

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE GESTIÓN Y ALTA DIRECCIÓN



Análisis de la satisfacción laboral de una muestra de docentes universitarios de Lima Metropolitana desde la perspectiva de las condiciones laborales en la coyuntura de la pandemia por el COVID-19

Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Gestión con mención en Gestión Empresarial presentado por:

GRANDEZ TAFUR, Zdenik

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Gestión con mención en Gestión Empresarial presentado por:

GUERRERO FLORES, Pamela

Asesorados por Mgtr. Monica Patricia Bonifaz Chirinos

Lima, Octubre del 2021

La tesis

Análisis de la satisfacción laboral de una muestra de docentes universitarios de Lima Metropolitana desde la perspectiva de las condiciones laborales en la coyuntura de la pandemia por el COVID-19

ha sido aprobada por:

Mgr. Neride Herminia Laura Sotomarino Maturo
[Presidente del jurado]

Mgr. Monica Patricia Bonifaz Chirinos
[Asesor Jurado]

Mgr. Ana Maria Beingolea Chavez
[Tercer Jurado]



A mis queridos padres, por darme su total apoyo y amor a lo largo de mi vida y ser mi principal motivo para lograr mis metas. A Dios, por acompañarme en todo el camino y ser mi guía para cumplir mis objetivos. Por último, a todos mis familiares y demás personas que me mostraron su apoyo en todo el proceso.

Zdenik Grandez

A mis padres, por apoyarme en todo momento a lo largo de mi vida y por siempre impulsarme a lograr todas mis metas; a mis abuelos por brindarme su amor incondicional todo este tiempo. Finalmente, a todas las personas que me acompañaron en este proceso por su apoyo, comprensión y cariño para cumplir con este sueño.

Pámela Guerrero



En primer lugar, queremos agradecer a nuestra asesora Mónica Bonifaz por guiarnos y apoyarnos a lo largo de toda la investigación. A todos los docentes que nos ayudaron y que accedieron a participar como sujetos de estudio. Finalmente, gracias a todas las personas que fueron parte importante de esta investigación.



ÍNDICE DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	3
1. Situación problemática.....	3
2. Sector universitario peruano y su adaptación a la coyuntura del COVID-19.....	5
2.1. Aproximaciones a la calidad de la educación superior universitaria.....	6
2.2. Los tipos de universidades en el Perú.....	7
2.3. Los docentes universitarios	7
2.4. El estado de emergencia sanitaria nacional y sus implicancias para las universidades.....	9
2.5. Las condiciones de trabajo de los docentes universitarios en el contexto de la pandemia.....	10
3. Objetivos y preguntas de investigación	11
3.1. Objetivos General y Específicos.....	11
3.2. Preguntas General y Específicas.....	12
4. Marco de análisis	12
4.1. Calidad de la docencia y su relación con la satisfacción laboral.....	13
4.2. Satisfacción laboral	15
4.3. Condiciones laborales como factores de satisfacción	16
5. Justificación, alcance y limitaciones	19
CAPÍTULO 2: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	21
1. Secuencia metodológica.....	21
2. Enfoque, alcance y diseño metodológico	21
3. Selección muestral	23
4. Técnicas de recolección de información.....	24
4.1. Cuestionario y escala de medición	24
4.2. Entrevistas.....	26
5. Técnicas de análisis.....	26
6. Evaluación de la validez y confiabilidad	27
7. Ética de la investigación.....	28
CAPÍTULO 3: HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN	29
1. Hallazgos del análisis cuantitativo	29
1.1. Descripción sociodemográfica de la muestra.....	29

1.2.	Análisis descriptivo por condiciones de trabajo según las variables estudiadas ...	32
1.3.	Análisis de la satisfacción laboral por tipo de universidad, tipo de contrato y sexo de los docentes	44
1.4.	Análisis inferencial.....	46
2.	Hallazgos y discusión del análisis cualitativo.....	47
2.1.	Percepciones generales sobre los resultados preliminares de las entrevistas	48
2.2.	Elementos emergentes (variable y condiciones no estudiadas en la tesis)	55
3.	Discusión sobre los hallazgos cuantitativos y cualitativos	58
CAPÍTULO 4: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		61
1.	Conclusiones.....	61
2.	Recomendaciones.....	63
REFERENCIAS.....		65
ANEXO A: Operacionalización de variables estudiadas.....		67
ANEXO B: Cuestionario de Satisfacción laboral adaptada.....		70
ANEXO C: Cuestionario de Satisfacción laboral original		73
ANEXO D: Guía de entrevista.....		74
ANEXO E: Validación por jueces.....		76
ANEXO F: Estadísticos descriptivos, distribución y variabilidad de las condiciones del ambiente de trabajo		78
ANEXO G: Condiciones del ambiente según sus variables		79
ANEXO H: Estadísticos descriptivos, distribución y variabilidad de las condiciones del empleo		80
ANEXO I: Condiciones de empleo según sus variables.....		81
ANEXO J: Estadísticos descriptivos, distribución y variabilidad de las condiciones sociales .		82
ANEXO K: Condiciones sociales según sus variables		83
ANEXO L: Estadísticos descriptivos, distribución y variabilidad de las condiciones de herramientas de trabajo		84
ANEXO M: Herramientas de trabajo según sus variables.....		85
ANEXO N: Estadísticos descriptivos, distribución y variabilidad de las condiciones de la tarea		86
ANEXO Ñ: Condiciones de la tarea según sus variables		87

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Universidades estudiadas según puestos docentes y régimen de dedicación.	9
Tabla 2: Dimensiones de las condiciones de trabajo	19
Tabla 3: Universidades escogidas para la investigación de Lima Metropolitana.....	24
Tabla 4: Agrupación de ítems por factor Satisfacción laboral y Condiciones de trabajo.....	25
Tabla 5: Ítems positivos y negativos de la Escala SL-SPC adaptada.....	25
Tabla 6: Distribución de la muestra de las encuestas	30
Tabla 7. Tabla de frecuencias de las variables de condiciones del ambiente.....	32
Tabla 8: Tabla de frecuencias de las variables de condiciones del empleo.....	35
Tabla 9: Tabla de frecuencias de las variables de condiciones sociales	36
Tabla 10: Tabla de frecuencias de las variables de las condiciones de herramientas de trabajo	38
Tabla 11: Tabla de frecuencias de las variables de las condiciones de la tarea	40
Tabla 12. Promedios de las variables demográficas según las condiciones de trabajo	42
Tabla 13. ANOVA de satisfacción laboral dado el tipo de universidad	44
Tabla 14. Prueba Tukey dado el tipo de universidad.....	45
Tabla 15. ANOVA de satisfacción laboral dado el tipo de contrato de docentes	45
Tabla 16: ANOVA de satisfacción laboral dado el sexo del docente	46
Tabla 17: Análisis de Rho Spearman (Satisfacción laboral y condiciones de trabajo)	47
Tabla 18: Distribución de la muestra de las entrevistas.....	48
Tabla 19: Elementos temáticos	49
Tabla 20: Elementos emergentes de las entrevistas.....	56

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Evolución de la matrícula en educación superior universitaria (pregrado), por tipo de gestión, 2008-2019.....	7
Figura 2: Relación entre las variables estudiadas	13
Figura 3: Secuencia metodológica de la investigación	21
Figura 4: Muestra según universidad y sexo	29
Figura 5: Muestra según tipo de contrato y grupo etario	30
Figura 6: Muestra según años de experiencia.....	31
Figura 7: Condiciones del Ambiente según la variable del tipo de universidad	33
Figura 8: Condiciones del Ambiente según la variable sexo	34
Figura 9: Condiciones del empleo según la variable del tipo de universidad	35
Figura 10: Condiciones sociales según la variable del tipo de universidad	37
Figura 11: Condiciones de las herramientas de trabajo según la variable del tipo de universidad	39
Figura 12: Condiciones de la tarea según la variable del tipo de universidad.....	41
Figura 13: Diagrama de cajas de las condiciones de trabajo	42

RESUMEN

La presente investigación busca identificar las condiciones laborales que se relacionan a una mayor y/o menor satisfacción laboral de los docentes universitarios. El principal motivo e interés surge a partir de los cambios profundos que ha sufrido el sector universitario en el Perú dado la pandemia generada por la COVID 19, donde el docente universitario ha tenido que saber adaptarse a nuevas condiciones de trabajo, las cuales pueden afectar la calidad de enseñanza de este. Para ello, se propone un análisis que toma en cuenta 5 dimensiones de condiciones de trabajo (condiciones ambientales, de empleo, sociales, de herramientas de trabajo y de la tarea) y 4 dimensiones de satisfacción laboral.

La investigación se centra en 3 universidades de Lima Metropolitana, donde cada una representa un tipo de universidad. El estudio comprende 2 etapas secuenciales. La primera de enfoque cuantitativo, en el cual se utilizó una encuesta adaptada con 35 ítems comprendidas en una escala de Likert del 1 al 5. Para el análisis se utilizaron estadísticos descriptivos; los cuales permitieron conocer interpretativamente cuales eran las condiciones que la muestra de docentes relacionaba a una mayor o menor satisfacción, según ciertas variables como el tipo de universidad donde trabaja el docente, tipo de contrato, sexo, grupo etario y años de experiencia. Además, se utilizaron las pruebas de ANOVA y Tukey para determinar si los grupos se diferenciaban significativamente según su satisfacción laboral. En la segunda etapa se sigue un enfoque cualitativo, en el cual se realizó entrevistas semiestructuradas a los docentes para conocer a mayor profundidad sus percepciones sobre los resultados obtenidos en la parte cuantitativa, para ello se utilizó la técnica de análisis de texto.

A raíz de los resultados, se obtiene que los docentes universitarios de la presente muestra presentan mayores niveles de satisfacción en las condiciones sociales y de la tarea; además que los docentes de la universidad privada societaria presentan mayores niveles de satisfacción, seguida por la universidad privada asociativa y finalmente la universidad pública. Se comprueba que los docentes, dado el contrato que tienen, presentan la misma satisfacción en las condiciones estudiadas. Destaca que los docentes de sexo masculinos presenten mayores niveles de satisfacción que las docentes de sexo femenino. Además, se comprueba que la satisfacción de los docentes según la universidad donde enseñan y el sexo son significativamente diferentes, mientras que, en el tipo de contrato, los grupos son iguales. Por último, se observa que la asociación de las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral es positiva y directa.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como principal propósito identificar cuáles son las condiciones laborales que los docentes universitarios relacionan con un mayor o menor nivel de satisfacción laboral en un contexto de pandemia ocurrido por el COVID 19, ya que esta ha cambiado profundamente el sector educativo superior universitario en el Perú. En tal sentido, el estudio mide la satisfacción dadas las condiciones de trabajo en 3 universidades de Lima Metropolitana, de las cuales cada una representa un tipo de universidad, esto con la finalidad de poder identificar qué condiciones de trabajo se debería gestionar de mejor manera para aumentar la satisfacción de los docentes, ello resulta crucial ya que la literatura muestra que un docente satisfecho incide positivamente en la calidad de enseñanza y en el correcto proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Para lograr una aproximación del estudio, en el primer capítulo, aparte de exponer los objetivos y preguntas de investigación, se busca explicar la problemática actual que afronta el sector educativo universitario por la pandemia, iniciando por los procesos de adaptación que se tuvieron que realizar, luego brindando un panorama del sector universitario en el Perú, con especial consideración en la calidad del sector, y por último poniendo énfasis en las condiciones laborales que cambiaron debido al contexto de pandemia. Además, se elabora un marco de análisis, el cual se divide en 3 partes: la relación que existe entre la calidad de la docencia y satisfacción laboral, un breve análisis de lo que engloba la satisfacción laboral y por último se establece cómo esta variable es afectada por las condiciones de trabajo.

Posteriormente, en el segundo capítulo se detalla la metodología que se empleará en el presente estudio, en la cual se define la secuencia metodológica, el enfoque, alcance, selección de la muestra, técnicas de recolección de información, técnicas de análisis, la evaluación de la validez y confiabilidad, y por último la ética de la investigación. De todas formas, se pueden identificar 2 grandes etapas: una cuantitativa, donde se aplican encuestas a los docentes universitarios de las 3 universidades, y la otra cualitativa, donde se realizan entrevistas semiestructuradas al mismo sujeto de estudio.

En el tercer capítulo se analizan los datos según lo descrito anteriormente y se pone en evidencia los hallazgos obtenidos en base a los objetivos y preguntas de investigación. Se analiza las variables de las condiciones de trabajo en base a estadísticos descriptivos, además de la utilización de gráficos de cajas para observar la variabilidad de los datos, todo ello se estudia con variables sociodemográficas como el tipo de universidad donde enseña el docente, el tipo de

contrato, sexo, grupo etario y años de experiencia. Asimismo, se utilizan las pruebas ANOVA y Tukey para determinar la significancia en cuanto a los promedios de los grupos que se desea comparar. Por último, se relacionan las dimensiones que corresponden a las condiciones de trabajo con la satisfacción laboral del docente a través del uso del coeficiente Rho de Spearman.

Para finalizar, en el capítulo 4, dado los hallazgos obtenidos en el capítulo 3, se detallan las conclusiones que buscan responder a las preguntas de investigación y a las hipótesis que se pudieron plantear. A raíz de los resultados, se obtiene que los docentes universitarios de la muestra presentan mayores niveles de satisfacción en las condiciones sociales y de la tarea. Se comprueba que los docentes, dado el contrato que tienen, presentan la misma satisfacción en las condiciones estudiadas. Destaca que los docentes de sexo masculinos presenten mayores niveles de satisfacción que las docentes de sexo femenino. Además, se comprueba que la satisfacción de los docentes según la universidad donde enseñan y el sexo son significativamente diferentes, mientras que, en el tipo de contrato, los grupos son iguales. Por último, se observa que la asociación de las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral es positiva y directa.

Luego de ello, se elaboran recomendaciones a nivel general y por universidad, dado que cada uno se gestiona en una realidad distinta.

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1. Situación problemática

En marzo de 2020 el Perú recibió al primer contagiado con el COVID-19 y días después se decretó cuarentena obligatoria, dándose con ello el inicio al estado de emergencia sanitaria nacional, la suspensión de diversas actividades económicas y la adecuación de los servicios considerados fundamentales a la modalidad de distancia. Así como los demás países, el Perú tuvo que afrontar la crisis de la pandemia de forma inesperada y abrupta (Figallo, González & Diestra, 2020).

Uno de los sectores que mayor presión recibió y tuvo que realizar mayores esfuerzos fue el sector de educación, y en particular la superior universitaria. Si bien, inicialmente las universidades tuvieron que suspender todas sus labores hasta garantizar las condiciones de seguridad y calidad establecidas por el ente regulador, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (en adelante SUNEDU) (Velázquez et al., 2020), esta situación las obligó a rediseñar e implementar sus programas de formación a una modalidad a distancia. El reinicio de las actividades dependió en gran medida del grado de adaptabilidad de cada universidad, pues de las 92 universidades licenciadas en el país, solo 59 pudieron iniciar sus clases de manera virtual, de estas 26 fueron públicas y 33 privadas (Figallo et al., 2020).

Para muchas universidades los cambios ocasionados por la pandemia representaron gran incertidumbre, pues el 70% de ellas nunca habían implementado un sistema de cursos virtuales. Asimismo, la coyuntura obligó a casi la totalidad de docentes universitarios a adaptarse a la docencia no presencial en periodos de tiempo muy cortos. Resulta relevante señalar que muchos de ellos tenían poca o ninguna experiencia a la modalidad virtual o a distancia, por lo que debieron capacitarse en el menor tiempo posible (Figallo et al., 2020).

Las condiciones marcadas por la pandemia y la emergencia sanitaria nacional han implicado, además, cambios en las modalidades tradicionales de trabajo de los docentes universitarios, afectando las condiciones de trabajo a las que estaban acostumbrados, la relación entre ellos, con sus autoridades y sus estudiantes. Esta nueva situación alteró su percepción de satisfacción laboral, respecto de algunas condiciones de trabajo. Por ejemplo, aspectos como la disposición y el manejo de la tecnología, la interacción y el debate con colegas y estudiantes se han visto afectados, la cantidad de horas dedicadas a la nueva forma de enseñanza, entre otras. Si bien es posible ejercer la docencia a distancia, esta puede verse limitada por la forma en que se dispone, se accede y se hace uso de los medios y condiciones de trabajo (Figallo, 2020).

El presente estudio parte del entendimiento que las nuevas condiciones de trabajo a distancia han afectado en la satisfacción laboral de los docentes, en algunos casos de manera positiva y en otros no. En este sentido resulta crucial comprender la importancia de la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral y, a partir de ello, identificar qué elementos o factores de estas nuevas condiciones son percibidos por los docentes como los más relevantes para su satisfacción y cuáles no, para poder tomar mejores decisiones de gestión y asignar los recursos disponibles de la mejor manera.

Baroudi, Tamim y Hojeij (2020) señalan que es importante cuidar la satisfacción laboral en el sector educativo pues ella incide en la motivación, el compromiso, y la retención de los docentes. A partir de los estudios sobre la satisfacción se busca identificar las necesidades y motivaciones de los docentes, comprendiendo que ellos son los principales protagonistas de la acción pedagógica (Evans, 1998 como se citó en Fox, 2018). Días (2005) señala que la acción pedagógica está estrechamente relacionada con la satisfacción laboral; uno de los factores fundamentales para lograr el éxito en la enseñanza y en la gestión educativa es el docente satisfecho, es decir, un docente que se encuentra laboralmente dispuesto y activo al momento de dictar clases a sus alumnos; un ejemplo de ello es el hecho de tener sus clases preparadas y la preocupación por estimular al estudiante a lograr un mejor desempeño. En la misma línea, Limaymanta (2019) señala que un docente satisfecho con su trabajo tendrá mejor disposición a que sus alumnos no solo aprendan, sino también que generen un cambio en lo afectivo y social.

Dado este contexto, la presente investigación tiene por objetivo general identificar y describir, a partir de las percepciones de una muestra de docentes universitarios, cuáles son las condiciones laborales que consideran que les genera una mayor satisfacción laboral, de manera que una vez identificados puedan ser adecuadamente gestionados, contribuyendo con ello a una mejor gestión de los recursos en las instituciones universitarias, y con una mejor calidad de la educación superior. El estudio, además, toma en consideración la heterogeneidad del sistema universitario en el país, motivo por el cual, comprende que estas condiciones de trabajo pueden variar dependiendo del tipo de universidad y del tipo de contrato de los profesores, características que implicaría ser más estratégicos en la gestión de las condiciones de trabajo dependiendo del perfil docente.

Para lograr el objetivo planteado por la presente investigación, en primer lugar, se presenta la situación de la educación superior universitaria en el Perú, teniendo en cuenta el cambio que han sufrido las universidades en los últimos 20 años y los distintos tipos de universidades que existen en el Perú. Asimismo, se aborda el tema de la calidad de la educación superior universitaria, los principales cambios que se han evidenciado a partir de la promulgación

de la nueva ley universitaria (Ley 30220) y se describe el perfil de los docentes universitarios. Por otro lado, se explica el alcance de la pandemia del COVID-19 en el sector educativo en Perú y la manera cómo este sector ha podido adaptarse a esta crisis para continuar con las clases de manera remota o a distancia.

2. Sector universitario peruano y su adaptación a la coyuntura del COVID-19

La educación es un servicio crucial para el desarrollo de un país, ya que permite la formación de capital humano, necesario para impulsar la innovación y productividad de la economía. Si bien todos los niveles de la educación son importantes, la formación que se da en la educación superior destaca por tener una relación más directa con el sector productivo. Esta contribución ocurre porque las universidades disponen de un entorno donde los estudiantes pueden desarrollar sus capacidades mediante la interacción con los diferentes componentes de los servicios educativos (SUNEDU, 2018). Dentro de los elementos que conforman dicho entorno, resalta indudablemente el personal docente como agente en la formación (Valero y Van Reenen, 2016 como se citó en SUNEDU, 2018).

Es necesario mencionar que las consecuencias positivas que se derivan de la educación universitaria mencionadas en el primer párrafo se hacen realidad cuando las universidades son capaces de brindar servicios educativos de calidad (este concepto se explicará posteriormente). Sin embargo, en la historia del sector universitario en el Perú se ha podido constatar que brindar una educación de calidad no ha sido posible debido a la heterogeneidad del sistema de educación superior. Al respecto cabe precisar que, en 1996, al amparo del DL 882, se permitió la creación de universidades bajo la modalidad “empresarial” o societaria, lo que estimuló que en menos de 15 años se el Perú pasará de tener 61 universidades con 700 mil estudiantes a tener 132 universidades con más de un millón de estudiantes. Actualmente en el Perú, existen tres tipos de universidades: aquellas que son gestionadas en su totalidad por el Estado, es decir, son universidades estatales. Luego, se encuentran las universidades privadas sin fines de lucro, también denominadas asociativas; y, por último, están las universidades privadas societarias aquellas con fines de lucro. (Bonifaz & Stuart, 2020).

Este crecimiento excesivo en la oferta y en la demanda no estuvo acompañado de medidas de aseguramiento de la calidad educativa. Tal como señalan Guadalupe, León, Rodríguez y Vargas (2017) el problema de calidad se explicaba en gran medida porque el Estado había renunciado a su responsabilidad de ofrecer educación universitaria de calidad y de asegurar sistemas de supervisión de las condiciones necesarias para que las universidades privadas la ofrecieran.

La situación antes descrita fue motivo para que en el 2014 se promulgara la Ley 30220 - “Ley Universitaria”, la cual tuvo como finalidad normar la creación, funcionamiento, supervisión y cierre de universidades, y con ello garantizar la calidad de los servicios educativos que las universidades proveen (SUNEDU, 2018). Con la Ley 30220, además, se crea la SUNEDU, institución que tiene por finalidad supervisar y asegurar las condiciones básicas de calidad de la educación universitaria. Una de estas condiciones está referida al cuerpo docente universitario, pues gracias a esto se garantiza una adecuada formación en conocimientos, así como el desarrollo aptitudes y competencias que determinan en el desarrollo profesional del estudiante (SUNEDU, 2020).

A partir de lo mencionado, la presente investigación busca enfocarse en uno de los principales actores en la calidad de la educación universitaria, el docente universitario.

2.1. Aproximaciones a la calidad de la educación superior universitaria.

Uno de los cambios más importantes en la educación universitaria en el Perú se produjo en los últimos 20 años a causa del aumento de la oferta que se inició con la liberalización del sector por el Estado peruano. Desde 1996 hasta 2014, se crearon 86 universidades, dos tercios de las cuales fueron creadas bajo la modalidad de universidades con fin de lucro. Muchas de estas nuevas universidades presentaban problemas de calidad educativa.

De acuerdo con Harvey y Night (1996, citado por SUNEDU, 2018) la calidad como consistencia debe cumplir con dos características específicas: cero defectos y cultura de calidad. Con respecto a la primera, es calidad cuando se da conformidad a las especificaciones del producto o servicio, ello en el contexto universitario sería que una universidad es de calidad cuando se ajusta perfectamente a un protocolo específico, sin ninguna falla de por medio. Respecto a la segunda característica, se refiere a que cada individuo de una universidad es responsable y se encuentra comprometido con asegurar la calidad en cada uno de los procesos educativos.

La calidad como adecuación a una finalidad tiene que ver con la evaluación de la aptitud de una institución para lograr un determinado propósito. Nicholson (2011) menciona que en esta categoría la calidad se mide en función de la capacidad que tienen las universidades por cumplir sus objetivos, lo cual propone algo más que la categoría mencionada anteriormente porque no se basa meramente en cumplir las especificaciones técnicas, sino que propone un tipo de finalidad superior. Por ejemplo, en este apartado se puede considerar a una universidad de calidad si sus egresados son altamente empleables en el mercado o si sus docentes cuentan con las capacidades para realizar producción científica de calidad (como se citó en SUNEDU, 2018).

La calidad, como proceso que transforma, hace referencia a la transformación del estudiante a través de procesos continuos que va más allá de la transmisión de conocimientos. Un elemento importante del proceso es el fortalecimiento del estudiante a través del desarrollo de competencias, habilidades y destrezas y de su empoderamiento, donde se busca que el estudiante sea responsable de sus propias decisiones (SUNEDU, 2018). En este aspecto, el rol de docente universitario es fundamental.

2.2. Los tipos de universidades en el Perú

Con la promulgación del DL 882 en 1996 se estableció una distinción jurídica entre tres tipos de universidades. Así, hoy en día en el Perú existen las universidades estatales, las cuales son financiadas principalmente por el Estado y en una menor proporción por pagos realizados por los estudiantes; en segundo lugar, están las universidades asociativas o privadas sin fin de lucro, y en tercer lugar están las universidades societarias o privadas con fin de lucro. Estos dos tipos de universidades dependen principalmente de las matrículas, cuotas y pagos de sus estudiantes.

Por último, es importante mencionar que las postulaciones a universidades privadas son mucho mayores a comparación de las públicas con una diferencia de 32 100 personas en el año 2017. Asimismo, en los últimos veinte años las matrículas se han dado básicamente en las universidades societarias. De los 333 100 postulantes a universidades privadas en el 2017, la mayor cantidad son pertenecientes a universidades societarias representando el 58% aproximadamente del total de postulaciones (SUNEDU, 2020).

Figura 1: Evolución de la matrícula en educación superior universitaria (pregrado), por tipo de gestión, 2008-2019



Fuente: SUNEDU (2020)

2.3. Los docentes universitarios

Bonifaz y Stuart (2020) señalan que uno de los principales problemas de las universidades peruanas es el bajo nivel de desarrollo de la carrera docente. A pesar de las nuevas regulaciones

y requisitos establecidos por la Nueva Ley Universitaria de 2014, aún se ha avanzado poco en la consolidación de una carrera académica a dedicación completa. Las autoras señalan que no solo es baja la tasa de profesores con grado de doctor, sino que además el régimen contractual y de dedicación presenta problemas. En este sentido, el segundo informe bienal de SUNEDU (2020), reporta para 2019 74,260 puestos de trabajo de docentes universitarios. De este total de docentes contratados sólo el 18.1% registraba el grado de doctor, 49.3% de maestría, y aún la gran mayoría ostentaba el grado de bachiller con 49.3%

De acuerdo al tipo o régimen docente, la gran mayoría son docentes contratados (67.0%); esta condición se observa con mayor énfasis en universidades societarias, donde el 92.1% de docentes trabajan bajo esta modalidad. Por el lado de las universidades asociativas, a 2019 estas reportan un 79.3% de docentes contratados, mientras que las universidades estatales registran sólo un 29.2% de docentes bajo esta modalidad contractual. El panorama es inverso con respecto a docentes ordinarios, donde 70.2% ocupan puestos en universidades estatales, mientras que en las universidades privadas asociativas y societarias la proporción es de 18.5% y 4.6% respectivamente. Además, el 2.0% está conformado por docentes extraordinarios (SUNEDU, 2020).

De acuerdo al último informe de la SUNEDU (2020), según el régimen de dedicación de los docentes es bajo; el 61.1% está contratado a dedicación tiempo parcial, y el 38.9% de los docentes están contratados a tiempo completo. La mayor parte de docentes que trabajan a tiempo parcial se encuentran en las universidades privadas asociativas (72.5%) y societarias (71.1%), en comparación a las universidades públicas, que reportan el 38.9%. Respecto a los docentes que trabajan a tiempo completo o se dedican exclusivamente, la mayoría trabajan en universidades públicas (61.1%), en comparación al 27.5% y 28.9% que trabajan en universidades asociativas y societarias respectivamente.

Otra información relevante sobre los docentes universitarios es el promedio de horas lectivas; al respecto SUNEDU (2020) reporta que los docentes a tiempo completo de universidades estatales presentan una carga lectiva promedio de 15.1 horas semanales y 13.3 para los docentes de tiempo parcial. Respecto a los docentes de universidades privadas asociativas, los de tiempo completo registran 15.2 horas lectivas promedio, mientras que en las societarias alcanzan la cifra de 20.7 de horas semanales. En cuanto a los puestos de tiempo parcial el promedio en las universidades asociativas es 12.9 horas semanales, y en las societarias es de 14.

Con relación a la percepción de los egresados universitarios sobre los docentes, el primer informe bienal de SUNEDU (2018) reportó que más del 70% de los egresados señalaron que la calidad de sus docentes, el acceso a los profesores, la preparación de las clases y actualización de

conocimientos era bueno o excelente. La percepción de los egresados sobre los docentes que trabajan en universidades privadas asociativas era significativamente más alta.

De acuerdo con esta información, para los fines del estudio resulta importante considerar el perfil del docente, puesto que su régimen de dedicación y algunas variables sociodemográficas pueden resultar relevantes en la percepción de satisfacción respecto de sus condiciones de trabajo, más aún en condiciones de pandemia.

Tabla 1: Universidades estudiadas según puestos docentes y régimen de dedicación.

Universidad	Total de puestos al 31/12/2019	Régimen de dedicación	
		Tiempo Completo	Tiempo Parcial
Pontificia Universidad Católica del Perú	2100	548	1552
Universidad Nacional Mayor de San Marcos	2931	1519	1412
Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas S.A.C.	3238	874	2364

Adaptado de SUNEDU (2020).

2.4. El estado de emergencia sanitaria nacional y sus implicancias para las universidades

De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la pandemia provocada por el COVID-19 ha llevado a una crisis nunca registrada. En el sector educativo, debido a la crisis se tuvieron que cerrar las clases presenciales de instituciones educativas en más de 190 países, ello con el propósito de reducir el contagio del virus; si trasladamos esta condición a la cantidad de alumnos afectados, se estima que fueron 1,200 millones de estudiantes que dejaron de tener clases de manera presencial en las escuelas (2020).

Ante la crisis, gran parte de los países, incluyendo al Perú, tomaron medidas relacionadas a la suspensión de las actividades académicas presenciales en todos los niveles educativos, en base a tres campos de acción: el fortalecimiento de modalidades de aprendizaje a distancia, el apoyo de la movilización del personal y comunidad educativa, y el bienestar del estudiante (CEPAL, 2020). Como se mencionó, el sector educativo fue uno de los primeros sectores que actuó al cerrar las escuelas como medida para evitar la propagación del virus. Sin embargo, es muy probable que sean los últimos en retomar sus actividades presenciales debido a que este sector moviliza a una gran cantidad de personas (Williamson, Enyon & Potter, 2020; como se citó en Dussel, 2020).

Indudablemente, la pandemia generada por el COVID-19 está remeciendo las bases de la educación tradicional, dando paso a una educación de modalidad virtual. Para ello, gran parte de esta transformación ha sido acompañada por los docentes, ya que se cambió totalmente las condiciones de trabajo en el que estaban acostumbrados (Figallo et al., 2020).

De acuerdo con Figallo y otros (2020) en el Perú, las universidades reaccionaron de manera diferente al momento que inició la pandemia. Las universidades privadas tomaron el liderazgo y fueron las primeras en adaptar sus clases a la modalidad remota, ello debido a la flexibilidad económica y administrativa, pero a costa de enfrentar un contexto con gran incertidumbre que ponía en riesgo su existencia en el futuro. Además, tuvieron que crear fondos para atender las necesidades de los estudiantes que no tenían los recursos necesarios para llevar las clases en esta modalidad, donde una estrategia fue reducir sus tarifas entre 3.5 y 10%.

En resumen, para abril de 2020 sólo el 59% de las universidades licenciadas empezaron la enseñanza virtual, y solo algunas en todos sus programas educativos y los docentes universitarios se dieron cuenta que no era suficiente tener las plataformas para las videoconferencias, sino que debían utilizar otras herramientas tecnológicas para llegar a los alumnos (Figallo et al., 2020).

2.5. Las condiciones de trabajo de los docentes universitarios en el contexto de la pandemia

De acuerdo a Torres-Santos (2020) las condiciones laborales de los docentes universitarios han cambiado significativamente con las clases virtuales. Entre los cambios más importantes están las condiciones del ambiente, es decir, los recursos y facilidades para dar las clases. Antes de la pandemia, las clases se daban en un salón en la misma institución educativa, mientras que durante el último año cada profesor ha tenido que adaptar algún lugar de su casa para poder continuar con su labor formativa y para ello han tenido que adecuar un espacio que brinde las facilidades y la tranquilidad necesarias para dictar de la mejor manera. Sin embargo, en ciertos casos esos ambientes destinados para realizar el trabajo son compartidos por otros integrantes de la familia, y existen ruidos o poca independencia que dificultan la realización de sus labores; el entorno de trabajo ha planteado exigencias adicionales a las que los docentes han tenido que adaptarse rápidamente y de la mejor manera (Dussell, 2020).

Otra condición importante para la labor docente son las herramientas de trabajo. Dentro de estas se encuentran los softwares brindados por la misma institución y que se utilizan para el dictado de las clases. Además, para realizar un trabajo remoto es fundamental contar con una computadora y una buena conexión a internet que le permitan al docente conectarse con sus

estudiantes, condición que no era un requisito para dictar una clase. Asimismo, como los docentes pasan aproximadamente un 75% de la jornada laboral sentados, necesitan de implementos especiales para que puedan sentirse más cómodos como lo son un correcto escritorio, una silla ergonómica, entre otros (Torres-Santos, 2020).

Por otro lado, Dussell (2020) señala que existen también condiciones vinculadas a la tarea, es decir, aquellas que relacionan con las horas que se le destina al trabajo, el horario de trabajo y la capacitación necesaria para realizar su trabajo en esta nueva modalidad. Como cualquier otro trabajador, los docentes cuentan con un horario establecido; sin embargo, en estas condiciones es más sencillo alterarlo y, en la mayoría de los casos, superar la cantidad de horas en que se debería laborar. En adición a ello, dentro de este mismo grupo se encuentran las capacitaciones sobre los nuevos programas, plataformas o estrategias pedagógicas; y el apoyo que se le pueda brindar al docente frente alguna contingencia.

Por último, con respecto a las condiciones sociales de los docentes, Torres-Santos (2020) indica que la comunicación con los alumnos, colegas y jefes han cambiado en estas circunstancias, ya que los espacios y los medios de comunicación son distintos en esta nueva modalidad. Toda comunicación e interacción entre docentes y sus autoridades académicas se da mediante las plataformas institucionales, videollamadas, correos electrónicos, entre otros medios que, si bien pueden mejorar la conectividad entre las personas, de no ser correctamente implementados es posible que afecte el clima laboral.

En el contexto de pandemia y de cambio de modalidad de la labor docente, para los fines de la presente investigación es necesario identificar cuáles son las condiciones laborales que más inciden en la percepción de la satisfacción docente pues de esta puede depender en gran medida el mejor desempeño docente y la mayor calidad formativa.

3. Objetivos y preguntas de investigación

3.1. Objetivos General y Específicos

Visto el contexto actual de la emergencia sanitaria y los cambios operados de manera rápida para la provisión de la educación universitaria en su modalidad remota o a distancia, el presente estudio tiene por objetivo general identificar y describir, a partir de las percepciones de una muestra de docentes universitarios, cuáles son las condiciones laborales que consideran que les genera una mayor satisfacción laboral, tomando en consideración el tipo de universidad y algunas variables sociodemográficas de los docentes como edad, sexo, antigüedad en el puesto y tipo de contrato.

Con el objetivo de lograr el objetivo general planteado, se plantean los siguientes objetivos específicos:

- Identificar y describir las condiciones laborales que, de acuerdo a los docentes encuestados, tienen una mayor incidencia en su satisfacción laboral, de manera general y dependiendo del tipo de universidad en la cual trabajan.
- Identificar y describir las condiciones laborales que generan una mayor satisfacción laboral dependiendo del tipo de contrato de los docentes, ya sea a dedicación completa o por asignaturas.
- Identificar y describir las condiciones laborales que según los docentes generan una mayor satisfacción laboral según sexo, edad, años de experiencia.
- Explorar y analizar de manera comparada si el nivel de satisfacción laboral de los docentes universitarios varía significativamente de acuerdo al tipo de universidad en que trabaja, su dedicación, años de experiencia, edad y sexo.

3.2. Preguntas General y Específicas

Dada la actual coyuntura, ¿cuáles son las condiciones laborales que los docentes consideran que les genera una mayor satisfacción laboral, tomando en consideración el tipo de universidad y algunas variables sociodemográficas de los docentes como edad, sexo, antigüedad en el puesto y tipo de contrato?

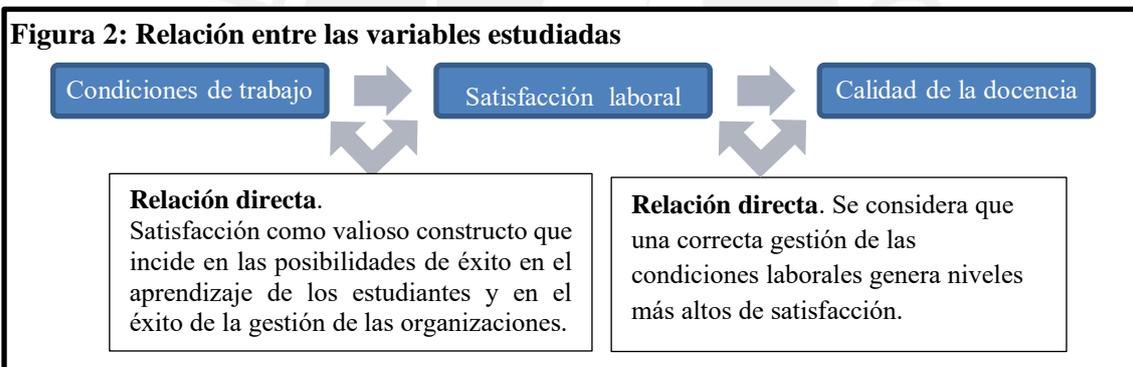
En este contexto, se plantean las siguientes preguntas específicas:

- ¿Cuáles son las condiciones laborales que de acuerdo a los docentes tienen una mayor incidencia en su satisfacción laboral, de manera general y dependiendo del tipo de universidad en la cual trabajan?
- ¿Cuáles son las condiciones laborales que generan una mayor satisfacción laboral dependiendo del tipo de contrato de los docentes, ya sea a dedicación completa o por asignaturas?
- ¿Cuáles son las condiciones laborales que según los docentes generan una mayor satisfacción laboral según sexo, edad, años de experiencia?
- A través de un análisis comparado, ¿el nivel de satisfacción laboral de los docentes universitarios varía significativamente de acuerdo al tipo de universidad en que trabaja, su dedicación, años de experiencia, edad y sexo?

4. Marco de análisis

Una de las más importantes variables para gestionar adecuadamente el talento humano es la satisfacción de los trabajadores, ya que comprender qué influye en la satisfacción permite obtener una mejor comprensión sobre los factores que podrían estar afectando su desempeño. En el sector de educación superior universitario, es fundamental medir la satisfacción del docente porque este es componente fundamental en el proceso formativo y cualquier medida de mejora en la satisfacción puede incidir positivamente en mejorar la calidad de la educación (Fox, 2018).

El presente marco de análisis ayudará a definir los alcances de la investigación en relación con la satisfacción laboral y su relación con la calidad de la docencia. Para ello, se inicia con la definición de la calidad de la docencia, para luego continuar con la explicación de la relación entre esta y la satisfacción laboral (esta relación alcanzará un nivel teórico, más no se incluirá en la parte metodológica). En la segunda parte se profundiza en la definición y los alcances de la satisfacción laboral principales teorías que ayudan a explicar su relación con el desempeño laboral y su importancia en las organizaciones. Y, en la última parte se abordará el principal tema de la investigación, es decir las condiciones laborales, sus diferentes tipos y porqué constituyen factores clave para la satisfacción laboral.



4.1. Calidad de la docencia y su relación con la satisfacción laboral

La calidad puede entenderse de diversas maneras; por ejemplo, como proceso de constante mejora que se relaciona al comportamiento de la institución educativa, o como como un proceso de transformación, que estudia la relación entre el estudiante y el docente como actores del proceso educativo (Castilla 2011, como se citó en Montenegro, 2020). Este segundo aspecto ha cobrado mayor relevancia en la literatura académica pues está asociado a un mayor impacto en el proceso formativo. Según el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) (2016), la calidad en la educación es la base de la formación de la persona, en este caso en la formación integral que recibe el estudiante por parte del docente.

Montenegro (2020) señala que la calidad de la docencia es fundamental dado que incide en las competencias profesionales y el desempeño de los estudiantes, a partir de la didáctica o

prácticas pedagógicas de los docentes. De acuerdo a Montenegro (2020) se pueden establecer cuatro dimensiones para estudiar la calidad de un docente: dimensión temática, que se refiere al conocimiento de la materia en específico; dimensión metodológica, la cual se refiere a la pedagogía que permite lograr el aprendizaje; dimensión científica, que se relaciona a investigaciones científicas que realiza el docente y por último, la dimensión ética, la cual puede ser transversal a las 3 mencionadas anteriormente, y se relaciona con el respeto y los valores que el docente transmite al momento de enseñar a los estudiantes.

Se puede afirmar que una docencia de calidad es aquella que, por un lado, es efectiva con relación a que cumple su objetivo, es decir, produce aprendizaje y, por otro lado, es de calidad cuando diseña y elabora ciertos procesos, como por ejemplo el ambiente de aprendizaje, para lograr el objetivo mencionado (Fenstermacher & Richardson 2000, como se citó en Ramírez y Montoya, 2014). En ese sentido, la calidad de la docencia implica dos aspectos: la primera es que se basa en los resultados obtenidos en el tema de aprendizaje (qué logró) y la segunda se relaciona a las condiciones o procesos educativos que llevó a lograr tales resultados (cómo lo logró) (Ramírez & Montoya, 2014).

En este sentido, resulta relevante el estudio de Fox (2018), quien realizó un metaanálisis de las investigaciones sobre relación causal de la satisfacción laboral de un docente (Jaik, Tena & Villanueva, 2010; Guarniz, 2014; Silva, 2015) y estableció que la satisfacción es un importante insumo en la mejora de algunos procesos en los centros educativos. Por ejemplo, la satisfacción incide notoriamente en el compromiso hacia la institución y en el clima laboral. Además, identificó factores determinantes para lograr el éxito en esta relación, una de las cuales es el desempeño laboral del docente, en el que se destaca la relación docente-estudiante (Fox, 2018).

Ventura (2012) menciona lo siguiente: “(...) la satisfacción laboral del docente o directivo es un valioso constructo que incide en las posibilidades de éxito en el aprendizaje de los estudiantes y en el éxito de la gestión de las organizaciones”. Dias (2015), en la misma línea, menciona que uno de los principales factores que determinan el éxito en el aprendizaje son las consecuencias positivas que conlleva tener un docente satisfecho laboralmente. Por ejemplo, precisa que un docente satisfecho se va a alinear a los objetivos educativos y va a estar comprometido respecto a la metodología que implementará para lograr el aprendizaje con sus alumnos, pues dedicará más horas a planificar su clase. Por el contrario, los factores o situaciones de insatisfacción o presión laboral pueden afectar a las condiciones académicas (la enseñanza al alumno), administrativas y personales del docente (Hwa, 2018. cómo se citó en Duche, Gutiérrez & Paredes, 2019).

La literatura muestra que la relación que existe entre la satisfacción laboral y la calidad de formación o enseñanza del docente es directa, es decir, a mayor satisfacción laboral del docente, mejor es la disposición de este al momento de ejercer la enseñanza en sus estudiantes. Por ello, es importante identificar qué factores incrementan la satisfacción laboral, priorizando aquellos que los centros educativos pueden gestionar e implementar, tal es el caso de las condiciones laborales, las cuales serán explicadas en la siguiente sección.

4.2. Satisfacción laboral

Uno de los temas que más se estudia desde la gestión de personas es la satisfacción laboral. Esta puede ser descrita de distintas maneras, como la percepción o evaluación subjetiva de una persona hacia su propio trabajo, tomando en cuenta distintos aspectos como el clima laboral, sus responsabilidades a cumplir, entre otros, y estas percepciones podrían ser negativas o positivas (Pujol, 2016). Michalos (2014) menciona que la satisfacción puede significar el nivel de agrado de un trabajador por las labores que desempeña.

Existen diversos puntos de vista en relación con la definición de la satisfacción; por ejemplo, “el término satisfacción laboral hace referencia al conjunto de actitudes hacia el trabajo, que desarrollan un comportamiento y una disposición psicológica favorable o desfavorable” (Duche, Gutiérrez & Paredes, 2019, p. 16). Asimismo, se entiende a la satisfacción laboral como una actitud, con sentimientos afectivos, frente al trabajo, por lo que se entiende que a un nivel más alto de satisfacción laboral los trabajadores tendrán mejores actitudes para realizar sus labores (Weinert, 1985. cómo se citó en Hannoun, 2011).

Resulta muy importante precisar que otros autores, entre ellos Hannoun (2011), plantean una importante diferencia entre satisfacción en el trabajo y la motivación para trabajar. Esta última hace referencia la forma en que una persona decide comportarse y a la intensidad de estas conductas, entre tanto la satisfacción laboral se centra en los sentimientos afectivos que pueda llegar a sentir una persona por su trabajo.

Por último, la satisfacción laboral puede ser dividida en dos tipos. El primero de ellos se denomina la satisfacción laboral efectiva y consiste en una reacción mucho más emocional y favorable hacia el trabajo en conjunto. Por otro lado, se encuentra la satisfacción laboral cognitiva la cual tiene una evaluación mucho más racional acerca de las condiciones del trabajo. En esta última, se evalúan los atributos o las condiciones del puesto y se comparan con las percepciones del trabajador. Asimismo, Thompson y Phua, (2012, citados por Pujol, 2016) mencionan que ambos tipos pueden ser combinados al momento de medir la satisfacción y obtener un constructo más amplio.

Los estudios de la satisfacción laboral en el contexto educativo se han centrado principalmente en buscar el desarrollo de sus miembros, especialmente el de los docentes. De acuerdo con Galloway, Boswell, Panckhurst y Green (1985), la satisfacción laboral docente conlleva un proceso en donde las expectativas, necesidades personales y deseos del docente son satisfechas al momento donde ocurre y prueba la enseñanza (citado en Fox, 2018). Autores como Padrón (1994), Sobrado y Filguera (1996) añaden que la satisfacción laboral del docente no solo se basa en características personales, estabilidad emocional y nivel de salud de este, sino también con el compromiso que tiene con la docencia, es decir, los motivos por el cual eligió ser docente y cumplir con la vocación de ser guía en el logro de aprendizaje (citado en Fox, 2018). Ventura (2012) menciona que la satisfacción laboral docente es un importante constructo que repercute en el éxito del aprendizaje de los estudiantes y en el éxito de la gestión de las organizaciones.

Evans (1998) detalla con mayor medida cómo se construye la satisfacción laboral de los docentes, la cual está enmarcada con momentos gratificantes que tiene el docente al momento de enseñar, es por ello que el autor describe 5 fases que recorre y cumple el docente para llegar a su satisfacción. La primera fase se relaciona con el bienestar del docente a partir de las condiciones laborales que el centro educativo entrega, como por ejemplo el salario y las políticas internas. Luego, se busca la comodidad del docente a partir del buen clima laboral y una adecuada relación con sus superiores. En la tercera fase se enfatiza el desarrollo profesional del docente a partir de nuevos retos que busquen su crecimiento profesional, como por ejemplo asignarle puestos donde desarrollen su liderazgo. La cuarta fase busca lograr la gratificación laboral, el cual está relacionada con las actividades de enseñanza que realiza el docente, la relación con sus alumnos y los resultados académicos. Por último, en la quinta fase se relaciona la vida personal y profesional del docente, y a partir de esa unión se forma y logra la satisfacción laboral (como se citó en Fox, 2018).

La satisfacción laboral, por ende, es el resultado de diferentes factores, y entre estos factores se encuentran las condiciones laborales. Entendemos por condiciones laborales, por ejemplo, el salario, las posibilidades de ascenso, la seguridad y el clima laboral (Díaz, Navajas & Casas, 2020).

4.3. Condiciones laborales como factores de satisfacción

Uno de los aspectos que las organizaciones toman en cuenta al momento de evaluar la satisfacción laboral son las condiciones de trabajo que ofrecen al trabajador ya que pueden determinar su bienestar dentro de la organización. Abrajan, Contreras, y Montoya (2009) consideran que dentro del ámbito laboral las condiciones de trabajo provistas por el empleador

“constituyen un elemento de gran importancia para el desarrollo de todos los procesos donde interviene el recurso humano”

Estas condiciones laborales son definidas como una serie de facilidades y beneficios necesarios para la realización del trabajo encomendado; por ejemplo, el entorno físico, el cual tiene que ver con el espacio de trabajo y las herramientas que se le pueda brindar al trabajador para que realice sus responsabilidades. Asimismo, las condiciones de seguridad al momento de realizar las actividades, la retribución económica, las oportunidades de progreso dentro de la organización y el contenido de la posición, que se encuentra relacionado a la manera en que está diseñado el puesto y las funciones que implica. También se consideran las políticas de la empresa, la supervisión de los jefes, el empoderamiento a trabajadores y la relación entre ellos mismo, a lo que también se le denomina clima laboral. Estas diferentes condiciones laborales pueden llegar a afectar la calidad del trabajo en sí, el bienestar, salud, la permanencia y la satisfacción de los empleados (Martínez, Oviedo & Amaya, 2013).

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) señala que las condiciones laborales son “el conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta, el entorno en el que se realiza y su influencia sobre el trabajador en su dimensión física, mental y social” (INSHT, 2001. cómo se citó en De Frutos, González, Maílo, Peña & Riesco, 2007). El término de condiciones laborales también puede hacer referencia a aquellas características que afectan la seguridad o salud física de la persona como la emocional.

De acuerdo con Hannoun (2019) existen condiciones externas a la organización que escapan de las responsabilidades de la misma organización, por lo que dichas condiciones no pueden ser gestionadas por el empleador; sin embargo, el clima laboral, la interacción con los otros colaboradores y superiores, las políticas organizacionales, entre otras condiciones, sí son posibles de gestionar.

Distintas investigaciones corroboran la relación directa entre las condiciones y la satisfacción laboral. Uno de ellos es Hannoun (2011), quien menciona que la actitud negativa que demuestra una persona insatisfecha frente a su trabajo es debido a sus condiciones laborales. En el caso de los autores Pozo, Morillejo, Hernández y Martos (2005), ellos encontraron una relación entre ambos términos y la dividieron en dos, aquellas condiciones que se encuentran asociadas a las relaciones interpersonales y otras que hacen referencia a la superación. Asimismo, “el índice de satisfacción con las condiciones de trabajo permite determinar los principales elementos deficientes sobre los que se debe actuar para lograr mejoras en el ambiente laboral” (Velásquez, 2001. cómo se citó en Castro, Contreras & Montoya, 2009).

Dentro de las relaciones interpersonales se encuentra el clima laboral, la comunicación y la relación entre los jefes y sus empleados, es así que se ha comprobado que un mal manejo de estas condiciones llega a producir insatisfacción (Abrajan, Contreras & Montoya, 2009). En el caso de la superación del trabajador se encuentra la oportunidad de que este mismo pueda obtener una línea de carrera dentro de la organización para que siga superándose. Asimismo, se hace referencia al empoderamiento del trabajador y ello se vincula con las responsabilidades y confianza que se le brinda (Abrajan, Contreras & Montoya, 2009).

Torres-Santos (2020) menciona que se puede medir las condiciones de trabajo con cinco dimensiones las cuales se denominan como condiciones del ambiente, condiciones sociales, herramientas de trabajo, condiciones de la tarea y condiciones de la persona. Para la presente investigación se han escogido las cuatro primeras y no la última, ya que esta se encuentra fuera del ámbito de la gestión. Por otro lado, Guadalupe et al. (2017) y Martínez et al. (2013) coinciden en que existe una condición adicional, la cual se ha añadido al presente estudio, y se encuentra relacionada con las condiciones del empleo.

De la revisión de la literatura y de los diferentes marcos conceptuales analizados para la presente investigación se ha elaborado una matriz de variables (ver Anexo A), la cual permite identificar las condiciones laborales, sus definiciones y variables; estas son las siguientes:

- Las condiciones del ambiente son aquellas que involucran el lugar donde el colaborador desarrolla su trabajo la mayor parte del tiempo, y las facilidades que la componen como el ambiente físico cómodo. Para los fines del estudio las variables que componen la presente condición son la distribución física, el ambiente confortable, la comodidad del ambiente de trabajo, el ambiente físico cómodo y la comodidad para el buen desempeño.
- Las condiciones de empleo son aquellas que se le ofrecen al docente al momento que ingresa a la organización, entre las que destacan la línea de carrera, el salario que va a percibir, el seguro de salud, entre otras. Para los fines del estudio las variables que componen la presente condición son los sueldos bajos, la insatisfacción del salario, el sueldo aceptable, la línea de carrera, el cubrir expectativas económicas y el seguro de salud.
- En tercer lugar, están las condiciones sociales, las cuales se vinculan con los aspectos relacionales y las comunicaciones con el trabajador en su entorno de trabajo, las cuales pueden darse con sus colegas y jefes. Además, se evalúa el entorno dado por el clima laboral. Para los fines del estudio se definen las variables de clima laboral, el tomar distancia con los pares, la relación favorable con el jefe, el aburrimiento por el trabajo compartido y la valoración del jefe al esfuerzo.

- En cuarto lugar, están las herramientas de trabajo que hacen referencia al equipamiento físico necesario para que un trabajador pueda desempeñar sus responsabilidades constantemente de la mejor manera posible. Las variables definidas para el presente estudio son el equipo ergonómico, la conexión a internet y los softwares.
- Por último, están las condiciones de la tarea y son aquellas condiciones que se le brindan al docente durante el tiempo que se encuentren laborando en la universidad. Asimismo, éstas permiten que el docente pueda tener un mejor rendimiento al momento de hacer sus actividades diarias. Como variables se encuentran el sentir que se realiza una labor útil, la sensación de explotación, el disgusto con el horario, la incomodidad con el horario, la limitación del trabajo y las capacitaciones.

Tabla 2: Dimensiones de las condiciones de trabajo

Condiciones de trabajo		
Definición de la variable teórica	Dimensiones	Definición de las dimensiones
Las condiciones de trabajo son las características y conjuntos de variables que permiten la correcta ejecución de las responsabilidades por parte de los trabajadores. Pueden dividirse en cinco: Condiciones del ambiente, Condiciones sociales, Herramientas de trabajo, Condiciones de la tarea y condiciones del empleo.	Condiciones del ambiente	Condiciones ambientales y físicas que involucran el lugar / espacio donde el docente desempeña su docencia la mayor parte del tiempo.
	Condiciones del empleo	Beneficios que se ofrecen al docente al momento de aceptar ser parte de la organización. Destaca la línea de carrea y desarrollo, la remuneración que va a percibir y los beneficios de salud.
	Condiciones sociales	Se refieren al aspecto relacional y las comunicaciones del docente con otros de su entorno de trabajo. Se puede dar con sus colegas y autoridades. Incluye el entorno dado por el clima laboral y la cultura de la organización.
	Herramientas de trabajo	Hacen referencia al equipamiento físico y tecnológico necesarios para que un docente pueda desempeñar sus responsabilidades de forma regular y de la mejor manera posible.
	Condiciones de la tarea	Las condiciones de la tarea hacen referencia a la carga física y mental que se requiere para desempeñar una actividad dentro de la jornada laboral. Asimismo, son aquellas condiciones que dispone y brinda la organización de tal manera que puedan ayudar al trabajador a superar con mayor facilidad sus responsabilidades.

5. Justificación, alcance y limitaciones

En el contexto actual de emergencia sanitaria, y desde la perspectiva de la gestión de personas, los estudios de la satisfacción laboral se han vuelto necesarios en todo tipo de organizaciones, ya que estos proveen información relevante para una mejor gestión de las personas y una más eficiente y efectiva asignación de recursos escasos.

Los estudios de percepción de la satisfacción laboral se realizan principalmente para identificar cuáles son las condiciones laborales que causan mayor satisfacción o insatisfacción en el trabajador. Con la información que se obtiene, y tomando en consideración las diferencias entre

grupos de trabajadores, poder tomar decisiones pertinentes para incentivar cambios, diseñar una acción o corregir factores de insatisfacción.

La justificación para abordar este tema es que medir la satisfacción del docente universitario, en especial en condiciones de emergencia sanitaria nacional y modalidad de trabajo remoto, es fundamental si se desea cuidar de la calidad de la formación de los futuros profesionales en el país y, a su vez, contribuir con la mejora de la calidad de la educación superior en el país. A raíz de ello, la presente investigación busca identificar cuáles son las condiciones laborales que generan mayor satisfacción en los docentes de 3 tipos de universidades peruanas.

Los resultados de la presente investigación permitirán a los responsables de la administración de las universidades estudiadas tener un panorama general de las condiciones que más inciden en la satisfacción laboral de sus docentes y podrán evaluar e implementar medidas relacionadas a la gestión de personas que permitan mejorar la satisfacción de sus docentes y con ello contribuir con mejores aprendizajes.

Resulta imprescindible señalar que debido a las mismas condiciones coyunturales que plantea la pandemia por el COVID-19, no ha sido factible alcanzar el tamaño de la muestra deseada, ni el contacto con la muestra deseada de docentes a entrevistar. Sin embargo, sin aspirar a un trabajo concluyente, sí se ha logrado el cometido gracias a la oportunidad de contar con la ayuda de “docentes nexos” que trabajaban en las tres casas de estudio incluidas en esta investigación; este grupo de docentes nos apoyaron en la distribución de la encuesta y el seguimiento para que se complete la misma.

Una limitante adicional ha sido el tiempo para contactar a expertos y docentes de las tres casas de estudio. Por ello, consideramos necesario dar a nuestra investigación un alcance descriptivo e inferencial, y como insumo para futuros estudios.

Finalmente, quisiéramos señalar que, para contrarrestar la falta de significancia de la muestra estadística, se incluyó una fase cualitativa con entrevistas que faciliten el análisis y la elaboración de las conclusiones y recomendaciones que se desprendan del análisis.

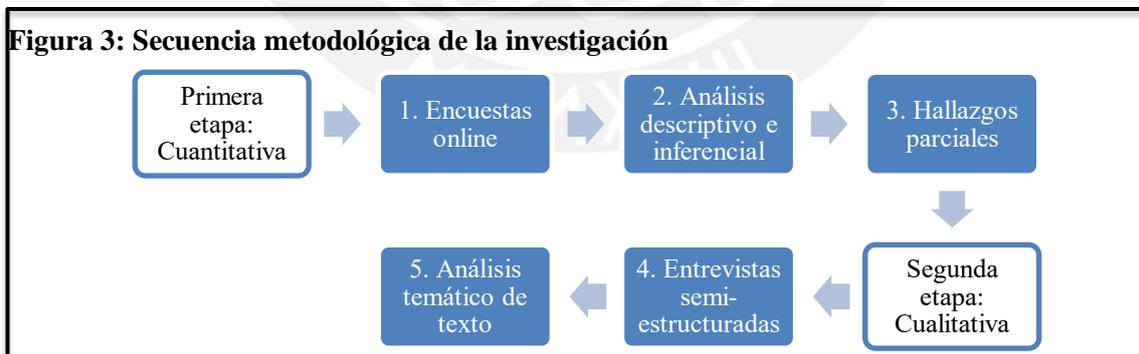
CAPÍTULO 2: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El presente capítulo tiene como finalidad explicar el diseño de la investigación, su alcance, la muestra, su enfoque y estrategia que va a seguir en la presente investigación. Además, describir las técnicas e instrumentos que se utilizaron para la recolección de datos, incluyendo la validez de esta.

1. Secuencia metodológica

La presente investigación se realizará en 2 etapas: en la primera (de alcance cuantitativo), a través del uso de encuestas online a docentes universitarios de 3 universidades de Lima Metropolitana, a partir del cual se elabora el análisis descriptivo e inferencial de las variables y luego de ello se elabora una presentación parcial de hallazgos para la segunda etapa. En la segunda etapa, mediante el uso el de entrevistas semiestructuradas a un grupo de docentes de la muestra docentes universitarios encuestados, se realiza un análisis de alcance cualitativo a través del método de análisis temático de texto (Kuckartz, 2014).

Hernández, Fernández y Baptista (2014) define este tipo de diseño como “diseño secuencial” donde su principal uso radica en utilizar los resultados cualitativos para auxiliar en la interpretación que arrojan las técnicas cuantitativas y profundizar en estas. Cabe señalar que el enfoque mixto busca “triangular” e “incrementar” la validez de los resultados. Con ello se desea verificar la confirmación o correspondencia al contrastar los datos que se obtengan de ambas técnicas, esto con el propósito de obtener mayor validez interna y externa del estudio (Hernández et al., 2014).



2. Enfoque, alcance y diseño metodológico

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el alcance de una investigación resulta de la revisión de la literatura y de la perspectiva que se le da. Ello también depende de los objetivos que plantean los investigadores. La presente investigación se trabaja bajo un enfoque mixto, es decir, se utiliza técnicas cualitativas y cuantitativas con mayor predominancia y desarrollo en este

último. Este tipo de enfoque es valioso porque le agrega valor a la investigación en comparación del uso de un solo enfoque, ya que toma en cuenta la pluralidad y la diversidad que pueda llegar a tener un estudio (Hernández et al., 2014). Con el enfoque mixto, se busca identificar, describir y analizar las percepciones sobre las condiciones y la satisfacción laboral, además de conocer con mayor profundidad rasgos y características de estos.

Asimismo, la presente investigación tiene un alcance de tipo descriptivo correlacional. Por un lado, es descriptivo cuando es utilizado para medir o recoger información de manera independiente sobre las variables, es decir busca describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos. Por otro lado, es correlacional cuando se busca conocer una relación o grado de asociación entre dos o más variables en una determinada muestra y un contexto en específico (Hernández et al., 2014).

La presente investigación tiene como muestra de estudio a docentes de los tres tipos de universidades (una universidad pública, una universidad privada societaria y una universidad privada asociativa) ubicadas en Lima Metropolitana. Con dicha muestra se identifican y describen las diferentes percepciones que estos grupos de docentes tienen respecto a sus actuales condiciones de trabajo y a su satisfacción laboral dada la coyuntura actual.

Dicho ello, la estrategia que sigue la investigación es la del estudio de casos comparados, es decir, se busca comprender detalladamente cómo funciona una situación en determinadas organizaciones (Hernández et al., 2014). Esta estrategia podría definirse como un estudio en el cual es posible utilizar un enfoque cuantitativo, cualitativo o también mixto con el fin de analizar a profundidad un fenómeno en el contexto en el que este ocurre (Pasco & Ponce, 2015). Este tipo de estrategia puede enfocarse tanto en un individuo como en un grupo de personas, una organización, un sistema, una comunidad, entre otros (Hernández et al., 2014). En este caso, buscamos comprender las percepciones de los docentes universitarios en una universidad pública (UNMSM), una universidad privada asociativa (PUCP) y una universidad privada societaria (UPC).

Antes de pasar a la explicación de los elementos que conforman la planificación de la investigación, es prioritario mencionar que la misma parte del estudio tiene dos variables: las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral, a partir de las cuales se busca describir y analizar las percepciones de los docentes universitarios en el contexto de pandemia

3. Selección muestral

La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones determinadas (Lepkowski, 2008. cómo se citó en Hernández et al., 2014). En la presente investigación para poder describir e identificar las percepciones de la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo, se ha determinado que la población son los docentes universitarios de tres universidades de Lima Metropolitana. Cada una de estas es la representación de un tipo de universidad. Tal es el caso de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (de tipo pública), la Pontificia Universidad Católica del Perú (de tipo privada asociativa) y la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (de tipo societaria). Se optó por estas tres universidades, ya que estas mismas son consideradas como las más representativas de su tipo en Lima Metropolitana y por encontrarse dentro de los primeros lugares en el ranking de mejores universidades del Perú (QS Top Universities, 2020).

Con respecto a la muestra, esta viene a ser un subgrupo de la población. Para determinar dicho subgrupo se puede analizar la muestra bajo dos tipos: probabilístico y no probabilístico. En el primero, todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos, por ello es que se considera estadísticamente representativa, mientras que en el segundo la elección de los elementos de la muestra no depende de la probabilidad, sino de las propias características de la investigación, con ello no se busca representatividad, sino reflejar cierta aproximación al fenómeno organizacional estudiado (Hernández et al., 2014).

Como se mencionó anteriormente, el presente trabajo de investigación se realizará en 2 fases. En la primera, que es de naturaleza descriptiva e inferencial, la investigación sigue un muestreo no probabilístico, debido a que se cuenta con tiempo limitado y, además de ello, el contexto dificulta en gran manera lograr un muestreo que pueda ser representativo. Sin embargo, con el enfoque que se ha considerado va a permitir un acercamiento al estudio de la satisfacción laboral. Para ello, se ha considerado una muestra de 183 docentes, de las cuales se busca lograr como mínimo que 50 pertenezcan a cada tipo de universidad (como se muestra en la Tabla 3).

El tipo de muestreo no probabilístico que se utiliza es “bola de nieve” (Hernández et al., 2014), a partir del cual la selección de la muestra se basa en contactar sujetos en base a referencias o contactos proporcionados por los encuestados previamente. Para esta investigación, se contó con contactos claves los cuales sirvieron de nexo y apoyaron en la aplicación de la encuesta a otros docentes, ello con el propósito de llegar al número deseado.

En la segunda fase se sigue un muestreo cualitativo, ya que tiene como objetivo entender con mayor profundidad los resultados que se obtuvieron en la primera fase. A raíz de ello, se sigue una muestra no probabilística que busca diversidad, a fin de recoger distintas perspectivas y

documentar los posibles patrones, diferencias y coincidencias (Hernández et al., 2014). Dicho ello, se buscaron docentes universitarios que habían respondido la encuesta, siguiendo particularmente un perfil distinto que nos permitiera conocer sus perspectivas y opiniones desde el punto de vista de un docente que trabaja en una de las universidades estudiadas (PUCP, UPC, UNMSM) y que tenga un determinado tipo de contrato o dedicación (tiempo completo o tiempo parcial por Asignatura). Dado estos filtros, y principalmente por las limitaciones de tiempo en cuanto a la disponibilidad y disposición de los docentes por participar, se realizaron 7 entrevistas (el detalle se aprecia en la Tabla 3).

Tabla 3: Universidades escogidas para la investigación de Lima Metropolitana

Universidad	Número de profesores encuestados	Número de profesores entrevistados	
Universidad Pública (UNMSM)	50	2	1 TC 1 TPA
Universidad Asociativa (PUCP)	81	3	1 TC 2 TPA
Universidad Societaria (UPC)	52	2	2 TPA

4. Técnicas de recolección de información

Las técnicas utilizadas en la presente investigación son la encuesta y la entrevista. Por un lado, la encuesta contiene un conjunto limitado de preguntas y se espera que sea entregado a un grupo amplio de personas para que estas marquen sus respuestas, ello con el fin de recolectar información concisa y estandarizada sobre un tema en específico. Cabe resaltar que esta técnica se utiliza bajo un enfoque cuantitativo, sin embargo, esto no es exclusivo, ya que se puede trabajar también con un enfoque mixto, como es el caso de la presente investigación (Pasco & Ponce, 2015). Por otro lado, la entrevista consiste en una reunión que busca conversación e intercambio de ideas entre una persona (entrevistador) y otra (el entrevistado). Esta técnica es importante cuando el problema de la investigación no se puede observar, por lo que su uso resulta crucial para el estudio de las variables de la presente investigación, ya que estas son no observables (Hernández et al., 2014).

4.1. Cuestionario y escala de medición

Como instrumento para la recolección de estos datos se utilizará el cuestionario (Anexo B), el cual le brinda a los encuestados una cierta cantidad de preguntas con respuestas cerradas y limitadas que pueden ser divididas en categorías. Asimismo, en ciertos casos, en donde no se conoce poco sobre el tema, es posible añadir preguntas abiertas (Pasco & Ponce, 2015). Cabe

resaltar que como parte del cuestionario se encuentran las escalas de medición, la cual básicamente sirve para medir la reacción del encuestado sobre un tema en específico. Para la presente investigación se utilizará la escala de Likert, la cual “consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes” (Hernández et al., 2014, p.238). Con ello se le solicita a cada participante que pueda elegir entre los cinco puntos que se presentan.

La presente investigación busca recolectar la percepción de los docentes sobre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo. Para ello se utilizó la Escala Satisfacción Laboral de Sonia Palma (Palma, 2005), la cual tiene una escala de medición tipo Likert (del 1 al 5) y es una de las encuestas más utilizadas en la literatura de la satisfacción, ya que tiene como finalidad recoger las percepciones de los trabajadores mediante distintas dimensiones. Se utilizó la segunda versión de este cuestionario, el cual originalmente cuenta con 27 ítems, de los cuales 17 son positivos y 10 negativos (Anexo C).

Sin embargo, al ser la presente investigación de tipo descriptivo, dicha encuesta fue adaptada a un contexto de pandemia (el cual la literatura actual no lo toma en cuenta) agregando a la encuesta original 8 preguntas teniendo en total 35 ítems con 25 positivos y 10 negativos (Anexo B), los cuales pueden verse agrupados en cada factor correspondiente a la satisfacción laboral y a las condiciones de trabajo en la tabla 4. Asimismo, en la Tabla 5 es posible observar la división de los ítems positivos y negativos.

Tabla 4: Agrupación de ítems por factor Satisfacción laboral y Condiciones de trabajo

	Factor	Ítems
Satisfacción laboral	Significancia de la tarea	3, 4, 8, 21, 24, 25, 34 y 35
	Condiciones de trabajo	1, 9, 14, 16, 18, 20, 23, 26, y 31
	Reconocimiento Personal y/o Social	7, 13, 15, 22 y 27
	Beneficios Económicos	2, 5, 11, 12 y 19
	Condiciones del ambiente	1, 23, 9, 18 y 26
Condiciones de trabajo	Condiciones del empleo	17, 28, 2, 5, 11 y 19
	Condiciones sociales	10, 13, 22, 16 y 31
	Herramientas de trabajo	6, 29 y 30
	Condiciones de la tarea	12, 14, 20, 27, 8, 32 y 33

Tabla 5: Ítems positivos y negativos de la Escala SL-SPC adaptada.

Factor	Ítems
Positivos	1, 3, 4, 6, 8, 9, 10, 11, 16, 17, 18, 19, 21, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34 y 35
Negativos	2, 5, 7, 12, 13, 14, 15, 20, 22 y 27

4.2. Entrevistas

Esta técnica busca, a través de preguntas y respuestas, establecer una comunicación que permita la construcción conjunta de significados respecto a un tema en específico (Janesick, 1998 como se citó en Hernández et al., 2014). Dicho ello, las entrevistas pueden ser de tres tipos: estructuradas, semiestructuradas y abiertas. En el primero de ellos el entrevistador utiliza una guía de preguntas específicas y se basa solo en ellas. El segundo tipo se basa también en una guía de preguntas; sin embargo, en este caso el entrevistador tiene la posibilidad de agregar preguntas con el propósito de precisar algunos conceptos u obtener más información. Por último, una entrevista abierta se basa en una guía de contenido, por lo que el entrevistador cuenta con toda libertad para manejarla a su conveniencia (Hernández et al., 2014).

Para la presente investigación, se utilizó una entrevista semiestructurada de 10 preguntas (Anexo D) realizadas por los investigadores, las cuales tienen como base los resultados obtenidos del análisis cuantitativo de las encuestas. Debido a que la investigación se basa en percepciones de los docentes, una entrevista semiestructurada permitirá conocer con mayor profundidad sus opiniones, puntos de vista, etc.

5. Técnicas de análisis

En la presente investigación para el análisis de las encuestas se utiliza fundamentalmente estadísticos descriptivos como la media, mediana, moda y desviación estándar para analizar las variables de condiciones de trabajo. Adicionalmente a ello se aplicarán gráficos de caja para observar la variabilidad entre la muestra. Asimismo, dado que se busca saber si existe significancia en el promedio de la satisfacción de dos o más grupos (tipo de universidad, tipo de contrato, sexo) se aplica la prueba paramétrica ANOVA, la cual permite conocer la existencia de significancia entre el promedio de grupos (Hernández et al., 2014). En el caso del tipo de universidad, que son tres grupos, ANOVA no detalla cual de esos grupos tiene una diferencia significativa, es por ello que se realiza para ese caso una prueba post hoc (luego de realizar ANOVA) llamada prueba de Tukey. La prueba ANOVA se realizará bajo un nivel de significancia de 0.05, donde la hipótesis nula (H_0) es equivalente a que todas las medias de los grupos son iguales y la hipótesis alternativa (H_1) es que al menos dos grupos son significativamente diferentes.

Con respecto al análisis inferencial, se realizarán coeficientes de correlación entre las dimensiones de las condiciones y la satisfacción laboral. Para ello, se utilizará el estadístico Rho de Spearman, pues es un coeficiente que es recomendable utilizar para relacionar escalas tipo Lickert dado que las variables son ordinales y no continuas (Hernández et al., 2014). Este tipo de

análisis permitirá conocer cuáles de las dimensiones de las condiciones laborales se asocia con un menor grado de satisfacción laboral. Para esta prueba la hipótesis nula (H_0) equivale a que no existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y cada una de las condiciones de trabajo y la hipótesis alternativa (H_1) es que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y cada una de las condiciones de trabajo.

Por otro lado, con respecto a las entrevistas, estas se realizaron mediante la plataforma Zoom. Se utilizará la técnica de análisis temático de texto mediante una matriz de perfil para poder observar los resultados cualitativos. Se eligió dicha técnica, ya que permite que los hallazgos de cada entrevista puedan analizarse con menor riesgo interpretativo y puedan ser comparados de una manera sencilla. Asimismo, al distribuir la información en columnas y filas se logra tener la información de las entrevistas más organizada. La matriz de perfil permite que la información pueda analizarse de manera vertical u horizontal. El análisis de manera vertical permite comparar las respuestas de cada pregunta de la entrevista. Por último, al realizar un análisis horizontal se logra obtener una descripción de las declaraciones de cada entrevistado (Kuckartz, 2014).

6. Evaluación de la validez y confiabilidad

La encuesta original de Sonia Palma (2005) fue validada por una muestra de 1058 trabajadores de Lima Metropolitana donde se arrojaron datos de consistencia como el Alpha de Cronbach de 0.84, lo cual demuestra confiabilidad y validez. Sin embargo, para la presente investigación no se puede utilizar esta información, debido a que se han realizado modificaciones en la encuesta al momento de adaptarla al contexto de pandemia. Es por ello, que se han buscado otras formas de poder validar esta encuesta. Por un lado, la encuesta modificada se consultó con un experto en el tema de satisfacción laboral mediante una entrevista realizada por zoom obteniendo así su validación, la cual se encuentra en el Anexo E. Por otro lado, también se consultó con un experto en metodología de investigación mediante una entrevista por zoom y se obtuvo su validación.

Antes de empezar a distribuir las encuestas entre los docentes universitarios, se realizó un testeó con jefes de práctica con la finalidad de poder confirmar que las preguntas y la redacción sean claras al momento de responderlas. Se obtuvieron ciertos comentarios con los cuales se pudo mejorar la encuesta y luego de subsanar los errores se empezó a distribuirla entre los docentes universitarios.

7. Ética de la investigación

De acuerdo con (Hernández et al., 2014), la investigación involucra personas como participantes, tanto en las encuestas, entrevistas y experimentos, por lo que es necesario contar con aspectos éticos.

Cabe resaltar que en la presente investigación se han implementado cuestiones éticas basadas en los siguientes puntos: en primer lugar, a los participantes que respondieron la encuesta y a los entrevistados se les informó acerca de la finalidad de la investigación y el nombre de las personas encargadas. El protocolo al momento de realizar la encuesta consistió en manifestarle a los encuestados que todas sus respuestas serían de manera confidencial y que los datos serían utilizados netamente para la presente investigación. Con respecto a las entrevistas se acordó con los docentes que estas serían grabadas con el propósito de poder analizar la información y que al finalizar la investigación esta serían borradas. En segundo lugar, se ha respetado la privacidad de los participantes de manera que toda la información que se ha podido analizar se ha realizado de forma anónima, es decir, sus nombres no serán mencionados en la investigación. Por último, se ha consultado sobre el uso de la información que los participantes proveen a la investigación, para ello se tiene el consentimiento informado de todos los entrevistados y se señaló en la encuesta una parte donde se pide al participante que lea y confirme su participación.

CAPÍTULO 3: HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN

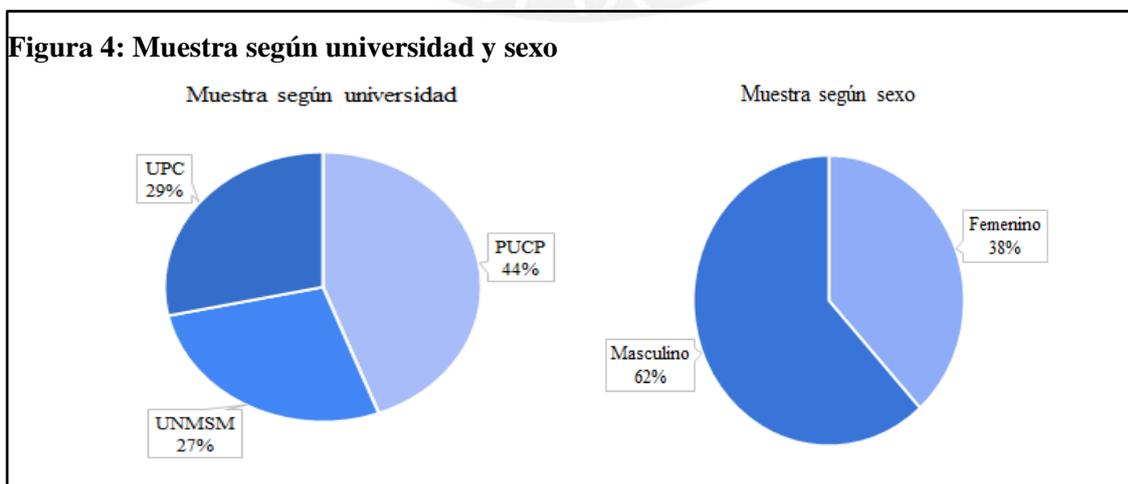
Dada la naturaleza del presente estudio, existe un componente principal cuantitativo que permite describir las percepciones y plantear algunas posibles asociaciones (no concluyentes), y adicionalmente una segunda fase cualitativa que tiene por objetivo identificar algunas condiciones excepcionales de la pandemia que no fueron consideradas en el instrumento de recojo de datos de la primera fase. Asimismo, esta información cualitativa permite tener una mejor comprensión de los resultados de las encuestas, e identificar elementos emergentes propios de la excepcionalidad de la coyuntura.

1. Hallazgos del análisis cuantitativo

En esta primera fase de análisis de la investigación, se describe la muestra de encuestados según las variables sociodemográficas; además, se realiza un análisis descriptivo de cada una de las condiciones de trabajo estudiadas y de la satisfacción laboral, que permitirán dar respuesta a las preguntas de investigación planteadas. Por último, se realiza un análisis inferencial que muestran posibles correlaciones que robustecen los hallazgos de la parte descriptiva.

1.1. Descripción sociodemográfica de la muestra

En el presente apartado se analiza las encuestas recogidas del 12 de diciembre del 2020 al 6 de febrero del 2021 de acuerdo con las variables sociodemográficas consideradas en la misma, tales como el tipo de universidad donde enseñan los docentes, tipo de contrato, sexo, edad y años de experiencia docente. Se encuestó a docentes de tres universidades diferentes y se obtuvo un total de 183 encuestas siendo 81 docentes de la PUCP, 52 de la UPC y 50 de la UNMSM, alcanzando una cuota mínima de 50 docentes por universidad estudiada (ver Figura 4).



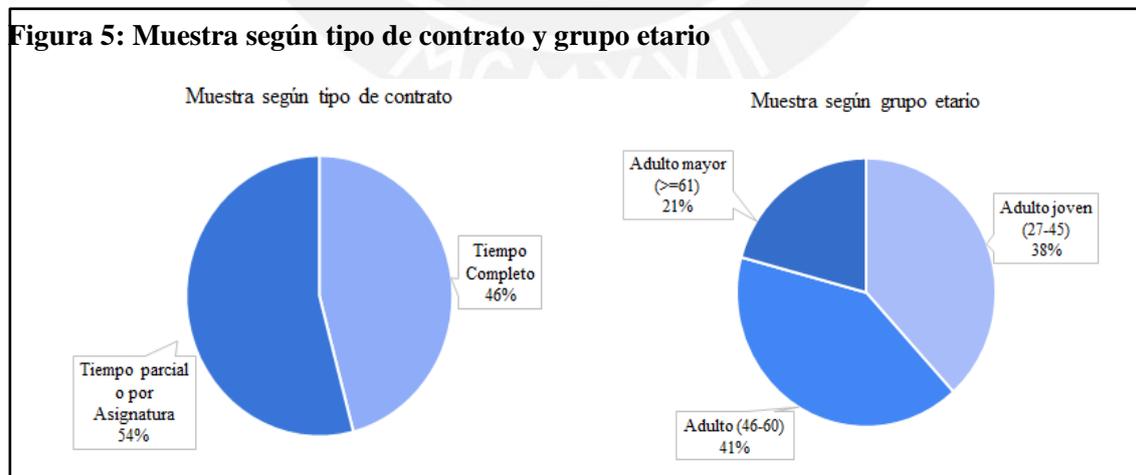
Según la variable sexo, la mayoría de los profesores que respondieron efectivamente la encuesta son varones (113) y las mujeres 70, tal y como se muestra en la figura 3.

La cantidad de varones encuestados de la universidad privada asociativa fueron de 55 y las mujeres 26. Por el lado de la universidad privada societaria fueron encuestados 32 varones y 20 mujeres. Por último, en la universidad privada hubo 26 hombres y 24 mujeres, tal y como se muestra en la tabla 6.

Tabla 6: Distribución de la muestra de las encuestas

Variables sociodemográficas		Tipo de universidades		
		PUCP	UPC	UNMSM
Sexo	Femenino	26	20	24
	Masculino	55	32	26
Tipo de contrato	TC	32	24	28
	TPA	49	28	22
	Adulto joven (27-45)	36	25	9
Grupo etario	Adulto (46-60)	30	21	24
	Adulto mayor (<=61)	15	6	17
Años de experiencia	1-10	36	34	20
	11-20	23	10	10
	<20	22	8	20

Por otro lado, con respecto a la variable tipo de contrato, como se observa en la figura 5, la diferencia no es mucha entre los docentes a tiempo completo y los de tiempo parcial o por asignatura. El total de docentes a tiempo completo en la presente muestra es de 84 y los docentes a tiempo parcial son 99. En la universidad privada asociativa se encuestaron a 32 docentes TC y 49 TPA. En la universidad privada societaria 24 de ellos tienen un contrato TC y 28 son TPA. Por último, en la universidad pública 28 son TC y 22 TPA, es la única universidad en la que se obtuvo una mayor cantidad de profesores a tiempo completo, tal y como se muestra en la Tabla 6.



En cuanto a la variable edad se dividieron los datos en tres grupos tomando en cuenta la distribución de los datos para poder realizar un mejor análisis: adultos jóvenes, adultos y adultos mayores (Martínez, 2017). Los adultos jóvenes son aquellos encuestados que tienen entre 27 y

45 años de edad y fueron 70. Los encuestados considerados adultos se encuentran entre los 46 y 60 años y fueron 75. Por último, las personas consideradas como adultos mayores son aquellas que tienen de 61 a más años y el total de encuestados en ese rango fue de 38.

En la muestra de la universidad privada asociativa participaron 36 adultos jóvenes encuestados, 30 adultos y 15 adultos mayores (81). Por el lado de la universidad privada societaria fueron encuestados 25 adultos jóvenes, 21 adultos y 6 adultos mayores (52). En este tipo de universidad, a comparación de las otras, hubo una cantidad mucho menor de docentes correspondientes al grupo de adultos mayores. Por último, en la universidad pública fueron encuestados 9 docentes pertenecientes al grupo de adultos jóvenes, 24 adultos y 17 adultos mayores. En este último tipo de universidad hubo una diferencia significativa en cuanto al número de docentes pertenecientes al grupo de adultos jóvenes. Esto puede apreciar en la Tabla 6.

Finalmente, de acuerdo con la variable años de experiencia docente, tal y como lo muestra la figura 6, se ha dividido la muestra en tres grupos. Primero, están aquellos profesores que tienen experiencia enseñando entre 1 a 10 años, luego los que tienen entre 11 y 20 años de experiencia; y, por último, los que cuentan con más de 20 años como docentes universitarios. Se encuestaron a 90 docentes del primer grupo, a 43 del segundo; y 50 del último. En el caso de la universidad privada asociativa se encuestaron a 36 docentes del primer grupo, 23 del segundo y 22 del último. Por otro lado, se encuestó a 34 docentes de la universidad privada societaria en el primer grupo, 10 del segundo y 8 del tercero. Por último, en la universidad pública hubo 20 docentes en el primer grupo de años de experiencia, 10 en el segundo y 20 en el último, como se aprecia en la Tabla 6.

Figura 6: Muestra según años de experiencia



A continuación, se analizan los resultados según las dimensiones y cada una de sus variables. Adicionalmente a ello se estudia el nivel de satisfacción de los docentes y la relación entre esta y cada una de las condiciones de trabajo.

En términos generales, la muestra es mayoritariamente masculina, con dedicación a tiempo parcial, entre 46 y 60 años y con un tiempo medio de experiencia laboral de 1 a 10 años.

Si bien no refleja la composición de la población docente actual de las tres universidades estudiadas, de acuerdo a los datos docentes del informe de la SUNEDU (2020), permite recoger las percepciones de los diferentes perfiles docentes que favorecen la diversidad de las respuestas.

1.2. Análisis descriptivo por condiciones de trabajo según las variables estudiadas

En este apartado se analiza la variable de las condiciones de trabajo según las dimensiones que se consideró en la presente investigación, cuya escala es del 1 al 5, donde 1 es muy insatisfecho y 5 muy satisfecho. Tal análisis consistirá en el estudio de las sub variables o ítems que conforman cada dimensión para luego relacionarlo con las variables sociodemográficas descritas anteriormente. Cabe resaltar que algunos ítems presentan afirmaciones con sentido negativo, por lo cual para análisis posteriores se invirtieron los puntajes obtenidos de cada docente encuestado (Salazar, 2015).

1.2.5. Condiciones del ambiente de trabajo

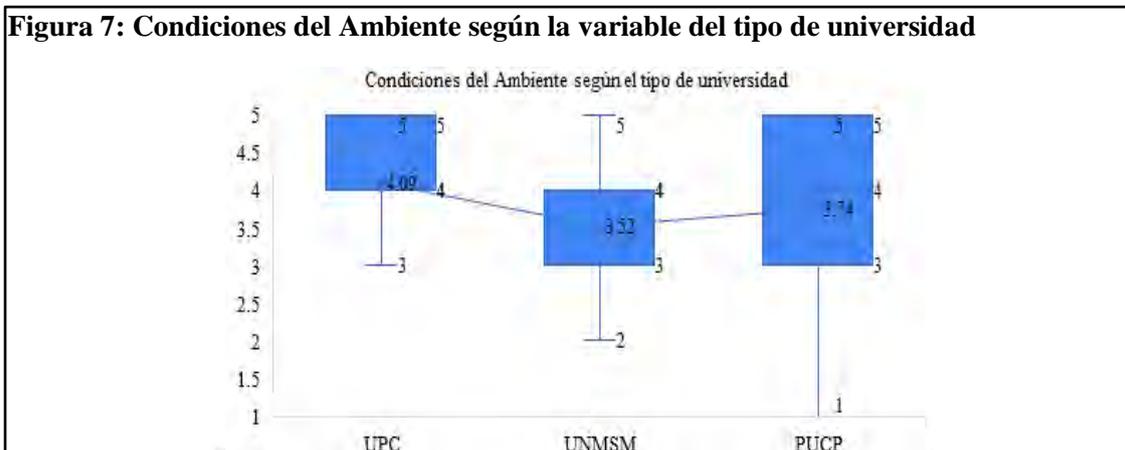
Para la presente condición se analizaron 5 ítems, cuyas variables son: distribución física, ambiente confortable, comodidad del ambiente de trabajo, ambiente físico cómodo y la comodidad para el buen desempeño. A través de una tabla de frecuencias (ver tabla 7) según las puntuaciones de los ítems, destaca la variable ambiente confortable con una mayor cantidad de encuestados que están entre el grupo de satisfechos y muy satisfechos (141 de los 183 encuestados), mientras que la variable con menos cantidad en esos niveles es la comodidad del ambiente de trabajo (90 de los 183 encuestados). Los estadísticos descriptivos, distribución y variabilidad de los resultados de cada ítem se pueden observar en el Anexo F.

Tabla 7. Tabla de frecuencias de las variables de condiciones del ambiente

Variables	Condiciones del ambiente				
	Distribución física	Ambiente confortable	Comodidad del ambiente de trabajo	Ambiente físico cómodo	Comodidad para el buen desempeño
	Frecuencias				
Muy insatisfactorio	3	4	6	4	3
Insatisfactorio	15	10	30	21	21
Indeciso	30	28	57	30	27
Satisfactorio	74	94	72	70	91
Muy satisfactorio	61	47	18	58	41
Total	183	183	183	183	183

Tomando en cuenta la variable del tipo de universidad (según la muestra), la Figura 7 muestra que la universidad privada societaria, representada por la UPC, tiene una media mayor

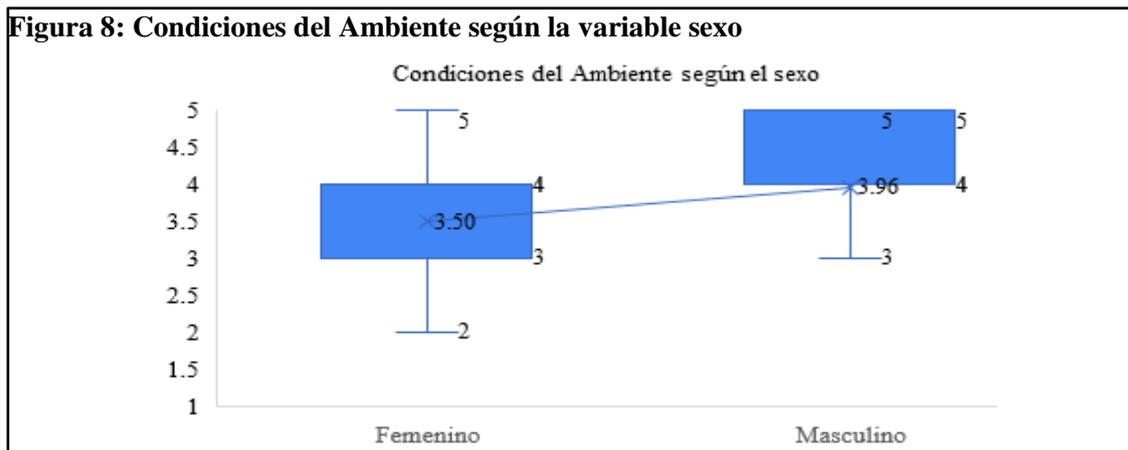
(4.09) en comparación de la universidad privada asociativa (PUCP) con una media de 3.74 y la universidad pública (UNMSM) con 3.52. La figura muestra, además, la variabilidad de los datos según el tipo de universidad; como se observa en la UPC la mayoría de los casos se concentran entre el valor 4 y 5, mientras que en la UNMSM aproximadamente el 50% de sus valores fluctúan entre 3 y 4. PUCP es la universidad que muestra mayor dispersión en sus respuestas, ya que el 50% de los datos fluctúa entre 3 y 5, además que llega a tener valores de 1.



En relación a la variable del tipo de contrato (tiempo completo o parcial / por asignaturas), según la comparación de promedios no se observa una diferencia considerable (dada la muestra); tanto los docentes TPA y TC muestran una media similar (3.81 y 3.75 respectivamente). Lo que sí se puede apreciar es la dispersión entre los datos; por ejemplo, los docentes TPA registran una mayor distribución entre los valores 3 y 5, mientras que en los TC se concentran en los valores 3 y 4. El detalle de estas variables se encuentran en el Anexo G.

Con respecto, a la percepción de satisfacción de acuerdo al sexo de los encuestados, se observa que los promedios entre el sexo masculino y femenino presenta una variación (3.96 y 3.50 respectivamente) que indican posibles diferencias. Además, la figura 8 muestra una importante diferencia respecto a la variabilidad de las respuestas; las mujeres, cerca de un 50% se concentran en el nivel 3 y 4, mientras que los encuestados hombres se mueven entre el nivel 4 y 5. Bajo esta premisa, se puede observar que los docentes del sexo masculino presentan un mayor nivel de satisfacción que las docentes del sexo femenino. En un principio se tenía previsto que no habría diferencia en una variable como el sexo, tomando la premisa que las condiciones de trabajo se imparten en igual condiciones sin distinción. El detalle de las percepciones sobre esta variable se analiza mayor profundidad en la fase cualitativa.

Figura 8: Condiciones del Ambiente según la variable sexo



Respecto a la variable del grupo etario, los estadísticos descriptivos no presentan una diferencia relevante, donde 2 de los 3 grupos formados (“adulto joven” y “adulto mayor”) presentan un promedio de 3.80 y 3.84 respectivamente. El grupo “adulto” se encuentra muy cerca con un promedio de 3.73. Además, la dispersión de los datos nos muestra cierta similitud también, donde en el grupo de adulto joven tiene mayor dispersión (con datos desde el 1 al 5) y los otros 2 grupos con menor dispersión (datos entre el 2 y 5). El detalle de los datos mencionados se aprecia en el Anexo G.

De acuerdo a los años de experiencia sí se pudo observar una diferencia en cuanto al promedio de los grupos, en la cual los docentes de poca experiencia (1 a 10 años) se sienten más satisfechos (con promedio de 3.88) en comparación a los otros grupos (de 11 a 20 años y más de 20 años) con un promedio de 3.68 y 6.69 respectivamente. Cabe resaltar que en el grupo con menor años de experiencia presentan datos más diversos, pues la mayoría de los datos se centran en los valores de 3 y 5, mientras que los otros 2 grupos entre los valores 3 y 4 (ver Anexo G).

1.2.5. Condiciones del empleo

En la presente condición se han considerado 6 variables representados en 6 ítems, definidas como: sueldos bajos, insatisfacción del salario, sueldo aceptable, línea de carrera, cubrir expectativas económicas y el seguro de salud, todas ellas constituidas en base al modelo de la encuesta.

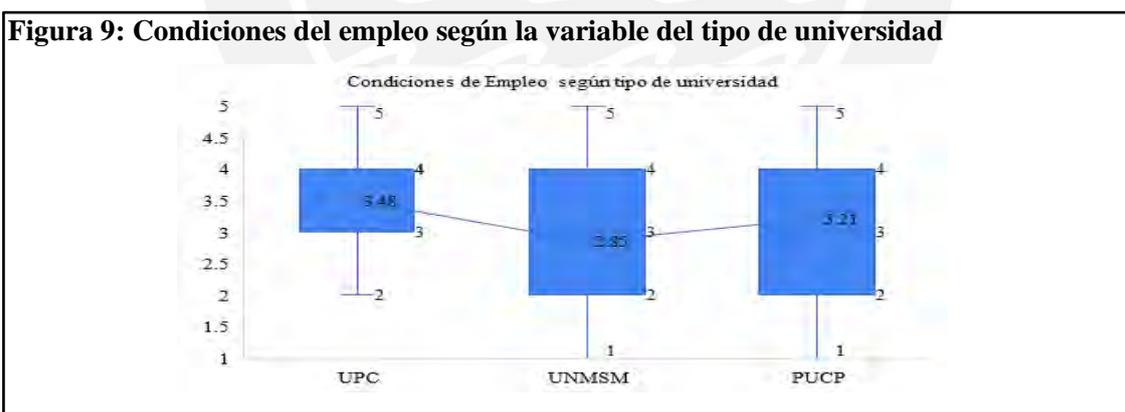
De igual manera, en la tabla 8 se muestra que la variable línea de carrera, que hace referencia a la posibilidad de ascender de puesto en la universidad presenta una mayor cantidad de personas satisfechas (118 de 183 encuestados), mientras que las variables con una mayor cantidad de personas insatisfechas están relacionadas a los sueldos bajos y los seguros de salud (52 y 65 de 183 encuestados respectivamente). Los estadísticos descriptivos, distribución y variabilidad de los resultados de cada ítem se pueden observar en el Anexo H.

Tabla 8: Tabla de frecuencias de las variables de condiciones del empleo

Items	Condiciones del empleo					
	Sueldos bajos	Insatisfacción del salario	Sueldo aceptable	Línea de carrera	Cubrir expectativas económicas	Seguro de Salud
	Frecuencias					
Muy insatisfactorio	29	9	16	5	20	31
Insatisfactorio	65	26	36	30	42	26
Indeciso	37	45	44	30	39	61
Satisfactorio	39	63	66	83	71	41
Muy satisfactorio	13	40	21	35	11	24
Total	183	183	183	183	183	183

Tomando en cuenta el tipo de universidad incluidas en el estudio, la figura 9 nos muestra una considerable diferencia respecto a los promedios estadísticos entre los 3 tipos de universidad. La UPC mantiene el promedio más alto con 3.48, seguida por la PUCP con 3.21 y UNMSM con 2.85. La dispersión de los datos puede explicar esta diferencia, pues en el caso de la UPC, el 50% de los encuestados declararon entre los niveles 3 y 4, además que los datos se distribuyen entre 2 y 5. Para el caso de la PUCP y UNMSM los datos se distribuyen entre los niveles 2 y 4. A pesar de que la estructura de los datos puede ser la misma, de igual forma existe una diferencia entre el promedio de la PUCP y UNMSM. Este análisis confirma el usual problema que afronta las universidades públicas, en relación al salario y demás remuneraciones que tiene el docente, en comparación de las universidades privadas. Los comentarios de los docentes y sus perspectivas sobre esta condición se conocerán con mayor detalle en el análisis cualitativo.

Figura 9: Condiciones del empleo según la variable del tipo de universidad



Respecto al tipo de contrato de los docentes (ver Anexo I), el promedio no muestra una diferencia considerable, donde para el caso de los docentes TPA se tiene 3.16 y para los TC 3.22. De igual manera, el esquema de las cajas no presenta gran diferencia, pues ambas tienen el 50% de los datos entre los valores 2 y 4, además que los datos se encuentran entre los valores 1 y 5. A pesar de que existe una ligera diferencia, se esperaba que esta sea mayor ya que las condiciones de empleo (salario, línea de carrera y seguros de salud) son especiales en cada caso.

En el caso de la variable sexo, se aprecia una ligera diferencia en cuanto a los promedios (3.10 para el sexo femenino y 3.24 para el masculino). En cuanto al esquema de las cajas, ambos grupos tienen el 50% de los datos entre los valores 2 y 4, además que presentan datos desde 1 al 5 (ver Anexo I).

Respecto a grupo etario, es posible observar una diferencia considerable, en cuanto el adulto mayor (de 61 años a más) presenta mayor nivel de satisfacción con un promedio de 3.36, mientras que el grupo adulto y adulto joven tienen 3.11 y 3.18 respectivamente. Esta diferencia se aprecia también en la dispersión de los datos, pues en el grupo adulto mayor los datos se concentran en los valores 3 y 4, mientras que los otros grupos la distribución se da entre 2 y 4 (ver Anexo I).

En cuanto a la variable de años de experiencia (ver Anexo I) no se aprecia una diferencia considerable en cuanto a los años de experiencia, donde el grupo de menos experiencia (1 a 10 años) presenta un promedio de 3.16, el grupo de 11 a 20 años tiene 3.15 y con una pequeña diferencia los de más de 20 años presentan 3.27. La dispersión en los 3 grupos es igual, donde existe dispersión de datos, ya que se encuentra entre los niveles 2 y 4.

1.2.5. Condiciones sociales

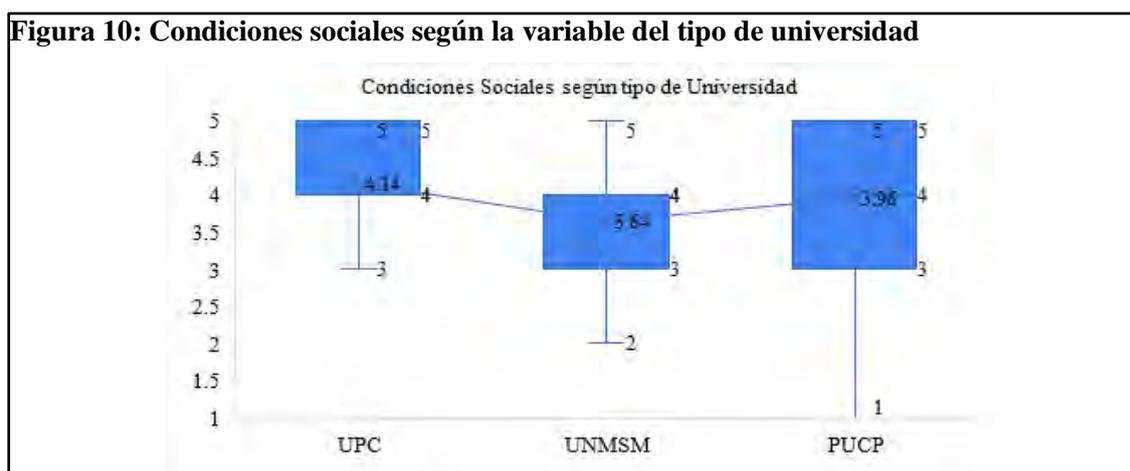
Para la investigación, se estudia 5 variables representados en 5 ítems, los cuales son: buen clima laboral, tomar distancia, relación favorable con el jefe, aburrimiento por el trabajo compartido y la valoración del jefe al esfuerzo. Dentro de esta condición, la tabla 9 muestra que la variable del aburrimiento por el trabajo compartido es aquella que presenta mayor cantidad de profesores que expresan su desacuerdo, es decir, los docentes ven satisfactorio el compartir el trabajo con sus colegas (155 de 183 docentes). Sin embargo, la variable con menor cantidad de docentes satisfechos es aquella referida a la relación favorable que tienen con sus jefes (109 de 183 docentes). Los estadísticos descriptivos, distribución y variabilidad de los resultados de cada ítem se pueden observar en el Anexo J.

Tabla 9: Tabla de frecuencias de las variables de condiciones sociales

Ítems	Condiciones sociales				
	Clima laboral	Tomar distancia	Relación favorable con el jefe	Aburrimiento por el trabajo compartido	Valoración del jefe al esfuerzo
			Frecuencias		
Muy insatisfactorio	3	4	11	4	5
Insatisfactorio	13	14	22	10	16
Indeciso	28	22	41	14	29
Satisfactorio	86	70	66	73	88
Muy satisfactorio	53	73	43	82	45
Total	183	183	183	183	183

Respecto al tipo de universidad, la figura 10 nos muestra una considerable diferencia respecto a los promedios estadísticos entre los 3 tipos de universidad. La UPC sigue teniendo el promedio más alto con 4.14, seguida por la PUCP con 3.96 y UNMSM con 3.64. La dispersión de los datos muestra tal diferencia, pues en el caso de UPC, en esta condición concentra el 50% de los datos entre los niveles 4 y 5, constituyendo un perfil de gran nivel de satisfacción, además que los datos se distribuyen entre 3 y 5. Para el caso de la PUCP, los datos se distribuyen entre 3 y 5, además que tiene datos que van desde el 1 al 5. En tanto la UNMSM concentra sus datos entre los valores 3 y 4, manteniendo un perfil entre indeciso y satisfactorio.

Figura 10: Condiciones sociales según la variable del tipo de universidad



En tanto al tipo de contrato no se aprecia una diferencia considerable, dado que los datos de los docentes TPA presentan un promedio de 3.94, mientras que los TC presentan 3.90. Adicionalmente, el 50% de los datos en ambos grupos de datos se encuentra entre 3 y 5, manteniendo un perfil de indeciso-muy satisfactorio (ver Anexo K).

Respecto a la variable del sexo (ver Anexo K), se aprecia una ligera diferencia en cuanto al promedio de datos que obtuvo el sexo masculino (3.98) y el sexo femenino (3.83). En tanto a la distribución de los datos, el grupo del sexo masculino concentra sus datos entre el nivel 4 y 5, mientras que el del sexo femenino es desde 3 y 4. De igual manera, no se había mapeado una diferencia en los datos de ambos sexos, sin embargo, los números y dispersión señalan una leve diferencia. De la misma forma sucede con la variable del grupo etario (ver Anexo K), pues no se ha encontrado una diferencia importante entre los promedios del grupo adulto joven (3.99), adulto (3.83) y adulto mayor (3.99), ello se sustenta en la distribución de los datos de cada grupo, donde el primero señalado concentra sus datos entre los niveles 4 y 5, el segundo grupo se dispersa entre 3 y 5, y el tercero entre 4 y 5. De igual forma, a pesar que existe una ligera diferencia se aprecia que los 3 grupos se encuentran cerca de mantener un perfil de satisfacción en esta condición.

En cuanto a la variable de años de experiencia (ver Anexo K) tampoco se aprecia una diferencia considerable, donde el grupo de menos experiencia (1 a 10 años) presenta un promedio

de 3.95, el grupo de 11 a 20 años tiene 3.99 y los de más de 20 años presentan 3.83. Sin embargo, la dispersión de los datos muestra una diferencia en los 3 grupos. En el caso del grupo de menos experiencia, el 50% de datos se dispersan entre 3 y 5, en el segundo grupo se centran entre los valores 4 y 5, y por último los de más experiencia entre 3 y 4. Con ello se puede apreciar que el segundo grupo mantiene un perfil de docentes encuestados entre satisfechos y muy satisfechos.

1.2.5. Condiciones referidas a las herramientas de trabajo

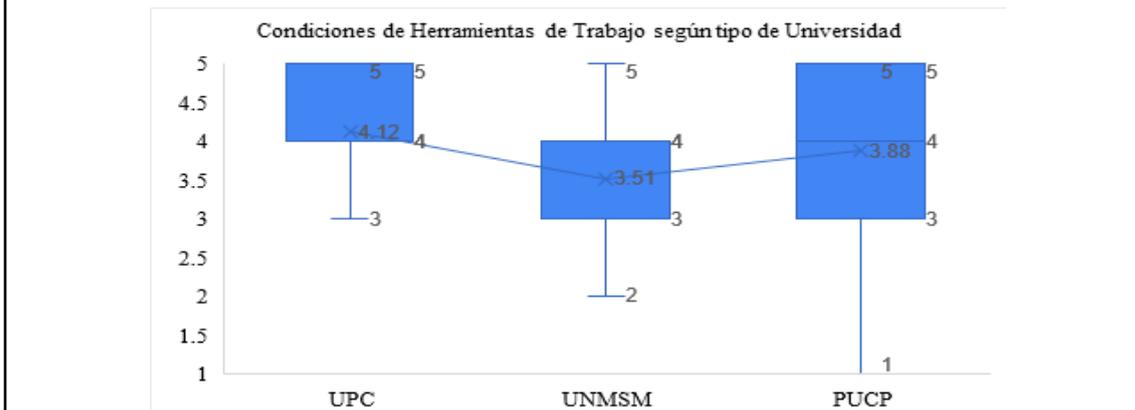
Esta condición resultó ser una de las más importantes en el contexto de la pandemia, ya que el desarrollo de clases virtuales conlleva tener el equipamiento de trabajo necesario para que el docente pueda desenvolverse de la mejor manera posible. Dicho ello, se hizo conveniente analizar esta condición en 3 variables representadas en 3 ítems, las cuales son: el equipamiento compuesto por el equipo de cómputo, silla ergonómica y escritorio; la conexión de internet y el software que los docentes utilizan para realizar sus labores. La tabla de frecuencias (ver tabla 10) nos muestra que la cantidad de docentes que se ubican en el nivel satisfactorio y muy satisfactorio son muy parecidas, con una leve diferencia que indica que la conexión es la menos satisfactoria (134 de 183 docentes) y el equipamiento con el equipo de cómputo, silla ergonómica y escritorio es la de mayor satisfacción (138 de 183 docentes). Los estadísticos descriptivos, distribución y variabilidad de los resultados de cada ítem se pueden observar en el Anexo L.

Tabla 10: Tabla de frecuencias de las variables de las condiciones de herramientas de trabajo

Condiciones de herramientas de trabajo			
Ítems	Equipo de cómputo, silla ergonómica, escritorio	Conexión a internet	Software
	Frecuencias		
Muy insatisfactorio	5	4	4
Insatisfactorio	24	29	13
Indeciso	16	16	31
Satisfactorio	90	87	81
Muy satisfactorio	48	47	54
Total	183	183	183

Respecto al tipo de universidad, la figura 11 muestra una diferencia considerable respecto a los promedios de cada grupo, tal es el caso que la UPC tiene 4.12, PUCP 3.88 y UNMSM 3.51. Se aprecia que la universidad privada societaria se encuentra en un nivel satisfactorio, la privada asociativa entre un nivel indeciso-satisfactorio y la universidad pública en un nivel indeciso. Todo ello se visualiza en la dispersión de los datos, donde el grupo de la UPC concentra sus datos entre los valores 4 y 5, UNMSM entre los valores 3 y 4, y en la PUCP valores se dispersan entre 3 y 5.

Figura 11: Condiciones de las herramientas de trabajo según la variable del tipo de universidad



Respecto al tipo de contrato (ver Anexo M) se aprecia una ligera diferencia en cuanto a los promedios de los grupos de docentes TPA y TC, donde el primero presenta 3.80 y el segundo 3.89. La dispersión de los datos también es diferente, donde el primer grupo (TPA) dispersa sus datos entre 3 y 5, además que los datos fluctúan entre 1 al 5, mientras que el segundo grupo (TC) concentran sus datos entre 4 y 5, además que fluctúan entre 3 y 5. A pesar que los promedios no muestran diferencia considerable, la dispersión de los datos indican que los TC concentran más datos en los altos niveles de satisfacción que los docentes TPA.

Con respecto al sexo (ver Anexo M) si se aprecia una diferencia a considerar, dado que el sexo masculino presenta un promedio de 3.94 y el femenino 3.69. Ello se acentúa de mayor manera en la dispersión de los datos, pues los datos del sexo masculino se centran en los niveles 4 y 5, mientras que en el sexo femenino se centran en 3 y 4. Todo ello hace alusión a que los docentes del sexo masculino tienen un mayor nivel de satisfacción que los docentes de sexo femenino.

En tanto al grupo etario (ver Anexo M), se aprecia una diferencia donde el grupo de adultos mayores (mayor o igual a 61 años) marca distancia al tener un mayor promedio (4.01), respecto a los otros 2 grupos (grupo adulto con promedio de 3.79 y grupo de adulto joven con 3.82). La dispersión de los datos sustenta tal diferencia, donde los datos del grupo de adultos mayores se concentran entre los niveles 4 y 5, mientras que el grupo adulto concentra sus datos entre 3.5 y 4; por último, el grupo de adulto joven dispersa sus datos sus datos del 3 al 5. Lo particular es que este último presenta una mayor dispersión, donde los datos fluctúan entre 1 al 5, lo cual era de esperarse ya que los más jóvenes han buscado más herramientas al momento de dar clases virtuales. De igual manera, respecto a los años de experiencia (ver Anexo M) el grupo de menos años (1 a 10) marca una leve distancia de los demás grupos con el promedio más bajo (3.79), además que cuenta con una mayor dispersión de datos, las cuales se concentran entre los

niveles 3 al 5 y fluctúan entre 1 al 5. Algo en especial es que los de alta experiencia concentran sus datos en el nivel 4, es decir, en un nivel de satisfacción.

1.2.5. Condiciones de la tarea

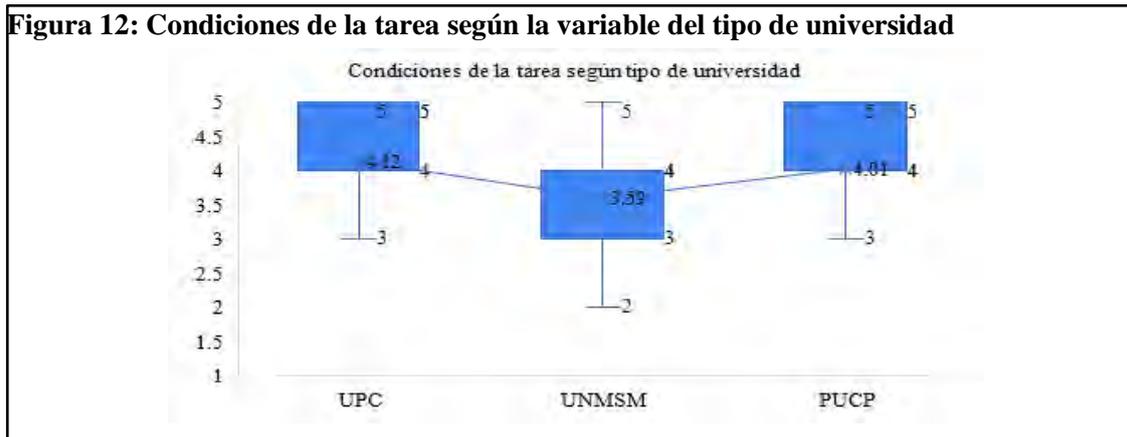
En la presente condición se ha considerado 7 variables representados en 7 ítems, estas son: labor útil, sensación de explotación, disgusto del horario, incomodidad con el horario, limitación del trabajo, capacitaciones y apoyo de la universidad. A través de la tabla de frecuencias (ver Tabla 11), podemos observar que la variable de limitación del trabajo destaca entre las demás como la variable con mayor cantidad de docentes que se ubican entre el nivel muy insatisfecho e insatisfecho (86 de 183 docentes). Tal variable se relaciona con el hecho que las universidades no reconocen las horas extras que demandan sus actividades de trabajo, lo cual en contexto de pandemia se ha podido incrementar. Con respecto a otras variables, los docentes se sienten muy satisfechos con la labor que realizan es útil (175 de 183 docentes). Los estadísticos descriptivos, distribución y variabilidad de los resultados de cada ítem se pueden observar en el Anexo N.

Tabla 11: Tabla de frecuencias de las variables de las condiciones de la tarea

Ítems	Condiciones de la tarea						
	Labor útil	Sensación de explotación	Disgusto con el horario	Incomodidad con el horario	Limitación del trabajo	Capacitaciones	Apoyo de la universidad
	Frecuencias						
Muy insatisfactorio	4	6	5	2	23	4	3
Insatisfactorio	1	14	7	21	63	16	27
Indeciso	3	24	17	16	36	24	26
Satisfactorio	49	65	66	73	36	78	82
Muy satisfactorio	126	74	88	71	25	61	45
Total	183	183	183	183	183	183	183

Respecto a la variable del tipo de universidad, la Figura 12 muestra que las universidades privadas marcan diferencias con la universidad pública, en tanto que la privada societaria (UPC) mantiene un promedio de 4.12, la privada asociativa (PUCP) con promedio de 4.01 y la pública (UNMSM) con 3.59. La variabilidad de los datos también muestra tal diferencia, en tanto que la concentración de datos de las universidades privadas están entre los niveles 4 y 5, mientras que la universidad pública entre 3 y 4.

Figura 12: Condiciones de la tarea según la variable del tipo de universidad



Respecto al tipo de contrato (ver Anexo Ñ), tanto los promedios y la dispersión de los datos son prácticamente iguales, dado que ambos promedios son de 3.93 y sus datos se concentran entre 3 y 4. Debido a que esta condición se relaciona con las labores docentes, se esperaba que no hubiera diferencias en esta variable. En tanto a la variable sexo (ver Anexo Ñ), tampoco se aprecia una variable considerable, si bien es cierto que los promedios son diferentes (3.85 en el caso del grupo femenino y 3.97 en el caso masculino) la dispersión de datos de ambos grupos es iguales (muestran dispersión, donde el 50 % de datos se encuentran entre los valores 3 y 5).

En relación con el grupo etario (ver Anexo Ñ), se aprecia una ligera diferencia entre el grupo de adultos mayores (promedio de 4.05) en comparación de los otros 2 grupos (adulto joven con 3.93 y adulto con 3.86). La dispersión de datos también contrasta esta diferencia, pues el primer grupo mencionado concentra sus datos entre los niveles 4 y 5, mientras los otros 2 grupos se dispersan entre 3 y 5. En cuanto a los años de experiencia (ver Anexo Ñ), los promedios y dispersión de datos son bastantes parecidos, tal es el caso del grupo de 1 a 10 años tienen un promedio de 3.91, los de 11 a 20 años 3.95 y los de más de 20 años 3.93; en tanto a la dispersión de datos, los 3 grupos van desde 3 a 5.

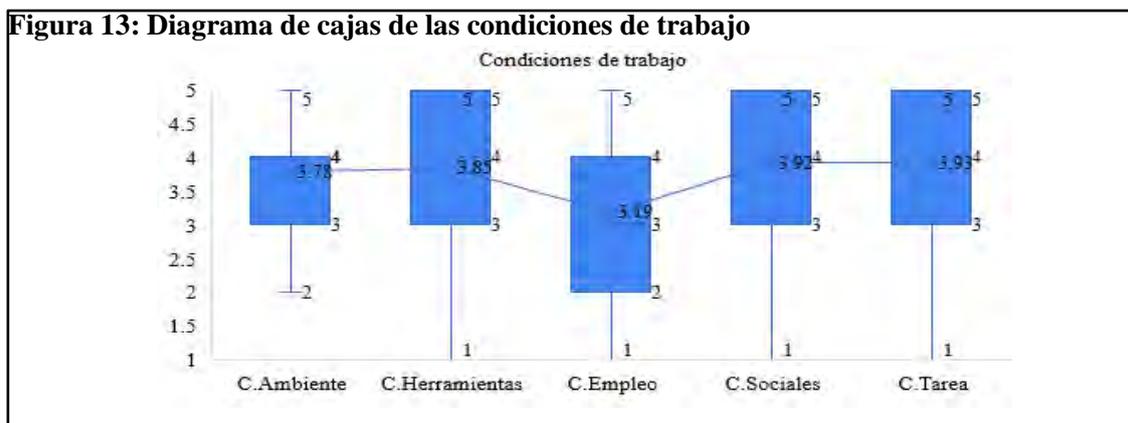
Hasta el momento se ha presentado el estudio de las variables sociodemográficas en cada una de las condiciones de trabajo, un resumen de ello se aprecia en la Tabla 12.

Tabla 12. Promedios de las variables demográficas según las condiciones de trabajo

Variables sociodemográficas		Promedios de condiciones de trabajo				
		Ambiente	Empleo	Social	Herramientas	Tarea
Tipo de universidad	Privada Societaria	4.09	3.48	4.14	4.12	4.12
	Privada Asociativa	3.74	3.21	3.96	3.88	4.01
	Pública	3.52	2.85	3.64	3.51	3.59
Sexo	Femenino	3.96	3.24	3.98	3.94	3.97
	Masculino	3.50	3.10	3.83	3.69	3.85
Tipo de contrato	TC	3.75	3.22	3.90	3.89	3.93
	TPA	3.81	3.16	3.94	3.80	3.93
Grupo etario	Adulto joven (27-45)	3.80	3.18	3.99	3.82	3.93
	Adulto (46-60)	3.73	3.11	3.83	3.79	3.86
	Adulto mayor (>61)	3.84	3.36	3.99	4.01	4.05
Años de experiencia	1 a 10	3.88	3.16	3.95	3.79	3.91
	11 a 20	3.68	3.15	3.99	3.94	3.95
	>20	3.69	3.27	3.83	3.87	3.93

En el análisis de las condiciones, se pudo apreciar que tanto las condiciones de tarea como las sociales presentan mayores niveles de satisfacción en los docentes universitarios, mientras que las condiciones de empleo generan menos satisfacción. En la figura 13 nos muestra la dispersión de todas las variables de cada condición, donde las de tarea y social dispersan sus datos entre 3 y 5, mientras que la de empleo entre 2 y 4.

Figura 13: Diagrama de cajas de las condiciones de trabajo



Tomando en cuenta el tipo de universidad, se puede observar que existe una tendencia en todas las condiciones estudiadas: la universidad privada societaria (UPC) presenta mayores niveles de satisfacción, seguida por la universidad privada asociativa (PUCP) y por último la universidad nacional (UNMSM). Individualmente, los docentes de la UPC presentan mayor satisfacción en las condiciones sociales, herramientas y de la tarea, en la PUCP resaltan las condiciones de la tarea y sociales, mientras que en San Marcos (con un promedio bajo) en las condiciones sociales (ver Tabla 12).

Respecto al tipo de contrato, de tiempo completo o de tiempo por asignatura, los promedios no muestran diferencias en la percepción sobre las condiciones, pues ambos presentan mayores niveles de satisfacción en las condiciones sociales y de la tarea. Por el contrario, en ambos grupos las condiciones de empleo son percibidas con menores grados de satisfacción, con mayor diferencia en los docentes TPA que TC. Una condición que puede marcar una diferencia considerable son las herramientas de trabajo, donde los docentes TC presentan mayor promedio de satisfacción que los TPA (ver Tabla 12).

En tanto la variable sexo, las docentes del sexo femenino presentan menos satisfacción que los docentes del sexo masculino en todas las condiciones de trabajo. Es necesario afirmar que los docentes masculinos presentan mayor promedio, y, por lo tanto, mayor satisfacción en las condiciones sociales, de tarea y ambientales, mientras que en el sexo femenino resaltan con mayor promedio las condiciones de la tarea y sociales (ver Tabla 12).

Con la variable del grupo etario, se puede establecer que en algunas de las condiciones (empleo, herramientas y de tarea) el grupo de adultos mayores marcan cierta distancia de los otros grupos que presentan mayores niveles de satisfacción. Individualmente, los docentes del grupo de adultos jóvenes presentan mayor satisfacción en la condición social, mientras que el grupo de adultos y adultos mayores muestran mayor satisfacción en las condiciones de la tarea (ver tabla 12)

Respecto a la variable de años de experiencia, se marca diferencias en cada condición. Por ejemplo, en las condiciones ambientales los de menos años de experiencia presentan mayores niveles de satisfacción, pero en las condiciones de empleo presentan los menores y los que tienen más años de experiencia logran tener mayor nivel. Individualmente, del grupo de 1 a 10 años de experiencia resalta las condiciones sociales y de tarea, de 11 a 20 las condiciones sociales, tarea y la de herramientas; por último, de 21 a 30 años resaltan las condiciones de tarea y de herramientas (ver Tabla 12).

1.3. Análisis de la satisfacción laboral por tipo de universidad, tipo de contrato y sexo de los docentes

Para la variable de satisfacción laboral, dado que tenemos como objetivo en la investigación realizar un análisis comparativo y determinar si existe una diferencia significativa según el tipo de universidad, tipo de contrato o sexo de los docentes, se ha aplicado la prueba paramétrica ANOVA. Esta prueba se utiliza ya que permite conocer si existe significancia entre las medias de 2 o más grupos, además si se desea conocer cuáles son las medias que son significativamente distintas, se realiza una prueba post hoc (posterior a la ANOVA) llamada prueba Tukey (Hernández et al., 2014). Si bien la literatura científica detalla que para utilizar esta prueba se deben realizar pruebas para determinar la normalidad y homocedasticidad de los datos, Santos (2013) señala que estas no serían restrictivas para la realización de la prueba. Es necesario recalcar que en este apartado se utilizará la escala de satisfacción de Sonia Palma (2005), el cual evalúa otros factores aparte de las condiciones laborales.

Respecto al tipo de universidad, la Tabla 13 nos muestra el ANOVA del factor, en la cual se cuenta con la siguiente hipótesis:

Ho: las medias de los 3 grupos son iguales

H1: algunas de las medias son distintas

A un nivel de significancia de 0.05, se establece que el p valor es .000 (menor a 0.05), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que al menos algunas de las medias son diferentes.

Tabla 13. ANOVA de satisfacción laboral dado el tipo de universidad

ANOVA de un factor					
	Suma Satisfacción				
	Suma de cuadrado	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	3644.24	2	1822.12	11.978	.000
Intra-grupos	27382.088	180	152.123		
Total	31026.328	182			

Respecto a la prueba Tukey (ver Tabla 14), a un nivel de significancia de 0.05, se aprecia que la diferencia es significativa cuando comparamos a la universidad privada societaria con la universidad pública y al comparar la universidad privada asociativa con la pública, es decir, es significativa cuando comparamos las universidades privadas con la pública. No es significativa cuando comparamos la universidad privada societaria con la asociativa.

Tabla 14. Prueba Tukey dado el tipo de universidad

Comparaciones múltiples						
Variable deper Suma Satisfacción						
HSD de Tukey						
(I) universidad		Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	95%	
					Límite inferior	Límite superior
UPC	UNMSM	11,765	2.443	0.000	5.99	17.54
	PUCP	4.162	2.192	0.142	-1.02	9.34
UNMSM	UPC	-11,765	2.443	0.000	-17.54	-5.99
	PUCP	-7,602	2.218	0.002	-12.84	-2.36
PUCP	UPC	-4.162	2.192	0.142	-9.34	1.02
	UNMSM	7,602	2.218	0.002	2.36	12.84

Nota: La diferencia de medias es significativa al nivel 0.05.

Respecto a la variable del tipo de contrato, la Tabla 15 nos muestra el ANOVA del factor, en la cual se cuenta con las mismas hipótesis del primer caso. Cabe resaltar que al comparar 2 grupos se pudo hacer la t de student, pero por un tema de practicidad se siguió utilizando ANOVA.

A un nivel de significancia de 0.05, se establece que el p valor es .646 (mayor a 0.05), por lo tanto, se acepta la hipótesis nula $H_0=$ y se concluye que las medias son iguales. Esto sorprende en gran medida debido a que se esperaba que los resultados sean diferentes, dado que las condiciones para los docentes TC y TPA son distintas.

Tabla 15. ANOVA de satisfacción laboral dado el tipo de contrato de docentes

ANOVA DE UN FACTOR						
Suma Satisfacción						
	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
Inter-grupos	36.168	1	36.168	0.211	0.646	
Intra-grupos	30990.16	181	171.216			
Total	31026.328	182				

Por último, para la variable sexo, la tabla 16 nos muestra el ANOVA del factor, en la cual se cuenta con las mismas hipótesis de los casos anteriores. A un nivel de significancia de 0.05, el p valor es 0.04, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta que las medias son significativas. De igual manera, este análisis sorprende dado que las condiciones de trabajo (es un contexto de igualdad) deberían ser iguales a todos los docentes.

Tabla 16: ANOVA de satisfacción laboral dado el sexo del docente

ANOVA de un factor					
Suma Satisfaccion	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	1410,898	1	1410,898	8,623	,004
Intra-grupos	29615,430	181	163,621		
Total	31026,328	182			

El análisis de satisfacción laboral, mediante la estadística descriptiva y las pruebas ANOVA y Tukey, ha permitido encontrar información importante respecto de las variables, tipo de contrato y sexo, donde la primera no marca una diferencia significativa, mientras que el sexo si resulta ser una variable significativa en la muestra de docentes encuestados. Por otro lado, se esperaba que la satisfacción de los docentes de universidad privadas y públicas sean diferentes, pues muy aparte de las condiciones, son organizaciones totalmente distintas. Estos resultados serán explicados con mayor profundidad en el análisis cualitativo.

1.4. Análisis inferencial

Para la presente investigación se decidió aplicar el coeficiente de correlación de Spearman, debido a que este se utiliza para evaluar relaciones entre variables ordinales, como lo son las estudiadas (Hernández et al., 2014). Todo ello con la finalidad de establecer el nivel de significancia y grado de relación entre la variable de satisfacción laboral con cada una de las condiciones laborales. Para la presente investigación se han considerado las siguientes hipótesis:

Ho: No existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y cada una de las condiciones de trabajo.

H1: Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y cada una de las condiciones de trabajo.

Al aplicar el método de correlación de Spearman con la satisfacción laboral de la muestra de docentes y con cada una de las condiciones es posible observar que el valor de p es de 0.000 siendo menor de 0.05, como se muestra en la tabla 17, lo que indica que toda hipótesis nula (Ho) es descartada y se valida, en todos los casos, la hipótesis alterna (H1).

Tabla 17: Análisis de Rho Spearman (Satisfacción laboral y condiciones de trabajo)

		Condición del ambiente	Condición del empleo	Condiciones Sociales	Condición herramientas de trabajo	Condiciones de la tarea
Satisfacción laboral	Rho de Spearman	,763*	,736*	,680*	,671*	,878*
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000

Nota (*): La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

El valor de los coeficientes del Rho de Spearman puede ir de -1 a +1. Si los resultados se aproximan al primero de estos significa que existe una correlación muy fuerte negativa, si se acercan a +1 quiere decir que también existe una correlación fuerte, pero en este caso positiva; y finalmente si el resultado se aproxima al 0 significa que no existe una correlación entre las variables (Hernández et al., 2014).

En el caso de la presente investigación se puede observar que las condiciones de la tarea cuentan con un Rho de Spearman de 0.878, por ende, se entiende que existe una correlación positiva muy fuerte entre la variable de satisfacción laboral y esta condición. Por otro lado, tenemos las condiciones del ambiente y las condiciones del empleo las cuales tienen un Rho de Spearman de 0.763 y 0.736 respectivamente, lo que quiere decir que también existe una correlación positiva fuerte entre satisfacción laboral y estas dos condiciones. Por último, las condiciones de herramientas de trabajo y las condiciones sociales son aquellas que cuentan con un menor Rho de Spearman en comparación a las otras; sin embargo, no dejan de tener una correlación positiva con la satisfacción laboral; sin embargo, esta no es tan fuerte como las anteriores.

2. Hallazgos y discusión del análisis cualitativo

En el presente apartado, se presenta un análisis de los hallazgos obtenidos de las entrevistas con docentes de tres universidades distintas. Se realizaron un total de 7 entrevistas vía zoom con una duración aproximada de 45 minutos por entrevista; participaron 3 docentes de la universidad privada asociativa, 2 de la privada societaria y 2 de la universidad pública. De los 7 entrevistados, 5 son varones y 2 mujeres; 4 de ellos con un tipo de contrato a tiempo parcial y 3 a tiempo completo. Se puede observar la distribución de estos datos en la Tabla 18.

Tabla 18: Distribución de la muestra de las entrevistas

Variables sociodemográficas		PUCP	UPC	UNMSM
Sexo	Femenino	1	1	0
	Masculino	2	1	2
Tipo de contrato	TPA	1	2	1
	TC	2	0	1
Grupo etario	Adulto joven (27-45)	1	0	0
	Adulto (46-60)	1	2	2
	Adulto mayor (>=61)	1	0	0
Años de experiencia	1-10	2	2	0
	11-20	1	0	0
	>20	0	0	2

Es preciso recordar, que para la realización de esta fase cualitativa existieron limitaciones de tiempo y accesibilidad debido a la misma coyuntura actual, pues los docentes convocados a participar contaban con poca disponibilidad para brindarnos las entrevistas debido a la carga de trabajo de cierre de año lectivo en modalidad virtual. Es por ello que se obtuvo una tasa de respuesta baja con respecto al número inicial esperado, entre 5 y 10 por universidad. A pesar de ello, las entrevistas han permitido recoger información relevante para la investigación, pues permiten una mejor interpretación de los resultados de la fase 1 y, sobre todo, porque han permitido identificar temas emergentes importantes que no se habían considerado al inicio del estudio.

2.1. Percepciones generales sobre los resultados preliminares de las entrevistas

La entrevista semiestructurada que se les realizó a los docentes universitarios consta en el Anexo D. Esta cuenta con 10 preguntas referidas a sus percepciones generales y a los resultados obtenidos de la fase 1. Para el análisis de las entrevistas, se utilizó el análisis temático de texto (Kruckartz, 2014). Los temas estaban definidos por el marco de análisis y los resultados de la encuesta, y los elementos temáticos son resultado del procesamiento de los textos en una matriz de Excel, que permite organizar y categorizar las percepciones y opiniones de los entrevistados, e identificar temas emergentes. A continuación, se presentan los hallazgos por los siguientes elementos temáticos (tabla 19).

Tabla 19: Elementos temáticos

Condición	Variables	Ítem	Elementos temáticos
Condición del ambiente	Distribución física, ambiente confortable, comodidad del ambiente de trabajo, ambiente físico cómodo, comodidad para el buen desempeño.	2, 8	Aspectos generacionales Espacio de trabajo
Condición del empleo	Sueldos bajos, insatisfacción del salario, sueldo aceptable, línea de carrera, cubrir expectativas económicas	5, 6, 7, 8	Remuneraciones Acceso a seguro de salud Línea de carrera Percepciones relacionadas al sexo Aspectos generacionales
Condiciones sociales	Clima laboral, tomar distancia, relación favorable con el jefe, Aburrimiento por el trabajo compartido y valoración del jefe al esfuerzo.	1, 3	Relación entre pares docentes
Herramientas de trabajo	Equipo de cómputo, silla ergonómica, escritorio, conexión a internet, software	2, 5	Equipo para dictado de clases Percepciones de los tipos de contrato
Condiciones de la tarea	Labor útil, sensación de explotación, disgusto con el horario, incomodidad con el horario, limitación del trabajo, capacitaciones, apoyo de la universidad	1, 4	Acceso a Capacitaciones Sentido de Vocación Apoyo al docente Percepciones de los tipos de contrato

En primer lugar, tenemos el elemento temático de *apoyo al docente*. Al respecto los docentes de la universidad privada societaria señalan que han recibido acompañamiento durante esta pandemia por parte de sus pares y coordinadores de la carrera al igual que los docentes de la universidad privada asociativa. Sin embargo, observó diferencia con los docentes de la universidad pública, ya que ellos mismos, que han tenido la oportunidad de trabajar en universidades privadas también, reconocen que el apoyo no es el mismo como se evidencia en la siguiente frase: “Yo he tenido la oportunidad de trabajar en universidad del Estado y en una universidad privada y veo el nivel de gestión, que es totalmente distinto. Hay más apoyo, en las universidades privadas hay más apoyo” (PC, comunicación personal, 8 de febrero del 2021).

Por otro lado, la siguiente categoría que se identificó fue el *acceso a capacitaciones*. Los docentes entrevistados señalaron que la universidad donde trabajan les ha brindado capacitaciones antes y durante la pandemia. Tras esta situación, principalmente los docentes de la UPC y de la PUCP especifican que las capacitaciones que se han recibido, durante esta nueva modalidad, los han ayudado a poder aprender a utilizar mejor las herramientas y plataformas virtuales. Así mismo, estas capacitaciones han permitido diseñar y realizar las clases de una manera más lúdica

de tal manera de mantener enfocados a los estudiantes. Ello puede verse reflejado en la siguiente frase:

Las capacitaciones han sido también en este tema porque ok, los cursos han seguido siendo los mismos a los que nosotros estamos dictando, pero obviamente es completamente diferente la enseñanza a través de una de una herramienta virtual y hemos tenido muchos cursos de capacitaciones referidos a ellos. Los temas de atención de cómo hacer para no perdernos la atención del alumno, como hacerlo un poco más lúdico (LS, comunicación personal, 31 de enero del 2021).

El siguiente elemento temático es el *espacio de trabajo*, el cual ha cambiado a raíz de la pandemia. Los docentes mencionaron que fue necesario encontrar un espacio en sus hogares donde puedan dictar sus clases. En el caso de algunos docentes TPA ello es más cómodo, debido que en la universidad no tenían un lugar privado para poder trabajar:

Para un profesor a tiempo parcial que no tiene una oficina establecida y, por lo tanto, digamos hasta cierto punto, también a veces una necesidad de privacidad no existe, entonces uno va a la sala de profesores. En un ambiente en el cual hay mucha gente que no necesariamente respeta el silencio [...] La pandemia ha dado, digamos, elementos positivos y elementos negativos. Trabajar en mi casa y yo ahorita estoy sentado en la biblioteca de mi casa. trabajo acá, me siento cómodo (BC, comunicación personal, 5 de febrero del 2021).

Asimismo, los docentes coincidieron en que lo que había logrado la virtualidad es romper con las brechas geográficas, ya que ahora no es necesario moverse a ningún lado para realizar sus clases. Los más beneficiados son los docentes TPA de la universidad privada societaria, ya que ellos indican que antes tenían que irse de una sede a otra para dictar sus clases y hoy en día tienen en las sesiones a alumnos de distintas sedes:

La UPC tiene varias sedes. Y claro, ahora con las clases virtuales se pueden juntar todas las sedes en una sola sección. Entonces antes yo tenía que trasladarme de San Isidro a San Miguel para dictar en dos secciones diferentes (JR, comunicación personal, 4 de febrero del 2021).

Otro elemento temático es la *relación entre pares docentes* y en esta también se encontraron respuestas muy diferentes entre los profesores de las universidades privadas y los de

la universidad pública. Tanto los docentes de la UPC y la PUCP, están de acuerdo en que existe un buen clima laboral, ya que existe un apoyo y colaboración entre los docentes y sus autoridades.

Además, sostienen que el contexto de pandemia ha cambiado la forma en cómo se relacionaban con sus pares y autoridades, pero con el tiempo se ha encontrado la manera y los espacios para poder compartir. “Si bien hubiera sido distinto al inicio por cómo afectó la pandemia esta interacción social que era muy valorada por los docentes yo creo que los profesores hemos encontrado espacios en los cuales continuar compartiendo” (MC, comunicación personal, 10 de febrero del 2021).

Al momento de comparar estos dos tipos de universidades con la pública se halló una gran diferencia, inclusive los mismos profesores las universidades privadas podían notarlo:

No he sido nunca docente de una universidad nacional, pero si he sido estudiante de una universidad nacional y si siento que las autoridades ahí se manejan de manera diferente, quizás no haya tanta parte de relación entre pares. Una relación colaborativa. Creo que para las universidades privadas eso juega mayor, mayor eh, un papel más importante de lo que pueda jugar en las universidades estatales (LS, comunicación personal, 31 de enero del 2021).

Las entrevistas de la universidad pública mostraron percepciones diferentes respecto de este elemento. Los mismos docentes de la UNMSM indicaron que ellos se consideraban colaboradores y amigables e intentan ayudar siempre a los nuevos docentes que puedan ingresar; sin embargo, no siempre reciben un buen trato por parte de sus superiores o de otros colegas llegando a decir que pueden sentirse marginados y relacionan este trato específicamente con el contexto político que existe en la universidad:

Un clima laboral es el entorno donde el docente se va a desempeñar. Entonces con respecto a ello, yo considero igualito, que el contexto político influye mucho en esta satisfacción. Aun cuando somos personas y te respeto todo, pero ahí la marginación implícita que te dan, te da (...) después los pares no, si no están en grupo A B el que gobierne también tiene un problema complicado el clima laboral ya, hasta te pueden marginar un poco, no te promocionan, y eso es así, es crítico y yo lo he vivido cuando he sido decano, y sé cómo se manejan las cosas (PC, comunicación personal, 8 de febrero del 2021).

Por otra parte, se tiene el elemento de *remuneraciones* y todos los docentes coincidieron en que ello puede llegar a ser muy importante para aquellos docentes que recién empiezan y aún no se encuentran establecidos o docentes que cuentan expectativas altas. Consideran que la remuneración que les brinda la universidad en donde trabajan no es mala, pero en algunos casos mencionan que podría ser mejor si se hace una comparación con otras:

La universidad no tiene pues un nivel de remuneración alto en comparación con otras. A un profesor que tiene un doctorado, como sería mi caso, le pagan por hora, igual yo enseño también en la universidad del Pacífico, es verdad que en la escuela de posgrado y ahí la hora es más cara [...] pero pagan dos veces y medio más que lo que paga la católica. Ahora tampoco es que la católica paga mal en un sentido comparativo con otras universidades nacionales o particulares, pero en comparación con algunas el nivel de remuneración no es, pues el que uno quisiera (BC, comunicación personal, 5 de febrero del 2021).

Por parte de la universidad pública, hubo comentarios que expresaban incomodidad e insatisfacción por parte de los docentes, como lo es el siguiente:

Yo he trabajado 2019-1 allá y 2019-1 y 2 y recién me acaban de pagar. Recién imagínate, entonces hay una gran diferencia. Recién se acaba de hacer hace cuestión de exactamente el 17 de diciembre. Yo estoy un tiempo parcial contratado por la FISU. Ahora cuando te contrata San Marcos por concurso, ahí igual demora, perdón, demora 3 meses [...] hay una, hay un malestar pues [...] la hora está a 40 soles, pero te pagan después de mucho tiempo (LC, comunicación personal, 4 de febrero del 2021).

Una variable relacionada con la anterior es el *sentido de vocación*. La mayoría de los entrevistados comentaron que la remuneración es un aspecto relevante, sin embargo, consideran que enseñar es una vocación y el poder llegar a los alumnos e impartir conocimiento es lo que les da un verdadero sentido: “[...]si bien siempre la remuneración económica es un tema obviamente importante, yo creo que pasa a un segundo plano, porque lo que se busca a este punto ya es transmitir conocimientos” (LS, comunicación personal, 31 de enero del 2021).

Sobre el elemento de *percepciones relacionadas al sexo*, la mayoría de docentes estuvo de acuerdo que la diferencia que se haya podido encontrar se debe especialmente a que es posible que los hombres y las mujeres capten los detalles de una manera distinta; o que en ciertas universidades exista aún un sesgo por contratar docentes varones; sin embargo, indican que no

existe ninguna diferencia entre las condiciones que reciben unos de otros, tal y como menciona uno de los entrevistados:

Tal vez podrían existir diferencias por género en la línea de carrera. Sí, sí, tal vez ahí, porque sí, bueno, hay algunas universidades en las que la plana mayor de direcciones, son todos hombres. Si bien sus políticas mencionan inclusión y equidad de género de repente no han llegado todavía a ese punto, están en camino de (MC, comunicación personal, 10 de febrero del 2021).

El siguiente elemento temático que se pudo crear a partir de los resultados es *la línea de carrera*. Los docentes entrevistados de los tres tipos de universidades mencionaron que el ascenso en una carrera docente no es rápido y un ejemplo de ello se da en la universidad privada societaria, en la cual se solicita una cierta cantidad de años de experiencia como docente para poder ir ascendiendo en su cargo. Por otro lado, en el caso de la universidad pública, la situación es más complicada, debido a las políticas que esta maneja. Solo permite que se abra una vacante para principal en el momento que fallezca o renuncie alguien como lo menciona uno de los docentes:

Sí hay un problema fuerte de ascender en la promoción, esa es la muerte de un obispo [...] Una vacante para principal... se matan como 30 patas. Entonces, subirá uno pues, pero más no suben porque no hay... ya que el Estado es el que paga las remuneraciones” (PC, comunicación personal, 8 de febrero del 2021).

Otro elemento a ser considerada es la del *equipamiento para el dictado de clases*. La similitud que se pudo hallar es que los docentes TPA de las tres universidades manifiestan que fueron ellos mismos los que tuvieron que equiparse y utilizar los recursos tecnológicos que tenían a su disposición para dictar sus clases:

Yo creo que el tema de herramientas de trabajo ahora en época de pandemia ya corre única automáticamente por cuenta del docente. [...] Nosotros hemos tenido que poner todas las herramientas, ¿no? contar con un fondo e internet suficientemente potente, contar con laptops y pc 's que sea suficientemente buenas para que corran en todos estos programas este virtuales (LS, 31 de enero del 2021).

Tanto en la universidad privada asociativa como en la societaria, los docentes TC sí obtuvieron ayuda con los equipamientos necesarios para el dictado de clases. Por el lado de la universidad pública, ninguno de los docentes ha podido recibir esa ayuda: “No, tú tienes que tener

tu propia laptop, tienes que adquirir tu propia infraestructura, elevar tú tu ancho de banda a Internet. Sí, sí es difícil" (LC, comunicación personal, 4 de febrero del 2021).

Por otro lado, se encuentra el elemento de *acceso a un seguro de salud*. En este tema también se halló una diferencia entre los docentes a tiempo completo y el tiempo parcial de las tres universidades estudiadas. Estos últimos no cuentan con un seguro de salud por parte de la universidad en la que trabajan a comparación de los TC y en una situación de pandemia es un tema que se ha vuelto cada vez más importante: "No tenemos acceso a un seguro médico, lo cual sí tiene un profesor a tiempo completo" (JR, comunicación personal, 4 de febrero del 2021).

El siguiente elemento se define como las *percepciones de los tipos de contrato* en las universidades. Las diferencias más importantes que se pudieron hallar es que los docentes a tiempo completo cuentan con un salario fijo a comparación de los docentes a tiempo parcial, que justamente se les paga por hora dictada. Asimismo, los docentes TC cuentan con mayores beneficios que les pueda brindar la universidad, ya que, como lo menciona uno de los entrevistados, es posible que la institución prefiera invertir en aquellos docentes que le brindan todo su tiempo a la universidad. En cambio, los docentes por asignatura usualmente cuentan con otro trabajo, por lo que la universidad no sabría si las herramientas o los softwares brindados están siendo utilizados correctamente:

Los profesores de tiempo completo tienen más acceso a ese tipo de recursos, entrenamientos, asesorías, apoyo, seguimiento a la tarea. Tienen más prestaciones, entonces, porque de alguna manera les pueden ayudar a desarrollar mejor sus funciones docentes. Porque hay universidades que suponen al tiempo parcial como un tiempo parcial como siempre es como el que empieza a cubrir esos pequeños espacios (MC, comunicación personal, 10 de febrero del 2021).

Todos los docentes estuvieron de acuerdo en que los docentes a tiempo completo, a comparación de los de tiempo parcial, cuentan con una gran carga administrativa y que es posible que esta se haya incrementado durante esta época de pandemia:

Yo me imagino que, para un profesor a tiempo completo, con carga administrativa, la tensión que debe sufrir es mayor si yo no más siento una tensión cuando tengo que poner notas o corregir. En general, me parece que los profesores tienen una carga administrativa adicional (BC, comunicación personal, 5 de febrero del 2021).

Como último elemento se encuentran los *aspectos generacionales*. Aquí se pudo encontrar que los docentes con una mayor edad y por ende con una mayor cantidad de años de

experiencia, pueden estar más satisfechos, debido a que ellos ya saben cómo funcionan los procesos en una universidad y sobre todo se han adecuados a la vida docente. Asimismo, es posible que se encuentren más estables económicamente, a comparación de aquellos recién empiezan.

Son personas que ya se han adecuados a esta, a esta vida de docente. Ya están de acuerdo, me imagino, seguramente con todos los que están en remuneración y con todo lo que ellos ya porque ósea, porque llevan una vida entera prácticamente dedicándose exclusivamente al tema de la docencia, ¿no? Y obviamente ya son personas de mayor edad pues (LS, comunicación personal, 31 de febrero del 2021).

Finalmente, los docentes mencionan mucho el tema de que existe una percepción distinta entre estas personas debido a que pueden pertenecer a generaciones distintas, por lo que pueden adaptarse a las circunstancias y ambientes con mayor facilidad.

Entiendo por qué los mayores están más satisfechos, y entiendo también que los más jóvenes a veces sean más satisfechos en ciertas circunstancias con relación a lo que sería vamos a decir el mobiliario es que, si eres un viejo, estoy haciendo una caricatura, quieres un sillón cómodo porque, te comenzaron los achaques de dolor de espalda [...] el ambiente físico sí importa también dependiendo de la edad [...] efectivamente, los jóvenes se adaptan más rápido (BC, comunicación personal, 5 de febrero del 2021).

A continuación, se explicará aquellos elementos nuevos que surgieron de las entrevistas y no se tenían considerados en un inicio.

2.2. Elementos emergentes (variable y condiciones no estudiadas en la tesis)

Durante el análisis de las entrevistas surgieron distintos elementos importantes que no se tenían considerados al inicio de la investigación, por lo que esta información fue agrupada en distintas categorías, a estos se llama elementos emergentes, los cuales pueden visualizarse en la tabla 20.

Tabla 20: Elementos emergentes de las entrevistas

Condición	Variabes	Ítem	Elementos emergentes
Condiciones sociales	Clima laboral, tomar distancia, relación favorable con el jefe, Aburrimiento por el trabajo compartido y valoración del jefe al esfuerzo.	10, 13, 16, 22, 31	Relaciones políticas Interacción virtual
Condiciones de la tarea	Labor útil, sensación de explotación, disgusto con el horario, incomodidad con el horario, limitación del trabajo, capacitaciones, apoyo de la universidad	8, 12, 14, 20, 27, 32, 33	Número de alumnos por aula

Una de los elementos emergentes fue la de mayor *número de alumnos por aula*, y se dio debido a la nueva modalidad virtual de dictado de clases, la que se dio a consecuencia de la pandemia. Las universidades al no tener una limitación del espacio físico, según lo que mencionan los docentes entrevistados, pudieron aumentar el número de estudiantes por sección haciendo así que los profesores puedan tener una mayor carga laboral: “Ahora con el tema virtual les ha aumentado en sobremanera el tema de alumnos, porque hay universidades que han ampliado su número de estudiantes por sección” (LS, 31 de enero del 2021). Asimismo, este aumento de alumnos hizo que se incrementara la carga laboral, especialmente en aquellos docentes que tienen un contrato a tiempo completo, ya que en ciertos casos pueden dictar más horas y más horarios como lo menciona uno de los entrevistados: "Entonces los docentes a tiempo completo tienen más cursos que dictan encima secciones y tienen más alumnos. Entonces es un tema que de repente cuadruplica o quintuplica realmente la cantidad de alumnos que puedan tener” (JR, comunicación personal, 4 de febrero del 2021).

Otro elemento emergente es la *interacción virtual*. Todos los docentes coincidieron en que esta nueva normalidad hace que la comunicación e interacción sea distinta, debido a que no se realiza cara a cara. Los docentes de la UPC recalcaron que tienen buena comunicación con sus pares y superiores a través de las plataformas virtuales, pero que no todos deciden encender su cámara lo que dificulta un poco más la comunicación. Por el lado de la PUCP, los entrevistados coincidieron que esta modalidad es restrictiva e impide recrear lo que se tenía de manera presencial, pero que de igual manera el trato sigue siendo bueno y ellos indican que se debe a la cultura y la relación que ya se había formado anteriormente. Finalmente, por el lado de los docentes de UNMSM, se halló que ellos se sienten limitados con esta nueva normalidad; sin

embargo, consideran que una comunicación fluida entre los docentes dependerá del gobierno de turno. Todo ello puede verse reflejado en la siguiente frase:

El vínculo que uno tenía cruzándose, caminando por el patio o por los jardines de la universidad, ya no se puede dar, entonces hay que entrar al sistema, a la plataforma y poder buscar la comunicación, eso ya es una resistencia, eso es un problema que no facilita (BC, comunicación personal, 5 de febrero del 2021).

Siguiendo la línea de lo mencionado anteriormente, se encuentra el siguiente elemento emergente el cual se denomina como *relaciones políticas* y se encuentra relacionada a la manera en que se toman las decisiones dentro de la universidad y de cómo se comportan las autoridades. Ello es un tema que, si bien se sabía que era distinto en cada tipo de universidad, no se había considerado que fuera tan marcada en las universidades públicas a tal punto de estar generando una molestia en insatisfacción en los docentes. Para iniciar, la universidad privada asociativa cuenta con una cultura más democrática al momento de la toma de decisiones en donde hacer participar a todo el cuerpo docentes. Por el lado de la universidad privada societaria, según los docentes, también se suele tomar en cuenta los comentarios de los docentes; sin embargo, este tipo de universidad funciona como una empresa, por lo que siempre hay una persona que se encuentra encargado de tener la última palabra al momento de tomar una decisión para agilizar más el proceso. Y, por último, en el caso de la universidad pública existe una política más estricta y, según los mismos docentes, al ser un organismo grande puede que exista desorganización en sus procesos. Todo lo mencionado anteriormente puede resumirse en el comentario de uno de los entrevistados:

Yo creo que esas universidades asociativas ostentan un sentido democrático bastante elevado en el sentido que hacen participar en un sentido democrático y colegiado y así hacen participar de un consenso general al cuerpo docente [...] En las universidades societarias, no hay un sentimiento democrático tan elevado como las asociativas. Se maneja más como una corporación, una empresa, en una empresa hay un gerente general que tiene el voto en mente [...] Yo creo que el sector público tiene la intención de ser colegiada de consenso y lo tiene en sus estatutos. Sin embargo, no lo logra por el aparato muy grande que tiene que poner a funcionar y la desorganización de sus procesos. Yo creo que la desorganización de estos procesos hace que la digamos, los profesores se vean aislados, abandonados, aislados, poco conectados con su propia cultura organizacional, de repente desprovistos incluso de la cultura organizacional (MC, comunicación personal, 10 de febrero del 2021).

Para ejemplificar la relación política que existe dentro de la universidad pública se tiene el siguiente comentario de uno de los docentes:

Entonces ahí hay, digamos tres líneas políticas, por decirlo la línea A, la línea B y la línea C. Si hay docentes que están en la línea A, docentes que están en la línea B y docentes en la línea C. El que gobierna en su momento ponte línea B, lo que están bien son los docentes que están en esa línea. Los demás "patitos feos" [...] Los otros patitos feos no van estar muy bien, digamos comunicándose con las autoridades, porque quien gobierna pone sus directores y los directores particularmente tienen directores en toda escuela y los departamentos académicos (PC, comunicación personal, 8 de febrero del 2021).

3. Discusión sobre los hallazgos cuantitativos y cualitativos

En el presente apartado se presenta la triangulación de los resultados tomando en cuenta los resultados del análisis cuantitativo y cualitativo.

En primer lugar, según los resultados de las encuestas, los docentes universitarios consideraban que la variable de ambiente confortable era aquella que les generaba un mayor nivel de satisfacción. Dicho resultado es coincidente con las percepciones y opiniones recogidas en las entrevistas de algunos docentes durante las entrevistas donde, si bien han mencionado que esta nueva modalidad tiene sus desventajas también cuenta con aspectos positivos que los beneficia. Es el caso del ambiente en donde los docentes realizan sus actividades, por ejemplo, algunos de los entrevistados no contaban con una oficina o un espacio dentro de la universidad en donde poder estar a parte del salón de clases, en su mayoría aquellos docentes a tiempo parcial:

Lo que sucede es que el profesor el profesor de tiempo parcial bueno en San Marcos propiamente dicho un profesor tiempo parcial no tiene acceso, es impresionante, no tiene acceso a la sala, al laboratorio o como lo llaman a la sala docente (LC, comunicación personal, 4 de febrero del 2021).

A lo largo del confinamiento los docentes se han encargado de ambientar un espacio de su hogar para poder desempeñar ahí sus actividades de manera cómoda.

Respecto a las condiciones de empleo, el análisis cuantitativo arroja que es la condición que menos satisfacción ofrece. Sin embargo, los docentes, sin importar el tipo de contrato, sexo y edad, afirman que son docentes no por el dinero que ganan, si no por vocación, ya que lo que

buscan un sentido el cual lo encuentran en sus alumnos y al momento de transmitirles conocimientos.

Si analizamos comparativamente, los hallazgos de la fase cuantitativa indican que los docentes de la UNMSM se sienten menos satisfechos que los docentes de PUCP y UPC, ante ello un docente de la UNMSM dijo que su sueldo de casi todo un año lo había recibido recién al término de este generando en él un gran malestar y a pesar que es una gran universidad pública, es un ejercicio bastante negativo para el docente.

Por otro lado, en el caso de las condiciones sociales se halló, mediante la encuesta, que en los tres tipos de universidades esta es una de las condiciones que los docentes perciben que les genera un mayor nivel de satisfacción. Sin embargo, si existe una diferencia entre ellas, ya que en la universidad privada societaria esta percepción es mayor a la que se tiene en una privada asociativa y mucho más que en la universidad pública. Ello tiene relación con lo que mencionaron los docentes en las entrevistas y como ya se ha mencionado anteriormente, es posible notar que tanto en la UPC como en la PUCP existe un buen clima y un mejor trato entre colegas y autoridades. No obstante, ello no es algo que suceda muy a menudo en la UNMSM, ya que se sigue manteniendo un modelo jerárquico que no permite que exista una buena comunicación entre los colegas y las autoridades causando así un descontento en los docentes.

Respecto a las condiciones de las herramientas de trabajo, el análisis cuantitativo no identificaba gran diferencia según las variables estudiadas, el equipamiento conformado por el equipo de cómputo, silla ergonómico y escritorio mostraban una ligera diferencia en cuanto al nivel de satisfacción. Ante ello, los docentes, principalmente aquellos con un contrato a tiempo parcial, afirman que ellos han tenido que implementar aquello que les haya hecho falta para poder realizar sus actividades de una mejor manera. Consideran que su comodidad en este caso es un tema importante, tomando en cuenta la cantidad de horas que se deben estar sentados frente a una computadora para preparar y dictar sus clases.

Por último, con respecto a las condiciones de la tarea en los hallazgos de la fase cuantitativa no se notó una diferencia significativa entre los tipos de contrato el resultado fue casi el mismo; sin embargo, en la parte cualitativa se pudieron obtener algunas diferencias. Los docentes pudieron comentar que existiría una diferencia entre ellos con respecto a una carga laboral, debido a que los docentes TC cuentan con labores administrativas y no siempre logran obtener reconocimiento por dichas funciones. Asimismo, dentro de esta misma condición se encuentra la variable labor útil, como parte del análisis de las encuestas se halló que los docentes la percibían como una variable asociada a una mayor satisfacción. Ello fue posible notarlo de igual manera en las entrevistas en el momento que los docentes comentaban del sentido de

vocación y que una de las cosas más importantes para un profesor era el hecho de brindar conocimientos a sus alumnos.

Una variable sociodemográfica que no puede pasar desapercibida es el sexo, pues tanto en el análisis cuantitativo de las condiciones de trabajo y satisfacción se mostraron una diferencia importante, que no se esperaba al inicio de la investigación. Los docentes de la muestra la atribuyeron a una cuestión de percepciones y habilidades de cada sexo. Un punto que destaca un docente entrevistado es la desigualdad entre hombres y mujeres en algunas universidades, ya que suelen contratar a una mayor cantidad de hombres para ocupar puestos superiores.



CAPÍTULO 4: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En el presente capítulo se exponen las conclusiones del análisis de los resultados y de los hallazgos recabados a lo largo de la investigación. Asimismo, se presentan recomendaciones, tanto a las universidades estudiadas como a las unidades que forman profesionales en materia de gestión de personas y gestión universitaria.

1. Conclusiones

Con respecto al primer objetivo específico que busca identificar aquellas condiciones que se asocian a una mayor satisfacción en los docentes universitarios de manera general y por tipo de universidades concluye que, a través del análisis descriptivo, que las condiciones sociales y de la tarea son aquellas que los docentes se asocian a una mayor percepción de la satisfacción sin importar el tipo de universidades de trabajo. Asimismo, la muestra de encuestados de la universidad privada societaria considera a las condiciones sociales, las de herramientas y las de la tarea como aquellas como las de una mayor percepción de satisfacción. En tanto, los docentes de la universidad privada asociativa aprecian las condiciones de la tarea como aquella que les brinda mayor satisfacción. Finalmente, en la universidad pública, son las condiciones sociales a las que se les atribuye un mayor nivel de satisfacción laboral. Dicho ello, el estudio permite observar una tendencia en la cual los docentes encuestados de la universidad privada societaria presentan mayores niveles de satisfacción en cuanto a las condiciones de trabajo estudiadas, en comparación a la universidad privada asociativa y a la universidad pública.

Respecto al segundo objetivo específico, que buscó identificar aquellas condiciones de trabajo asociadas a una mayor satisfacción laboral en los docentes dependiendo de su tipo de contrato, se concluye que para los docentes de la muestra a tiempo completo las condiciones de la tarea son las que, en estos momentos, se asocian una mayor percepción de la satisfacción. En el caso de la muestra de los docentes a tiempo parcial se observa que son las condiciones sociales y las condiciones de la tarea con una diferencia mínima entre estas.

El tercer objetivo específico pretende identificar, según su sexo, edad y años de experiencia, cuáles son las condiciones que consideran que les brinda un mayor nivel de satisfacción. En primer lugar, para los docentes de sexo masculino las condiciones sociales y las de la tarea son aquellas asociadas a una mayor percepción de la satisfacción, mientras que para las mujeres son las condiciones de la tarea, referidas a la labor útil, la sensación de explotación, disgusto e incomodidad con el horario, limitación del trabajo, capacitaciones y apoyo de la

universidad. En segundo lugar, con respecto a la edad, los docentes agrupados en el grupo de adultos jóvenes (entre 27 y 45 años) valoran más las condiciones sociales, los adultos y los adultos mayores consideran que las condiciones de la tarea son las que les generan una mayor satisfacción laboral. En tercer lugar, los docentes que cuentan entre 1 a 20 años de experiencia perciben las condiciones sociales como aquellas de mayor satisfacción, mientras que aquellos que cuentan entre 21 a 30 años de experiencia aprecian más las condiciones de la tarea.

En relación al cuarto objetivo específico, el cual buscaba realizar un análisis comparativo de la satisfacción laboral según variables como el tipo de universidad, tipo de contrato y sexo, además de determinar si la diferencia era significativa, se concluye que, a partir de la aplicación de la prueba estadística ANOVA, la satisfacción laboral del docente según el tipo de universidad donde trabaja y el sexo al que pertenecen difieren significativamente mientras que el tipo de contrato no muestra una diferencia significativa. Respecto al tipo de universidad, la diferencia del nivel de satisfacción laboral es significativa cuando se compara a los docentes de la universidad privada societaria con la universidad pública y cuando se compara con la universidad privada asociativa con la universidad pública, mientras que no existe diferencia significativa entre universidades privadas. Ante ello se puede concluir que, en la muestra de los docentes de las universidades privadas se observan niveles de percepción de la satisfacción laboral mayores que en los docentes de las universidades públicas. En tanto a la variable sexo, dado que la diferencia es significativa, se concluye que los docentes del sexo masculino presentan mayores niveles de satisfacción que las docentes de sexo femenino; tal diferencia, según los docentes entrevistados, puede deberse a las diferencias en las percepciones y a la desigualdad de oportunidades hacia las mujeres. Finalmente, se concluye que no existe diferencia significativa que indique que los docentes a tiempo completo tienen mayores niveles de satisfacción que los docentes de tiempo parcial, ni viceversa

Dados estos resultados, se concluye para la muestra de docentes que los niveles de percepción de satisfacción están asociados a las condiciones de la tarea y a las sociales, las mismas que deben ser gestionadas estratégicamente para mantener y mejorar la calidad docente. Mientras que las condiciones de trabajo que se asocian a menores niveles de percepción de la satisfacción son aquellas referidas a las condiciones del empleo y en especial aquellas vinculadas a la remuneración

Cabe recordar que la muestra de docentes de la presente investigación no es estadísticamente representativa, por lo que los resultados no pueden considerarse concluyentes. Sin embargo, el presente estudio permite inferir que sí existen diferencias en la percepción de la satisfacción de los docentes en cuanto a la universidad en que trabajan, el sexo, la edad o

antigüedad, mas no en cuanto al tipo de contrato. Estos resultados podrían diferir con una muestra estadísticamente representativa.

2. Recomendaciones

El principal reto de las universidades, sobre todo en la coyuntura actual, es mantener niveles de satisfacción adecuado en sus docentes para contribuir con la calidad de su enseñanza y su adecuada relación con los estudiantes; ello se puede lograr a través de la correcta gestión de las condiciones de trabajo, lo cual es incluso más importante en un contexto tan delicado como la pandemia que marca desde ya nuevas condiciones de trabajo docente a futuro, por lo tanto se recomienda realizar estudios de medición de la satisfacción docente periódicamente.

Algunas recomendaciones a nivel general para las tres universidades estudiadas es que, dada el contexto de pandemia y la modalidad virtual, las capacitaciones deben seguir siendo recurrentes, por ejemplo, sobre nuevas plataformas digitales para la mejora de las clases, gestión eficiente del manejo de una clase virtual, etc. Otra recomendación sería promover un buzón de sugerencia o mayores espacios privados destinados a docentes donde estas puedan recomendar mejoras en los procesos como el manejo de las clases, herramientas, apoyo y comentar también aspectos que para estos pueden ser vistos como negativos no, sobre todo esto pasa en la universidad estatal, donde el elemento político resulta muy poderoso y puede llevar a malos tratos a algunos docentes.

Respecto a una mejora tanto para la universidad estatal como la privada asociativa, en la muestra se reflejó mucho la ausencia del soporte técnico para los docentes y lo importante que fue en los primeros meses de la pandemia. Ello debe ser gestionado adecuadamente de manera que exista una atención oportuna al docente.

Una mejora tanto en las dos universidades privadas, es el tema de los seguros de salud, sobre todo para los docentes TPA, es posible que estos profesores cuenten con un seguro de salud privado brindado por su centro de trabajo principal; sin embargo, aquellos que no cuentan con uno deberían tener la opción de acceder a un seguro privado brindado por la universidad y no solo el seguro público que se les ofrece por ley, pues durante la pandemia la salud se convirtió en un tema muy relevante para ellos.

En cuanto a la universidad pública, la muestra de docentes presenta un nivel bajo a comparación las muestras de las otras dos universidades en las 5 condiciones de trabajo estudiadas. Dadas las deficiencias en la gestión de procesos, es fundamental que la administración central de la universidad pueda realizar periódicamente auditorías internas en cada una de las

facultades, relacionadas principalmente a los procesos de pago al docente ello con el propósito de garantizar el correcto uso de los recursos destinados a cada facultad.

Asimismo, los procesos de línea de carrera docente son lentos, además que los concursos son percibidos como faltos de integridad, debido a que existen influencias de carácter político. Es por ello que se propone que la universidad garantice la transparencia en los procesos relacionados a la línea de carrera y se base fundamentalmente en la meritocracia y desempeño. Por último, con un presupuesto mayor en mediano plazo es mejorar en el equipamiento virtual a los docentes, con la mejora del internet, y los implementos necesarios para hacer sus clases, pues consideramos que las clases virtuales han venido para quedarse y debe seguirse una misma línea.

Con respecto a la universidad privada asociativa, según la muestra estudiada, la PUCP mantiene un nivel aceptable de satisfacción según las condiciones que brinda a los docentes. Las condiciones de empleo son aquellas que generan una menor satisfacción en los docentes; sin embargo, la remuneración, una de las variables de esta condición, no es la que determina la satisfacción del docente en su totalidad, ya que ellos priorizan como principal motivador el transmitir sus conocimientos. Asimismo, otra recomendación a esta universidad, desde la condición de la tarea, sería que exista una mejor gestión de tiempos con respecto a las reuniones que se asignan a los docentes, pues se ha excedido el uso de las herramientas de videollamadas para las reuniones de trabajo, lo cual puede llegar a ser agobiante para los docentes. Por último, se sugiere realizar un benchmarking a otras universidades y adaptar algunos procesos que estas tengan, y que ayuden al docente a alivianar su carga laboral.

En tanto, dada la presente muestra, la condición que presenta el más bajo nivel de satisfacción en los docentes de la universidad privada societaria son las condiciones del empleo. A pesar de ello, los docentes señalaron que el tema salarial era importante pero no tanto como el hecho de transmitir sus conocimientos a los alumnos, además el enseñar es un trabajo secundario para los docentes que tienen un contrato a tiempo parcial. La universidad estudiada presenta mayores niveles de satisfacción que las otras, y ello se refleja en la buena gestión que estarían realizando, por lo tanto, es fundamental reforzar las actividades que se están haciendo actualmente para motivar a los docentes, un ejemplo de ello es el constante acompañamiento que ha tenido el docente al iniciar las clases virtuales en base a capacitaciones que permitan una mejor adaptación no solo de él mismo, sino también del estudiante. Por último, al haberse incrementado los estudiantes en cada salón, el trabajo de los docentes se hizo mucho más complicado y podía afectar la calidad de enseñanza de los mismos.

REFERENCIAS

- Acevedo, R. (2003). Factores que inciden en la competencia docente universitaria: un modelo jerárquico lineal. Recuperado de <http://biblioteca.ucm.es/tesis/edu/ucm-t26870.pdf>.
- Aguilar, A., Magaña, D. & Surdez, E. (1995). Importancia de la satisfacción laboral.
- Alfaro Salazar, R., Leyton Girón, S., Meza Solano, A., & Sáenz Torres, I. (2012). Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades.
- Baroudi, S., Tamim, R., & Hojeij, Z. (2020). A Quantitative Investigation of Intrinsic and Extrinsic Factors Influencing Teachers' Job Satisfaction IN Lebanon. *Leadership and Policy in Schools*, 1-20.
- Bonifaz, M. P. & Stuart, N. P. (2020). Current situation and challenges in Peruvian Universities. *En Handbook of Higher Education in Latin America: Deans' Views and Overviews*. (pp. 213 - 237). SAARLAND. Saarland University Press.
- Brief, A. P. (1998). *Attitudes in and around organizations*. Utah: Sage Publications.
- CEPAL, N. (2020). La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19.
- Castro, A., Contreras P., & Montoya R. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14 (1). pp. 105-118.
- Cevallos Becerra, D. (2014). La calidad educativa en la realidad universitaria peruana frente al contexto latinoamericano.
- Cuenca, R., Vargas, J., Ramírez, A., & Garfias, M. (2015). La educación universitaria en el Perú: Democracia, expansión y desigualdades. IEP.
- De Frutos, J. A., González, P., Maíllo, A., Peña, J. I. & Riesco, M. (2007). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes en las escuelas católicas de Madrid. *Educación y Futuro*, 17, 9-42
- Días, E. (2015). *Nivel de satisfacción laboral de los profesores de inglés de la institución educativa privada Santa Margarita de surco, Lima-Perú* (Tesis de Maestría). Piura: Universidad de Piura.
- Díaz-Carrión, R., Navajas-Romero, V., & Casas-Rosal, J. C. (2020). Comparing working conditions and job satisfaction in hospitality workers across Europe. *International Journal of Hospitality Management*, 90 (1), 102631. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102631>
- Duche Pérez, A. B., Gutiérrez Aguilar, O. A. & Paredes Quispe, F. M. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Revista Conrado*, 15(70), 15-24. Recuperado de <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- Dussel, I. (2020). La formación docente y los desafíos de la pandemia. *Educación, Formación e Investigación*, 6(10), 11-25.

- Escobedo, C. & Quiñones M. (2019). Relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos-agentes de carga marítimo internacional del Callao. Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/16601>
- Figallo, F. (2020). Después de la educación presencial, ¿Qué? ESAL - *Revista de Educación Superior en América Latina*, 8, 41-44
- Figallo, F., González, M. T. & Diestra, V. (2020). Perú: Educación superior en el contexto de la pandemia por el COVID-19. *Revista de Educación Superior en América Latina*, 8, 20-28
- Fisher, C. D. (2000). Mood and emotions while working: Missing pieces of job satisfaction? *Journal of Organization Behavior*, 21(1), 185-202. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(200003\)21:2%3C185::AID-JOB34%3E3.0.CO;2-M](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(200003)21:2%3C185::AID-JOB34%3E3.0.CO;2-M)
- Fox, E. (2018). Percepciones sobre satisfacción laboral en pre-docentes de dos facultades de una Universidad Privada de Lima. (tesis de maestría). *Lima: Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú.*
- Fuentes, S. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango). Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Grandez, Z. & Guerrero, P. (2020). Estrategias motivacionales empleadas para asegurar la retención del personal docente en universidades públicas y privadas de Lima Metropolitana. (Tesis de Bachiller). *Lima: Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú.*
- Guadalupe Mendizábal, C., León, J., Rodríguez, J. S., & Vargas, S. (2017). *Estado de la educación en el Perú: análisis y perspectivas de la educación básica* (1.a ed., Vol. 1). Recuperado de <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5692>
- Hannoun, Georgina. (2011). *Satisfacción laboral*: (Trabajo final de grado). Mendoza, Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas. Recuperado de: <https://bdigital.uncu.edu.ar/4875>.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6.a ed.). McGraw-Hill Education.
- Kuckartz, U. (2014). Three Basic Methods of Qualitative Text Analysis. SAGE Publications.
- Limaymanta-Álvarez, C. H. (2019). *Tendencias de diseños metodológicos en las publicaciones indexadas sobre la satisfacción laboral del profesorado universitario.*
- Loyola, D. (s. f.). Educación pública en crisis. *El Comercio*. <https://especiales.elcomercio.pe/?q=especiales/educacion-publica-en-crisis-ecpm/index.html>
- Martínez, L., Oviedo, O. & Amaya, C. (2013) Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral (Working conditions impacting quality of work life). *Salud Uninorte*, 29(3), pp. 542-560.

- Martínez, A. I. (2007). Psicología del desarrollo de la edad adulta: teorías y contextos. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(2), 67-86.
- Mayo, I. C., & Martínez, S. T. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1), 214-226.
- Michalos, A. C. (2014). Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research. New York: Springer Reference. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5>
- Morales, N. A., Medina, D. E. M., & Pérez, E. S. (1995). Importancia de la satisfacción laboral. Recuperado de: <http://148.223>, 70.
- Montenegro, J. (2020). La calidad en la docencia universitaria. Una aproximación desde la percepción de los estudiantes. *Educación*, 29(56), 116-145
- Pujol Cols, L. J. (2016). Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes.
- Ramírez Garzón, M. I., & Montoya Vargas, J. (2014). La evaluación de la calidad de la docencia en la universidad: Una revisión de la literatura. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 12(2), 77-95.
- Salazar, M. S. (2015). The dilemma of combining positive and negative items in scales. *Psicothema*, 27(2), 192-199.
- SUNEDU. (2018, enero). *Informe Biental sobre la Realidad Universitaria* (N.º1). Recuperado de: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/747830/Informe-Biental-sobre-realidad.pdf>
- SUNEDU. (2020, agosto). *II Informe bienal sobre la realidad universitaria en el Perú* (N.o2) Recuperado de: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1230044/Informe%20Biental.pdf>
- Torres-Santos, E. A. (2020). Identificación de las condiciones laborales en el personal docente de una universidad con metodología de educación virtual ya distancia, a partir de la aplicación del modelo POTAM. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(3), 355-360.
- Vallejo Espinoza, V. S., & Portalanza Chavarría, A. (2017). Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas del Ecuador. *PODIUM*, 145 - 168. Recuperado de <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/76>
- Vargas, A. A., Ramírez, J. C., Roldán, A. R., & Cardona, L. Z. (2016). Importancia de la planeación estratégica en las áreas de gestión humana de las organizaciones. *Revista Fundación Universitaria Luis Amigó (histórico)*, 3(1), 116-122.
- Velazque Rojas, L., Valenzuela Huamán, C. J., & Murillo Salazar, F. (2020). Pandemia COVID-19: repercusiones en la educación universitaria. *Odontol. sanmarquina*

ANEXO A: Operacionalización de variables estudiadas

Tabla A1: Operacionalización de variables estudiadas

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO						
Variable teórica	Definición de la variable teórica	Dimensiones	Definición de las dimensiones	Variables	Indicadores	Ítems
SATISFACCIÓN LABORAL	La satisfacción laboral, es definida como aquella percepción de una persona hacia su propio trabajo de acuerdo a la experiencia que haya tenido en el mismo. Sonia Palma propone cuatro dimensiones para medir la satisfacción laboral en los trabajadores. Estas son: la significancia de la tarea, Condiciones de trabajo, Reconocimiento y/o social y Beneficios económicos (Palma, 2005).	Significancia de la tarea	Guarda relación con las oportunidades que tiene el trabajador de realizar actividades relevantes y significativas para llegar hacia su autorrealización	Trabajo justo	<p>Para valores positivos: 5 = Totalmente de acuerdo 4= De acuerdo 3 = Indeciso 2 = En desacuerdo 1 = Totalmente en desacuerdo</p> <p>Para valores negativos: 1 = Totalmente de acuerdo 2= De acuerdo 3 = Indeciso 4 = En desacuerdo 5 = Totalmente en desacuerdo</p>	3, 4, 8, 21, 24, 25, 34, 35
				Tarea Valiosa		
				Labor útil		
				Complacencia con la docencia		
				Realización personal		
				Gusto por la docencia		
		Condiciones de trabajo	Se refiere a aquellos elementos de características generales que impactan en la labor cotidiana del trabajo. Es la evaluación que realiza el trabajador en función a la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan de cierta manera la actividad laboral.	Distribución física		
				Ambiente confortable		
				Disgusto con el horario		
				Relación favorable con el jefe		
				Comodidad del ambiente de trabajo		
				Incomodidad con el horario		
				Ambiente físico cómodo		
		Reconocimiento personal y/o social	Es el grado de complacencia o evaluación del trabajador en función al reconocimiento propio o de	Comodidad para el buen desempeño		
				Valoración del jefe al esfuerzo		
		Mal trato				
		Tomar distancia				
		Tareas mal percibidas				
						7, 13, 15, 22, 27

Tabla A2: Operacionalización de variables estudiadas (continuación)

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO						
Variable teórica	Definición de la variable teórica	Dimensiones	Definición de las dimensiones	Variables	Indicadores	Ítems
			personas asociadas al trabajo respecto a los logros, esfuerzo (horas de trabajo) o el impacto de estos en resultados de la organización.	Aburrimiento por el trabajo compartido Limitación del trabajo		
		Beneficios económicos	Se refiere a la disposición del trabajador frente a los aspectos remunerativos o incentivos económicos como resultado del esfuerzo realizado en la tarea asignada.	Sueldos bajos Insatisfacción del salario Sueldo aceptable Sensación de explotación Cubrir expectativas económicas		2, 5, 11, 12, 19
Variable teórica	Definición de la variable teórica	Dimensiones	Definición de las dimensiones	Variables	Indicadores	Ítems
CONDICIONES DE TRABAJO	Las condiciones de trabajo son las características y conjuntos de variables que permiten la correcta ejecución de las responsabilidades por parte de los trabajadores Abrajan, Contreras, y Montoya (2009). Torres (2020) menciona que se puede medir las condiciones de	Condiciones del ambiente	Condiciones ambientales y físicas que involucran el lugar / espacio donde el docente desempeña su docencia la mayor parte del tiempo	Distribución física Ambiente confortable Comodidad del ambiente de trabajo Ambiente físico cómodo Comodidad para el buen desempeño	Para valores positivos: 5 = Totalmente de acuerdo 4 = De acuerdo 3 = Indeciso 2 = En desacuerdo 1 = Totalmente en desacuerdo	1, 9, 18, 23, 26
		Condiciones del empleo	Beneficios que se ofrecen al docente al momento de aceptar ser parte de la organización. Destaca la línea de carrera y desarrollo, la remuneración que va a percibir y los beneficios de salud.	Sueldos bajos Insatisfacción del salario Sueldo aceptable Línea de carrera Cubrir expectativas económicas Seguro de Salud Sensación de explotación		2, 5, 11, 17, 19, 28

Tabla A3: Operacionalización de variables estudiadas (continuación)

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO						
Variable teórica	Definición de la variable teórica	Dimensiones	Definición de las dimensiones	Variables	Indicadores	Ítems
	trabajo con cinco dimensiones: Condiciones del ambiente, Condiciones sociales, Herramientas de trabajo, condiciones de la tarea y Condiciones de la persona. De estas se ha optado por elegir las cuatro primeras debido a que van más acorde con la investigación. Por otro lado, Guadalupe et al. (2017) y Martínez et al. (2013) coinciden en que existe una condición adicional relacionadas con las condiciones del empleo.	Condiciones sociales	Se refieren al aspecto relacional y las comunicaciones del docente con otros de su entorno de trabajo. Se puede dar con sus colegas y autoridades. Incluye el entorno dado por el clima laboral y la cultura de la organización.	Clima laboral		10, 13, 16, 22, 31
				Tomar distancia		
				Relación favorable con el jefe		
				Aburrimiento por el trabajo compartido		
				Valoración del jefe al esfuerzo		
		Herramientas de trabajo	Hacen referencia al equipamiento físico y tecnológico necesarios para que un docente pueda desempeñar sus responsabilidades de forma regular y de la mejor manera posible.	Equipo de cómputo, silla ergonómica, escritorio		6, 29, 30
				Conexión a internet		
				Software		
		Condiciones de la tarea	Las condiciones de la tarea hacen referencia a la carga física y mental (horas de trabajo) que se requiere para desempeñar una actividad dentro de la jornada laboral. Asimismo, son aquellas condiciones que dispone y brinda la organización de tal manera que puedan ayudar al trabajador a superar con mayor facilidad sus responsabilidades.	Labor útil		8, 12, 14, 20, 27, 32, 33
				Sensación de explotación		
				Disgusto con el horario		
				Incomodidad con el horario		
				Limitación del trabajo		
				Capacitaciones		

ANEXO B: Cuestionario de Satisfacción laboral adaptada

Encuesta de Satisfacción Laboral Basada en la Escala de Sonia Palma Carrillo (SL-SPC)

Estimado(a) docente, la presente encuesta forma parte de una investigación académica elaborada por alumnos de la facultad de Gestión y Alta Dirección de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) para obtener el grado de Licenciatura en Gestión empresarial. Asimismo, cabe resaltar que toda información que proporcione será estrictamente confidencial y será utilizada netamente para la presente investigación académica. Se tiene como finalidad conocer las percepciones que tienen los docentes universitarios relacionadas a las condiciones laborales y cómo estas influyen en su satisfacción laboral. El presente estudio se encuentra previsto realizarse a docentes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM), de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), y la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).

El tiempo aproximado de duración del cuestionario es de 20-25 minutos. Agradeceremos su colaboración y que pueda responder todas las afirmaciones presentes en el cuestionario.

Apellido, Nombre:

Sexo:

- Masculino
- Femenino

Edad:

Tipo de contrato:

- Tiempo Completo
- Tiempo Parcial por Asignatura
- Otro

Universidad en la que labora:

- PUCP
- UPC
- UNMSM

Años de ejercicio docente:

A continuación, se presenta una serie de enunciados vinculados a sus condiciones de trabajo como docente universitario y sus percepciones al respecto. Le agradeceremos responda a cada uno de ellos seleccionando de la escala la que usted considera que expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena o mala, lo importante es recoger sus percepciones sobre el tema en cuestión.

Escala

TOTALMENTE DE ACUERDO	TA	
DE ACUERDO	A	
INDECISO		I
EN DESACUERDO		D
TOTALMENTE EN DESACUERDO		TD

Enunciados:

	Enunciados	TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo que me provee la universidad facilita la realización de mis labores docentes.					
2	El sueldo que percibo por mi actividad docente es muy bajo en relación con las labores que realizo.					
3	Siento que el trabajo que hago como docente es adecuado para mi manera de ser.					
4	Las tareas docentes que realizo son tan valiosas como cualquier otra actividad profesional.					
5	Me siento mal con lo que gano como docente en la universidad.					
6	Los equipos y mobiliario que tengo en casa para mis actividades docentes (escritorio, silla, computadora) son adecuados y cómodos.					
7	Siento que recibo maltrato por parte de la institución para la que trabajo como docente.					
8	Me siento útil con la labor docente que realizo en la universidad.					
9	El ambiente donde realizo mi trabajo docente es confortable.					
10	Actualmente percibo un buen clima laboral entre los colegas docentes de la universidad para la que trabajo.					
11	El sueldo que percibo por mis actividades y responsabilidades docentes es bastante aceptable.					
12	La sensación que tengo de mi trabajo como docente universitario es que me están explotando.					
13	Prefiero tomar distancia de las personas con que trabajo en la universidad					
14	Me disgusta mi horario de dictado de clases y atención a estudiantes.					
15	Las tareas que realizo como docente las percibo como algo de poca importancia.					
16	Llevarse bien con el/la jefe/a de la unidad académica para la que trabajo, beneficia la calidad del trabajo como docente.					
17	Cuento con las oportunidades para desarrollar una línea de carrera docente en la universidad en la que trabajo.					
18	La comodidad del ambiente de trabajo con el que cuento en casa es inigualable.					

	Enunciados	TA	A	I	D	TD
19	Mi trabajo como docente me permite cubrir mis expectativas económicas.					
20	El horario de trabajo docente me resulta incómodo.					
21	Me complacen los resultados de mi trabajo como docente universitario.					
22	Compartir el trabajo con otros colegas docentes me resulta aburrido.					
23	En el ambiente físico en el que actualmente desarrollo mis actividades de docencia universitaria me siento cómodo/a.					
24	Mi trabajo de docente universitaria me hace sentir realizado/a como persona.					
25	Me gusta el trabajo que realizo como docente en la universidad.					
26	Cuento con las comodidades para un buen desempeño de mis labores docentes diarias.					
27	Me desagrada que la universidad no reconozca las horas extras que demandan mis actividades en la docencia.					
28	Me siento tranquilo con el seguro de salud que me brinda la universidad para la que trabajo.					
29	Cuento con los equipos y las facilidades de acceso a una buena conexión de Internet.					
30	Las facilidades de software y plataformas educativas que me provee la universidad facilitan la realización de mis labores docentes.					
31	El responsable de mi unidad académica valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo docente.					
32	He recibido una adecuada capacitación por parte de la universidad con respecto a las plataformas digitales que se utilizan para el dictado de las clases.					
33	Cuento con el apoyo constante de la universidad para el dictado de mis clases (soporte TI y/o asignación de un asistente).					
34	Realizando mi trabajo como docente me siento bien conmigo mismo/a.					
35	Me gusta las actividades que realizo como docente					

ANEXO C: Cuestionario de Satisfacción laboral original

Escala De Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo (SL-SPC)

Apellido, Nombre:.....Sexo: Masculino Femenino

Área de trabajo:..... Cargo que ocupa:..... Fecha:.....

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

TOTAL ACUERDO	TA
DE ACUERDO	A
INDECISO	I
EN DESACUERDO	D
TOTAL DESACUERDO	TD

	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5. Me siento mal con lo que gano.					
6. Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".					
7. Me siento útil con la labor que realizo.					
8. El ambiente donde trabajo es confortable.					
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10. La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.					
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12. Me disgusta mi horario.					
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.					
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18. Me complacen los resultados de mi trabajo.					
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.					
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22. Me gusta el trabajo que realizo.					
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26. Me gusta la actividad que realizo.					
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

ANEXO D: Guía de entrevista

GUÍA DE ENTREVISTA

Estimado (a) profesor (a), les saludan Zdenik Grandez y Pámela Guerrero; somos estudiantes de 10mo ciclo de la Facultad de Gestión y Alta Dirección de la PUCP. Como es de su conocimiento, estamos realizando entrevistas para nuestra tesis de licenciatura. El tema de la misma es la satisfacción laboral de los docentes universitarios, enfocándonos en las percepciones sobre las condiciones laborales que la universidad donde labora les brinda. Nuestro objetivo es validar los resultados que arrojaron las encuestas sobre el tema que se detalló anteriormente. La información recogida de la entrevista será utilizada exclusivamente para los fines de la investigación y sus respuestas serán tratadas de manera confidencial, tal y como se menciona en el consentimiento informado que le hemos hecho llegar por correo.

*Durante la entrevista se proyectará un pequeño cuadro donde se consignan las condiciones de trabajo que se han evaluado mediante la encuesta para que usted pueda ayudarse al momento de responder las preguntas.

Condición de trabajo	Variables
Condiciones del ambiente	Espacio físico de trabajo, ambiente de trabajo confortable en cuanto ventilación e iluminación.
Condiciones de empleo	Línea de carrera, acceso a seguro de salud, remuneraciones y otros reconocimientos.
Condiciones sociales	Relación con sus autoridades, relación con los pares, clima laboral.
Herramientas de trabajo	Equipo de cómputo, silla ergonómica, escritorio, conexión a internet, Software para la docencia.
Condiciones de la tarea	Capacitaciones, apoyos para el desarrollo de las tareas, la carga física y mental y el diseño de sus puestos y funciones.

PI: ¿Cuáles son las condiciones laborales que de acuerdo a los docentes tienen una mayor incidencia en su satisfacción laboral, de manera general y dependiendo del tipo de universidad donde trabajan?

1. Estimado docente, de los primeros resultados de las encuestas hemos podido observar que los docentes, **en general, muestran un mayor nivel de satisfacción con las condiciones referidas a los aspectos sociales y con las condiciones propias de la tarea**; es decir, en la relación con sus autoridades, relación con los pares, el clima laboral, así como la posibilidad de acceder a capacitaciones, apoyos para el desarrollo de sus funciones docentes:
 - ¿Qué opinión merece para usted estos resultados? ¿Cree que los resultados hubieran sido distintos en un contexto sin pandemia?
2. Por otro lado, los resultados mostraron que las **condiciones que generan un menor nivel de satisfacción son aquellas referidas a las condiciones del empleo, tales como remuneraciones, seguros médicos o línea de carrera, así como las referidas a las herramientas de trabajo** (equipo de cómputo, software, escritorio, entre otros)

- ¿Qué opinión tiene usted sobre ello? ¿Cree que estos resultados hubieran sido distintos en un contexto sin pandemia?
3. En las universidades tomadas para el caso de estudio, **las condiciones sociales** son aquellas que generan un mayor nivel de satisfacción, hemos podido observar que **los niveles de satisfacción no son los mismos en los diferentes tipos de universidades, públicas o privadas**. Los resultados preliminares señalan que los docentes de la universidad privada societaria presentan un mayor nivel de satisfacción, seguida por los docentes de la universidad privada asociativa y luego los docentes de la universidad pública.
- ¿A qué atribuiría usted estos resultados? ¿Cree que estos resultados hubieran sido distintos en un contexto sin pandemia?

P2: ¿Cuáles son las condiciones laborales que generan una mayor satisfacción laboral dependiendo del tipo de contrato de los docentes, ya sea a dedicación completa o por asignaturas?

4. Los resultados preliminares del análisis de la encuesta mostraron que tanto docentes con contratos temporales por asignaturas (o **TPA**) y los docentes contratados a dedicación completa (o **TC**) presentan un **alto nivel de satisfacción respecto a las condiciones sociales y las condiciones de la tarea**.
- Desde su punto de vista como docente (TC / TPA), ¿qué opiniones tiene usted de que no exista diferencia significativa en cuanto al tipo de contratos dadas las condiciones mencionadas?
5. Sin embargo, los resultados preliminares sí muestran diferencias en cuanto a las condiciones de empleo y herramientas. Por ejemplo, los docentes **TPA cuentan con una menor satisfacción con respecto a las condiciones de empleo y las herramientas de trabajo** en comparación de los TC.
- ¿Podría usted comentar o explicar esta diferencia? ¿Considera que las condiciones de la pandemia podrían haber afectado este resultado?

P3: ¿Cuáles son las condiciones laborales que según los docentes generan una mayor satisfacción laboral según sexo, edad, años de experiencia?

6. Nuestra investigación también incluyó algunas variables sociodemográficas, siendo el sexo una de ellas. Los resultados preliminares muestran que los **docentes del sexo masculino presentan un mayor nivel de satisfacción que las mujeres**, en la mayoría de las condiciones de trabajo estudiadas.
- ¿Podría usted comentar o explicar esta diferencia? ¿Considera que las condiciones de la pandemia podrían haber afectado este resultado?
7. Según los resultados preliminares obtenidos, los docentes que pertenecen al **rango etario de adultos jóvenes (entre 27 y 45 años) presentan un mayor nivel de insatisfacción con sus condiciones de empleo**, es decir aquellas condiciones referidas a remuneraciones, seguros de salud, línea de carrera.

- ¿Podría usted comentar o explicar esta diferencia? ¿Considera que las condiciones de la pandemia podrían haber afectado este resultado?
8. Los docentes que cuentan con una mayor cantidad de años de experiencia (más de 20) se encuentran más satisfechos con sus condiciones de empleo que los docentes con menos de 20 años de experiencia. Por otra parte, estos docentes con menos años de experiencia tienen un mayor nivel de satisfacción que los mayores, en cuanto a las condiciones ambientales.
- ¿Podría usted comentar o explicar a qué se deben estas diferencias? ¿Considera que las condiciones de la pandemia podrían haber afectado este resultado?

P4: A través de un análisis comparado, ¿el nivel de satisfacción laboral de los docentes universitarios varía significativamente de acuerdo al tipo de universidad en que trabaja, su dedicación, años de experiencia, edad y sexo?

9. Los resultados preliminares muestran una diferencia importante entre la cantidad de docentes muy satisfechos que trabajan en la universidad privada societaria (37.8%) respecto de aquellos que trabajan en la universidad pública (12.5%).
- ¿Podría usted comentar o explicar esta diferencia?
10. En general, los resultados preliminares de la encuesta muestran que los profesores a tiempo parcial por asignatura (o TPA), se encuentran más satisfechos que los profesores a tiempo completo.
- ¿Podría usted comentar o explicar esta diferencia? ¿Considera que las condiciones de la pandemia podrían haber afectado este resultado?

ANEXO E: Validación por jueces

Formato de validación por jueces del instrumento SL - SPC FORMATO PARA EL INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

FORMATO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS PERTENECIENTES A LA INVESTIGACIÓN

TITULADA:

**ANÁLISIS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE UNA MUESTRA DE DOCENTES UNIVERSITARIOS DE LIMA
METROPOLITANA DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS CONDICIONES LABORALES - 2020**

REALIZADO POR:

Zdenik Grandez Tafur

Pámela Guerrero Flores

FECHA: 16.01.2021

NOMBRE DE EXPERTO: María Isabel Cigüeñas Espinel

ESPECIALIDAD DEL EXPERTO: Psicóloga social y magíster en Desarrollo organizacional FIRMA:

NOMBRE DE AUTOR DE INSTRUMENTO: Escala de Satisfacción Laboral – Sonia Palma Carrillo



Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso y directo

Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

APROBADO	DESAPROBADO	OBSERVACIONES
De acuerdo	---	Los ítems 14 y 20 los veo muy parecidos, opino que sólo debería quedar uno de ellos. El ítem 9 no precisa si es en casa, los ítems 18 y 23 si lo precisan, revisar la redacción para dejar en claro lo que desean. Revisar lo sombreado en amarillo para algunas precisiones de redacción.



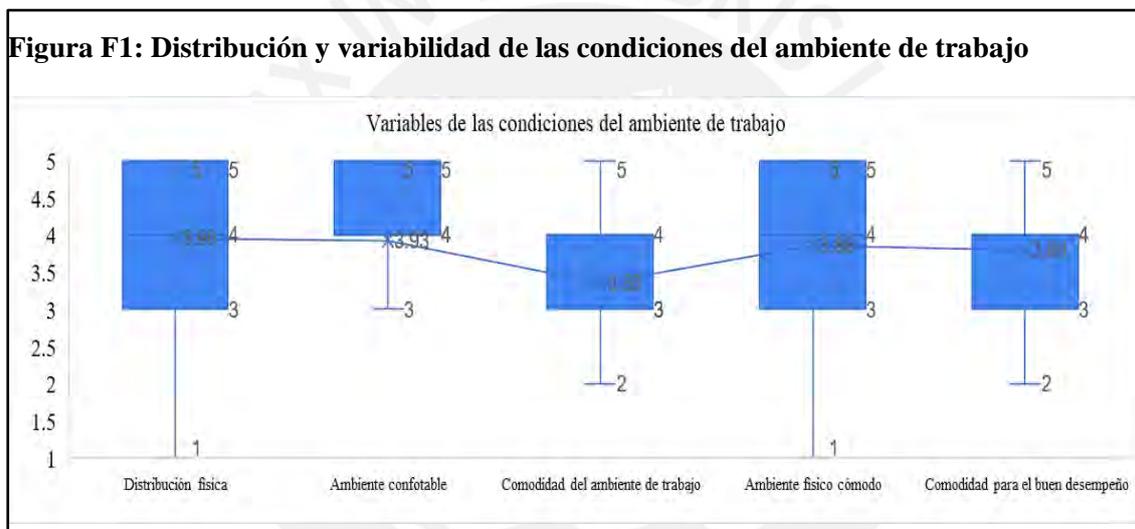
FIRMA: Ma. Isabel Cigiteñas Espinel

ANEXO F: Estadísticos descriptivos, distribución y variabilidad de las condiciones del ambiente de trabajo

Tabla F1: Tabla de estadísticos descriptivos de la condición del ambiente

Variables	Estadísticos descriptivos			
	Media	Mediana	Moda	Desv.Est
Distribución física	3.96	4	4	0.988
Ambiente confortable	3.93	4	4	0.908
Comodidad del ambiente de trabajo	3.36	3	4	0.978
Ambiente físico cómodo	3.86	4	4	1.060
Comodidad para el buen desempeño	3.80	4	4	0.971

Figura F1: Distribución y variabilidad de las condiciones del ambiente de trabajo



ANEXO G: Condiciones del ambiente según sus variables

Figura G1: Condiciones del ambiente según la variable de tipo de contrato

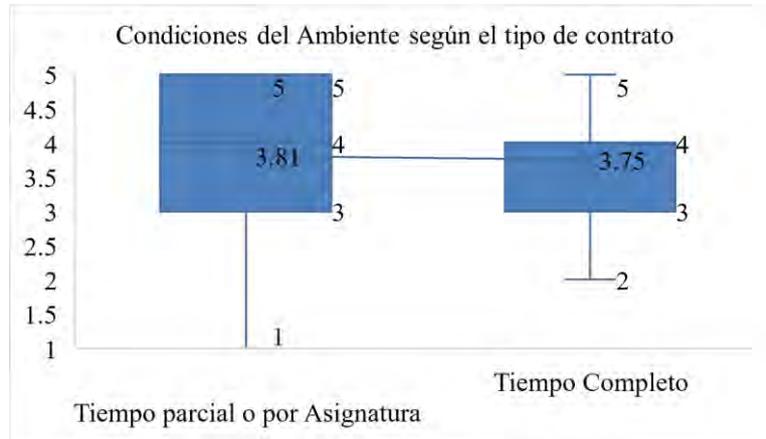


Figura G2: Condiciones del ambiente según la variable de grupo etario

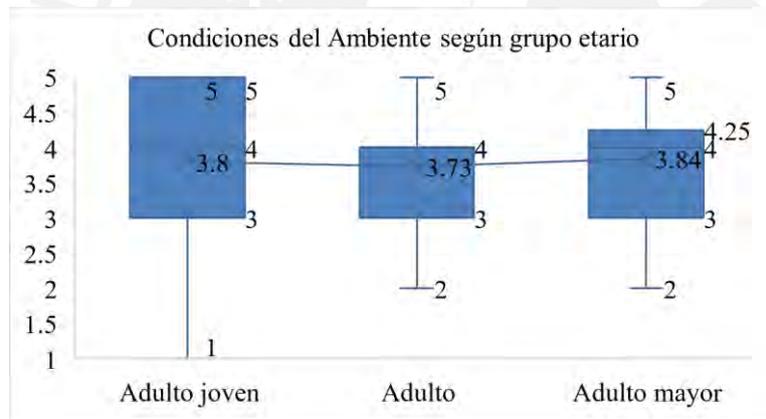
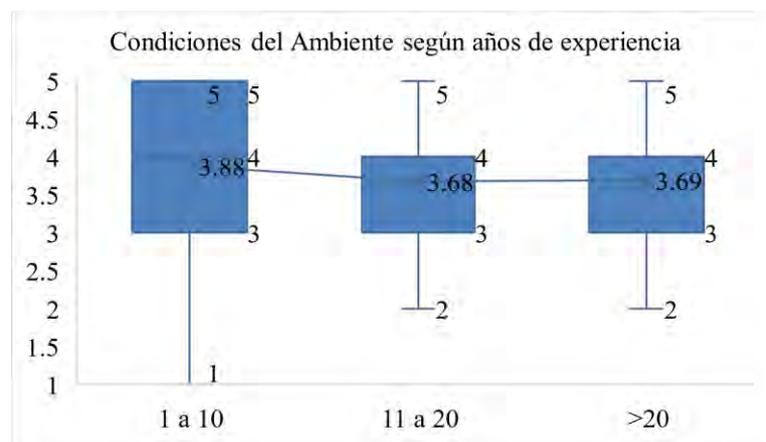


Figura G3: Condiciones del ambiente según la variable de años de experiencia

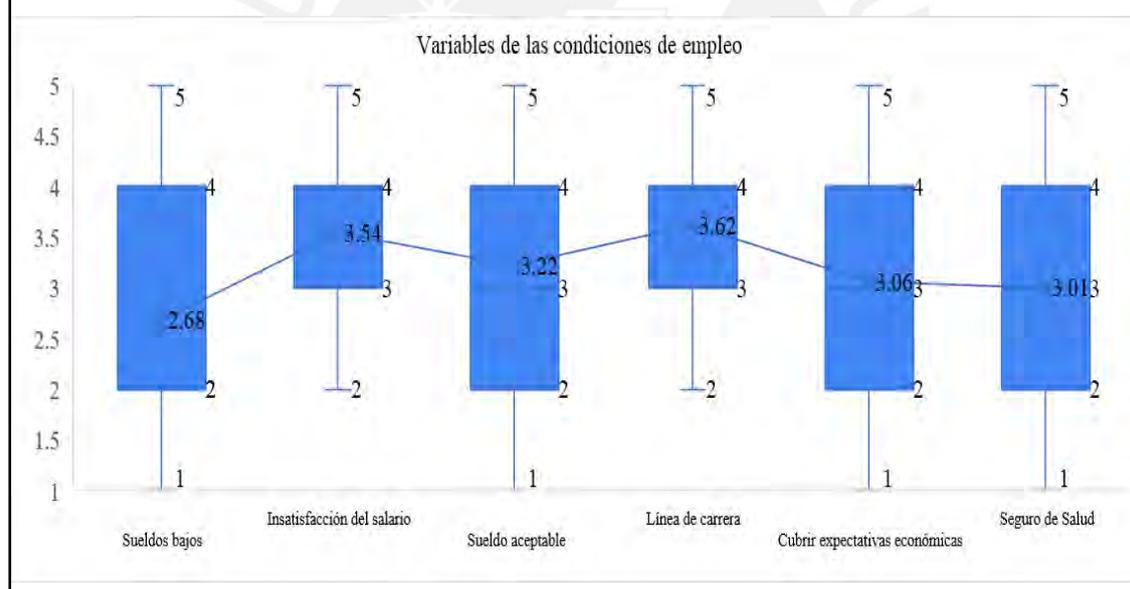


ANEXO H: Estadísticos descriptivos, distribución y variabilidad de las condiciones del empleo

Tabla H1: Tabla de estadísticos descriptivos de las condiciones del empleo

Variables	Estadísticos descriptivos			
	Media	Mediana	Moda	Desv.Est
Sueldos bajos	2.68	2	2	1.18
Insatisfacción del salario	3.54	4	4	1.128
Sueldo aceptable	3.22	3	4	1.151
Línea de carrera	3.62	4	4	1.057
Cubrir expectativas económicas	3.06	3	4	1.140
Seguro de Salud	3.01	3	3	1.256

Figura H1: Distribución y variabilidad de las condiciones del empleo



ANEXO I: Condiciones de empleo según sus variables

Figura I1: Condiciones del empleo según la variable de tipo de contrato

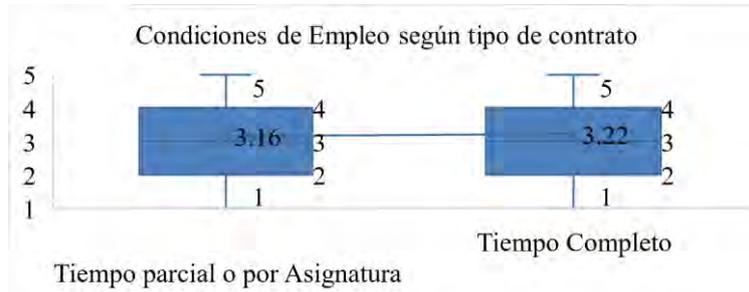


Figura I2: Condiciones del empleo según la variable sexo

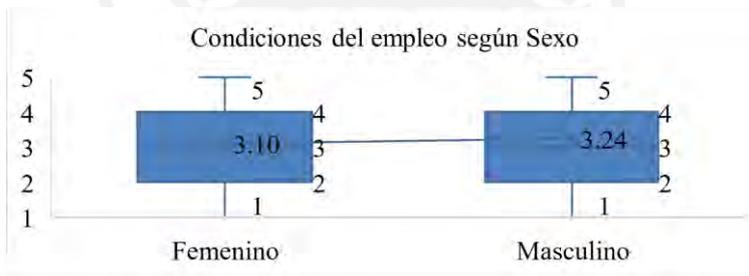


Figura I3: Condiciones del empleo según la variable de grupo etario

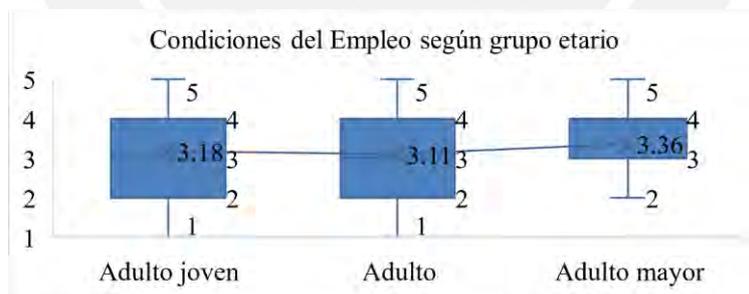
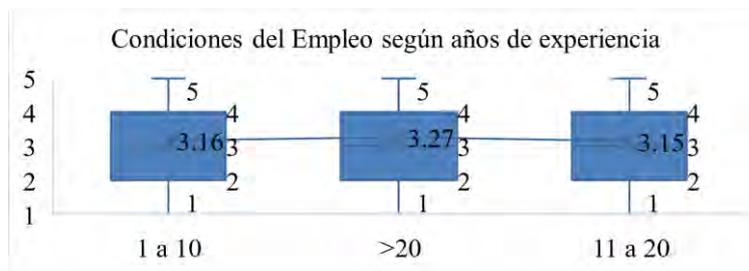


Figura I4: Condiciones del empleo según la variable años de experiencia

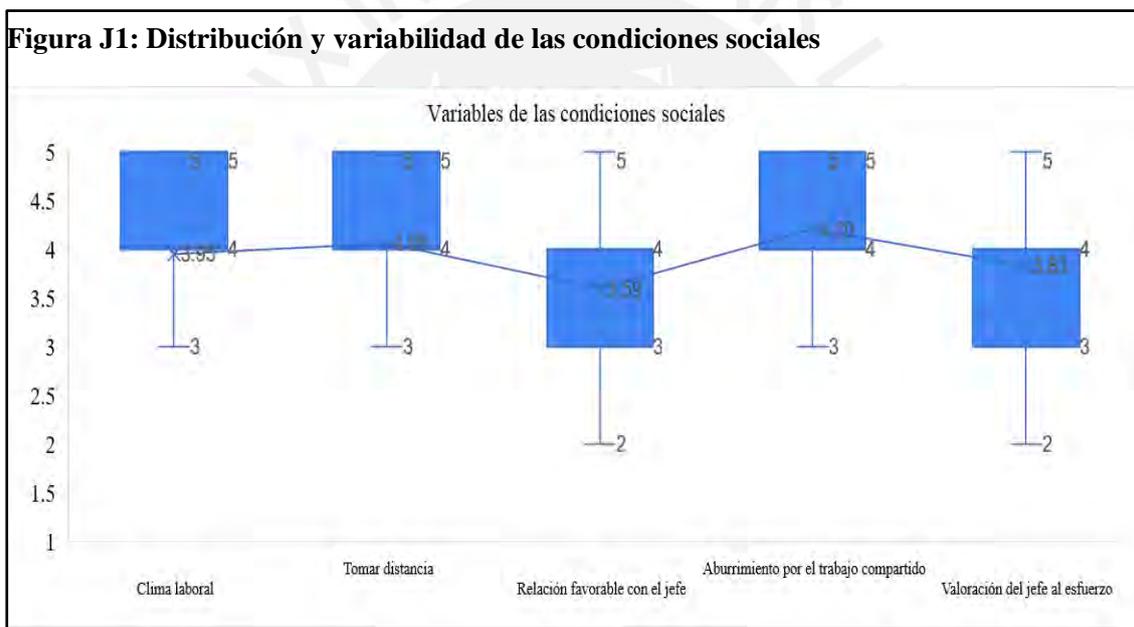


ANEXO J: Estadísticos descriptivos, distribución y variabilidad de las condiciones sociales

Tabla J1: Tabla de estadísticos descriptivos de las condiciones sociales

Variables	Estadísticos descriptivos			
	Media	Mediana	Moda	Desv.Est
Clima laboral	3.95	4	4	0.936
Tomar distancia	4.06	4	5	1.012
Relación favorable con el jefe	3.59	4	4	1.149
Aburrimiento por el trabajo compartido	4.2	4	5	0.952
Valoración del jefe al esfuerzo	3.83	4	4	0.988

Figura J1: Distribución y variabilidad de las condiciones sociales



ANEXO K: Condiciones sociales según sus variables

Figura K1: Condiciones sociales según la variable de tipo de contrato

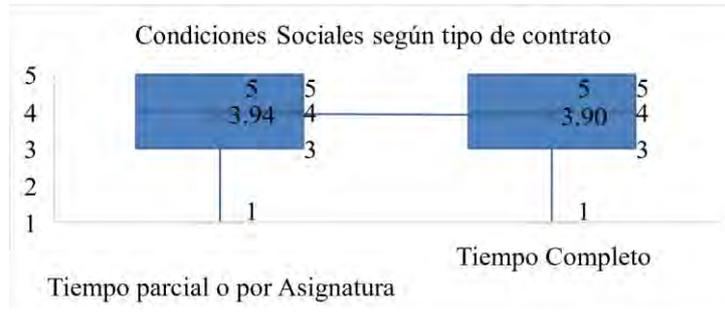


Figura K2: Condiciones sociales según la variable sexo

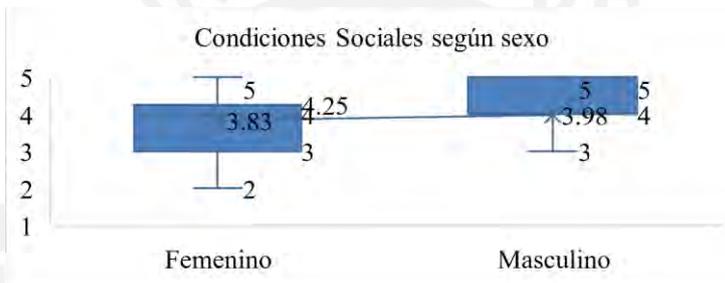


Figura K3: Condiciones sociales según la variable de grupo etario

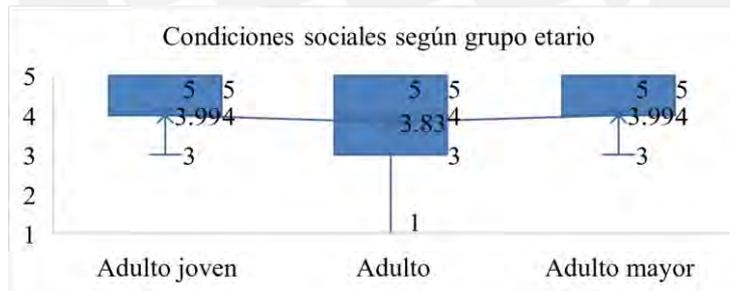
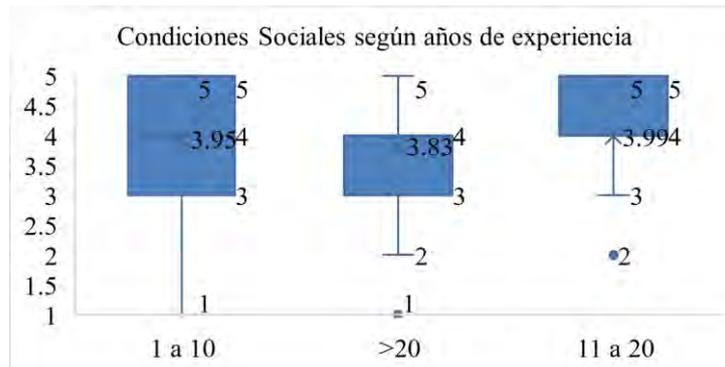


Figura K4: Condiciones sociales según la variable de años de experiencia

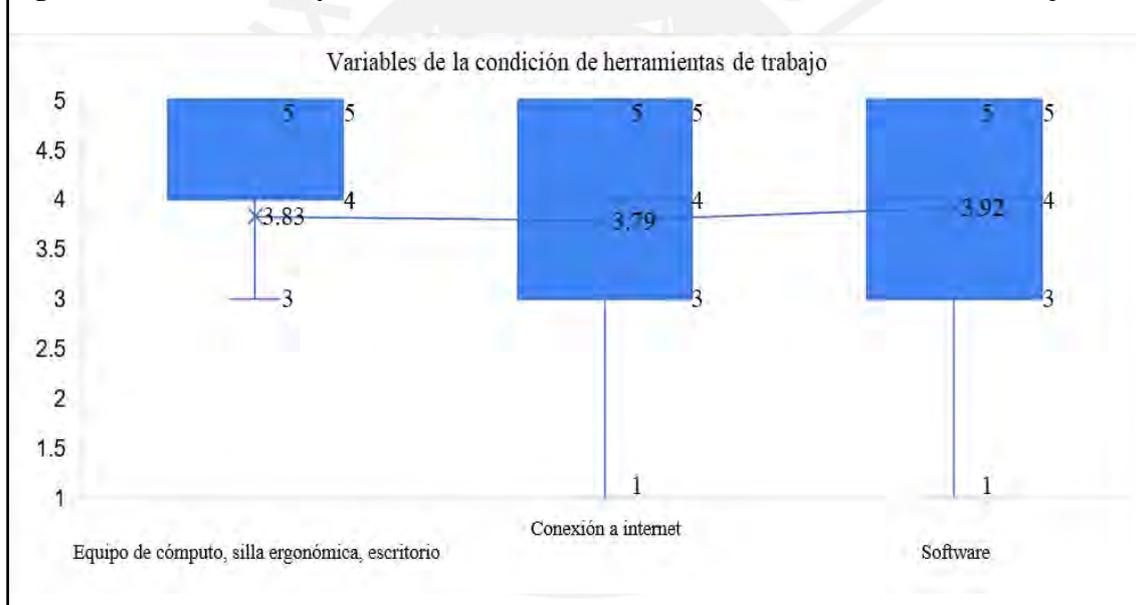


ANEXO L: Estadísticos descriptivos, distribución y variabilidad de las condiciones de herramientas de trabajo

Tabla L1: Tabla de estadísticos descriptivos de las condiciones de herramientas de trabajo

Variables	Estadísticos descriptivos			
	Media	Mediana	Moda	Desv.Est
Equipo de cómputo, silla ergonómica, escritorio	3.83	4	4	1.048
Conexión a internet	3.79	4	4	1.066
Software	3.92	4	4	0.971

Figura L1: Distribución y variabilidad de las condiciones de herramientas de trabajo



ANEXO M: Herramientas de trabajo según sus variables

Figura M1: Condiciones de herramientas de trabajo según la variable de tipo de contrato

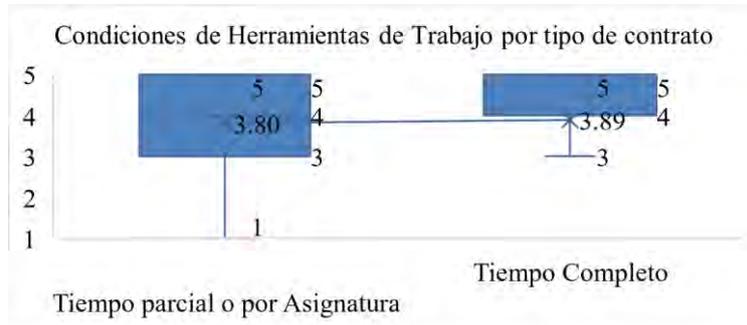


Figura M2: Condiciones de herramientas de trabajo según la variable sexo

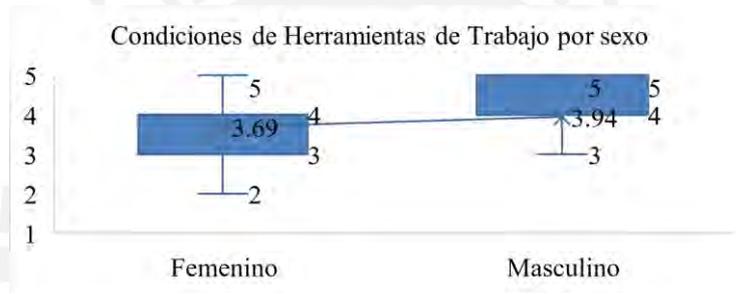


Figura M3: Condiciones de herramientas de trabajo según la variable de grupo etario

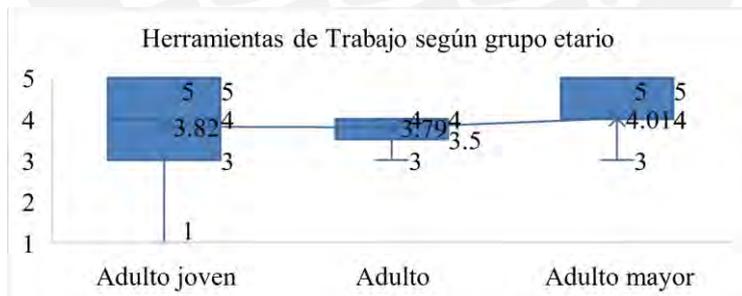
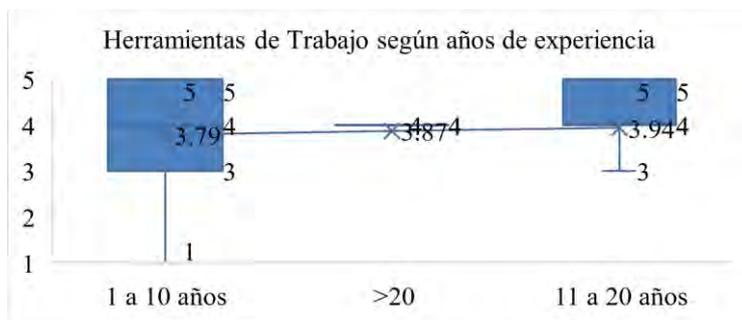


Figura M4: Condiciones de herramientas de trabajo según la variable años de experiencia

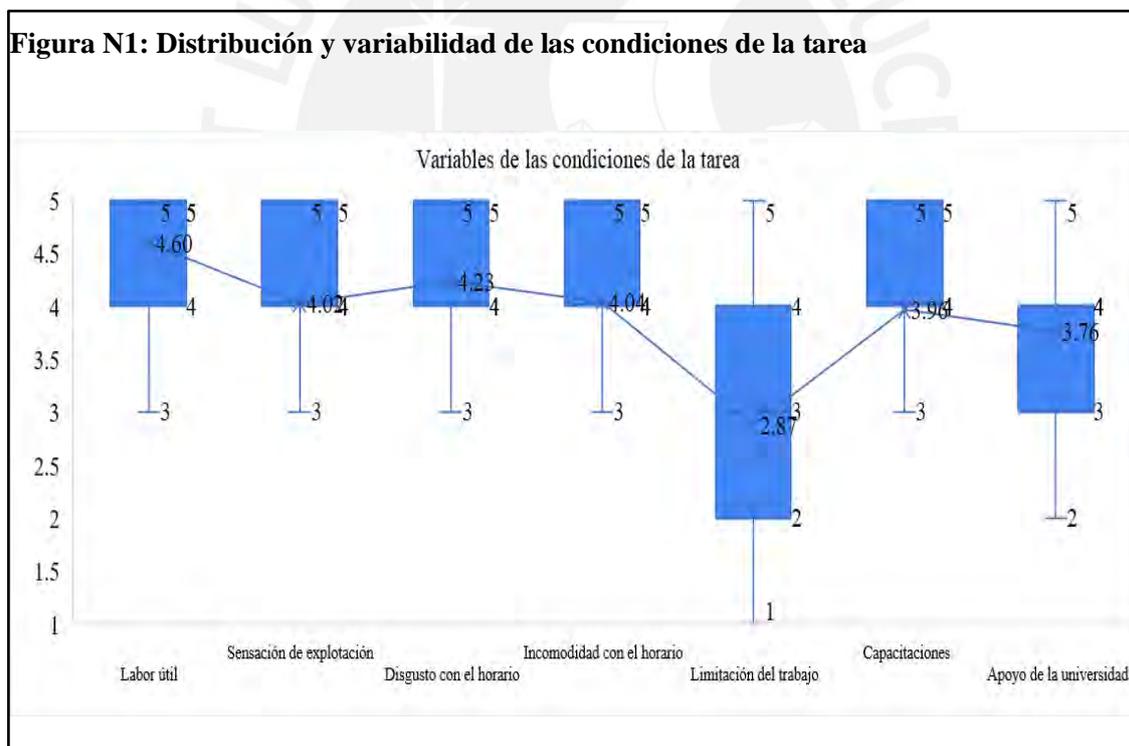


ANEXO N: Estadísticos descriptivos, distribución y variabilidad de las condiciones de la tarea

Tabla N1: Tabla de estadísticos descriptivos de las condiciones de la tarea

Variables	Estadísticos descriptivos			
	Media	Mediana	Moda	Desv.Est
Labor útil	4.60	5	5	0.756
Sensación de explotación	4.02	4	5	1.069
Disgusto con el horario	4.23	4	5	0.962
Incomodidad con el horario	4.04	4	4	1.018
Limitación del trabajo	2.87	3	2	1.258
Capacitaciones	3.96	4	4	1.007
Apoyo de la universidad	3.76	4	4	1.036

Figura N1: Distribución y variabilidad de las condiciones de la tarea



ANEXO Ñ: Condiciones de la tarea según sus variables

Figura Ñ1: Condiciones de la tarea según la variable de tipo de contrato

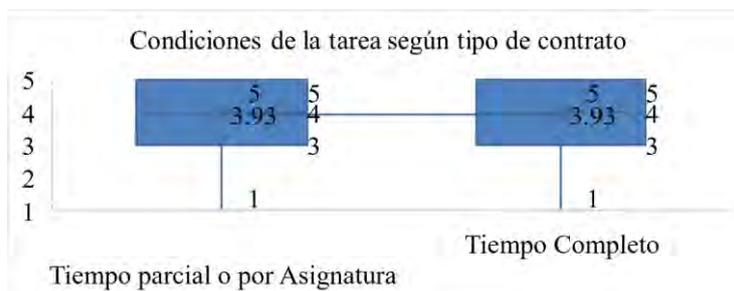


Figura Ñ2: Condiciones de la tarea según la variable sexo

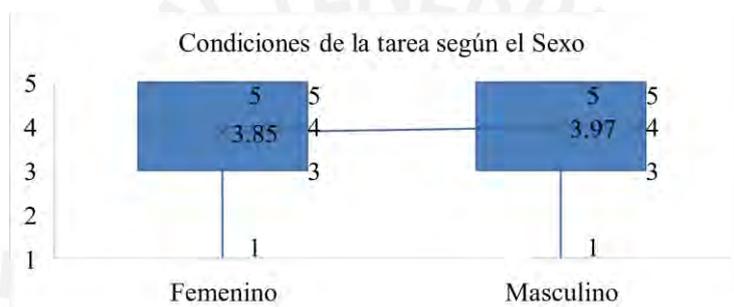


Figura Ñ3: Condiciones de la tarea según la variable de grupo etario

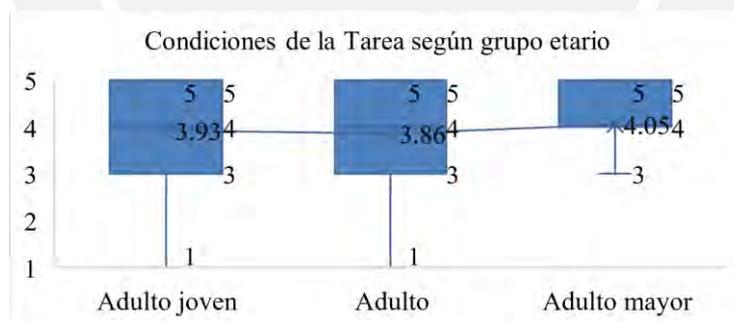


Figura Ñ4: Condiciones de la tarea según la variable de años de experiencia

