal vez por unidades académicas, en los que se comparta cómo es que aporta, no solo el docente con rol investigador a la universidad, si no cada uno, ya que esto puede mejorar las percepciones que los docentes se tienen entre ellos, contribuyendo a mejorar las relaciones sociales entre los colegas, factor importante también asociado a la satisfacción laboral.

No se puede dejar de mencionar los aspectos relacionados a la percepción de los docentes sobre la universidad en general, pues finalmente ellos son parte de ésta, lo que hace comprensible que al encontrar una incongruencia entre lo que para ellos significa la universidad, sobre todo en casos como los docentes que han trabajado varios años en la universidad y ser testigos de cómo ha ido cambiando, es comprensible que afecte negativamente su satisfacción laboral hacia la institución.

4.1.4. Factores asociados a la satisfacción laboral relacionados a la coyuntura

Acerca de los factores asociados a la satisfacción laboral relacionados con la coyuntura actual, es decir, con el estado de emergencia sanitaria debido a la pandemia, y su efecto en la modalidad de enseñanza impartida por los docentes, se pueden clasificar, con base en lo manifestado por ellos, aquellos factores que se asocian a una mayor satisfacción laboral y los asociados a una menor satisfacción laboral.

De este modo, en primer lugar se tienen los factores asociados a un aumento en la satisfacción laboral que trajo consigo el cambio de modalidad presencial a modalidad virtual. Un primer factor es el de vida personal, definido por Herzberg, Mausner y Snyderman (1959, citado en Ioana, Iturbe & Osorio, 2011) como los aspectos laborales que afectan la vida personal del trabajador, en ese sentido, la modalidad virtual de enseñanza implicó la implementación del trabajo remoto, lo que ha significado la oportunidad de poder participar más tiempo en la dinámica familiar, aspecto valorado positivamente por uno de los docentes:

...el hecho de estar en casa me genera otras satisfacciones como por ejemplo, el almorzar todos los días con mis hijos (...) y que en la noche vemos televisión juntos un rato (...) no la estoy pasando mal, no la estoy pasando mal, estoy contento con cómo es ahora, extraño algunas cosas, pero tengo otras que estoy disfrutando mucho... (DO5)

Un segundo factor, es la satisfacción de la necesidad de creatividad y desafío, pues como manifiesta un docente, la implementación de la modalidad virtual ha demandado la transformación de algunos servicios de la universidad utilizados en el proceso de enseñanza:

...fue un reto conseguir que los alumnos desde casa, hagan ese laboratorio accediendo a nuestro laboratorio (...) se consiguió que los estudiantes pudieran entrar, entre comillas, al laboratorio en [la universidad] y poder usar este software y resultó bien digamos, pero bueno finalmente en esta nueva situación que uno la entiende, el grado de satisfacción fue alto... (DO9)

La situación descrita por el docente, es un claro ejemplo de éxito respecto a lo planteado por IESALC (2020) sobre que esta nueva modalidad de enseñanza ha demandado el desarrollo de propuestas creativas e innovadoras que demuestren la capacidad de los docentes de poder adaptar y flexibilizar sus cursos tanto en contenido como diseño; además, tal como lo menciona Suárez (2020), esta experiencia se da justamente en un curso de laboratorio, uno de los cursos característicos de las carreras de Ingeniería.

De modo similar, se tiene el factor de condiciones laborales, ya que mientras que en la modalidad presencial las clases se dictaban en el aula, la modalidad virtual la implementan mediante el uso de herramientas digitales, las que presentan determinadas ventajas que pueden ser provechosas para la dinámica de la clase, como la que comenta un docente:

...he notado más atención y eso porque yo dialogo frecuentemente con el alumno, entonces en plena clase planteo algo y como tienes tu lista de participantes en esta situación virtual, tú dices “a ver Sánchez, qué opina de esto, a ver Pérez, qué diría en este caso” entonces siempre noto respuestas rápidas o no respuestas, porque te dicen que no saben, pero notas que el alumno está allí, está presente... (DO9)

Adicionalmente, se tienen los factores de oportunidad de crecimiento y realización personal, los cuales se manifiestan en situaciones como las descritas por dos docentes:

...se podría decir que he sentido un mayor nivel de satisfacción, porque creo que en este contexto, mi experiencia y conocimientos han sido de mucha utilidad en general, no solamente para la Sección, si no para el Departamento de Ingeniería, y creo que eso ha sido reconocido en el pedido, por decirlo de alguna forma, de ayuda, por parte del jefe de Departamento... (DO6)

... yo siempre (...) fui muy escéptica de la enseñanza virtual (...) a mediados de la tercera semana, me acuerdo que llamé a uno de mis profesores, y le dije “ya bueno, ahora tú has tenido tiempo de hacerlo, ahora siéntate conmigo en el Zoom y apóyame de cómo entrar (...)” entonces un par de datos que me dio, ya vi cómo se hacía, y listo comencé (...) entonces sí me obligó a hacer algo que yo hubiera pensado que no iba a poder, así que en ese sentido es bueno (DO3)

Por otro lado, entre los factores asociados a una disminución de la satisfacción laboral, se tiene la duración del cambio de la nueva modalidad de enseñanza, pues como lo comenta un docente, inicialmente se determinó que sería por un breve período; sin embargo, tuvo que prolongarse debido a la gravedad de la situación, es más, aún en la actualidad no se tiene certeza de cuándo se retornará a la modalidad presencial, tal como lo expresa el profesor:

...para todos la pandemia ha sido muy muy fuerte ¿no? primero porque se pensaba que eran sólo dos semanas, estamos hablando en marzo, dos semanas y mira estamos en noviembre y la cosa no, no hay ni siquiera la certeza de que el próximo año va a seguir siendo así... (DO1)

Asimismo, se tiene el factor de condiciones laborales, pues la nueva modalidad de enseñanza ha producido cambios en algunos aspectos de éstas que generan una menor satisfacción en los docentes. Por ejemplo, según manifestaron algunos docentes, han percibido un aumento en su carga laboral, originada principalmente por la premura con la que se hizo la transición de la modalidad presencial a la virtual, lo que ha generado situaciones nuevas en las que los docentes han tenido que ir aprendiendo cómo responder en el camino (Lee, 2020):

...esto de hacer las clases virtuales ha sido todo un aprendizaje, no es que no haya sido bueno (...) pero ha sido caótico, entonces ante la necesidad de dar respuesta a los cursos hemos tenido un poco sobre la marcha ir resolviendo una serie de cosas, que han hecho más complicado o mayor volumen de trabajo... (DO1)

...sí, me ha duplicado el trabajo, porque ahora por ejemplo todo lo que es preparación de pruebas hay que hacerlas pero al milímetro (...) es el doble de trabajo, es pesadísimo (...) demasiado trabajo, yo estoy desde las 8:30 de la mañana hasta las 10, 11 de la noche frente al computador (DO2)

...a pesar de que este ya es el segundo semestre todavía algunas cosas que no funcionaron tan bien o que creemos que podrían funcionar mejor o de otra manera, pues tenemos que volver a diseñarla o tenemos que seguir diseñándola, entonces todo eso incrementa de alguna forma el tiempo que le dedicamos a las cosas... (DO5)

Otro aspecto relacionado al factor de condiciones laborales, específicamente lo referido a la modalidad de trabajo remoto, es que han desaparecido algunas características de la dinámica laboral que los docentes valoraban positivamente, por ejemplo, la interacción espontánea con los distintos actores con quienes se relacionaban, así como poder participar en actividades de interés para ellos, tal como lo manifiestan algunos docentes:

...hace un momento te decía que una de las cosas que disfrutaba mucho era el salir, tomar el café y te encontrabas con alguien en la cafetería (...) mientras tomabas tu café estabas hablando del decano, o estabas hablando de lo que había pasado en la Sección (...) eso es algo que extraño y que hora me da cólera que no pueda haber... (DO5)

...la relación humana, tanto con los alumnos, como con los colaboradores, también es algo que extraño ¿no? no es lo mismo hacerlo a través de Zoom que hacerlo personalmente, el bajar con un café en la mano a la oficina de uno de los colegas, y poder discutir cosas... (DO3)

...no poder hacer en físico digamos, toda la internacionalización que estaba acostumbrada (...) y eso me tiene un poco, como decir, apesadumbrada, el hecho de que eso sí se haya cortado de raíz... (DO3)

Adicionalmente, otro aspecto de estas nuevas condiciones laborales, es la dificultad para definir claramente el horario laboral, manifestado así por un docente: "...ha hecho cambios en todo, incluso en los horarios, entonces ya no queda claro a qué hora empieza el horario laboral y a qué hora termina el horario laboral..." (DO6). Del mismo modo, otra docente refiere que al ser el mismo espacio donde se realiza la actividad laboral y actividad doméstica, es difícil encontrar un balance en el tiempo de dedicación para cada una de estas actividades:

... mi tiempo se ha visto reducido y el de todos que tenemos hijos en caso pequeños, supongo que se ha visto reducido, porque ahora prácticamente nosotros tenemos el colegio en casa, entonces, y el cuidado de los hijos también es 24 horas, y la pregunta es pues ¿en qué momento avanzas tu trabajo, en qué momento haces tu docencia, tu investigación, y todo lo demás? (DO8)

Este último hallazgo guarda relación con el estudio de Babin (2012) quien encontró que existe una relación negativa estadísticamente significativa entre la interferencia entre el trabajo y la familia y la satisfacción laboral.

Un tercer factor, es el de políticas y procesos administrativos, ya que algunos docentes opinan que la respuesta de la universidad a determinadas situaciones originadas por la coyuntura actual no ha sido correcta:

...se han sacado a muchos profesores a tiempo parcial (...) eso da como consecuencia un mayor volumen de trabajo (...) entiendo que se necesitan abaratar costos, pero me parece que no se mide exactamente bien la exigencia que eso supone para los profesores (...) solamente creen que lo resuelven colocando estos servicios de asistencia psicológica, no es una cuestión psicológica solamente, es una cuestión de carga ¿no? entonces me parece que ahí a veces se les va un poco de las manos... (DO1)

...creo que los profesores tenemos todavía muchas preguntas, que la universidad no ha respondido (...) creo que hay muchas cosas en las cuales la universidad ha asumido una pasividad, no sé si intencionadamente (...), pero sí a veces siento que uno habla contra la pared... (DO5)

...el personal administrativo que ha visto recortado sus salarios y demás, y a los docentes no nos han recortado el salario (...) creo que si se trata de ponerse, apretarse un poco el cinturón en la medida que todos estamos pasando una situación complicada, debería haber sido para todos ¿no?... (DO8)

Figura 6. Factores asociados a la satisfacción laboral relacionados a la coyuntura actual



Fuente: Elaboración propia

Tal como se observa en la Figura 6, se puede afirmar que se identifican factores relacionados con la coyuntura actual, que se asocian tanto a una mayor satisfacción laboral como a una menor satisfacción laboral en los docentes. Los factores asociados a una mayor satisfacción laboral se relacionan principalmente a aspectos que atañen al docente tanto en el ámbito personal como profesional; mientras tanto, los factores asociados a una menor satisfacción laboral, se vinculan a aspectos que dependen de la propia evolución de la emergencia sanitaria, que ciertamente, influye en las decisiones de la universidad, y en aspectos dependientes directamente de esta última.

Asimismo, a pesar de que la coyuntura actual ha representado principalmente consecuencias perjudiciales a nivel de sociedad, tanto nacional como global, es interesante y motivador que algunos docentes hayan reconocido algunos aspectos y situaciones como oportunidades de desarrollo y mejora a nivel personal e institucional

4.2. SUGERENCIAS PLANTEADAS POR LOS DOCENTES PARA MEJORAR SU SATISFACCIÓN LABORAL

4.2.1. Sugerencias orientadas al docente

Entre las sugerencias de acciones que los docentes proponen para mejorar su satisfacción laboral y que pueden ser ejecutadas por ellos mismos, se pueden identificar dos tipos, aquellas que dependen enteramente de ellos, y las que dependen de la intervención de otras personas o instancias para poder ser realizadas.

De este modo, entre las sugerencias del primer tipo, los docentes proponen mejorar su organización, por un lado, en lo respectivo a las tareas o actividades que debe desempeñar, por ejemplo “...me gustaría encontrar algún mecanismo que me permita organizar mejor el resto de actividades (...) encontrar algún mecanismo por el cual pueda organizar mejor el trabajo, creo que es más un tema personal” (DO5); y por otro lado, en lo que respecta al cursos o cursos en los que dicta, así una sugerencia es “...organizar quizá mejor los cursos, puede ser, siempre esa ha sido una posibilidad, es decir, digamos prepararlos mejor, mayor material...” (DO1)

Además de mejorar su organización, los docentes identifican la importancia de optimizar sus proceso de enseñanza, de ahí que “...obviamente ponerme a la altura, ponerme a la altura de lo que el alumno le cobre atención, más allá de que reconozcan el esfuerzo, porque lo reconocen los chicos, es que verdaderamente les sea útil...” (DO7); de modo más concreto, otro de los docentes sugiere la aplicación de los nuevos conocimientos que van adquiriendo en los diferentes espacios de formación en los que participan:

...ahora que estoy estudiando la maestría, aplicar algunas de las técnicas que estoy aprendiendo (...) cambios que traten de acercar un poco más a que enseñe para que aprendan y no enseñe para decir tú que yo soy un buen profesor... (DO2)

En esta misma línea, otra acción que contribuye a la satisfacción laboral orientada a la actividad de enseñanza, es la que propone uno de los docentes acerca de invitar a colegas externos a la comunidad universitaria, para que puedan aportar con sus conocimientos en la formación de sus alumnos; cabe mencionar, que esta

es una acción que el docente ya realiza de manera regular, y que ha identificado le genera satisfacción, por lo que le interesa seguir realizándola:

...siempre creo que por lo menos una vez al año, han venido colegas, han pasado por acá por Lima, y entonces el convocarlos para que puedan dar una charla en la universidad y nos cuenten sobre sus investigaciones, sobre cuál es la realidad de determinado tema en su país, y pedirles que hagan alguna recomendación a nuestros alumnos... (DO9)

Por otro lado, respecto a las sugerencias del segundo tipo, una de las acciones que proponen los docentes es limitar a una cantidad que ellos puedan manejar adecuadamente, las tareas, actividades o encargos que le son ofrecidos o solicitados realizar o desempeñar, así, una docente manifiesta "...en algún momento empezar a decir "hasta aquí nomas", o hacer labores más de, como decir, de asesoría, o sea puedo, cosas que no me demandes ejecutar cosas, que es lo que es mucho más pesado..." (DO3), de igual forma, otra docente comenta:

...tengo que comenzar ya un poco a ser ya más selectiva en relación a las tareas que estoy realizando o las actividades que realizo, porque lo que termina pasando es que si hago más de una cosa, por otro lado descuido (...) no puedo hacer todo porque ya estoy sobre cargada y al final cuando siento que no hago bien las cosas también eso me termina dejando insatisfecha... (DO8)

Adicionalmente, uno de los docentes sugiere desarrollar una línea de ascenso dentro de la carrera profesoral, mediante la búsqueda de oportunidades de promoción, por lo que "...para sentirme más satisfecho yo personalmente, lo que buscaría sería buscar alternativas de apoyar a la universidad desde puestos más centrales..." (DO6).

Sobre estas dos últimas acciones, es importante reiterar, que si bien pueden partir del interés o iniciativa del docente, poder realizarlas va a depender también de otras personas o instancias y su papel frente al del docente, por ejemplo, se ha visto que la asunción de funciones académico-administrativas no siempre es por interés o decisión del docente, sino porque un superior o autoridad lo solicita o designa, lo que para algunos docentes tal vez puede ocasionar una situación complicada al querer negarse a aceptar; asimismo, poder acceder a puestos más centrales de la universidad va a depender significativamente de los criterios de evaluación que utilicen las autoridades para decidirlo, teniendo en cuenta que sean apropiadamente claros y transparentes.

Figura 7. Sugerencias orientadas al docente para mejorar la satisfacción laboral de los docentes de tiempo completo



Fuente: Elaboración propia

A partir de lo manifestado por los docentes, como se muestra en la Figura 7, entre las sugerencias planteadas por los docentes, existen aquellas que pueden ser ejecutadas de manera independiente por el docente, que son referidas a la mejora de aspectos implicados en su proceso de enseñanza, partiendo desde su organización hasta el mismo proceso en sí, y otras sugerencias cuya ejecución, van a depender la intervención de otros actores o instancias, a pesar de que el mismo docente sea el de la iniciativa.

4.2.2. Sugerencias orientadas a la institución

Respecto a las acciones que los docentes sugieren para mejorar su satisfacción laboral y cuya ejecución recae en la institución, principalmente a través de sus órganos de gobierno y autoridades, se pueden identificar dos tipos. Así, se tiene aquellas que por un lado, se orientan a alguno de los ejes estratégicos de la universidad, en este sentido, pueden beneficiar a los distintos actores de la comunidad universitaria, donde evidentemente están incluidos los docentes, y las que por otro lado, se dirigen específicamente a éstos últimos.

De este modo, acerca de las sugerencias orientadas a alguno de los ejes institucionales, sobre el eje relacionado a la formación, uno de los docentes sugiere cambiar el enfoque de enseñanza implementado por la universidad, ya que según manifiesta, al menos en la especialidad en la que dicta, aún se

mantiene un enfoque que prioriza el contenido, y éste, de acuerdo al modelo educativo de la universidad, debería ser por competencias.

...creo que es importante entender que hay cambios que hacer, desde el punto de vista de contenidos, y que si uno pudiera cambiar ese paradigma, que no sea el contenido, si no más que todo la formación integral del estudiante la que nos debe interesar...(DO1)

De manera similar, sobre el eje relacionado a la gestión, los docentes sugieren principalmente dos acciones, primero, implementar la meritocracia, principio sobre el que se rigen las universidades peruanas según la Ley Universitaria (MINEDU, 2014) y que rige la carrera académica del docente universitario (MINEDU, 2015). Este es un aspecto importante, ya que evidencia que a pesar de que este principio está estipulado en ambos documentos, algunos docentes aún no perciben su efectiva aplicación en la realidad de su institución. Además, es interesante que este tema haya sido manifestado, ya que la meritocracia, es considerada principalmente un tema de preocupación en la universidad pública.

(...) sobre todo el hecho de que se haga remuneración por ¿cómo le llaman? (...) es por logros, una cosa así, y de hecho está ya especificado, qué se espera en la docencia, qué se espera en la gestión, qué se espera en la investigación, entonces creo que los profesores van a estar cada vez más contentos (DO3)

...la meritocracia, la necesito que se vea con más claridad... (DO7)

...en la medida que haya un sistema de evaluación que realmente valore, le dé la importancia, valore las diversas actividades que realice el docente y las considere como importantes, yo creo que eso puede ayudar bastante... (DO8)

Adicionalmente, uno de los docentes manifiesta que la comunicación en la universidad es un aspecto de la gestión institucional que no ha estado desarrollándose adecuadamente durante los últimos años en distintas áreas, por lo que sugiere mejorarla:

...yo creo que mejorar la comunicación es un aspecto clave, en todo sentido, vertical y horizontal, porque de esa forma se pueden identificar quiénes pueden apoyar más en ciertas actividades, se puede reconocer el esfuerzo de los que están aportando, se pueden identificar problemas, creo que en ese sentido la universidad ha tenido algunos problemas desde hace varios años en lo que es comunicación, creo de por sí eso podría ayudar bastante a mejorar la satisfacción de los profesores... (DO6)

Por otro lado, respecto a las sugerencias orientadas específicamente a los docentes, la que puede considerarse principal es "...saber qué cosa quiere el profesor, ya sea como docente, como investigador, como gestor..." (DO9), por ejemplo:

...el profesor investigador indudablemente siempre va a desear que el apoyo se dé, si es posible en mayor magnitud, con apoyo a participación en eventos, con apoyo a interacción con sus pares de otros lados del mundo y del país también... (DO9)

En este sentido, se debe identificar las demandas, intereses o necesidades de los docentes de acuerdo a los roles que desempeñan, a lo cual, se considera necesario añadir que se debe tener en cuenta las funciones, actividades y carga laboral que éstas originan en cada docente, dependiendo del rol o roles que cada docente desempeña. Además, otra de las docentes, en base a su experiencia en su especialidad, sugiere hacer una adecuada evaluación de las demandas administrativas que son asumidas por los docentes mediante algún cargo, sobre todo, teniendo en cuenta que cada especialidad presenta determinadas condiciones con las que el docente debe realizar su labor:

...cuidar la carga de los profesores, mirar bien, sincerar bien a qué se dedica, qué hace (...) conocer qué cosas está haciendo cada uno (...) todo eso supone una serie de horas de trabajo que a veces no se considera, entonces como que sincerar eso... (DO1)

...la universidad ahorita, organizar, pensar en el crecimiento de la especialidad, pensar en la demanda de profesores para poder administrar toda la carrera como tal, para hacer una buena administración, porque con los profesores que tenemos no da abasto. (DO8)

En esta misma línea, algunos docentes manifiestan que desempeñar un cargo académico- administrativo o en el rol de gestor, puede requerir en ciertas ocasiones conocimientos específicos o especializados de gestión, por lo que sería beneficioso si contaran con el apoyo de personal especializado en el tema, además, esto ayudaría a disminuir la carga de los docentes en esta función, o incluso, derivar algunas de estas funciones a personas que se encarguen exclusivamente de esos temas.

...acá estamos hablando de proyecciones, acá estamos hablando de presupuestos, inversiones, capturar alumnos, seguir creciendo, traer profesores, no se hace con un reglamento, se hace evaluando la necesidad, se requiere, desde mi punto de vista, alguien que, no digo que

no sean los profesores que no puedan, no estoy diciendo eso, si no que esté preparado para eso, que tenga una capacitación... (DO7)

...ya eso ya tiene que ver también un poco con la organización de la universidad, siento que a los profesores les dan muchas cosas, y algunas podrían bien derivarlas a gente más técnica, más especializada. (DO8)

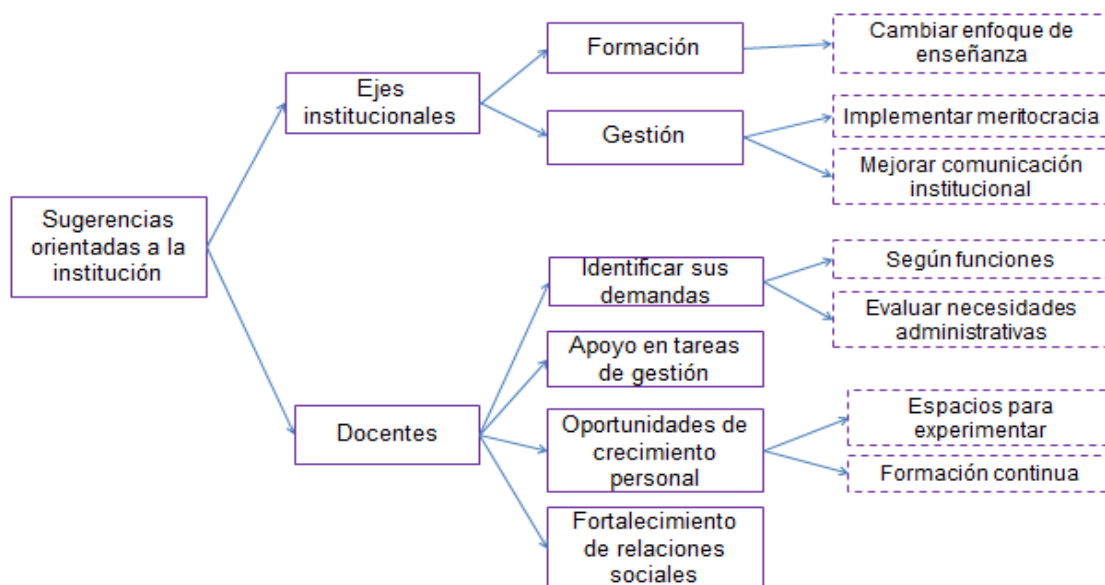
Aparte de lo mencionado, los docentes sugieren la promoción de oportunidades de crecimiento, desarrollo y realización profesional, así como espacios para poder experimentar con ideas nuevas que permitan la innovación en las prácticas de los docentes, y también la promoción de la formación continua de los docentes, acciones que finalmente retribuyen a la universidad con la aplicación de lo descubierto o aprendido por los docentes en sus diversas actividades.

...brindar espacios para hacer pequeñas pruebas donde los profesores se puedan equivocar de hecho, se pueda cometer errores, pero puedan aprender de la experiencia también (...) apoyar iniciativas de hacer cosas nuevas, cosas innovadoras que quizá no se tenga muy claro cuál es el resultado final, pero que justamente esa es la idea ¿no? poder experimentar. (DO6)

...los docentes por ejemplo que tengan siempre la oportunidad de capacitarse porque el conocimiento, o porque las temáticas son dinámicas y van cambiando... (DO9)

Finalmente, una de las docentes sugiere una acción orientada al fortalecimiento de las relaciones sociales entre los docentes que integran la comunidad educativa “no tenemos actividades de integración, sé que la universidad es muy grande, pero debería haber actividades de integración, no solamente en la parte académica, sino también de conocerse (...) poder articular ese ambiente, puede ayudarnos a tener mayor satisfacción...” (DO4)

Figura 8. Sugerencias orientadas a la institución para mejorar la satisfacción laboral de los docentes de tiempo completo



Fuente: Elaboración propia

En la Figura 8, se puede observar que las sugerencias orientadas a la institución se orientan hacia dos niveles de acción, un primer nivel que son los ejes institucionales, que es de un alcance más amplio, cuyo trabajo para modificar, implementar o mejorar los aspectos señalados por los docentes muy probablemente sea un trabajo que implique más tiempo, pues involucra a toda la institución y su comunidad universitaria. Por otro lado, las sugerencias respecto a los docentes, pueden considerarse más factibles, ya que algunas de ellas, por ejemplo, dependen de decisiones la autoridad de unidad o de especialidad.

CONCLUSIONES

1. Respecto a los factores asociados a la satisfacción laboral relacionados al docente, se puede afirmar que los motivos por los que decidieron postular a una plaza de tiempo completo tienen un papel importante, pues dependiendo de si éstos han podido materializarse o no, va a influir en que los docentes perciban una mayor o menor satisfacción laboral, respectivamente. Asimismo, las características personales del docente influyen en cómo perciben su satisfacción laboral, dependiendo qué tan acordes son a lo que el puesto demanda de ellos.
2. Por otro lado, sobre los factores asociados a la satisfacción laboral relacionados al puesto, se puede determinar que el rol o roles que los docentes desempeñan tienen una gran influencia en cómo los docentes perciben su satisfacción laboral, pues son éstos los que establecen específicamente las funciones, actividades y tareas que deben desempeñar los docentes y en base a los cuales se generan sus experiencias y vivencias. Adicionalmente, los principales factores percibidos por los docentes que influyen tanto en una mayor como menor satisfacción laboral, son la naturaleza del trabajo y el reconocimiento.
3. En cuanto a los factores relacionados a la institución, al organizar los factores de acuerdo al ámbito físico, administrativo y social, se pudo identificar que el principal es el administrativo, pues este ámbito está muy presente en la cotidianidad de los docentes y muchos de los procesos administrativos son lo que permiten que los docentes realicen de manera efectiva sus labores, además es algo en lo que ellos se encuentran involucrados de manera más directa. Dentro de este ámbito entre los aspectos que se relacionan a una mayor satisfacción laboral están beneficios, liderazgo institucional, oportunidad de crecimiento, y entre los aspectos relacionados a una menor satisfacción laboral están las políticas y procesos administrativos.

4. También, sobre los factores asociados a la satisfacción laboral relacionados a la coyuntura, resulta en cierto modo, llamativo e inesperado haber encontrado factores relacionados a una mayor satisfacción laboral, ya que la idea que se tiene sobre todo de esta coyuntura es que ha traído principalmente consecuencias negativas, sin embargo algunos docentes identifican factores como creatividad y desafío, oportunidad de crecimiento o realización personal que han sido generados por este nuevo contexto de enseñanza.

5. Finalmente, sobre las sugerencias de los docentes para mejorar su satisfacción laboral, si bien la clasificación principal es entre aquellas orientadas al docente y las orientadas a la institución, se ha podido hallar una adicional, que se relaciona más con la primera pues parte de la iniciativa del docente, y son aquellas sugerencias que para que el docente pueda implementarlas depende de la intervención de otra persona o instancia. Asimismo, entre las principales sugerencias orientadas hacia el docente están mejorar su organización y mejorar su enseñanza, entre las que son orientadas a la institución, están relacionadas a los ejes institucionales de formación y gestión, así como a identificar las necesidades de los docentes y asegurar oportunidades de crecimiento personal.

RECOMENDACIONES

La realización de la presente investigación permite proponer las siguientes recomendaciones:

- A nivel de la universidad se sugiere hacer una revisión de cómo están definidos y las actividades implicadas en cada uno de los tres roles que puede desempeñar un docente de tiempo completo, de modo que todos los cargos y funciones que los docentes asumen, ya sea por iniciativa propia o porque les son designados, estén adecuadamente reconocidos.
- A nivel del sistema educativo, se sugiere implementar algún mecanismo orientado a estudiar a la población docente universitaria, tanto de las universidades públicas como privadas, en el que se incluya un área para indagar sobre su satisfacción laboral, pues este tema, se convierte en una vía para conocer sobre otros aspectos de la institución universitaria, lo que puede generar la elaboración de políticas que sean aplicadas a nivel del ámbito de Educación Superior.
- A partir de la realización de la investigación, un tema sobre el que surge interés investigar a mayor profundidad y que no ha podido ser cubierto de mayor manera en este estudio, debido a los objetivos del mismo, es la identidad profesional en docentes universitarios de Ingeniería, es decir, cómo vivencian la docencia universitaria siendo ellos profesionales de otra carrera, pues permitiría identificar sus mayores necesidades o dificultades al desempeñarse en la carrera docente; específicamente podría desarrollarse con los profesores más jóvenes que recién iniciar su trayectoria profesional docente.
- Una extensión que podría hacerse a partir de esta investigación, es un estudio comparativo en la satisfacción laboral entre los docentes de Ingeniería, de tiempo parcial y de tiempo completo, de la misma universidad, ya que se podría identificar si el régimen de cada uno influye en los factores que asocian a su satisfacción laboral.

- Hubiera sido interesante que la muestra incluya una mayor cantidad de docentes que cumplan el rol de docente-gestor, a pesar de que es más difícil que se pueda ubicar y contactar a estos docentes, pues de por sí los cargos definidos en este rol son pocos y de alta jerarquía, se sugiere para una investigación que incluya los roles de los docentes, poder contactar a más docentes con este rol.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, A. & Buendía, M. A. (2018). Condiciones laborales de profesores por hora del nivel superior: de la omisión a la visibilidad de la precariedad en la docencia universitaria. En C. Bayón, S. Ochoa & J.G. Rivera (Coords.). *Las Ciencias Sociales y la agenda nacional. Reflexiones y propuestas desde las Ciencias Sociales: Desigualdades, pobreza, economía informal, precariedad laboral y desarrollo económico*. (Vol III, pp. 591- 608). Recuperado de <https://www.comecso.com/ciencias-sociales-agenda-nacional/cs/article/view/1231/307>
- Acosta, A. & Rivera- Huerta, R. (2018). Un acercamiento a la condición laboral de docentes universitarios en México: entre la estabilidad y la precariedad. En J. Corona & A. Buendía (Coords.), *Desigualdad y Pobreza* (pp. 383–413). Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/334027303>
- American Psychological Association (s.f.). APA Dictionary of Psychology. Recuperado de <https://dictionary.apa.org/>
- Anaya, D. & Suárez, J. M. (2004). La escala de satisfacción laboral- versión para orientadores (ESL-VO) como recurso para la evaluación de la satisfacción laboral. *Revista de Investigación Educativa*, 22(2), 519-534. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/234795359.pdf>
- Babin, L. (2012). *Factors affecting university STEM faculty job satisfaction* (Tesis doctoral). Recuperada de https://digitalcommons.lsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3477&context=gradschool_dissertations
- Basak, S. K., & Govender, D. W. (2015). Theoretical framework of the factors affecting university academics job satisfaction. *International Business & Economics Research Journal*, 14(2), 317-326. doi:10.19030/iber.v14i2.9167
- Bozeman, B. & Gaughan, M. (2011). Job satisfaction among university faculty: Individual, work, and institutional determinants. *The Journal of Higher Education*, 82(2), 154-186. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/29789513>
- Caballero, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado*, 6(1-2), 1-10. Recuperado de <https://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>
- Caballero, K. & Bolívar, A. (2015). El profesorado universitario como docente: hacia una identidad profesional que integre docencia e investigación. *REDU Revista de Docencia Universitaria*, 13(1), 57-77. Recuperado de <http://redu.net/redu/files/journals/1/articles/900/public/900-3924-1-PB.pdf>
- Cabrales, O. & Díaz, V. (2015). El trabajo docente universitario ante los nuevos modelos de gestión. *Dimensión Empresarial*, 13(2), 219-232. Recuperado de <http://ojs.uac.edu.co/index.php/dimension-empresarial/article/view/538>
- Calderón, H. D. (2015). *El clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la facultad de Ingeniería Pesquera en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2012* (Tesis doctoral). Recuperada de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/526/TD%201500%20C1.pdf?squence=1&isAllowed=y>

- Chmiliar, L. (2010). Case study surveys. En A. J. Mills, G. Durepos & E. Wiebe. (Eds.), *Encyclopedia of case study research* (pp. 124-126). Los Angeles: Sage
- Claverie, J. (2013). La universidad como organización: tres enfoques para el análisis de sus problemas de gestión. *Gestión y Gerencia*, 7(1), 4-27. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5289659>
- Collaborative on American Careers in Higher Education (s.f.). *Faculty job satisfaction survey*. Recuperado de <https://coache.gse.harvard.edu/faculty-job-satisfaction-survey>
- Coloma, C. R. & Tafur, R. (2001). La gestión de calidad en educación. *Educación*, 10(19), 55-75. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/5323>
- Coloma, C. R. (2015). Nuevos desafíos en la docencia universitaria. *En Blanco y Negro*, 6(1), 1-12. Recuperado de <http://files.pucp.edu.pe/departamento/educacion/2020/02/06132953/carmen-coloma-nuevos-desafios-en-la-docencia-universitaria.pdf>
- Corro, A. M. (2016). *Diagnóstico y propuesta para mejorar la satisfacción laboral de los profesores de asignatura de nivel licenciatura del Departamento de Ciencias Sociales de la Universidad Iberoamericana Puebla* (Tesis de Maestría). Recuperada de <https://repositorio.iberopuebla.mx/bitstream/handle/20.500.11777/1357/Corro%20Stefanoni%2C%20Ana%20Mar%C3%ADa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cortés, E. A. (2007). El nuevo rol del docente universitario. *Revista CES Medicina Veterinaria y Zootecnia*, 2(2), 89-99. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3214/321428098010.pdf>
- Creswell, J. W. & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry & Research Design. Choosing Among Five Approaches*. Los Angeles: Sage.
- Dasgupta, D. & Kumar, A. (2019). Impact of Organizational and Psychological Factors on the Job Satisfaction of Professors in Private Universities in India. *The research journal of social sciences*, 10(6), 533-547. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/343415688_Impact_of_Organisational_and_Psychological_Factors_on_the_Job_Satisfaction_of_Professors_in_Private_Universities_in_India#fullTextFileContent
- Donthu, S., Adipudi Babu, S. B. & Kalvakolanu, S. (2018). Antecedents of job satisfaction among engineering faculty. *International Journal of Management, IT & Engineering*, 8(9), 222-230. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/338175714_Antecedents_of_Job_Satisfaction_among_Engineering_Faculty.
- Erickson, F. (2018). A History of Qualitative Inquiry in Social and Educational Research. En N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *The Sage Handbook of Qualitative Research* (pp. 87-141). Los Angeles: Sage
- Flick, U. (2007). *El diseño de investigación cualitativa*. Madrid: Morata
- Fox, E. C. (2018). *Percepciones sobre satisfacción laboral en pre-docentes de dos facultades de una Universidad Privada de Lima* (Tesis de maestría). Recuperada

de

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12078/FOX_LLERENA_PERCEPCIONES_SOBRE_SATISFACCION_LABORAL_EN_PRE_DOCENTES_DE_DOS_FACULTADES_.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Fraser, T. M. (1983). Human stress, work and job satisfaction. A critical approach. *Occupational Safety and Health Series*, 50, 1–72. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_250134.pdf
- Galaz, J. F. (2002). La satisfacción en el trabajo de académicos en una universidad pública estatal. *Perfiles educativos*, 24(96), 47–72. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v24n96/v24n96a4.pdf>
- García, J. M. (2003). Profesores universitarios y su efectividad docente. Un estudio comparativo entre México y Estado Unidos. *Perfiles Educativos*, 25(100), 42-55. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v25n100/v25n100a4.pdf>
- Gargallo, A. (2008). La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas. En E. J. Castro & F. Díaz (Coords.), *Universidad, Sociedad y Mercados Globales-Dialnet* (uniroja.es), (pp. 563–575). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2774951>
- Guzmán, J. C. (2011). La calidad de la enseñanza en educación superior. ¿Qué es una buena enseñanza en este nivel educativo? *Perfiles educativos*, 33, 129–141. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982011000500012
- Hooda, S. & Singh, K. (2014). Determining Job Satisfaction among the Faculty Members in Private Education Institutions. *Global Journal of Enterprise Information System*, 6(1), 13-17. Recuperado de <http://www.informaticsjournals.com/index.php/gjeis/article/view/3103>
- Hoppock, R. & Splieger, S. (1938). Job satisfaction: Researches of 1935-1937. *Journal of Counseling & Development*, 16(7), 636-643. Recuperado de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/j.2164-5892.1938.tb00348.x>
- Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y El Caribe (2020). *COVID-19 y educación superior: de los efectos inmediatos al día después. Análisis de impactos, respuestas políticas y recomendaciones*. Recuperado de <http://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2020/05/COVID-19-ES-130520.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2011). *II Censo nacional universitario 2010. Principales resultados*. Recuperado de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/censos/cenaun_resultadosdefinitivos-_capitulo_01.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2019). *Indicadores de educación por departamento 2008-2018*. Recuperado de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1680/libro.pdf

- Ioana, T., Iturbe, J. A., & Osorio, D. L. (2011). *La teoría motivacional de los dos factores: un caso de estudio* (Tesis de maestría). Recuperada de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4555>
- Jansen, H. (2012). La lógica de la investigación por encuesta cualitativa y su posición en el campo de los métodos de investigación social. *Paradigmas*, 4, 39–72. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4531575>
- Judge, T. A. & Klinger, R. L. (2008). Job satisfaction: subjective well-being at work. En M. Eid & R. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being*. New York: The Guilford Press. (pp. 393–413). Recuperado de <https://smartlib.umri.ac.id/assets/uploads/files/77459-subjective-well-being.pdf>
- Judge, T. A. & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job attitudes. *Annual Review Psychology*, 63, 341-367. doi: 10.1146/annurev-psych-120710-100511
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D. & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356–374. doi: <https://doi.org/10.1037/apl0000181>
- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: a theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42, 124-143. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/2117735?seq=1>
- Kavanagh, L., O' Moore, L. & Jolly, L. (2012). Mad as hell and not taking it anymore?: Job satisfaction amongst engineering educators in Australian universities. *Proceedings of the 2012 AAEE Conference*. Recuperado de https://aaee.net.au/wp-content/uploads/2018/10/AAEE2012-Kavanagh_OMoore_Jolly-Engineering_educators_job_satisfaction_in_Australian_universities.pdf
- Khan, R. L. & Morse, N. C. (1951). The relationship of productivity to morale. *Journal of Social Issues*, 7(3), 8-17. Recuperado de <https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1540-4560.1951.tb02236.x>
- Kvale, S. (2011). *Las entrevistas en investigación cualitativa*. Madrid: Morata
- Lee, K. (2020, marzo 09). The conversation: Coronavirus: universities are shifting classes online – but it's not as easy as it sounds. Recuperado de <https://theconversation.com/coronavirus-universities-are-shifting-classes-online-but-its-not-as-easy-as-it-sounds-133030>
- Limaymanta, C. 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: <http://dx.doi.org/10.15359/ree.23-3.6>
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational behavior and human performance*, 4, 309-336. doi: [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Maletta, H. (2009). *Epistemología aplicada. Metodología y técnica de la producción científica*. Lima: Cies
- Marques, M. D. & Marcano, D. (2010). *Relación entre la satisfacción laboral y la intención de abandonar la institución en docentes universitarios a tiempo completo del sector privado* (Tesis de licenciatura). Recuperada de

<https://1library.co/document/y80rm2wq-relacion-satisfaccion-intencion-abandonar-institucion-universitarios-completo-referencia.html#fulltext-content>

- McKie, A. (2020, Abril 20). Time's higher education: Covid-19: universities treating staff in "vastly different ways". Recuperado de <https://www.timeshighereducation.com/news/covid-19-universities-treating-staff-vastly-different-ways#>
- Medeiros, S. D. (2012). A precarização do trabalho docente no Ensino Superior: dos impasses às possibilidades de mudanças. *Educar em Revista, Curitiba, Brasil*, (46), 229-244. Recuperado de <https://www.scielo.br/pdf/er/n46/n46a16.pdf>
- Merriam, S. B. (2009). *Qualitative research. A guide to design and implementation*. United States: Jossey-Bass
- Merellano, E., Almonacid- Fierro, A., Moreno-Doña, A. & Castro-Jaque, C. (2016). Buenos docentes universitarios: ¿Qué dicen los estudiantes? *Educação e Pesquisa*, 42(4), 937–952. doi: <https://doi.org/10.1590/s1517-9702201612152689>
- Mindreau, E. (2014). *La universidad desde adentro. Características, componentes y gestión*. (1a ed). Lima: Universidad del Pacífico Recuperado de <http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1558/MindreauEduardo2014.pdf?sequence=1>
- Ministerio de Educación (s.f.). *Encuesta nacional a docentes- ENDO*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/encuesta-nacional-a-docentes-endo.php>
- Ministerio de Educación (2014). *Ley Universitaria. Ley N° 30220*. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/pdf/ley_universitaria.pdf
- Ministerio de Educación (2015). *Política de aseguramiento de la calidad de la Educación Superior Universitaria*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/pdf/politica.pdf>
- Ministerio de Educación (2020). *Orientaciones para la continuidad del servicio educativo superior universitario, en el marco de la emergencia sanitaria por el Covid-19*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/pdf/orientaciones-universidades.pdf>
- Moorman, R. (1993). The influence of cognitive and affective based job satisfaction measures on the relationship between satisfaction and organizational citizenship behavior. *Human Relations*, 46(4), 759-776. doi: <https://doi.org/10.1177/001872679304600604>
- Noell, N. H. (1976). *Herzberg's two-factor theory of job satisfaction*. Program management course individual study program. Virginia: National Technical information Service. Recuperado de <https://apps.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a033814.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (1997). Recommendation concerning the status of higher-education teaching personnel, adopted by the General Conference at its twenty-ninth session, Paris, 21 October - 12 November 1997. UNESCO. General Conference, 29th, Paris, 1997. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000113234.page=40>

- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2010). *Engineering; issues, challenges, and opportunities to development*. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000189753>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2017). *La protección de las libertades académicas sigue siendo necesaria*. Recuperado de <https://es.unesco.org/news/proteccion-libertades-academicas-sigue-siendo-necesaria>
- Pino, E. B. & Siancas, S. J. (2018). *Nivel de satisfacción laboral del personal docente de la Facultad de Ingeniería Industrial de una universidad privada de San Juan de Lurigancho* (Tesis de licenciatura). Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/36432/B_PINO_REB%20B_SIANCAS_RSJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pontificia Universidad Católica del Perú (2016). *Reglamento del Comité de Ética para la investigación con seres humanos y animales de la Pontificia Universidad Católica del Perú*. Recuperado de <https://departamento.pucp.edu.pe/psicologia/wp-content/uploads/2019/08/reglamentodelcomitedeeticadelainvestigaciondelapontificiauniversidadcatolicadelperu.pdf>
- Pontificia Universidad Católica del Perú (2020). *Consideraciones éticas sobre la investigación con personas en el contexto actual*. Recuperado de <http://files.pucp.edu.pe/dci/comunicados/files/26/0/26095.html>
- Puyol, L. J. (2016). Satisfacción laboral en docentes universitarios: medición y estudios de variables influyentes. *Revista de Docencia Universitaria*, 14(2), 261-292. doi: <https://polipapers.upv.es/index.php/REDU/article/view/5974>
- Quarstein, V. A., McAfee, R. B. & Glassman, M. (1992). The situational occurrences theory of job satisfaction. *Human Relations*, 45(8), 859-873. doi: <https://doi.org/10.1177/001872679204500806>
- Rajareegan, A. & Doss, C. I. (2012). Analyzing job satisfaction of engineering college teachers at Puducherry. *Indian Journal of Education and Information Management*, 1(10), 480-492. Recuperado <https://ijeim.iseeadyar.org/articles/analysing-job-satisfaction-of-engineering-college-teachers-at-puducherry>
- Reis, B. M. & Cecílio, S. (2014). Precarização, trabalho docente intensificado e saúde de professores universitarios. *Trabalho & Educação*, 23(2), 109-128. Recuperado de <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/9141>
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2009) *Comportamiento organizacional*. México: Pearson. Recuperado de https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Ruiz, C., Mas, O., Tejada, J. & Navio, A. (2008). Funciones y escenarios de actuación del profesor universitario. Apuntes para la definición del perfil basado en competencias. *Revista de Educación Superior*, 37(2), (146), 115-132. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v37n146/v37n146a8.pdf>
- Sahu, P. (2020). Closure of universities due to coronavirus disease 2019 (COVID-19): Impact on education and mental health of students and academic staff. *Cureus* 12(4), 1-6. doi: 10.7759/cureus.7541

- Saldaña, J. (2009). *The coding manual for qualitative researchers*. Los Angeles: Sage
- Sánchez, J. A. (2003). El ingeniero y la docencia universitaria. *Revista de Educación*, (330), 303-312. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=624814>
- Sánchez, M., Martínez, A. M., Torres, R., De Agüero, M., Hernández A.K., Benavides, M., Jaimes, Carlos A., Rendón, V. J. & Jaimes, C. A. (2020). Retos educativos durante la pandemia de COVID-19: una encuesta a profesores de la UNAM. *Revista Digital Universitaria*, 21(3), 1-24. Recuperado de <https://www.revista.unam.mx/wp-content/uploads/a12.pdf>
- Sancho, J, Creus, A, & Padilla, P. (2010). Docencia, investigación y gestión en la Universidad: una profesión tres mundos. *Praxis Educativa*, 14(14), 17-34. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1531/153115865003.pdf>
- Sapna, & Gabha, D. V. (2013). A study on job satisfaction among teachers of engineering college in Punjab, India. *International Journal of Education and Applied Research*, 3(1), 85-86. Recuperado de <https://www.semanticscholar.org/paper/A-Study-on-Job-Satisfaction-Among-Teachers-of-in-%2C-Sapna-Gabha/3b450875f9bebe817d22ec2fbde342adacd441ff>
- Schaffer, R. H. (1953). Job satisfaction as related to need satisfaction in work. *Psychological monographs: general and applied*, 67(14), 1-29. doi: 10.1037/h0093658
- Serra, L. (2000). Conceptualizing faculty job satisfaction: components, theories and outcomes. *New Directions for Institutional Research*, (105), 5-20. doi: 10.1002/ir.10501
- Shahani, A. A., Tanwari, A., Marri, H. B., Korai, M. A., & Khan, M. A. (2017). Job satisfaction analysis of faculty members in public sector engineering universities: An empirical investigation. *Mehran University Research Journal of Engineering and Technology*, 36, 649-660. doi: 10.22581/muet1982.1703.20
- Socualaya, J. A. (2018). *Gestión Administrativa y satisfacción laboral de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2018-II* (Tesis de maestría). Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/33453/socualaya_aj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Spector, P. E. (1997). Spector, P. E. (1997). The nature of job satisfaction. In *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (pp. 1-4). SAGE Publications, Inc., doi:<https://www.doi.org/10.4135/9781452231549.n1>
- Stake, R. E. (2007). *Investigación con estudio de casos*. Madrid: Morata.
- Suárez, N. (2020). Formación docente universitaria y crisis sanitaria COVID-19. *Ciencia América*, 9(2), 1-6. doi: <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i2.299>
- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (2017). *I Informe Bial sobre la Realidad Universitaria Peruana*. Recuperado de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/747830/Informe-Bial-sobre-realidad.pdf>

- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (2020). *II Informe Bienal sobre la Realidad Universitaria Peruana*. Recuperado de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1230044/Informe%20Bienal.pdf>
- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (s.f.). *Estadísticas de universidades por programas de estudio*. Recuperado de <https://www.sunedu.gob.pe/sibe/>
- Tafur, R. (2020). El método de encuesta. En A. O. Sánchez (Coord.), *Los métodos de investigación para la elaboración de las tesis de Maestría en Educación* (pp. 51-60). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Tapasco, O. & Giraldo, J. (2016). Factores asociados a la disposición por el teletrabajo entre docentes universitarios. *Ciencia & Trabajo*, (56), 87-93. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n56/art03.pdf>
- Thompson, D. P., McNamara, J. F & Hoyle, J. R. (1997). Job satisfaction in educational organizations: A synthesis of research findings. *Educational Administration Quarterly*, 33(1), 7-37. doi: <https://doi.org/10.1177/0013161X97033001002>
- Timons, V. & Cairns, E. (2010). Case study research in Education. En A. J. Mills, G. Durepos & E. Wiebe. *Encyclopedia of case study research*, (pp. 99-102). Los Angeles: Sage
- Tinoco, O., Quispe, C. & 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>
- Toquero, C. M. (2020). Challenges and Opportunities for Higher Education amid the COVID-19 Pandemic: The Philippine Context. *Pedagogical Research*, 5(4), 1-5. doi: <https://doi.org/10.29333/pr/7947>
- Velmurugan, G., Subashini, R., Sharma, K. & Suresh, B. (2018). Job satisfaction of engineering faculty members in a private university, Chennai, Tamil Nadu. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology*, 9(5), 454-465. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/325687640_Job_satisfaction_of_engineering_faculty_members_in_a_private_university_Chennai_Tamil_Nadu
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction. Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12, 173-194. doi: [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00045-1](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00045-1)
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications. Design and methods*. Los Angeles: Sage
- Yogandan, G. & Sowndarya, M. (2015). Job satisfaction of faculty members working in Engineering Colleges in Namakkal District. *International Journal of Research*, 2(2), 296-302. Recuperado de <https://journals.pen2print.org/index.php/ijr/article/view/1434/1369>
- Zabalza, M. A. (2009). Ser profesor universitario hoy. *La cuestión universitaria*, 5, 68-80. Recuperado de <http://polired.upm.es/index.php/lacuestionuniversitaria/article/view/3338>

ANEXO 1: Cuestionario

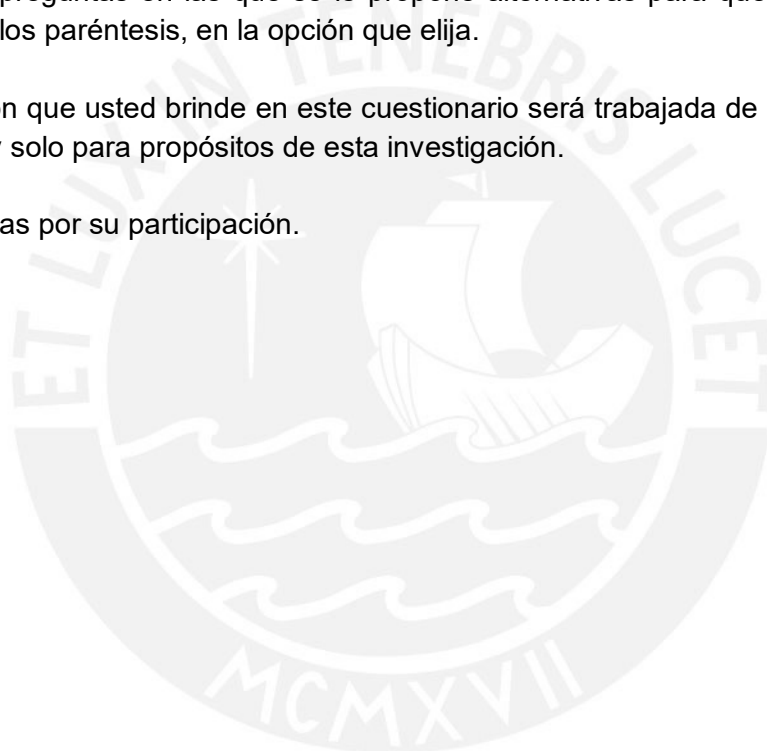
Estimado(a) docente:

Como parte de la investigación conducida por Tatiana Micalay Paredes, se ha elaborado el presente cuestionario, el cual tiene el objetivo de recoger información sobre algunos aspectos personales y laborales relacionados a su experiencia laboral docente en la universidad.

El cuestionario está dividido en dos partes, en la primera, se le solicitan algunos datos personales, y en la segunda, algunos datos sobre su vinculación laboral con la universidad. En algunos casos, son preguntas abiertas para que usted las complete, y también hay preguntas en las que se le propone alternativas para que marque con una "x" dentro de los paréntesis, en la opción que elija.

La información que usted brinde en este cuestionario será trabajada de manera anónima, confidencial y solo para propósitos de esta investigación.

Muchas gracias por su participación.



1. Parte 1: Aspectos personales

Nombre y Apellido	
Edad	
Sexo	Hombre () Mujer ()
Estado civil	Soltero/a () Casado/a () Otro ()
N° de hijos/as	0 () 1 () 2 () Más de 2 ()
Distrito de residencia actual	
Universidad donde hizo su Pregrado	
Nivel de estudios máximo alcanzado como Ingeniero/a	Título profesional () Maestría () Doctorado ()

2. Parte 2: Aspectos laborales

Año en el que ingresó a trabajar a la universidad	
Año en el que adquirió la dedicación de Tiempo Completo	
Cantidad de años con dedicación Tiempo Completo	
Cantidad de horas semanales (aprox.) dedicadas a su trabajo de la universidad.	

2.1. De acuerdo a los roles que puede desempeñar un docente con dedicación Tiempo Completo, por favor indique cuál o cuáles ha ejercido desde que tiene dicha dedicación en la universidad:

- *Rol docente*: Centra su labor en la enseñanza y la formación. El desempeño de este rol debe reflejarse en el aprendizaje y la formación integral de las y los alumnos.

Sí () No ()

- *Rol docente-investigador*: Centra su labor en la investigación disciplinar o interdisciplinar, producción artístico cultural y en la enseñanza en forma simultánea, propiciando un diálogo fluido entre la investigación y la docencia.

Sí () No ()

- *Rol docente-gestor:* Asume cargos académico-administrativos propios del gobierno y de la gestión de su unidad académica o de la Universidad, según sea el caso, así como en la enseñanza.

Sí () No ()

- 2.2. De haber desempeñado el rol docente– gestor, por favor indique los cargos ocupados, de acuerdo a la importancia que usted le otorga a cada uno (N° 1= más importante- N°5=menos importante), indicar también el período de tiempo en que los desempeñó. (Ejemplo de cargos: jefe/a, director/a, decano/a,...)

N°	Cargo	Período de tiempo (año de inicio – año de fin)
1		
2		
3		
4		
5		

(Puede agregar más filas si lo necesita)

- 2.3. De acuerdo a los roles y cargos que ha desempeñado, ¿ha recibido algún premio o reconocimiento por parte de la universidad?

Sí () No ()

- 2.4. Si marcó “Sí” en la pregunta anterior, por favor indique el tipo o nombre del premio o reconocimiento recibido, el rol o cargo por el que lo recibió y el año en que lo recibió.

N°	Premio o Reconocimiento	Rol/Cargo	Año
1			
2			
3			

(Puede agregar más filas si lo necesita)

Fin del cuestionario. Gracias.

ANEXO 2: Guía de entrevista

Factores relacionados al docente	1. ¿Cómo llegó a trabajar a esta universidad? (motivación, necesidades) ¿Qué lo motivó a postular a una plaza de Tiempo Completo?
Factores relacionados al puesto	2. De acuerdo al cuestionario que respondió, usted ha desempeñado el rol/roles de... ¿Qué rol le generó más satisfacción laboral? ¿por qué? ¿Qué rol le generó menos satisfacción laboral? ¿por qué?
	3. ¿Qué aspectos de su puesto como docente Tiempo Completo en Ingeniería en esta universidad le generan más satisfacción laboral? ¿Y qué aspectos le generan menos satisfacción laboral?
	4. ¿Me podría contar alguna situación en la que recuerde haber experimentado gran satisfacción laboral, siendo docente Tiempo Completo de Ingeniería en esta universidad? ¿Qué aspectos de dicha situación considera que contribuyeron a su satisfacción laboral?
	5. ¿Me podría contar alguna situación en la que recuerde haber experimentado gran insatisfacción laboral, siendo docente Tiempo Completo de Ingeniería en esta universidad? ¿Qué aspectos de dicha situación considera que contribuyeron a su insatisfacción laboral?
Factores relacionados a la institución	6. ¿Qué aspectos o características de la universidad son los que le generan mayor satisfacción laboral en su trabajo como docente Tiempo Completo de Ingeniería? ¿por qué? ¿Y qué aspectos le generan menos satisfacción laboral? ¿por qué?
Factores relacionados a la coyuntura	7. ¿Considera que la coyuntura actual ha producido cambios en su trabajo o desempeño en la universidad? ¿Cómo cree que esto ha influido en su satisfacción laboral?
Sugerencias orientadas al docente	8. ¿Qué acciones podría realizar usted que contribuyan a mejorar su satisfacción laboral en esta universidad?
Sugerencias orientadas a la institución	9. ¿Qué acciones podría realizar la universidad que contribuyan a mejorar la satisfacción laboral de los docentes Tiempo Completo?

ANEXO 3: Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Tatiana Micalay Paredes, estudiante de la Maestría en Educación, de la Pontificia Universidad Católica del Perú. La meta de este estudio es analizar las percepciones de los docentes de Ingeniería con dedicación Tiempo Completo de una universidad privada de Lima, sobre su satisfacción laboral.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista, la cual tomará aproximadamente 50 minutos de su tiempo. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber a la investigadora o de no responderlas.

Lo que conversemos durante esta entrevista se grabará, de modo que la investigadora pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado. Sus respuestas a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, las grabaciones se eliminarán.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. Toda la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Tatiana Micalay Paredes. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es analizar las percepciones de docentes de Ingeniería con dedicación Tiempo Completo de una universidad privada de Lima, sobre su satisfacción laboral.

Me han indicado también que tendré que responder preguntas en una entrevista, la cual tomará aproximadamente 50 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre la investigación en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Tatiana Micalay al teléfono 988 384126 o al correo tmicalay@pucp.edu.pe

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Tatiana Micalay al teléfono anteriormente mencionado.

Nombre del Participante	Firma del Participante	Fecha
-------------------------	------------------------	-------

(En letras de imprenta)

ANEXO 4. Formato de matriz de respuestas de cada docente

Subcategoría preliminar	Pregunta	Docente 1		
		Aspectos	Hallazgo	Respuesta de la entrevista
Aspectos del docente	1. ¿Cómo llegó a trabajar a esta universidad? (motivación, necesidades)			
	¿Qué lo motivó a postular a una plaza de Tiempo Completo?			
Aspectos del puesto	2. De acuerdo al cuestionario que respondió, usted ha desempeñado el rol/roles de... ¿Qué rol le generó más satisfacción laboral? ¿por qué?			
	¿Qué rol le generó menos satisfacción laboral? ¿por qué?			
	3. ¿Qué aspectos de su puesto como docente Tiempo Completo en Ingeniería en esta universidad le generan más satisfacción laboral?			
	¿Y qué aspectos le generan menos satisfacción laboral?			
	4. ¿Me podría contar alguna situación en la que recuerde haber experimentado gran satisfacción laboral, siendo docente Tiempo Completo de Ingeniería en esta universidad?			
	¿Qué aspectos de dicha situación considera que contribuyeron a su satisfacción laboral?			
	5. ¿Me podría contar alguna situación en la que recuerde haber			

	experimentado gran insatisfacción laboral, siendo docente Tiempo Completo de Ingeniería en esta universidad?			
	¿Qué aspectos de dicha situación considera que contribuyeron a su satisfacción laboral?			
Aspectos institucionales	6. ¿Qué aspectos o características de la universidad son los que le generan mayor satisfacción laboral en su trabajo como docente Tiempo Completo de Ingeniería? ¿por qué?			
	¿Y qué aspectos le generan menos satisfacción laboral? ¿por qué?			
Aspectos coyunturales	7. ¿Considera que la coyuntura actual ha producido cambios en su trabajo o desempeño en la universidad?			
	¿Cómo cree que esto ha influido en su satisfacción laboral?			
Sugerencias orientadas a docente	8. ¿Qué acciones podría realizar usted que contribuyan a mejorar su satisfacción laboral en esta universidad?			
Sugerencias orientadas a la institución	9. ¿Qué acciones podría realizar la universidad que contribuyan a mejorar la satisfacción laboral de los docentes Tiempo Completo?			

ANEXO 5. Formato de matriz de respuestas de todos los docentes

	Pregunta	DO1	DO2	DO3	DO4	DO5	DO6	DO7	DO8	DO9
Aspectos del docente	1. ¿Cómo llegó a trabajar a esta universidad? (motivación, necesidades)									
	¿Qué lo motivó a postular a una plaza de Tiempo Completo?									
Aspectos del puesto	2. De acuerdo al cuestionario que respondió, usted ha desempeñado el rol/roles de... ¿Qué rol le generó más satisfacción laboral? ¿por qué?									
	¿Qué rol le generó menos satisfacción laboral? ¿por qué?									
	3. ¿Qué aspectos de su puesto como docente Tiempo Completo en Ingeniería en esta universidad le generan más satisfacción laboral?									
	¿Y qué aspectos le generan menos satisfacción laboral?									
	4. ¿Me podría contar alguna situación en la que recuerde haber experimentado gran satisfacción laboral, siendo docente Tiempo Completo de Ingeniería en esta universidad?									
	¿Qué aspectos de dicha situación considera que contribuyeron a su satisfacción laboral?									
	5. ¿Me podría contar alguna situación en la que recuerde									

	haber experimentado gran insatisfacción laboral, siendo docente Tiempo Completo de Ingeniería en esta universidad?									
	¿Qué aspectos de dicha situación considera que contribuyeron a su satisfacción laboral?									
Aspectos institucionales	6. ¿Qué aspectos o características de la universidad son los que le generan mayor satisfacción laboral en su trabajo como docente Tiempo Completo de Ingeniería? ¿por qué?									
	¿Y qué aspectos le generan menos satisfacción laboral? ¿por qué?									
Aspectos coyunturales	7. ¿Considera que la coyuntura actual ha producido cambios en su trabajo o desempeño en la universidad?									
	¿Cómo cree que esto ha influido en su satisfacción laboral?									
Sugerencias orientadas al docente	8. ¿Qué acciones podría realizar usted que contribuyan a mejorar su satisfacción laboral en esta universidad?									
Sugerencias orientadas a la institución	9. ¿Qué acciones podría realizar la universidad que contribuyan a mejorar la satisfacción laboral de los docentes Tiempo Completo?									