

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Satisfacción laboral en docentes de educación superior
en Perú: Un estado del arte**

Trabajo de Investigación para obtener el Grado Académico de Bachiller en
administración y negocios internacionales

Autor:

Liz Natali, Rodriguez Trujillo de Fernández
Angel Abel, Morocco Paccosoncco

Asesor:

Mg. Guido Angelo, Huapaya Flores

Lima, Diciembre de 2020

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Mg. Guido Angelo Huapaya Flores, de la Facultad de Ciencias empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: “**SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN PERÚ: UN ESTADO DEL ARTE.**” constituye la memoria que presenta el (la) / los estudiante(es) Liz Natali, Rodriguez Trujillo de Fernández y Angel Abel, Morocco Paccosoncco, para obtener el Grado Académico de Bachiller en administración y negocios internacionales cuyo trabajo de investigación ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 27 días del mes de Noviembre del año 2020



Mg. Guido Angelo, Huapaya Flores

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 20 días del mes de diciembre del año 2020 siendo las 17:30 horas, se reunieron en la sala virtual de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Dr. Victor Daniel Alvarez Manrique el secretario: CP. Manuel Edilberto Segura Zelada y como miembro Mg. Julio Gerson Rengifo Mansilla y el asesor Mg Guido Angelo Huapaya Flores con el propósito de administrar el acto académico de sustentación del Trabajo de investigación titulado: “Satisfacción laboral en docentes de educación superior en latinoamerica: Un estado del arte” de los Bachilleres:

- a) Liz Natali Rodriguez Trujillo de Fernandez
- b) Angel Abel Morocco Paccosoncco

Conducente a la obtención del grado académico de Bachiller en Administración y Negocios Internacionales.

El Presidente inició el acto académico de sustentación bajo la modalidad virtual invitando a los candidatos hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado.

Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): Liz Natali Rodriguez Trujillo de Fernandez

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B -	Bueno	Muy bueno

Candidato (b): Angel Abel Morocco Paccosoncco

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B -	Bueno	Muy bueno

Candidato (c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente



Secretario

Asesor

Miembro

Miembro

Candidato/a
(a)

Candidato/a (b)

Candidato/a
(c)

Satisfacción laboral en docentes de educación superior en Perú: Un estado del arte.

Job satisfaction in higher education teachers in Peru: A state of the art.

Angel A. Morocco Paccosoncco^a ; Liz Natali Rodriguez Trujillo de Fernández^b
;Mg. Guido Angelo Huapaya Flores^c

^aEstudiante de la Facultad de Administración, Universidad Peruana Unión, Lima, Perú, angelmorocco@upeu.edu.pe

^b Estudiante de la Facultad de Administración, Universidad Peruana Unión, Lima, Perú, naliz.87@gmail.com

^cAsesor de la tesis, Docente de la Facultad de Administración, Universidad Peruana Unión, Lima, Perú, angelo.huapaya@upeu.edu.pe

Resumen

El objetivo del presente artículo de revisión fue realizar un análisis sobre la satisfacción Laboral en docentes de educación superior en el Perú. Antes que nada, Gallup (2017), en su informe que aplicado a más de 150 países determino que en América, Europa, Australia y Nueva Zelanda son países con mayor satisfacción laboral. Por el contrario, Japón y Hong Kong carecen de esta. Algo similar ocurre en el ranking sudamericano sobre satisfacción laboral donde los países de Argentina, Brasil y Chile son países con mayor satisfacción inclusive mejor que países europeos según el informe de Randstad (2016).

El hecho de que el Perú no esté incluido entre estos tres países es un factor preocupante. En el Perú, la insatisfacción laboral es uno de los principales problemas que enfrentan los docentes, lo cual repercute en la preparación de los estudiantes. Según Regalado (2016), la universidad empezó a mirarse como un negocio y las condiciones en las que laboran los docentes no son las más adecuadas pudiendo generar insatisfacción.

En conclusión, los estudios revelan que la satisfacción laboral en docentes universitarios en Perú es una realidad distinta al de otros países. En países como España, Francia, Alemania, Estados Unidos consideran al docente como recurso intangible clave, mientras que en el Perú se demuestran que más de la mitad de los docentes en las universidades gozan de insatisfacción causada en la mayoría de casos por el salario. En este aspecto el análisis de la satisfacción de los docentes universitarios debe considerarse una prioridad en el seno de las Universidades.

Palabras claves. Satisfacción Laboral, Docentes de educación superior

Abstract

The objective of this study was to carry out an analysis of job satisfaction in higher education teachers in Peru. First of all, Gallup (2017), in its report that applied to more than 150 countries determined that America, Europe, Australia and New Zealand are countries with the highest job satisfaction. By contrast, Japan and Hong Kong lack it. Something similar occurs in the South American ranking on job satisfaction where the countries of Argentina, Brazil and Chile are countries with higher satisfaction even better than European countries according to the Randstad report (2016).

The fact that Peru is not included among these three countries is a worrying factor, in Peru, job dissatisfaction is one of the main problems faced by teachers, which affects the preparation of students. According to Regalado (2016), the university began to see itself as a business and the conditions in which teachers work are not the most appropriate and can generate dissatisfaction.

In conclusion, studies reveal that job satisfaction in university teachers in Peru is a reality different from that of other countries. In countries such as Spain, France, Germany, and the United States, teachers are considered a key intangible resource, while in Peru it is shown that more than half of teachers in universities enjoy dissatisfaction caused in most cases by salary. In this regard, the analysis of the satisfaction of university teachers should be considered a priority within the Universities.

Keywords: Job Satisfaction, Higher Education Teachers

1. Introducción

En primer lugar, (Maruri, citado por Yadministrativas, 2014) “La satisfacción laboral es una actitud que se relaciona con elementos del trabajo tales como la naturaleza del trabajo, el salario, y condiciones de trabajo, la estimulación, las relaciones interpersonales, las posibilidades de superación y el desarrollo profesional. La satisfacción con el trabajo representa una actitud en lugar de un comportamiento. (p.28)”.

Hoy en día las organizaciones están enfocadas en la productividad y efectividad de los resultados, trazan metas que sobrecargan al trabajador y no prestan atención a la

actitud o cuan satisfechos están los trabajadores. El sistema educativo nacional no es ajeno a esta problemática, siendo conscientes de que la insatisfacción laboral se puede dar en todos los niveles y organizaciones. Estudios realizados como el de Diez & Cejas, citado por Huapaya (2016) argumentan esta postura, ya que en su estudio se demuestra que la mayoría docentes en el Perú, manifiestan incomodidad por la carga de actividades en su horario de trabajo al igual que la cantidad de alumnado con los que trabajan día a día.

Según Apaza (2018) en el Perú la Universidad se comenzó a ver como un negocio donde lo único que se busca es que se matricule el mayor número de estudiantes, incluso con pensiones bajas se busca lograr ese propósito sin importar en qué condiciones muchas veces laboran los docentes y esto puede estar generando insatisfacción. De la misma manera Fernández (2008) menciona que los docentes en el Perú presentan inadecuadas condiciones laborales por problemas de reconocimiento profesional y social, así como las condiciones particulares duras en donde el docente suele cumplir sus labores.

También Mamani (2016) opina al respecto a esta problemática en su trabajo de investigación y concluyo que los bajos salarios, las políticas gubernamentales en el sector educativo, la inestabilidad laboral, el deterioro de las instalaciones y la inseguridad que rodea, son algunos de los factores que causa insatisfacción en los docentes universitarios.

La satisfacción o insatisfacción laboral en general, no es un problema que solo afecta a la realidad nacional. El en plano mundial, la consultora de RR.HH. Randstad (2019) realizó un estudio correspondiente al primer trimestre del 2019, elaborado a partir de más de 13.500 encuestas sobre la tasa de satisfacción laboral a profesionales ocupados en 33 países, tomando en cuenta su género, edad, nivel formativo y país de residencia. El informe revela que en el continente europeo, en España el 71% de los trabajadores están satisfecho con su puesto de trabajo y está por delante de países como Reino Unido (69%), Francia (67%) o Alemania (65%). Dinamarca se sitúa como el país con los trabajadores más "felices", ya que el 82% de ellos se consideran satisfechos en su empleo actual.

De igual manera en Bangladesh, solo el 8% de los docentes de una universidad privada mostraron que están muy satisfechos con su trabajo. El otro 92% mostraron índices altos de insatisfacción laboral y las principales causas influyentes fueron el salario, oportunidad de búsqueda académica, , instalaciones de oficina y laboratorio, relación profesional, seguridad laboral, oportunidad de promoción, entre otros; razón por la cual la autoridad universitaria tomo medidas respectivas como aumento de sueldo, reconocimiento adecuado, criterios adecuados para la promoción, entre otros para poder subsanar es deficiente estado emocional en la que se encontraban los docentes (Zaman, 2014).

Así mismo, según Bruns (2014), cada día en América Latina, más de 7 millones de docentes trabajan arduamente en sus instituciones y son muy variadas sus condiciones

de trabajo según las realidades en la que se encuentran. Son muchas las diferencias con las que cuentan, pero hay algo muy importante que tienen en común y es que todos están experimentando la transformación del sistema educativo, las exigencias son cada vez más complejas que nunca. El mundo estero esta vigilante y pone bajo la lupa el desempeño y la calidad de los docentes, pero es paradójico que un docente busque desarrollar eso en sus alumnos si en el fondo de su ser se siente insatisfecho.

En el contexto peruano, el diario Gestión (2014) en una encuesta de satisfacción laboral realizada por Supera, se determinó que el 52% de encuestados no se encuentra feliz en su centro de trabajo, argumentando que sus ideas y opiniones son "poco valoradas" en la empresa donde trabajan, en contraparte con el 7% que considera "muy valoradas" sus propuestas y opiniones en su organización. Algo semejante fue publicado también por el diario La República (2020) en su columna de economía una encuesta de satisfacción laboral nacional donde se muestra que solo el 24% de peruanos es feliz en su empleo, el resto de encuestados argumentan que reciben sueldos bajos y tienen problemas de comunicación con sus jefes.

En una provincia de Rusia, en Moscú Lomonosov, un estudio que involucró a 100 profesores de la Universidad de Finanzas determino que los docentes en su mayoría, mientras más sentimiento de frugalidad emocional tenía, mostraron más insensibilidad, cinismo, o descortesía al momento de tratar con sus colegas y estudiantes. Los factores estresantes, conciencia, el mal manejo de los estados emocionales fueron los principales factores de su insatisfacción y agotamiento profesional (Kamneva, 2019).

Del mismo modo en la India, en una provincia llamada Delhi en un trabajo de investigación se determinó que las variables demográficas influyen también en la satisfacción laboral de los docentes. Los hallazgos muestran que los maestros casados están más satisfechos que los no casados. No se encontró que el género tuviera algún efecto sobre la satisfacción laboral y los profesores que trabajan en universidades gubernamentales estas satisfechos de su trabajo (Nayak, 2014). Del mismo modo en la provincia de Maharashtra se realizó otro estudio que incluyo a 274 docentes universitarios y cuyos resultados mostraron que los docentes tienen un nivel moderado de satisfacción laboral (Survawanshi, 2015) .

El contexto asiático no es ajeno a esta problemática, en China continental, 2758 profesores universitarios fueron sometidos a un estudio para probar la aplicación del modelo de demandas laborales – recursos. Se determinó que gran parte de los docentes sufren de deterioro de la salud, agotamiento y falta de compromiso y satisfacción laboral, por las arduas horas de trabajo que son sometidos en sus centros de labor. Los principales factores que influyen ante la actitud de los encuestados fueron la falta de apoyo social, falta de apoyo administrativo y la sobrecarga laboral (Han, 2019).

De la misma manera en Turquía hay un alto índice de insatisfacción laboral en docentes de diferentes universidades. La encuesta realizada a 1215 docentes muestra que en este país los docentes relacionan mucho la satisfacción laboral con la satisfacción con su propia vida. También se determinó que los docentes adultos viven más insatisfechos que los docentes jóvenes, que las mujeres gozan de mayor satisfacción laboral que los varones, razón por la cual se determinó que el género también influye en cuán satisfechos pueden estar los docentes según (Cerci, 2019).

En ese mismo contexto en Ruanda un estudio determinó que la satisfacción laboral en los docentes de una universidad era relativamente bajas, que en primer lugar el salario era uno de los determinantes principales seguido de entorno del aula, incentivos y promociones, entre otros. (Munyengabe, 2016). No necesariamente la satisfacción laboral implica aumento en la productividad y eficiencia, por el contrario, la insatisfacción si está asociada con una baja productividad y eficacia.

Algo semejante ocurre en el estudios como el de Basak (2014) en su artículo titulado “Comparison of University Academics Job Factors: Satisfaction and Dissatisfaction” el cual fue desarrollado en la ciudad de Durban, KwaZulu, Sudáfrica; cuyo objetivo fue determinar los factores de satisfacción e insatisfacción en los docentes universitarios de esa ciudad. Se determinó que los docentes universitarios se encuentran más satisfechos que insatisfechos y se concluyó que lo que más influía en la su forma de comportar era la oportunidad de promoción, el reconocimiento, laborar en instalaciones optimas, entre otros. El salario no necesariamente era un factor que influía en el grado de satisfacción como podría suceder en otros países.

Tal es el caso de (Bhatti & Hashmi, 2011) cuyo título fue “Empirical Analysis of Job Stress on Job Satisfaction among University” el cual se realizó en Pakistan y donde los encuestados fueron 400 docentes de universidades públicas y donde se determinó que el 70% de los docentes gozan de insatisfacción laboral y cuya causa principalmente son los salarios, además, que esta insatisfacción podría ser causante posteriormente de cuadros significativos de estrés en el futuro.

En las latitudes analizadas se puede observar que los países de primer mundo tales como España, Francia, Alemania, Estados Unidos entre otros dan mucha importancia a sus recursos intangibles como lo es el recurso humano, al hacer eso, las repercusiones son las que se muestran en la parte de arriba donde los docentes se sienten satisfechos del lugar donde trabajan y entregan todo de sí; sin embargo hay mucho que mejorar con respecto a países como el nuestro ya que estudios como el de (Bhatti & Hashmi, 2011) demuestran que más de la mitad de docentes en las universidades gozan de insatisfacción causada en la mayoría casos por el salario.

Del mismo modo, el en el ranking sudamericano sobre satisfacción laboral realizado por la consultora de RR.HH. Randstad (2016), liderando la tabla se encuentra

México con el (82%) de trabajadores satisfechos con su puesto de trabajo. Por debajo se encuentran Argentina con un (69%), Brasil con (75%) y Chile con un (66%) es el país con menor satisfacción laboral en este informe. Algo semejante ocurre con un estudio realizado por Love Mondays (2019) que es una plataforma de profesionales que evalúan los niveles de satisfacción general en donde se dio a conocer que México obtuvo el mejor promedio en cuatro de las cinco categorías y el mejor promedio general, alcanzando la nota de 3.37; seguido de Brasil con 3.29 y Argentina 3.03.

Lo expuesto, tiene mucho sentido en el estudio realizado por Panhwar (2018) titulado “Estudio sobre la satisfacción laboral y su relación al Compromiso organizacional del personal docente de una Institución pública de educación superior en Nuevo León” en México con un total de 31 profesores, el cual determinó que el 70.9 % de docentes universitarios se encuentran con un nivel alto de satisfacción laboral, mientras que el 29.1% de la muestra manifiesta un nivel medio de satisfacción laboral. Los resultados muestran que los docentes universitarios en la Universidad de México desarrollaron un fuerte sentimiento de pertenencia y lealtad hacia su organización lo cual demuestra que se sienten satisfechos de laborar en dicha institución.

Algo similar ocurre con Montoya & Beiiio citado por (Yadministrativas, 2014) en su investigación titulada “Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena”, donde la muestra fue 166 docentes universitarios y cuyos resultados encontrados en el trabajo nos hace ver que esta organización educativa es exitosa en el logro de sus objetivos organizacionales porque en su mayoría tanto docentes como personal administrativo se encontraron satisfechos con su trabajo y perciben un buen clima organizacional.

Según Pujol Cols (2016) en su artículo “Satisfacción laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes” realizado en una universidad pública de Argentina, se llegó a la conclusión que los docentes representan el principal activo estratégico de las universidades. También se determinó que la edad y la jerarquía de cargo influyen significativamente en el nivel de satisfacción con la que cuentan los docentes en la institución.

De la información analizada se puede observar que países como Argentina, Brasil, Chile, México entre otros son países que aplican casi el mismo sistema educativo de países de primer mundo. La información analizada muestra que los docentes universitarios en países mencionados por el ranking si se sienten satisfechos de pertenecer a sus organizaciones. Al margen de esto existe una problemática al identificar que el Perú no sea mencionado en alguno de los rankings o estudios realizados.

Según Fuster-Guillén et al. (2019) en su artículo “Occupational Burnout in University Teachers Through the Confirmatory Factorial Model” realizada a 125 docentes de la Facultad de Educación e Ingeniería Electrónica de una Universidad Pública

del Perú determino que los docentes de la facultad de educación presentan mayor nivel de desgaste emocional e insatisfacción laboral que los de la facultad de ingeniería electrónica, lo que demuestra que la satisfacción laboral se puede presentar en diferentes aspectos en un mismo individuo.

Otro factor que influye en la satisfacción de los docentes universitarios parece ser también el estrés como lo menciona (Tacca Huamán & Tacca Huamán, 2019) en su artículo titulado “Psychosocial Risk Factors and Perceived Stress in University Professors” donde concluyo que los docentes interactúan con diferentes tipos de personas razón por la que se puede crear una atmosfera de estrés e insatisfacción. En una muestra realizada a 117 docentes en una universidad de Lima, se determinó que los docentes contratados presentan menor satisfacción que los nombrados y que se relaciona con las exigencias, responsabilidades, trabajo activo, compensaciones entre otros.

De igual manera Quispe & Paucar (2020) en su artículo “Job satisfaction and organizational commitment of teachers in a public university in Peru” aplicado a 114 docentes de una universidad pública de Perú se determinó que el 48.3% tienen insatisfacción laboral y cuyas razones son la baja remuneración, falta de promoción y nombramiento, escasas oportunidades de crecimiento. El descuido de los factores higiénicos ocasiona la insatisfacción.

Según Arias (2019) en su artículo “Burnout Syndrome in School teachers and University Professors: A Psychometrical and Comparative Analysis from Arequipa City” el cual fue aplicado a 413 docentes se determinó que hay diferencias significativas con respecto al sexo, estado civil, nivel de enseñanza resultando mayor nivel de agotamiento para docentes de nivel escolar a diferencia de docentes universitarios quienes arrojaron niveles moderados de despersonalización.

Otra investigación realizada por Apaza (2018) titulada “ Análisis de fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes universitarios de la Universidad Peruana Unión” el cual fue de tipo descriptivo correlacional y fue aplicado a una muestra de 211 docentes de los tres campus universitarios de (Lima, Tarapoto y Juliaca) y cuyo resultado mostro que existe relación importante y que influye bastante la presión laboral en la satisfacción laboral de los docentes involucrados en el estudio. Se concluyó que cuando la presión laboral aumenta, baja significativamente la satisfacción laboral, de igual forma cuando la satisfacción laboral sube se reduce la presión laboral.

De igual manera Quispe (2017) en su trabajo de investigación titulado “Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del docente de la Universidad Privada José Carlos Mariátegui”, donde el objetivo fue determinar la relación de las dos variables y cuyo tipo de investigación fue descriptivo, no experimental de tipo correlacional y donde la población fue de 120 docentes y la muestra de 53 participantes. Los resultados muestran que existe una relación significativa entre las dos variables con

un 0.728 de coeficiente de Pearson. Se concluyó que las relaciones interpersonales, la afiliación y la identidad institucional influyen significativamente en cuan satisfechos se pueden sentir los docentes universitarios.

Cisneros & Jocabed (2017) realizaron una investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral: un estudio correlacional, en docentes del Programa de Educación Superior a Distancia de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2017” cuya investigación fue no experimental correlacional teniendo como muestra a 54 docentes. Los resultados muestran que existe correlación significativa positiva media 0.494 entre clima y satisfacción con las condiciones de trabajo indicando que en los docentes existen relaciones interpersonales favorables, una buena comunicación. El 68.4% de los docentes están satisfechos con la gestión en la unidad y con la filosofía de educación cristiana que la universidad imparte.

Según Aguilar (2019) en su trabajo de investigación titulado “Fuentes de presión y satisfacción laborales en docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliana, 2018” cuyo objetivo fue determinar el grado de presión y satisfacción laboral en 118 docentes de cinco instituciones. Se determinó que existe correlación significativa e indirecta entre estas dos variables. Los resultados muestran que, a mayor nivel de presión sobre los docentes, presentaron menor nivel de satisfacción. A lo que se concluye que las fuentes de presión laboral frenan la satisfacción laboral en los docentes de la institución.

El hecho de que el Perú no sea mencionado dentro del ranking mundial ni en el sudamericano es un factor preocupante, En el Perú, la desmotivación y la insatisfacción laborales son de los principales problemas que enfrentan los docentes, lo cual repercute en la preparación de los estudiantes. En la actualidad la labor del docente universitario es considerada como una actividad creadora y transformadora dentro del conocimiento, propia de los seres humanos y considerados como responsables de formar futuros profesionales y ser parte de instituciones educativas.

Con respecto a la satisfacción laboral existen muchos estudios a nivel empresarial que tocan estos aspectos, sin embargo, existe una falta de estudios enfocados en instituciones universitarias. Son muchos los motivos por los cuales es relevante estudiar el presente artículo en contextos Universitarios. Es erróneo pensar que un mejor desempeño sea necesariamente el resultado de docentes altamente satisfechos. Por otro lado, razonable es también pensar que un docente universitario altamente satisfecho puede incursionar en actividades de la universidad adicionales a la docencia como puede ser la investigación. El propósito básico de este trabajo de investigación es aportar conocimiento sólido y útil que pueda servir como base teórica para diversas investigaciones cuyo propósito sea similar al que se explicó anteriormente. Asimismo, tiene una relevancia institucional ya que es muy común que las Universidades estén

habitadas a realizar estudios para determinar el grado de satisfacción en sus alumnos, sin embargo, lo mismo no ocurre con la satisfacción laboral en sus docentes.

2. Desarrollo teórico

2.1. Definición: Satisfacción laboral

Sobre la satisfacción laboral, Vermeir, et. ál., (2018). Afirma que es una parte muy importante en el ciclo de vida de un empleado, además de la motivación para que permanezca leal en una organización. Las diversas actividades de un equipo de recursos humanos influyen directa o indirectamente en los niveles de satisfacción de los docentes.

Ruvalcaba, Selva & Sahagún (2014) indican que definir la palabra satisfacción es un tanto difícil, por su similitud existente entre: motivación, actitud hacia el trabajo y moral laboral. Por otra parte Muchinsky (1994) indica que es una respuesta afectiva/emocional, y que el resultado hace referencia a una sensación de gusto o disgusto.

Por lo tanto, es importante tener en cuenta que el buen funcionamiento de una institución a través de sus políticas, la alta dirección y una cultura institucional saludable; serán influyentes en la satisfacción de los docentes. Agregando además que un factor importante para que el colaborador sea leal a la institución de la cual forma parte, es el grado de motivación que este perciba. Para algunos autores describir la satisfacción no es sencillo como se manifiesta a continuación.

Tabla 1. Definiciones agrupadas por dos posturas

Postura de definición	Autor y año	Definición de satisfacción laboral
Basada en el estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas	Smith, Kendall y Hulin (1969)	Resultados positivos con respecto a los procesos o etapas laborales.
	Locke (1976)	Estados emocionales positivos producto de las buenas percepciones en el trabajo.
	Mueller y Mc Closkey (1990)	Es el afecto positivo hacia el puesto de trabajo.
	Muchinsky (1993)	Es una respuesta pasional por la actividad laboral.
	Newstron y Davis (1993)	Son sentimientos positivos o negativos con las que empleado percibe su centro de labores.
Basada en una actitud	Porter (1962)	Es la diferencia que existe entre lo que el trabajador percibe y lo que recibe en forma efectiva por el trabajo.

generalizada ante el trabajo	Beer (1964)	Son las actitudes psicológicas que el trabajador tiene con respecto a las actividades laborales.
	Schneider y Snyder (1975)	Es el comportamiento percibido con relación a las acciones laborales.
	Blue (1976)	Son las respuestas que tiene el trabajador en sus actividades laborales.
	Salancik & Pfeffer (1977)	Es la postura que asume el trabajador frente al trabajo.
	Harpaz (1983)	Los trabajadores desarrollan actitudes positivas en el proceso de las acciones laborales lo cual todo indica que se encuentran satisfechos con lo que hacen.
	Griffin y Baternan (1986)	La satisfacción laboral se construye por facetas como son un buen salario, buenos equipos de trabajo, oportunidades de ascensos, practicas organizacionales.
	Newstron y Davis (1993)	Es el afecto hacia el trabajo.
	Garmendia y Parra Luna (1993)	Consiste en satisfacer las necesidades de higiene y motivacionales.
	Bravo, Peiro y Rodríguez (1996)	Son actitudes positivas en sus actividades laborales.
	Brief (1998) y Weiss (2001)	Es la combinación de sentimientos y pensamientos como manifiesto en la satisfacción laboral.
Davis y Newstrom (2002)	La actitud del trabajador hacia su trabajo influye en su comportamiento.	
Robbins (2004)	La actitud del trabajador hacia su actividad laboral.	

Fuente: Chiang y Ojeda (2013, citado por Apaza, 2018)

En la tabla 1, se muestra que hay autores quienes definen a la satisfacción laboral desde dos enfoques: el primero desde un punto de vista emocional el cual está relacionado con sentimientos y/o respuesta afectiva y el segundo desde un sentido directamente enfocado al trabajo.

Sobre los enfoques expuestos se puede indicar que la satisfacción laboral está centrada ocasionalmente por aspectos extrínsecos como intrínsecos, teniendo como resultado del estado emocional, sentimiento o respuesta afectiva por la actitud frente al trabajo. La satisfacción del colaborador será determinante de acuerdo con el contexto laboral. De manera similar se puede manifestar que la satisfacción en el área laboral se

va evidenciar en un colaborador luego de que haya alcanzado objetivos metas o necesidades no solo instituciones sino también personales; dando inicio a un trabajo de calidad.

2.2. Definición: satisfacción laboral desde el enfoque educativo

Judge, et. al., (2017) afirma que la mayoría de las organizaciones consideran que la satisfacción laboral depende de dos cosas: el salario y las “actividades recreativas”. **Si bien los docentes causan una impresión basada en estos parámetros, no pueden formar la base de su compromiso. Recientemente,** se observó que los programas de participación solo sirven temporalmente porque enseguida los niveles de satisfacción disminuyen. Lo importantes es cómo la institución percibe las necesidades de sus docentes y qué hace para suplirlas sin alejarse de los objetivos institucionales.

El estudio de la satisfacción laboral en instituciones educativas ha adquirido importancia y una prioridad alta como parte de los procesos de la calidad educativa donde la gestión y la psicología organizacionales juegan un papel mediador entre el entorno laboral y el desarrollo institucional (Duche, 2019). La gestión del capital humano es un tema muy complejo, sin embargo, la responsabilidad está sobre los hombros de la alta gerencia, debiendo ser su mayor preocupación: generar un ambiente adecuado y que este favorezca el desempeño de cada docente, teniendo por añadidura el alcanzar las metas institucionales. (Hernández y Ramos, 2018).

De acuerdo con lo señalado anteriormente se menciona que la satisfacción de un colaborador es tener placer con las actividades que un docente realiza en un entorno laboral. Además, es la sensación que se experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad y los fines que los impulsan. Sin embargo, cabe resaltar que la institución debe estar comprometida con las necesidades y muy atentos para poder suplirlas de esa manera el nivel de satisfacción será más alto.

2.3. Desarrollo histórico: Satisfacción laboral en la educación

La satisfacción es una variable organizacional que las instituciones prestan una debida atención, en vista que es la que determina el éxito o fracaso, definitivamente una adecuada valoración de la suma de tecnología y aporte que brinda capital humano brindara innumerables ventajas institucionales (Nieto, 2017).

Empero la variable satisfacción laboral no siempre fue incluida como prioridad y de no ser por los estudios de Elton Mayo en la empresa Western Electric Company que se empezó a estudiarla y dar la importancia que se debe. (Guevara, 2011, citado por Nieto, 2017). Mayo y su equipo realizó cambios en el entorno institucional (descansos prolongados, mejor trato de sus supervisores); al darse dicho cambios los resultados

fueron notablemente positivos empresariales y también para los colaboradores. Luego de este estudio se inicia el concepto de satisfacción laboral, el cual lo menciona Mayo (1927, citado en Nieto 2017)

En el contexto referido se resalta la influencia que tienen las condiciones físicas sobre el desempeño del personal y en cuanto estas no son atendidas por los altos mandos, la respuesta que se genera es insatisfacción laboral. Gracias a los estudios realizados por Mayo y su equipo se pudo encontrar una solución. Pero ello no quedó allí sino que los estudios continuaron y todo para la mejoría de los colaboradores y por consiguiente para una mejora institucional.

Simultáneamente a las investigaciones en Hawthorne, Happock (1935) realizó el primer estudio formal: “satisfacción en el trabajo”, en el cual considera las diferencias interindividuales y de grupo, evidenciándose diferencias significativas en los niveles de satisfacción de acuerdo al grupo profesional y al tipo de actividad desempeñada. Los niveles más altos correspondieron a los grupos de profesionales dirigentes, y los niveles bajos pertenecieron a los grupos profesionales no calificados, dedicados a trabajos manuales. Las variables consideradas por Happock son de carácter externo, mientras que una nueva investigación en el área, realizada por Schaffer (1953), considera variables internas no relacionadas con el ambiente de trabajo, sino con el sujeto mismo, adoptando así una postura similar a la de Maslow. Schaffer crea una teoría de 12 necesidades básicas, cuya no satisfacción produce en el individuo un estado de tensión; sin embargo, la aportación más importante del autor es la demostración de la existencia de diferencias interindividuales, de las 12 necesidades básicas.

Ante lo mencionado se puede contrastar la relevancia de los resultados mencionados por los investigadores en cuanto a la preparación que tiene un colaborador para desempeñar su labor y cuál será el grado de satisfacción que este manifieste, además de las necesidades básicas que se pueda suplir con el desarrollo de dichas actividades que deberá desempeñar.

Locke y Latham (1990) realizan una extensa revisión de las investigaciones sobre satisfacción laboral, y estiman que hacia 1973 habían realizado unas 3,300 investigaciones del tema. De aquella fecha al año 2000, Judge y Church (2000) hablan de 7,856 investigaciones, un dato que difiere al presentado por Kinicki, McKee-Ryan, Schriesheim y Carson (2002), quienes hablan de más de 12,400 estudios publicados hasta 1991. Esta diferencia en el número de investigaciones muestra el creciente interés en el estudio de la satisfacción laboral.

Este interés por el estudio de la satisfacción laboral puede justificarse en dos sentidos: por el creciente interés de un fenómeno latente, y por encontrarse estrechamente relacionado con todas las variables que describen la vida laboral. Es importante agregar que en estos datos numéricos no se incluyeron las investigaciones realizadas en tesis para titulación.

2.4. Historia de la satisfacción laboral de los docentes

En esta sección se va deducir el nivel de satisfacción de los docentes en el transcurso de la historia, teniendo como base el reconocimiento y sus condiciones laborales además de sus condiciones de vida. En cada etapa se va detallar la valoración percibida por los docentes y cuál es la satisfacción que deduce Güell (2014).

2.4.1. Grecia y Roma

El nivel de docencia era referente para el prestigio y el salario de los docentes. Los niveles superiores de educación tenían un gran prestigio caso contrario pasaba con los niveles educativos inferiores. Los maestros de menor prestigio en cuanto se comparaban con el resto de la población de su mismo estrato social, estaban más satisfechos que la mayoría porque tenían una mejor calidad de vida.



Figura 1. Componentes de la satisfacción – Grecia y Roma

Fuente: Elaboración propia

2.4.2. Edad Media Siglo V a XV

En esta etapa la satisfacción de los maestros estaba ligada básicamente en la preparación es por ello que el clero era considerado el más culto porque estaba más preparado más instruido mientras que un maestro laico carecía de preparación.



Figura 2. Componentes de la satisfacción - Edad Media Siglo V a XV

Fuente: Elaboración propia

2.4.3. Renacimiento - Siglo XVI

En la etapa del renacimiento prestigio también estaba orientado a la formación que tenía el maestro era ensalzada en la figura del maestro y recibían responsabilidades conforme a la formación y las actitudes que cada uno de ellos tenía o había desempeñado. Esta etapa es característico por disipar diferencias provocadas por las épocas anteriores.

La satisfacción estaba ligada al prestigio y a las circunstancias en las que el docente ejercía su profesión al tipo de contrato la ubicación donde estaba ubicado el centro de enseñanza y esto también era importante para la retribución económica y para el valor que le daba la sociedad.

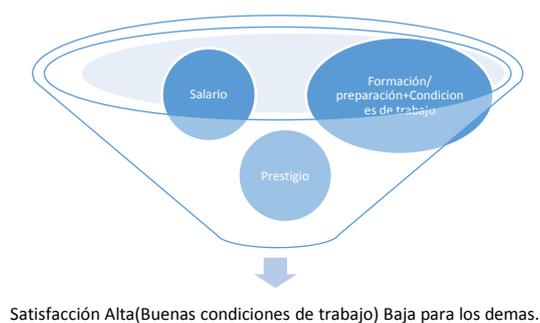


Figura 3. Componentes de la satisfacción - Renacimiento - Siglo XVI

Fuente: Elaboración propia

2.4.4. Barroco siglo XVII

En la época en la que nos encontramos era para tallar una diferencia entre la propuesta teórica y la realidad los intentos por controlar y reconocer la profesión del docente era bastante claro en esta época se somete a los docentes a exámenes sin embargo

en la práctica No era adecuada está esta evaluación, ya que las escuelas las más populares carecían de normativas y los maestros no tenían títulos.es una etapa donde el reconocimiento teórico no va de la mano con la práctica y en esta época se inician las críticas hacia los maestros.



Figura 4. Componentes de la satisfacción - Barroco siglo XVII

Fuente: Elaboración propia

2.4.5. Ilustración – Siglo XVIII

En la etapa de la ilustración los maestros tenían un claro deber y era demostrar las cualidades que cada uno de ellos tenía. El prestigio de la docencia era baja. Su deber estaba ligado a demostrar cuán buenos era se les brindaron pautas para un buen ejercicio también ese da origen a los exámenes para el acceso a la docencia pero se carece de preparación.



Figura 5. Componentes de la satisfacción - Ilustración – Siglo XVIII

Fuente: Elaboración propia

2.4.6. Siglo XIX

Hasta el año 1838 se habla acerca de una formación práctica ya que los futuros maestros se formaban juntos a otros maestros como cualquier otro oficio la creación de la escuela normal inicia en la formación específica de maestros y se adquieren competencias profesionales relacionados con el saber y el saber hacer en esta etapa

también se combina la teoría con la práctica donde reconocen la importancia del conocimiento las destrezas y las habilidades pedagógicas el prestigio de esta de estas escuelas varían a lo largo de los años está el prestigio está también ligada a la formación que ellos reciben así como a la satisfacción y también en los maestros son nuevamente criticados en gran manera.



Figura 6. Componentes de la satisfacción - Siglo XIX

Fuente: Elaboración propia

2.4.7. Siglo XX

Las críticas las buenas prácticas a lo largo de los siglos fueron basados y la cantidad de sueldo, en la formación y en las buenas prácticas que deberían de tener. Los maestros forman parte de las fuerzas vivas de la comunidad y su autoridad moral que estaba agudizada en el medio rural aunque el estatus no estaba reconocido materialmente.

En los primeros siglos se ve un incremento de sueldo estos intentos por elevar la cualificación de los maestros el poder reivindicar el cuerpo docente que tenga una mejor condición el mejor sueldo ya que el nivel de satisfacción era bajo. En los años 40 las características del desprestigio la falta de formación y cualificación del cuerpo docente era bajo en base al sueldo a las condiciones materiales especialmente en las en las zonas rurales. Años 60 el intento por rescatar el prestigio estaba latente. En los años 70 y 80 la profesión de la docencia consigue un Rango universitario y la equiparación del sueldo la satisfacción del docente del siglo 20 baja aumenta en los últimos 30 años ya que mejora la formación retribución económica y el prestigio de los docentes si bien es blanco de críticas se viven cambios sociales demográficos económicos que desestabilizan el sistema educativo.



Figura 7. Componentes de la satisfacción - Siglo XX
Fuente: Elaboración propia

2.4.8. Siglo XXI

Durante los últimos años la literatura especializada en el tema de la docencia observa investigaciones sobre bienestar y malestar con respecto a la salud de los docentes, que ésta ha crecido en cantidad y en contundencia teórica además de metodológica es por ello que para Tendi (2011) Son dos los fenómenos grandes que impulsan su desarrollo. Por un lado la transformación que ha experimentado el trabajo de los docentes en las últimas décadas y por otro lado el significativo aumento de los problemas de salud mental y malestar en la profesión de la docencia.

En ese contexto es fácil constatar que los docentes encierra un conjunto de hechos limitantes a su vez preocupantes como por ejemplo el autoritarismo, excesivo normativizo, conformismo, exceso de control, clima laboral inadecuado, entre otros que sin lugar a duda no permiten lograr un buen ejercicio de la de los docentes teniendo como resultado una satisfacción laboral baja de estos docentes frente a las condiciones socio laborales en el que día a día ellos desempeñan su labor.

Parra (2012) indica que los últimos años una de las líneas de investigación más provisorias en este tema ha sido la búsqueda de los modelos que nos expliquen la satisfacción laboral relacionados basados en aspectos psicosociales del trabajo.



Figura 8. Componentes de la satisfacción - Siglo XX
Fuente: Elaboración propia

La revisión histórica realizada por Guille (2014) nos ha llevado a considerar una serie de factores que brindan un reconocimiento al cuerpo docente se puede tener en cuenta en la cultura la preparación y el sueldo de los docentes como cada uno de estos indicadores de prestigio de todas las épocas sin embargo también podemos notar los determinantes factores culturales en el reconocimiento de cada lugar éste va a dar importancia a los docentes en la medida que se vean importantes el área educativa además como algunos medios de comunicación pueden dar a conocer la importancia de un legado a través de la educación y como esto puede tallar de generación en generación. El autor indica que:

A lo largo de la historia de educación ha sido una vía de acceso a la virtud en Grecia al prestigio social en Roma a la sabiduría y a la verdad en la edad media y a conocer la naturaleza del hombre en el renacimiento a entender el mundo que nos rodea En la contrarreforma a la convivencia social a lo largo de la libertad en la ilustración a la cultura y la riqueza del país en el siglo 19 y a la consecución de la igualdad en el siglo 20. (Guille, 2014, p. 116)

2.5. Modelo teórico sobre la satisfacción laboral

Palma (2006) Indica que es la condición que tiene el colaborador en relación a su trabajo, vinculándolo con: el significado de sus responsabilidades asociado a: el esfuerzo, la realización, la equidad y/o aporte material; ambiente basada en la evaluación del trabajo en función a la disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral; reconocimiento personal y/o social, referido a la tendencia evaluativa del trabajo en función al reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo y finalmente beneficios monetarios como producto del esfuerzo al trabajo realizado.

2.5.1. Teoría bifactorial de Herzberg (1968)

De manera similar Herzberg, Mausner y Snyderman, 1968 (citado por Palma, 2006) Plantean la teoría Higiene (extrínsecas) –Motivacional (intrínsecas). Quienes indican que la satisfacción laboral es el efecto de un perfecto estado motivacional, resultado de la interacción de 2 factores, primero se detallan los factores higiénicos, caracterizadas por: condiciones físicas/ambientales de trabajo, políticas de la empresa, relación con el supervisor/colegas, estabilidad en el cargo/salario; la presencia de estos factores no aumenta la satisfacción, pero si se ausentan causan insatisfacción. Y finalmente se detallan los factores motivacionales, que corresponden a los factores intrínsecos como: desarrollo de la carrera, reconocimiento, responsabilidad, ascenso y la utilización de las habilidades personales.

De manera similar (González, 2006, citado en Nieto, 2017) aporta que este tipo de factores tiende a satisfacer las necesidades primarias, es decir, hacen referencia al contexto del trabajo en el que se encuentran los colaboradores, generando muchas veces

insatisfacción en los mismos provocando falta de motivación para la realización de sus tareas. Dentro de estos factores se encuentran las remuneraciones, el ambiente laboral, la seguridad, el status, condiciones de trabajo, supervisión, entre otros. Mientras que para Chiavenato (2000) estos factores son condiciones que afectan directamente al colaborador cuando se encuentra en su entorno laboral.

Por su parte Calderón (2017), manifiesta que los factores intrínsecos o motivadores están bajo el control único del individuo ya que hacen referencia al contenido, tareas y deberes relacionada al cargo. Y cuando los factores extrínsecos no son óptimos, la insatisfacción es evitada, haciendo que este resultado sea prolongado a través del tiempo. Con respecto al factor intrínseco Amayo y Saona (2017) indican que es necesario reconocer su trabajo y resultados en una institución.

Ante lo expuesto por diferentes autores en relación a la teoría bifactorial. Se concluye que esta teoría tiene dos frentes a desarrollar y prestar atención para que el colaborador manifieste un nivel adecuado de satisfacción. El primero es manifestado por el ambiente y con quienes desempeña su labor y el segundo las distintas formas de motivación. Ambos enfocados únicamente en dar a conocer la satisfacción laboral.

2.5.2. Teoría del ajuste al trabajo - Darwis (1994)

Darwis (1994, citado por Palma, 2006) presenta la teoría del ajuste en el trabajo, el cual sostiene que la satisfacción laboral es el efecto de la correspondencia entre las necesidades, los valores, las habilidades esperadas en el trabajo y lo que se alcanza realmente. El colaborador puede sentirse satisfecho con la actividad que desempeña cuando existen relaciones positivas entre las necesidades personales, de no ser así, dará luz a la insatisfacción laboral.

Así mismo Lezcano (2017) citado por Flores y Valenzuela (2019) sostiene que la relación de los distintos reforzadores en cuanto a su desempeño y necesidades que desea suplir, aumentarán en el colaborador la satisfacción en relación a su labor desempeñada.

Pérez y Vásquez (2016) afirman que esta teoría es una de las teorías más completas, basadas en el cumplimiento de las necesidades y valores. Su interés va más allá de identificar sus necesidades enfocándose también en atender y apoyar sus valores.

Con respecto a la segunda teoría expuesta se indica que, los responsables de la satisfacción están basada en la existencia de los factores ya mencionados, de estar ausentes dichos factores se tendrá como resultado la indiferencia. También se da a conocer que el grado de una armonía laboral es de mucha importancia como lo se menciona en las líneas siguientes.

Asimismo González (2006, citado por El Sahili, 2010) menciona que la satisfacción laboral en docencia representa el grado de armonía entre el trabajo, lo que espera y desea el docente dentro del entorno laboral. Asimismo menciona que los factores de suma importancia son: funciones, salario, desarrollo laboral, adaptación del docente al trabajo y la satisfacción con el liderazgo; la clave para el desarrollo de una institución se basa en

la confianza mutua, consolidándose a través de las experiencias en un ambiente de trabajo donde reine la armonía y compañerismo.

2.5.3. Teoría de la discrepancia de Locke (1984)

Mientras que Locke (1984) citado por Flores y Valenzuela (2019) plantea la teoría de la discrepancia, quien sostiene que la satisfacción laboral “Es derivada de la estimación que realiza el colaborador al contrastar: necesidades y jerarquía de valores laborales con la percepción de lo que le ofrece su trabajo y de lo que implica la consecución de los mismos”

Así mismo Lawle (1971), citado por Castillo y Ruiz (2017), proponen que las características del trabajo (grado de responsabilidad, dificultad, características personales, etc.) son determinantes para la apreciación del colaborador.

Finalmente, Lescano (2017) indica que cuando un colaborador experimenta satisfacción o insatisfacción se debe a la relación que se manifiesta entre la valoración e importancia que el colaborador otorga a las responsabilidades que desempeñan en el área donde se desempeñan.

Esta teoría afirma que la satisfacción es concluyente luego de realizar una comparación entre la percepción de lo que realmente percibe y lo debe (en términos monetarios). Sustentando que es el resultado de la percepción sobre un puesto de trabajo y si este cumple o no con los valores importantes para el trabajador. Finalmente se indica también que existen factores puntuales que son importantes para los colaboradores, además de ser determinantes.

2.5.4. Teoría de eventos situacionales

Esta teoría indica que la satisfacción laboral es determinada por dos factores; además, mantiene que es una respuesta emocional positiva frente a la percepción de las experiencias recibidas por el trabajador en su organización.

Los dos factores determinantes son las características situacionales y los eventos situacionales. Según Roncal & Gonzales (2016), las características situacionales son los factores que la persona evalúa antes de aceptar un trabajo, como suelen ser: el sueldo, oportunidad de ascenso, condiciones laborales, políticas empresariales y la supervisión. Afirmando a los autores anteriores; Cavalcante (2004) indica que todos estos factores son comunicados y evaluados antes de que el postulante tome la decisión de ocupar el puesto de trabajo.

Opinión distinta lo tienen Pérez & Vásquez (2016) cuando afirman que los eventos situacionales se refieren a las facetas laborales que no son evaluadas antes de la aceptación del trabajo, sino que se dan una vez instalado en el puesto de trabajo. Además, Toribio (2016) declara que estas facetas laborales encontradas pueden ser de dos tipos: positivos (tener tiempo libre luego de terminar antes de tiempo una tarea) o negativos

(desperfecto de una máquina). A su vez Roncal & Gonzales (2016) Sostienen que estos eventos son específicos de una situación determinada, no son esperados ni causados por el trabajador. Para Cavalcante (2004), el individuo puede controlar sus respuestas emocionales que resultan de las facetas de su trabajo, sin embargo ante los eventos situacionales determinados no tienen la misma facilidad de control.

1. Conclusión:

Se concluye que la satisfacción laboral de docentes universitarios en el Perú en su mayoría es regular. Los salarios por debajo de la regla salarial establecida, bajos criterios de inversión por parte del estado, infraestructura de salones de clase y las instalaciones que se necesitan para una mejor clase son uno de tantos factores que causan insatisfacción a los docentes. En el Perú, la desmotivación y la insatisfacción laborales son de los principales problemas que enfrentan los docentes, lo cual repercute también en la preparación de los estudiantes.

En las latitudes analizadas se puede observar también que los países de primer mundo tales como España, Francia, Alemania, Estados Unidos, y cercanos como México, Argentina, Brasil, Chile entre otros dan mucha importancia a sus recursos intangibles como lo es el recurso humano, al hacer eso, las repercusiones son las que se muestran en la parte de arriba donde los docentes se sienten satisfechos del lugar donde trabajan y entregan todo de sí; sin embargo hay mucho que mejorar con respecto a países como el nuestro ya que estudios como el de (Bhatti & Hashmi, 2011) demuestran que más de la mitad de docentes en las universidades gozan de insatisfacción causada en la mayoría casos por el salario.

Por lo tanto, es importante tener en cuenta que el buen funcionamiento de una institución a través de sus políticas, la alta dirección y una cultura institucional saludable; serán influyentes en la satisfacción de los docentes. Agregando además que un factor importante para que el colaborador sea leal a la institución de la cual forma parte, es el grado de motivación y satisfacción que este perciba.

Referencias

- Aguilar, M. A. (2019). *Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliana, 2018*.
- Apaza. (2018). *Análisis de fuentes de presión laboral y satisfacción laboral e docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018*. 1–303. [papers2://publication/uuid/45D7E632-B571-4218-9E47-8B4457FEA9D3](https://doi.org/10.22610/jeps.v7i3.1)
- Arias Gallegos, W., Huamani Cahua, J. C., & Ceballos Canaza, K. (2019). Burnout Syndrome in School Teachers and University Professors: A Psychometrical and Comparative Analysis from Arequipa City. *Journal of Educational Psychology - Propósitos y Representaciones*, 7(3), 92–113.
- Basak, S. K. (2014). Comparison of University Academics Job Factors: Satisfaction and Dissatisfaction. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 6(6), 500–508. <https://doi.org/10.22610/jeps.v6i6.511>
- Bhatti, N., Hashmi, M. A., Raza, S. A., Shaikh, F. M., & Shafiq, K. (2011). Empirical Analysis of Job Stress on Job Satisfaction among University. *International Business Research*, 4(3). <https://doi.org/10.5539/ibr.v4n3p264>
- Bruns, Bárbara; Luque, J. (2014). *Profesores e xcelentes Profesores excelentes*.
- Fuster-Guillén, D., Jara-Jara, N., Ramírez-Asís, E., Maldonado-Leyva, H., Figueroa, R. P. N., & Guzmán, A. G. (2019). Occupational Burnout on University Teachers through the Confirmatory Factorial Model. *Journal of Educational Psychology - Propósitos y Representaciones*, 7(3), 215–230.
- Huapaya. (2016). *Engagement y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas públicas de Chimbote*.
- Mamani, A. (2016). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa 2015. *Resolución*, 267. <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/503>
- Panhwar, A. H., Tuzen, M., Deligonul, N., & Kazi, T. G. (2018). Universidad Autónoma de Nuevo León Facultad de Medicina. *Applied Organometallic Chemistry*, 32(5), 65.
- Pujol Cols, L. J. (2016). Satisfacción Laboral en docentes universitarios : medición y estudio de variables influyentes Job satisfaction in College teachers : measurement and study of influential variables Introducción. *Revista de Docencia Universitaria*, 14(2), 261–292. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5765940.pdf>
- Quispe Flores, R., & Paucar Sullca, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*, 10(2), 64–83. <https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442>

- QUISPE, M. (2017). *Relacion Entre El Clima Organizacional Y La Satisfaccion Laboral Del Docente De La Universidad Privada Jose Carlos Mariategui, 2016*. 78. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/9408/Rosa_Enriquez_Yuca.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tacca Huamán, D. R., & Tacca Huamán, A. L. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 323. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>
- Yadministrativas, F. (2014). *Escuela Profesional De Administracion Título :*
- Roncal, J., & Gonzales, C. (2016). Estrategias de comunicación y la relación con la satisfacción laboral en los colaboradores de la avícola Avesa S.R.L. en Cajamarca para el año 2016. Cajamarca. Universidad Privada del Norte.
- Toribio, C. (2016). Influencia de la motivación en la satisfacción laboral de trabajadores de una Municipalidad distrital del Perú – 2015. Trujillo. Universidad Privada Del Norte. Retrieved from <http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/10940>
- Castillo, J. & Ruiz, L. (2017). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa municipal de servicios eléctricos Utcubamba S.A.C, Bagua Grande, Amazonas, 2016. Universidad Peruana Unión.
- Güell L (2014). *Estudios de la satisfacción laboral de los maestros*. Recuperado de: https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/293783/Tesi_Luisa_G%C3%BCell_Malet.pdf?sequence=1
- Calderón, N. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Intendencia Nacional de Sistemas de Información de SUNAT, 2017*. Universidad César Vallejo.
- Chiavenato. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: McGraw Hill.
- Happock, R. (1935). *Job Satisfaction*. Nueva York: Harper & Row.
- file:///D:/Downloads/2014_Satisfaccinlaboralunarevisioneteoricaohistoricadesuinvestigacion.pdf
- Hernández, C. A., & Ramos, J. R. (2018). *La Inteligencia emocional y la práctica docente en Profesores investigadores*. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 9(17), 1-29. doi:DOI: 10.23913/ride.v9i17.387

Lescano, E. (2017). *Relación del clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores*

de la franquicia sigdelo s.a. "real plaza", Trujillo, AÑO 2016. Trujillo. Universidad Privada del Norte.

Muchinsky, P. M. (1994). *Psicología aplicada al trabajo*. Bilbao: Desclée de Brouwer. Ruvalcaba, Selva & Sahagún (2014) recuperado de:

file:///D:/Downloads/2014_Satisfaccinlaboralunarevisioneteoricaohistoricadesuinvestigacion.pdf

Chiang, M. M., & Ojeda, J. F. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el

Desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Contaduría y Administración*, 119 58(2),

39–60. [https://doi.org/10.1016/S0186-1042\(13\)71209-9](https://doi.org/10.1016/S0186-1042(13)71209-9)

Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job Attitudes, Job

Satisfaction, and Job Affect: A Century of Continuity and of Change. *Journal of Applied*

Psychology, 102(3), 356.

Nieto, E. (2017) *satisfaccioin laboral y su relación con el compromiso institucional de los*

docentes. TESIS Quito

Tenti, E. (2011). *El oficio de docente: vocación, trabajo y profesión en el siglo XXI*. Buenos Aires:

Siglo Veintiuno.

Parra, M. (2012). *Salud mental y trabajo docente. Monografías de Gestión en*

Psiquiatría y Salud Mental. Santiago de Chile: USCH.

Vermeir, P., Blot, S., Degroote, S., Vandijck, D., Mariman, A., Vanacker, T., & Vogelaers, D.

(2018). Communication Satisfaction and Job Satisfaction among Critical Care Nurses and their

Impact on Burnout and Intention to Leave: A Questionnaire Study. *Intensive and Critical Care*

Nursing, 48, 21-27.