



**UNIVERSIDAD SAN SEBASTIÁN
FACULTAD DE ODONTOLOGÍA
ESCUELA DE ODONTOLOGÍA
SEDE VALDIVIA**

**SATISFACCIÓN LABORAL DURANTE LA PANDEMIA DE LOS
ACADÉMICOS DE UNA UNIVERSIDAD CHILENA.**

**Tesis para optar al grado de Magíster en Educación Universitaria para
Ciencias de la Salud.**

Profesor Guía: Mg. Denise Olivares Keller

Profesor Guía Metodológico: Mg. Verónica Alejandra Aravena Castillo,

Mg. Claudia Crisosto Jara

Estudiantes: Natalia Andrea Delgado Dumenes

Diala Odette Muñoz Mariangelts

® Natalia Andrea Delgado Dumenes, Diala Odette Muñoz Mariangelts

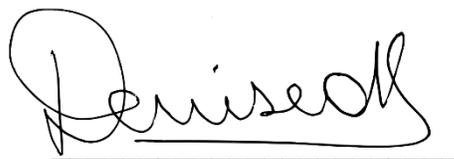
Se autoriza la reproducción parcial o total de esta obra con fines académicos, por cualquier forma o medio o procedimiento siempre y cuando se incluya la cita bibliográfica del documento.

Valdivia, Chile

2022

Hoja de Calificación

En Santiago, el 29 de Diciembre del año 2022, el (los) abajo firmante (s) deja (n) constancia que los estudiantes, Sra. Diala Muñoz Mariangelts, Srta. Natalia Delgado Dumenes, del programa de Magíster en Educación Universitaria para Ciencias de la Salud, han aprobado la Tesis “Satisfacción laboral durante la pandemia de los académicos de una universidad chilena” para optar al grado de Magíster, con una calificación 7,0.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Denise", is written over a horizontal line.

Tutor (a) de Tesis

Denise Olivares Keller

Magíster en Educación Universitaria para Ciencias de la Salud

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos principalmente a nuestras familias por su apoyo incondicional, a nuestros docentes Denise Olivares Keller, Verónica Aravena Castillo y Claudia Crisosto Jara quienes nos guiaron en esta tesis y a los directores de escuela y docentes de las diferentes facultades de la Universidad San Sebastián sede Valdivia que participaron en esta investigación.

TABLA DE CONTENIDOS

HOJA DE CALIFICACIÓN	Error! Bookmark not defined.
AGRADECIMIENTOS	2
RESUMEN	6
CAPÍTULO I: ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	8
1.1 INTRODUCCIÓN	8
1.2 JUSTIFICACIÓN	11
1.3 PREGUNTA INVESTIGACIÓN	12
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	13
2.1 SATISFACCIÓN LABORAL	13
2.2.1 Relaciones interpersonales	15
2.2.2 Desempeño profesional.....	16
2.2.3 Condiciones laborales	17
2.2.4 Valoración del trabajo desarrollado.....	17
2.2.5 Participación.....	18
2.2.6 Factores organizacionales	19
2.2.7 Ambiente físico.....	19
2.2.8 Equipo directivo	20
2.3 SATISFACCIÓN LABORAL APLICADA A LA DOCENCIA	21
2.4 EL DOCENTE UNIVERSITARIO EN CHILE.....	25
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	28
3.1 OBJETIVOS.....	28
3.2 TIPO DE ESTUDIO	28
3.3 UNIDAD DE ANÁLISIS.....	29
3.4 INSTRUMENTO	31
3.5 OPERALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	33
3.6 RECOLECCIÓN Y ALMACENAMIENTO DE DATOS.....	36
3.7 ANÁLISIS ESTADÍSTICOS:	37
3.8 IMPLICANCIAS ÉTICAS.	37
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	39

4.1 Caracterizar de manera sociodemográfica a los docentes que ejercieron durante la pandemia:	39
4.2 Niveles de satisfacción laboral.	41
4.3 Contraste de niveles satisfacción laboral según situación laboral contractual.	42
4.4 Dimensiones más comprometidas en relación con grado satisfacción laboral docente.	43
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	44
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES	54
REFERENCIAS	55
ANEXOS:	66

INDICE DE TABLAS

TABLA 1. Dimensiones evaluadas en EMSLD. 32Error! Bookmark not defined.	
TABLA 2. Resumen de caracterización docente por facultad	40
TABLA 3. Niveles de satisfacción laboral por facultad y carrera.	41
TABLA 4. Niveles de satisfacción según relación contractual.	42
TABLA 5. Resumen del grado de satisfacción laboral según dimensiones evaluadas	43

INDICE DE ANEXOS:

ANEXO 1. Escala multidimensional de satisfacción laboral docente (EMSLD)	66
ANEXO 2. Instrumento formato digitalError! Bookmark not defined.	
ANEXO 3. Instrumento formato fisico 72Error! Bookmark not defined.	
ANEXO 4. Carta de validación de instrumento por comité de expertos	74
ANEXO 5. Acta de aprobación de comité de etica	75
ANEXO 5. Consentimiento informado	77

RESUMEN

Introducción: La satisfacción laboral del cuerpo docente universitario se ha convertido en un tema de interés para las instituciones de educación superior que buscan el bienestar de sus académicos, con el fin de mejorar la calidad de la educación (Páramo, 2016), resultando relevante su medición y estudio.

Objetivo: Determinar el grado de satisfacción laboral de los docentes de una universidad chilena que ejercieron durante la pandemia entre el año 2020-2021.

Material y método: Estudio observacional cuantitativo descriptivo transversal en una muestra de 42 docentes, mediante la aplicación de la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) diseñada por Barraza & Ortega (2009), la cual contempla ocho dimensiones distribuidas en 34 ítems, aplicada en formato digital, previo consentimiento informado.

Resultados: El nivel de satisfacción en todas las facultades fue alto, equivalente a un 72%, independiente de la situación laboral contractual de los docentes y las características demográficas de la población estudiada. De las ocho dimensiones estudiadas, solo dos presentan un nivel medio de satisfacción que corresponden a condiciones laborales y participación.

Conclusión: Pese a los altos valores de satisfacción laboral obtenidos en este estudio se considera preponderante para las instituciones de educación evaluar periódicamente esta área y sus dimensiones.

Palabras Clave: Pandemia, Satisfacción laboral docente, dimensiones de la satisfacción laboral.

ABSTRACT

Introduction: The job satisfaction of the academics has become a topic of interest for higher education institutions to seek the well-being of their teachers, with the aim of improving the quality of education (Páramo, 2016), its measurement and study has become relevant.

Objective: Determine the degree of job satisfaction of the academics who practiced during the pandemic in a Chilean university between the years 2020-2021.

Material and method: Cross-sectional descriptive quantitative observational study in a sample of forty-two teachers, through the application of the Multidimensional Scale of Teacher Job Satisfaction (EMSLD) designed by Barraza & Ortega (2009), which contemplates eight dimensions distributed in thirty-four items, applied in a digital format, with prior informed consent.

Results: The level of job satisfaction in all the faculties was high, equivalent to 72%, regardless of the contractual employment situation of the teachers and the demographic characteristics of the population studied. Only two dimension shown medium levels of satisfaction of the eight dimensions studied, that corresponds to working conditions and participation.

Conclusion: Even though the results obtained in this study shown high values of job satisfaction, it is considered preponderant for educational institutions to periodically evaluate this area and its dimensions.

Key Words: Pandemic, teacher job satisfaction, dimensions of job satisfaction.

CAPÍTULO I: ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

1.1 INTRODUCCIÓN

Los docentes representan el principal activo estratégico de las universidades. Sus conocimientos y experiencia constituyen el core-competence de este fenotipo organizacional. Es precisamente a través del desempeño de las actividades académicas (investigación, enseñanza, extensión) que éstos contribuyen a la eficacia en el funcionamiento de las universidades, así como a su visibilidad, reputación y prestigio en el mercado académico. Debido a la incidencia probada de la satisfacción laboral sobre la salud ocupacional y otras variables de rendimiento de gran interés para la gestión, resulta relevante su medición y estudio sistemático (Pujol, 2016).

La importancia de la presente investigación radica en determinar el grado de satisfacción laboral de los académicos, y sus dimensiones más afectadas, en relación con la pandemia del COVID-19 la cual dejó en evidencia la fragilidad de los sistemas económicos, sociales, sanitarios y la educación, que fue una de las áreas que más repercusiones y reestructuraciones sufrió (CEPAL-UNESCO, 2020).

El 15 de marzo del 2020 se realizó la suspensión total de clases para todos los niveles de educación en Chile, por un tiempo inicial de dos semanas. Una medida que fue controversial en su momento, y que significó para la comunidad educativa en general, el inicio de la nueva modalidad de educación E- Learning, también conocida como educación remota, online o a distancia.

Este cambio en la forma de educar significó un gran impacto, tanto para los estudiantes, sus familias, los docentes, establecimientos escolares y de educación superior. En su investigación sobre el impacto del COVID-19 en la enseñanza en Kosovo, Hyseni y Hoxha (2020) encontraron que las principales

preocupaciones de los docentes, estudiantes y padres tuvieron que ver con la inexperiencia y la falta de capacitación para dar clases vía remota y apoyar a los estudiantes. Esta falta de habilidades ocasionó en los docentes inseguridad, estrés, resistencia al cambio y generó que bajaran los niveles de satisfacción en el trabajo, aunque tuvieran disposición y motivación para adaptarse a estos cambios. Con relación al estrés percibido por los docentes universitarios durante la pandemia, Jorquera, R. & Herrera, F. (2020) señalan que; en Chile se ha podido observar que el cambio a modalidad de teletrabajo ha implicado una disminución en el engagement (energía, vigor y dedicación) y un aumento en los niveles de agotamiento (sensación de desgaste y fatiga crónica asociados al estrés) de los trabajadores. Este efecto ha sido facilitado por un incremento en las horas de trabajo, ambientes laborales inadecuados, la necesidad de conciliar el trabajo y asuntos propios del hogar y la familia, y la exposición a las noticias.

Todos estos cambios repercutieron profundamente en la vida familiar y emocional del docente universitario, generando una sobrecarga de la labor docente y arriesgando la satisfacción laboral. Autores como Oros, et al., (2020) señalan que; la carga de trabajo que antes de la pandemia era percibida como excesiva, ha aumentado con la abrupta conversión a la educación en línea. Esto además fomentado por la falta de un espacio exclusivo donde desempeñar sus labores docentes, unido a la responsabilidad muchas veces del cuidado de los hijos, y los quehaceres del hogar, afectando la vida personal y la satisfacción laboral del docente universitario.

Bajo este contexto autores como, Blum & Naylor (1990), señalan que; la satisfacción en el trabajo es el resultado de diversas actitudes que poseen los empleados; esas actitudes tienen relación con el trabajo y se refieren a factores específicos tales como los salarios, la supervisión, la constancia del empleo, las condiciones de trabajo, las oportunidades de ascenso, el reconocimiento de la capacidad, la evaluación justa del trabajo, las relaciones sociales en el empleo, la resolución rápida de los motivos de queja, el tratamiento justo por los patrones y otros conceptos similares. Por otra parte para Herzberg (1987) existen factores

de motivación intrínsecos y extrínsecos relacionados con el trabajo hacia la satisfacción laboral, tales como los logros y reconocimientos recibidos por su desempeño, las relaciones satisfactorias con sus compañeros, la responsabilidad en el trabajo y el salario.

Considerando lo que nos señalan estos autores y la literatura en general, se puede deducir que tanto la satisfacción extrínseca como la intrínseca han sufrido durante la pandemia serias alteraciones, provocando un notorio desgaste tanto a nivel físico como mental entre los docentes y sus entornos, generando además incertidumbre laboral y una gran ansiedad frente al futuro. En su relato sobre “Docencia universitaria durante el COVID-19” Garrido (2020), nos señala que; las y los profesionales que realizan actividades de docencia en el sistema universitario chileno desarrollan sus actividades en una condición de precariedad y flexibilidad notorias. Durante la pandemia esta condición se agudizó, puesto que el sistema universitario comenzó a vivir dificultades de financiamiento debido a que sectores importantes de las y los estudiantes dejaron de pagar sus estudios o los congelaron, generando así una disminución en el ingreso de recursos de las universidades. En este escenario, en algunas universidades se procedió a desvincular a docentes, especialmente a aquellos que tenían un vínculo laboral más frágil. Corroborando con esto que durante la pandemia han existido agentes estresores adicionales a la carga horaria y los desafíos propios del quehacer docente (UNESCO, IESALC, 2020), lo que puede generar cambios negativos en la satisfacción laboral de los docentes universitarios de nuestro país.

Frente a esta problemática y a la falta de investigaciones recientes con respecto al tema de la satisfacción laboral en docentes universitarios durante la pandemia en Chile, es que creemos relevante investigar sobre la satisfacción laboral del docente universitario en nuestra institución, ahondando en los desafíos que han tenido que sortear y los factores más afectados en relación con la satisfacción laboral.

1.2 JUSTIFICACIÓN

Nuestro estudio evaluó el nivel de satisfacción laboral docente de la Universidad San Sebastián sede Valdivia con el fin de identificar las áreas más comprometidas en relación con este parámetro en el cuerpo académico durante la pandemia y así proponer a la institución realizar mejoras al respecto, con el propósito de que el ejercicio de la docencia en la sede sea lo más satisfactorio posible.

La satisfacción laboral del cuerpo docente universitario se ha convertido en un tema de interés para las instituciones de educación superior que buscan el bienestar de su personal docente, con el fin de mejorar la calidad de la educación (Páramo, 2016).

Un cuerpo académico con un buen grado de satisfacción laboral promoverá que sus estudiantes aprendan de mejor manera. Existen antecedentes de que las universidades con un personal docente satisfecho se benefician tanto en la calidad de la educación que ofrecen como en la reputación de la institución. (Galaz, 2003; Kenney, 2010).

En la Universidad San Sebastián sede Valdivia se realizó un estudio previo con relación a satisfacción laboral docente, el que fue efectuado en la escuela de enfermería durante el 1er y 2do semestre del año 2018.

En esta oportunidad y para efectos del presente estudio se ha considerado el contexto de pandemia COVID-19, además de contemplar en el espectro poblacional 7 facultades presentes en la sede, durante el periodo 2020-2021 con el fin de tener resultados globales, que permitan contribuir con esta información a la práctica docente.

1.3 PREGUNTA INVESTIGACIÓN

¿Cuál es el grado de satisfacción laboral de los académicos de la Universidad San Sebastián (Sede Valdivia) que ejercieron docencia durante el periodo de pandemia 2020-2021?

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 SATISFACCIÓN LABORAL

Existe consenso respecto a que la satisfacción laboral corresponde a un constructo que presenta y relaciona varias dimensiones, así lo señala en su tesis doctoral Loitegui (1990), para quien la satisfacción laboral es un constructo pluridimensional que depende tanto de las características individuales del sujeto cuanto de las características y especificidades del trabajo que realiza. Así entendida, la satisfacción laboral es una reacción afectiva general de una persona en relación con todos los aspectos del trabajo y del contexto laboral; es una función de todas las facetas parciales de la satisfacción. Este modelo de satisfacción implica un modelo compensatorio, de forma que un nivel elevado de satisfacción, en un determinado aspecto, puede compensar, o incluso suplir, otras deficiencias y carencias que en otras facetas laborales puedan producirse.

Güell el año 2014, dice que la satisfacción laboral está conformada por tres componentes: cognitivo, afectivo y comportamental, los cuales se manifiestan a través de las percepciones, sentimientos y actitudes, respectivamente.

Shaun (1998), señala que "es el conjunto de sentimientos favorables que expresan los miembros de una organización con respecto a la visión, misión, objetivos y procesos de la institución, así como el orgullo que sienten los empleados por pertenecer a la organización".

En tanto para Bracho (1998), "la satisfacción laboral, se refiere a la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos".

Staw & Ross (1985), señalan que “La satisfacción es la concordancia entre la persona y su puesto”, en tanto Salazar (2019), agrega que esta puede ser intrínseca y extrínseca. La satisfacción intrínseca se refiere a la naturaleza de las tareas del puesto, así como a la percepción de las personas respecto del trabajo que realizan. La satisfacción extrínseca se relaciona con otros aspectos de la situación de trabajo, como las prestaciones y el salario. Ambas variantes constituyen la combinación de varias facetas.

Por su parte Muñoz (1990), define la satisfacción laboral como un sentimiento de complacencia que experimenta un trabajador por el mismo hecho de realizar su labor, actividades que le interesen, en un ambiente adecuado y cómodo, con compensaciones psico- socioeconómicas según sus expectativas. Igualmente, por otro lado define la insatisfacción laboral como un sentimiento de desagrado que experimenta la persona al realizar su trabajo en algo que no le interesa, en un ambiente que le disgusta, y con compensaciones no acordes a sus expectativas.

En relación a lo expuesto por los autores, y en concordancia con los distintos factores que pudieron influir de manera sustancial en la satisfacción laboral de los académicos universitarios que ejercieron docencia durante la pandemia del COVID-19 en los periodos 2020-2021, se aplicó la herramienta de investigación “Encuesta EMSLD” analizando los 8 factores o dimensiones, que se encuentran íntimamente relacionadas al motivo del estudio, y cuyas variantes pueden determinar diferencias sustanciales en el grado de satisfacción laboral docente percibido durante dicho periodo, entregando información relevante al respecto.

2.2 DIMENSIONES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

2.2.1 Relaciones interpersonales

Esta dimensión hace referencia a las relaciones de comunicación recíproca que se producen entre dos o más personas, en lo referente al plano ligado a la educación, esté se centra en la colaboración que se produce entre los académicos con otros miembros del cuerpo docente y del equipo de trabajo, la labor académica debido al contexto de alta interacción y demanda en el cual se desarrolla, requiere de un adecuado manejo de habilidades sociales, que permitan mantener y preservar la armonía en el ambiente de trabajo.

Autores como Arias & Arias (2014), señalan que: En las últimas décadas, el ambiente laboral se ha convertido en un fenómeno complejo el cual no es ajeno a la calidad de vida en el trabajo, debido a que este influye directa o indirectamente en la misma, pues son elementos interrelacionados y que contribuyen al desarrollo organizacional.

Al respecto varios autores han señalado que las relaciones interpersonales en el trabajo son una fuente importante de estrés y desgaste emocional (Leiter & Maslach, 1988).

Bajo esta misma perspectiva Rivera et al (2016), recalcan que; para lograr un entorno laboral óptimo es necesario trabajar en las condiciones que van dirigidas a lograr el bienestar de los funcionarios, pero no sólo en el sentido de un buen ambiente físico, sino también involucrando todos aquellos aspectos que orienten el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, la salud emocional y el clima organizacional.

2.2.2 Desempeño profesional

Referente a esta segunda dimensión se puede decir que el desempeño profesional se encuentra mediado por una serie de factores tanto intrínsecos como extrínsecos, los cuales dependen tanto de la naturaleza del individuo como de su entorno y el grado de satisfacción y compromiso que este presenta para con la labor realizada.

Chiang, Méndez & Sánchez (2010) definen que existe una gran cantidad de criterios que podrían medirse al estimar el desempeño, como, por ejemplo, las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, las cuales, son características individuales que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos, los cuales, a su vez, afectan los resultados. Como ejemplos de criterios para medir el desempeño de los empleados tenemos: cantidad de trabajo, calidad de trabajo, cooperación, responsabilidad, conocimiento del trabajo, asistencia, necesidad de supervisión, etc.

Al respecto, Salazar (2019), señala que el desempeño laboral sirve para que el profesional demuestre su nivel de conocimiento, las habilidades que tiene, su experiencia, las actitudes frente a conflictos, sus principales motivaciones, sus rasgos de personalidad y sus valores que se conjugan para lograr los resultados establecidos, en relación con los requerimientos de la organización, además, indica que en el desempeño laboral se evalúa la capacidad, habilidad y efectividad de cada empleado en el desarrollo de sus actividades en un tiempo establecido por la jefatura o gerencia y luego se evalúa el potencial desarrollo del empleado.

2.2.3 Condiciones laborales

Las condiciones laborales engloban una gran variedad de tópicos relacionados al ejercicio laboral, como horas de trabajo, salarios, espacio de trabajo, funciones a desempeñar, periodos de descanso entre otros. Según señalan Castillo & Prieto (2000), las condiciones laborales son todas aquellas características que giran en torno al trabajo desde la perspectiva de cómo repercute el trabajo a las personas, por ello, las condiciones laborales no sólo son la higiene, seguridad, los aspectos físicos, sino que también determinan los aspectos psíquicos. Lo que nos demuestra lo multifactorial y complejo de esta dimensión.

Jiménez (2008), señala que es por esto, que las condiciones de trabajo generan un alto nivel de importancia e impacto en la vida de los colaboradores ya que al disponer mayor tiempo y dedicación a los requerimientos laborales, estas condiciones deberían ser propicias para el desarrollo humano, su bienestar, su salud y su satisfacción a nivel general.

2.2.4 Valoración del trabajo desarrollado.

Al hablar de la valoración del trabajo desarrollado estamos haciendo hincapié en un tema complejo que tiene varias aristas que van desde la formación y competencias del trabajador, el ambiente en el cual desarrolla su trabajo hasta los recursos tiempo y condiciones que tiene para desarrollarlo.

En lo relacionado a la valoración del trabajo académico Ramos (2013) señala; si pensamos en él desde el enfoque meritocrático, supondremos que por el hecho de ser una de las actividades con mayor prestigio y mayor inversión en capital humano —medido en función de los años dedicados a la formación educativa— entonces deberíamos suponer que dicho trabajo es suficientemente compensado en el sistema educativo universitario.

Ramoni et al. (2007), señala que; se aduce que un individuo que invierte en su formación educativa recuperará su inversión en la forma de mayores ingresos y prestigio social. Es decir, las características del trabajador explicarían la determinación de la remuneración. O puesto en otros términos, el capital humano —definido como la suma de habilidades y destrezas y conocimiento adquirido por el trabajador a través de estudio, el entrenamiento y la experiencia— definiría el ingreso de un sujeto.

2.2.5 Participación

La dimensión relacionada a la participación se encuentra relacionada con la capacidad y libertad de involucrarse en cualquier tipo de proceso del quehacer laboral o la vida diaria adquiriendo responsabilidades y provocando reacciones en el entorno.

Sánchez (2017), define la participación como “la parte de poder o de influencia ejercida por los subordinados en una organización y considerada como legítima por ellos mismos y por sus superiores”.

Geilfus (1997), defiende la idea de la participación no como un estado fijo más bien como un proceso gradual en cuya escala de niveles, las personas se mueven constantemente, dependiendo de varios factores tanto endógenos como exógenos: el estado de ánimo, la disponibilidad del tiempo o el grado de compromiso que tienen las personas con su entorno.

En relación con el plano educativo. Gallardo & Calisto, (2004), señalan que “La participación es el poder real de tomar parte activa en la elaboración y desarrollo del proceso educativo, tanto a nivel micro como macrosocial, de todos los que intervienen en él: docentes, alumnos y apoderados”.

2.2.6 Factores organizacionales

Esta dimensión se puede decir que los factores organizacionales son propios de estructuras jerárquicas de una empresa o institución y pueden influir de manera positiva o negativa en ella.

En relación con esto, Pinochet & Toro (2014) concuerdan con otros autores que; al hablar de factores organizacionales se hace referencia a aquellas acciones y/o circunstancias, características del sistema organizacional, que repercuten sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento.

Al respecto Castillo Pérez et al (2017), señalan que los factores organizacionales están formados por una serie de dimensiones que se desarrollan dentro de la organización, entre los que se encuentran: creatividad, comunicación, motivación, relaciones interpersonales, relaciones laborales, conciencia de productividad, capacitación, participación, objetivos y estándares, cambio, mejora continua, trabajo en equipo, solución de problemas. Su estudio permite obtener información sobre cuáles son los factores que más influyen en el medio ambiente y redirigirlos o reforzarlos hacia los objetivos que se quieren lograr, en general son guías que permiten tomar decisiones más sustentadas.

2.2.7 Ambiente físico

Esta dimensión dice relación a las condiciones físicas de los ambientes que rodean al trabajador, incidiendo ya sea de manera negativa como positiva en su desempeño, y que determinan la calidad de su experiencia laboral.

Con relación a este aspecto, Elton Mayo (1977), En una de sus investigaciones concluyó que, los ambientes, la iluminación, la reducción de ruidos, herramientas y equipos para los empleados eran elementos sustanciales

(condiciones físicas), y que toda organización debe brindar a sus trabajadores para que sean más productivos.

En relación con los ambientes físicos y el aprendizaje, Bonell. (2003), indica que el entorno físico tiene dos elementos principales, la instalación arquitectónica y el ambiente; interactuando entre sí para fortalecer o limitar el aprendizaje de las niñas y los niños.

Iglesias (1996), señala que en el ambiente se interrelacionan los objetos, los olores, las formas, los colores, los sonidos y las personas que ahí permanecen y se relacionan; de ahí que el mobiliario del aula, su distribución, las paredes, los murales, los materiales, la forma como están organizados y la decoración o ambientación, son un reflejo del tipo de actividades realizadas, de las relaciones que se establecen y de los intereses de los niños, niñas y adultos.

2.2.8 Equipo directivo

Esta dimensión se relaciona a la responsabilidad que tienen los equipos directivos de las organizaciones en llevar adelante su representatividad de acuerdo con la misión y visión de las instituciones en las que están inmersos, en el plano educativo, dicha gestión se ve reflejada en los alumnos, docentes y colaboradores institucionales, y determina el perfil de sus egresados, y la satisfacción laboral de sus docentes y colaboradores.

Calero (1998), señala que, el trabajo del director para el mejoramiento de la educación es la toma adecuada de decisiones. Decidir en forma acertada es un proceso tan importante como el proceso mismo, con esto quiere decir que para encontrar una excelencia educativa se requiere de múltiples factores: entre otros, de profesores efectivos, de condiciones pedagógicas

buenas, de estudiantes en buenas condiciones físicas y psicológicas, de políticas educativas claras, de universos valorativos identificables, de fluidez financiera y administrativa a nivel macro y también de la existencia cotidiana de las decisiones que se toman. Las grandes políticas y planes se convierten en decisiones reales y hechos visibles, a través de sus decisiones.

2.3 SATISFACCIÓN LABORAL APLICADA A LA DOCENCIA

La satisfacción laboral en la docencia se ha abordado históricamente desde diferentes puntos de vista. La estrategia más utilizada para la evaluación de este parámetro ha sido consultar directamente a los académicos que tan satisfechos se sienten con el ejercicio de su profesión. Para ello se han publicado diversos instrumentos con escalas de medición, por ejemplo : Teacher motivation and Job satisfaction survey (TMJSS) (Mertler 2002), escala de Satisfacción laboral versión para profesores (ESL -VP) (Anaya & Suarez 2007) Escala multidimensional de satisfacción laboral docente (ESMLD) (Barraza & Ortega, 2009), todos estos instrumentos permiten la obtención de una medida cuantitativa de una expresión de emoción, encontrándose entre las más populares las estilo Thurstone o Likert (Pujol, 2016), y la metodología más utilizada para este propósito han sido estudios descriptivos de tipo cuantitativo (Viseu et al., 2016 , Limaymanta-Álvarez. 2019).

Reconocer la importancia de la satisfacción laboral crea la necesidad de valorar dicha satisfacción en beneficio del trabajador, por esta razón se ha recalado previamente la necesidad de instrumentar en las instituciones universitarias mediciones sistemáticas y anónimas de satisfacción laboral que provean información útil para la toma de decisiones que involucren el óptimo bienestar de sus participantes. Lo anterior resulta esencial en cualquier

organización donde sus empleados constituyen su principal activo estratégico, como es el caso de las universidades (Pujol, 2016).

En una revisión realizada el año 2019 por Limaymanta-Álvarez, se señala que en los últimos años ha existido un aumento del número de investigaciones relacionadas con el nivel de satisfacción laboral docente y que ha sido un tema de interés global.

A nivel latinoamericano, existen diversos reportes de satisfacción laboral docente tanto a nivel básico, medio como universitario (Pujol 2016, Cardoso y Costa 2016, Duche Pérez et al. 2019).

En Durango, México con base en un baremo de tres valores (0 a 33%, bajo; 34% a 66%, medio; y 67% a 100%, alto), Barraza & Ortega (2009), afirmaron que los académicos de las instituciones formadoras de docentes reportan un alto nivel de satisfacción laboral.

En Brasil en una Universidad Federal se encontró que el 70,2% de los docentes estaban satisfechos con su profesión, sin embargo identificaron factores de insatisfacción como el trabajo excesivo y la falta de interés de los estudiantes entre otras variables (Cardoso y Costa, 2016).

En Argentina, un estudio realizado en los docentes de una universidad federal reveló que el nivel global de satisfacción laboral de sus docentes alcanzaba 5,50 puntos de 7, en relación a la condición de contratación, habría resultado esperable que los docentes con estabilidad laboral tuvieran una satisfacción superior a la de aquellos que no la poseen, también identificaron que la edad como factor demográfico sobre la satisfacción laboral pareciera ser más fuerte que el producido por otras variables. Con relación a la edad, se observó que la satisfacción laboral de los docentes pareciera disminuir gradualmente hasta alcanzar su punto mínimo alrededor de los 46 años para, luego de este punto, retomar una tendencia ascendente. (Pujol, 2016), en una universidad venezolana se evidenció altos niveles de satisfacción laboral y en coincidencia con los resultados en el estudio argentino, los docentes con pocos años de

servicios presentan ligeramente valores superiores en los niveles de satisfacción de los factores: relaciones sociales, desempeño de tareas y relación con la autoridad en relación con los profesores de mayor antigüedad en la institución (Rodríguez Núñez & Cáceres, 2010).

En Perú, un estudio realizado por Ramírez et al. (2020), en 45 docentes universitarios de las facultades de Ciencias de la Educación, Derecho y Enfermería obtuvieron un nivel de satisfacción laboral moderadamente positivo en cuanto a condiciones materiales y sociales de trabajo, así como en lo referido a aspectos de regulación y desarrollo de este. Otro estudio realizado en el mismo país en tres universidades de la Región Arequipa reportó un nivel medio-alto de satisfacción laboral (Duche Pérez et al., 2019).

Los datos obtenidos en estudios chilenos publicados sobre satisfacción laboral de los docentes se han realizado principalmente a nivel de enseñanza básica y media.

En este contexto un estudio en la ciudad de Rengo con 89 profesores de establecimientos municipales de los cuales alrededor de un 55% de estos exhibe niveles de satisfacción laboral que oscilan entre alto y muy alto (Jiménez, Jara & Miranda, 2012), en contraste con un estudio realizado por Díaz & Barra el año 2017 que encontró un nivel de satisfacción laboral intermedio en los profesores de colegios municipales de la comuna de Machalí. Además de medir satisfacción laboral por sí sola, se ha intentado relacionar con ciertos parámetros como el número de horas lectivas y no lectivas, donde en un estudio realizado en la región metropolitana que abarcó un universo de 950 docentes de nivel básico y medio estableció que existían niveles de satisfacción laboral docente más bajos en aquellos docentes que debían dedicar un mayor número de horas extra-aula al ejercicio de sus funciones (Cabezas et al., 2017).

A nivel universitario en un estudio multicentro entre una universidad española y chilena de satisfacción laboral docente y el clima organizacional, encontró altos niveles de satisfacción laboral y se observó que los profesores más satisfechos con el trabajo en sí mismo, con la universidad y con el

departamento son también los que tienen más libertad para tomar sus propias decisiones, tienen mejores relaciones humanas dentro de su departamento y perciben un mayor consenso con la misión universitaria (Chiang, 2012).

En la Región de los Ríos, específicamente en la Universidad San Sebastián sede Valdivia, se realizó un estudio previo con relación a esta temática, en el cuerpo docente de enfermería el año 2019 que abarcó un total de 27 docentes y que obtuvo como resultado que existía en ese entonces un alto nivel de satisfacción laboral docente (Cárcamo & Concha, 2019).

En resumen los hallazgos muestran principalmente niveles adecuados de satisfacción laboral docente prepandemia.

Sin embargo, el año 2020 con la llegada del COVID-19, las condiciones laborales de los académicos cambiaron lo que podría presumir un cambio también en los niveles de satisfacción laboral de estos, sin embargo un estudio de satisfacción laboral docente realizado en una universidad mexicana donde se aplicó una encuesta a 78 docentes, mostró un nivel de satisfacción laboral de satisfechos o totalmente satisfechos durante el periodo marzo-julio 2020 (De Los Heros Rondén, 2021), esto se contrasta con los resultados obtenidos en un estudio publicado el año 2021, realizado en una población de 205 docentes de nivel primario y secundario peruanos entre 23 y 65 años, de los cuales un 30.7% presentó un bajo nivel de satisfacción laboral, un 34.1% promedio y un 35.1% un alto nivel, además los autores concluyeron que los docentes que presentan elevado cansancio emocional, pérdida de sensibilidad y empatía, deterioro de sus capacidades y sentimiento de fracaso muestran a su vez insatisfacción laboral. (Cortez-Silva et al., 2021).

En síntesis, la satisfacción laboral aplicada a la docencia es una temática relevante por investigar en todas las universidades y las autoridades de las instituciones de educación superior debieran prestar especial atención a este constructo, entendiendo que el cuerpo académico constituye uno de los pilares más importantes de todo sistema educativo.

2.4 EL DOCENTE UNIVERSITARIO EN CHILE

En Chile, según datos reportados por la subsecretaría de educación superior existe el registro de aproximadamente 85.839 docentes de nivel superior, de los cuales aproximadamente 1.438 ejercen a nivel universitario en la ciudad de Valdivia (MINEDUC, 2021).

Cornejo (2009) encuentra muy altas las exigencias laborales de los docentes, pero al mismo tiempo evidencia la importancia de la significatividad del trabajo para el docente, es decir, la vinculación de su trabajo con factores valóricos no monetarios que también reconoce Gálvez el año 2012.

En relación con la carga laboral según el Censo docente llevado a cabo por las organizaciones EduGlobal y ProfeDatos (2012), en el cual participaron 12.000 profesores nacionales de diferentes dependencias y características laborales de ciclo básico y medio—, un 60% declara dedicar 10 o más horas semanales a labores docentes y actividades relacionadas fuera del contrato laboral. A nivel universitario el año 2015, Theurilla & Gareca estimó que la carga horaria de los docentes se distribuía 40% en docencia, 40% en investigación y 20% en otras actividades académicas y el Consejo Nacional de Educación (CNED), del Mineduc reporta para el año 2021 un promedio de horas dedicadas a la docencia de 16.1 hrs por parte del cuerpo académico universitario.

Con la reforma de educación, existió el surgimiento de los profesores por horas de clase, lo que generó un grupo de semi profesión docente que no necesariamente se identificaba con una institución y que es mal pagado (Brunner, 2009, 2015).

Al igual que en Latinoamérica y en el mundo en general, se ha debido responder a la masificación de la educación superior en un periodo de tiempo

breve, contratando cuerpo netamente docente bajo presión, sin los recursos necesarios ni el personal suficientemente calificado (Theurilla & Gareca, 2015).

Como lo declara García de Fanelli (2014), quien señala que a diferencia de lo que ocurre en el mundo anglosajón, en Argentina suele predominar la figura del profesor con baja dedicación horaria en la actividad de enseñanza y cuya ocupación principal (su verdadera profesión) es el ejercicio de su profesión liberal, situación similar a la de nuestro país ya pesquisada por Brunner el año 2009.

Aquellos que se han dedicado a la academia históricamente son sujetos más experimentados, aventajados y/o privilegiados (Bernasconi & Rojas, 2003), los cuales además corresponden a una minoría, según los datos de González, Brunner y Salmi (2013) en Chile esta cifra solo llega al 19% (González, Brunner & Salmi, 2013), en contrapartida con datos reportados a nivel mundial que alcanzan de entre el 70% al 90% de los académicos universitarios trabaja jornada completa (Teichler, Arimoto & Cummings, 2013).

La aparición de estos nuevos docentes es uno de los aspectos más relevantes de las políticas que posteriormente se implementaron para mejorar la calidad de la enseñanza universitaria, dado que en ellos se concentra la mayor parte de horas de clases a las que asisten los estudiantes dentro del sistema (Brunner, 2009).

La erosión de los mecanismos tradicionales de autocontrol de la profesión académica como resultado del proceso de masificación, el cual ha forzado a las universidades a contratar personal por hora para producir docencia de una manera cuasi-industrial; personal docente compuesto por profesores itinerantes que se trasladan de una universidad a otra ofreciendo sus servicios; la falta de interés que suele existir entre los directivos y administradores universitarios respecto de la calidad de la formación de pregrado; la circunstancia de que

actualmente parece haber poca colaboración entre los profesores para reflexionar sobre sus prácticas de enseñanza y mejorarlas (Brunner, 2009).

Los profesionales que realizan actividades de docencia en el sistema universitario chileno desarrollan sus actividades en una condición de precariedad y flexibilidad notorias, entendiendo que la precarización tiene como eje la incertidumbre del vínculo laboral, en lo que respecta a su continuidad y condiciones de realización (Crocco, 2018). En específico según señala Crocco, este aspecto se manifestaría como la inseguridad en la continuidad de la relación laboral, incertidumbre por ingresos bajos, reducción de la protección social, nuevas regulaciones emitidas sin participación ni consulta y ausencia de un control respecto de las condiciones de trabajo, que derivan en una degradación y fragilidad de la situación laboral.

Durante la pandemia COVID-19 esta condición se agudizó, puesto que el sistema universitario comenzó a vivir dificultades de financiamiento debido a que sectores importantes de las y los estudiantes dejaron de pagar sus estudios o los congelaron, generando así una disminución en el ingreso de recursos de las universidades. En este escenario, en algunas universidades se procedió a desvincular a docentes, especialmente a aquellos que tenían un vínculo laboral más frágil (Garrido, 2020).

En resumen, podemos decir que el cuerpo docente universitario en Chile en su mayoría se dedica parcialmente a la docencia, debiendo compensar su carga horaria entre el ejercicio de esta y de su profesión y sus vínculos laborales con las instituciones universitarias son principalmente contratos a honorarios.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 OBJETIVOS

General

Determinar el grado de satisfacción laboral de los docentes de las siete facultades presentes en la sede Valdivia de la Universidad San Sebastián que ejercieron durante el periodo inicial de la pandemia entre el año 2020-2021 mediante la aplicación de una escala multidimensional de satisfacción laboral docente.

Específicos

1. Caracterizar demográficamente a los docentes que ejercieron durante la pandemia de los años 2020 y 2021 en la USS sede Valdivia.
2. Contrastar la condición laboral contractual de los docentes con su grado de satisfacción laboral.
3. Identificar las dimensiones comprometidas en relación con el grado de satisfacción laboral de los docentes.

3.2 TIPO DE ESTUDIO

Estudio observacional cuantitativo descriptivo transversal.

3.3 UNIDAD DE ANÁLISIS

Población objetivo

Todos los docentes que ejercieron en la Universidad San Sebastián sede Valdivia durante el año 2020 y/o 2021 y que actualmente continúan desempeñando sus funciones.

Ubicación:

Universidad San Sebastián, Sede Valdivia. Valdivia, Chile.

Características de la población y muestra

Docentes de las 7 facultades presentes en la sede valdivia de la Universidad San Sebastián:

1. **Facultad de derecho y gobierno:** Derecho.
2. **Facultad ciencias de la salud:** Fonoaudiología, Kinesiología, Terapia Ocupacional, Tecnología Médica.
3. **Facultad economía y negocios:** Ingeniería comercial.
4. **Facultad ciencias para el cuidado de la salud:** Enfermería, Nutrición y Dietética.
5. **Facultad de medicina y ciencia:** Obstetricia, Química y Farmacia y Bachillerato en Ciencias de la Salud.
6. **Facultad de odontología:** Odontología.
7. **Facultad de Psicología:** Psicología.

Muestra:

- **Criterios de inclusión**

Docentes adjuntos (honorarios) y regulares (planta) que consientan participar en esta investigación de las diferentes facultades de la Universidad San Sebastián Sede Valdivia que durante los años 2020 y/o 2021 ejercieran su labor docente por un periodo mínimo de 6 meses.

- **Criterios de exclusión**

- Académicos que presenten cargos directivos y/o administrativos.
- Académicos que estén ligados a esta investigación.
- Académicos que por motivos personales o de salud no pudieron estar activos durante el periodo 2020 y/o 2021.

Para alcanzar la muestra se extendió la invitación a participar al total de docentes que ejercieron durante la pandemia que cumplan con los criterios de inclusión establecidos en el anteproyecto de tesis, de los cuales se obtuvo los datos de contacto entregados por dirección de carrera de 9 carreras de las 7 facultades abarcando 159 docentes que cumplían los criterios de inclusión.

El tamaño muestral para la ejecución se realizó utilizando la fórmula que considera el universo total de los docentes, un nivel de confianza del 95% y un error estimado del 5% y una heterogeneidad del 50%.

Aplicando la fórmula para cálculo de tamaño muestral, se obtuvo que el número mínimo de respuestas necesarias para que los resultados tengan significancia de 102 participantes.

Teniendo presente el dato del tamaño muestral, todos los docentes tienen la libertad o no de participar en el estudio por lo cual la selección de los participantes fue no aleatorizada por conveniencia al igual que en la mayor parte de los estudios realizados previamente en relación con la temática de satisfacción laboral docente. El contacto con los docentes fue realizado vía correo electrónico.

3.4 INSTRUMENTO

El instrumento aplicado corresponde a una encuesta en formato físico y digital de Google forms (ANEXO 2), que constó de 2 secciones:

1. **Datos del participante:** Sección donde los participantes podrán responder todo lo relacionado con los datos demográficos relevantes para este estudio en la primera sección como: Edad, género, facultad, relación contractual.
2. **Satisfacción laboral:** En lo que relacionado con la satisfacción laboral estos datos serán recopilados mediante la aplicación de la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) diseñada por Barraza & Ortega en 2009, la cual fue aplicado por primera vez en docentes de la ciudad de Durango, México (ANEXO 1) y que presenta un nivel de confiabilidad en alfa de Cronbach de 0.95.

La EMSLD se encuentra conformada por ocho dimensiones (TABLA 1). En las cuales el participante debía seleccionar su nivel de satisfacción en una escala tipo Likert de 4 niveles con sus respectivos puntajes.

1. TS totalmente satisfecho (3 puntos).
2. AS algo satisfecho (2 puntos).
3. AI algo insatisfecho (1 punto).
4. TI totalmente insatisfecho (0 puntos).

El puntaje total obtenido se transforma en porcentaje a través de regla de tres simple y en base a este se interpreta el nivel de satisfacción laboral como:

- 0 a 33% bajo
- 34% a 66% medio.
- 67% a 100% alto.

Tabla 1. Dimensiones evaluadas en EMSLD.

Dimensión	Preguntas
Relaciones interpersonales	1,11 y 23
Desempeño profesional	2, 5, 7, 22 y 26
Condiciones laborales	3, 6, 18, 25, 28, 29 y 34
Valoración del trabajo desarrollado	4, 9, 27 y 32
Participación	10 y 31
Factores organizacionales	13, 14, 19, 20 y 30
Ambiente físico	16, 24 y 33
Equipo directivo	8, 12, 15, 17 y 21

Tabla extraída de Barraza, A. & Ortega, F. (2009).

Debido a que el instrumento tiene su origen en México y en este estudio fue aplicado a una población chilena, se realizó la modificación de la pregunta número nueve de este instrumento reemplazando el término 'comunidad Duranguense' por 'comunidad valdiviana', además del planteamiento de las preguntas en tiempo gramatical pasado ya que apuntaban a la experiencia

durante el periodo académico 2020 – 2021 y la eliminación de pregunta N° 18 por no ser atinente a esta investigación. (ANEXO 2 y 3).

Para la aplicación del instrumento de EMSLD adaptado, fue validado por una comisión conformada por 3 expertos con las siguientes características (ANEXO 4):

- Académicos destacados con trayectoria en esta área.
- Presentar el grado de magíster en educación universitaria.
- Desempeño en el área de gestión.

Adicionalmente fue aprobada su aplicación por el comité de ética científico de la Universidad San Sebastián (ANEXO 5).

3.5 OPERALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

OE	Variable	Definición conceptual	Indicadores	Codificación	Tipo de variable	Escala o nivel de medición
#1	Edad (Independiente)	Cantidad de años del participante en la fecha del estudio.	Cálculo a partir de fecha de nacimiento.	1: < 30 años 2: 30 a 50 3: > 50 años	Cuantitativa	De intervalo
	Género (Independiente)	Género del participante con el que nace.	Género con el que aparece en su CI.	1: Hombre 2: Mujer	Cualitativa	Nominal

	Facultad (Independiente)	Unidades académicas mayor Orientadas a una rama del saber, y en la que se dan las enseñanzas de una carrera determinada o de varias carreras afines. (1)	Facultad en la que ejerce docencia el participante en sede valdivia de la USS	1: Derecho y gobierno 2: Ciencias de la salud 3: Economía y negocios 4: Ciencias para el cuidado de la salud 5: Medicina y ciencia 6: Odontología 7: Psicología	Cualitativa	Nominal
#2	Situación laboral (Independiente)	Vinculación contractual con la organización	Tipo de contrato del docente con la institución según decreto de rectoría nº 154 USS.	1: Regular 2: Adjunto	Cualitativa	Nominal
# 3	Dimensiones de la satisfacción laboral Relaciones interpersonales	Fenómenos de socialización con los pares y otros miembros del entorno de las personas, en distintos contextos y situaciones.	Nivel de satisfacción del docente en cada una de las dimensiones,	0: Totalmente insatisfecho 1: Algo Insatisfecho 2: Algo satisfecho 3: Totalmente satisfecho.	Cuantitativa	Escala tipo Likert

Desempeño profesional	Manera en que el trabajador realiza sus funciones laborales.				
Condiciones laborales	Características o aspectos del trabajo que tienen una influencia positiva o negativa en el bienestar de las personas				
Valoración del trabajo desarrollado	Reconocimiento de la valía del empleado a la institución.				
Participación	Intervención en los asuntos relativos al quehacer laboral.				
Factores organizacionales	Factores relacionados con la organización interna de la institución.				
Ambiente físico	Características del entorno del				

	Equipo directivo	lugar donde la persona realiza su trabajo Organismo de autoridad superior dentro de una organización.				
#4	Satisfacción laboral (Dependiente)		Establecido por puntuación total de 34 preguntas en porcentaje obteniendo el nivel de satisfacción laboral Global y por facultad en base a EMSLD (2)	%	Cuantitativa	De razón

[1] RAE. Real Academia Española.

[2] Anexo 2. Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente diseñada por (Barraza & Ortega, 2009).

3.6 RECOLECCIÓN Y ALMACENAMIENTO DE DATOS

La recolección fue realizada desde agosto a noviembre de 2022. El instrumento fue aplicado de forma digital o presencial según preferencia del docente participante. La investigación fue socializada a través de las direcciones de carrera para conocimiento de los académicos, donde el consentimiento informado y el instrumento fueron enviados en una primera instancia de forma digital mediante los correos electrónicos proporcionados en un formato autoadministrado vía el mail registrado por el docente en cada una de las respectivas facultades (de preferencia institucional).

Estas encuestas se consignaron como contestadas en un registro de los participantes. Para aquellos que no contestaron vía mail o prefirieron la vía presencial, se ofreció la posibilidad de realizar la encuesta y consentimiento en un formato físico el cual fue aplicada de manera presencial por una de las investigadoras principales al interior del establecimiento ubicado en General Lagos # 1163 en horario y fecha a coordinar con el participante.

La duración aproximada para la respuesta de la encuesta no superó los 20 minutos. Los datos fueron tabulados de forma automática durante la aplicación de la encuesta en formato digital y de forma manual para las encuestas realizadas en formato físico quedando todas en una base de datos digital en Google drive al que solo accedieron las investigadoras principales.

3.7 ANÁLISIS ESTADÍSTICOS:

Estadística descriptiva para cada una de las variables:

- Caracterización demográfica de los académicos que ejercieron sus labores en el periodo 2020 y/o 2021.
- Contraste entre situación contractual y niveles de satisfacción laboral.
- Nivel de satisfacción laboral global en porcentaje.
- Nivel de satisfacción laboral por facultad en porcentaje.

3.8 IMPLICANCIAS ÉTICAS.

El proyecto de investigación fue aprobado por el comité de ética científico de la universidad San Sebastián (ANEXO 5) en junio del año 2022 que tiene vigencia de un año para ser desarrollado.

Se determinó que la participación de los académicos fue voluntaria, por lo cual se informó a todos ellos mediante una carta de invitación y el consentimiento

informado (ANEXO 6) que detalla los objetivos del estudio, beneficios y riesgos para los participantes, enviado a sus correos electrónicos.

Todos fueron informados del derecho de declinar su participación en el estudio en el momento que ellos estimen conveniente.

Se garantizó la confidencialidad de la identidad y datos de los participantes. La información entregada por los participantes es de uso exclusivo del estudio, y no será utilizada con fines ajenos a los que se les ha informado.

La veracidad de los datos obtenidos será resguardada por las investigadoras, respetando los principios éticos y morales que rigen a nuestra universidad, y sus resultados no fueron manipulados en favor del estudio.

A juicio de las investigadoras el estudio no implicó ningún tipo de riesgo físico o psicológico para los participantes y sus respuestas no ocasionarán ningún riesgo ni tendrán consecuencias de ninguna naturaleza sobre ellos.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Desde agosto hasta noviembre del 2022 se invitó a participar a la población elegible de académicos de la universidad San Sebastián, sede Valdivia, equivalente a 159 docentes, según los registros obtenidos a través de las facultades correspondientes, estos se contactaron vía remota y presencial, de los cuales consintieron responder la encuesta de satisfacción laboral docente 43 de ellos.

Del total de encuestas recepcionadas, 42 de los participantes cumplieron con los criterios de inclusión, lo que equivale a un 37% del tamaño muestral calculado.

A continuación se detallan los principales resultados obtenidos de acuerdo con los objetivos planteados para esta investigación.

4.1 Caracterizar de manera sociodemográfica a los docentes que ejercieron durante la pandemia:

De la muestra obtenida, el 52% (N=22) son mujeres. En relación con el rango etario, 24% de los académicos es menor de 30 años, el 62% se encuentra entre 30 a 50 años y el 14% son mayores de 50.

En relación con la situación laboral contractual con la institución el 79% es docente adjunto y el 21% regular.

De las 5 facultades invitadas a participar que abarcan 9 carreras, participaron docentes de 8 de ellas (TABLA 2)

Tabla 2. Resumen de caracterización docente por facultad.

Facultad	Carrera	Total de académicos registrados	N° de respuestas	% en la muestra
Odontología	Odontología	35	11	26,2%
Derecho	Derecho	19	2	4,8%
Cs. De la salud	Fonoaudiología	23	12	28,6%
	Kinesiología	9	4	9,5%
Cs. Para el cuidado de la salud	Nutrición y dietética	13	5	11,9%
	Enfermería	30	1	2,4%
Psicología	Psicología	15	4	9,5%
Economía y negocios	Ingeniería comercial	15	3	7,1%
Medicina y ciencia	Bachillerato en ciencias	1	0	0%

Elaboración propia Delgado & Muñoz, 2022.

4.2 Niveles de satisfacción laboral.

En relación con los niveles de satisfacción laboral docente, el promedio global fue de un 72%, que según los parámetros establecidos por el instrumento corresponde a un alto nivel de satisfacción laboral.

De los encuestados, 40 docentes obtuvieron un nivel de satisfacción laboral medio y alto correspondiente al 95% de encuestas respondidas.

Los niveles de satisfacción laboral por carrera se presentan en la siguiente TABLA 3, encontrando niveles de satisfacción laboral alto en 6 de las 8 carreras participantes.

Tabla 3. Niveles de satisfacción laboral por facultad y carrera.

Facultad	Carrera	Puntaje promedio obtenido (%)	Nivel de satisfacción laboral
Odontología	Odontología	63 (64%)	Medio
Derecho	Derecho	79 (80%)	Alto
Cs. De la salud	Fonoaudiología	73 (74%)	Alto
	Kinesiología	68 (69%)	Alto
Cs. Para el cuidado de la salud	Nutrición y dietética	79 (80%)	Alto
	Enfermería	57 (58%)	Medio
Psicología	Psicología	74 (74%)	Alto
Economía y negocios	Ingeniería comercial	81 (82%)	Alto
Medicina y ciencia	Bachillerato en ciencias	0	-

Elaboración propia Delgado & Muñoz, 2022.

4.3 Contraste de niveles satisfacción laboral según situación laboral contractual.

Independientemente de la situación laboral contractual los docentes adjuntos y regulares que respondieron a la encuesta obtuvieron en promedio altos niveles de satisfacción laboral (TABLA 4).

De todos los académicos entrevistados, solo 2 señalaron un bajo nivel de satisfacción laboral docente. Ambos pertenecen a la carrera de odontología.

Tabla 4. Niveles de satisfacción laboral según relación contractual.

Carrera	N° Docentes regulares	N° Docentes adjuntos
Odontología	1	10
Derecho	2	0
Fonoaudiología	1	11
Kinesiología	1	3
Nutrición y dietética	0	5
Enfermería	1	0
Psicología	3	1
Ingeniería comercial	0	3
Bachillerato en ciencias	0	0
Total docentes	9	33
Nivel de satisfacción laboral	71% ALTO	72% ALTO

Elaboración propia Delgado & Muñoz, 2022.

4.4 Dimensiones más comprometidas en relación con grado satisfacción laboral docente.

Para realizar el análisis de dimensiones comprometidas, nos basamos en la modificación del instrumento original y se consideraron para cada una de ellas las preguntas señaladas en la tabla.

Según los resultados de las ocho dimensiones evaluadas seis de ellas presentaron un alto nivel de satisfacción laboral, y dos, relacionadas con, las condiciones laborales y la participación un grado medio de satisfacción.

Tabla 5. Resumen del grado de satisfacción laboral según dimensiones evaluadas.

Dimensión	Preguntas	Puntaje Máximo	Puntaje obtenido por dimensión (%)	Grado de satisfacción
Relaciones interpersonales	1,11 y 22	9	6,2 (69%)	ALTO
Desempeño profesional	2, 5, 7, 21 y 25	15	11,3 (75%)	ALTO
Condiciones laborales	3, 6, 24, 27, 28 y 33	18	11,7 (65%)	MEDIO
Valoración del trabajo desarrollado	4, 9, 26 y 31	12	8,5 (71 %)	ALTO
Participación	10 y 30	6	3,9 (65%)	MEDIO
Factores organizacionales	13, 14, 18, 19 y 29	15	10,9 (73%)	ALTO
Ambiente físico	16, 23 y 32	9	6,9 (77%)	ALTO
Equipo directivo	8, 12, 15, 17 y 20	15	11 (73%)	ALTO

Elaboración propia Delgado & Muñoz, 2022.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

La pandemia que inició el año 2020 por COVID-19 generó cambios en los diferentes rubros laborales de la sociedad y los académicos no estuvieron ajenos a estos. Se debió adoptar rápidamente la modalidad de impartir docencia de manera remota.

Si bien era esperable encontrar niveles medios a bajos de satisfacción laboral docente debido a la influencia de factores como el cambio de la enseñanza presencial a la asistida por tecnologías digitales que se tradujo en una sobrecarga laboral no reconocida por las instituciones según señaló Luna & Rueda (2021), casi la totalidad de los docentes de este estudio indicaron un nivel de satisfacción laboral medio-alto, de los cuales más de la mitad de ellos obtuvieron altos niveles, lo que indicaría que el cambio en el ejercicio de la labor docente según los resultados obtenidos en este estudio no se vio influenciado por el cambio de modalidad de trabajo.

Estos resultados finales, coinciden con resultados obtenidos en una etapa intermedia de este estudio donde con un total de 14 docentes, los niveles de satisfacción laboral global y en las diferentes dimensiones fueron similares a los obtenidos en los resultados finales.

En relación con los antecedentes demográficos de este estudio, se describe que el grupo docente que ejerció su labor durante los años 2020-2021 en la Universidad San Sebastián, sede Valdivia fueron en su mayoría menores de 50 años correspondientes a personas principalmente de generación X y millennial, estos últimos desde el punto de vista laboral son descritos en la literatura como 'en busca de flexibilidad laboral' (Chirinos, 2009), por lo que parecen haberse adaptado bien al cambio.

Chen y Hew (2015) señalan que la satisfacción laboral es un factor que favorece la adaptación a los cambios, por lo tanto los resultados de este estudio

representan una señal positiva respecto a la adaptación de los docentes durante dicho periodo.

En relación con la edad de los participantes, en nuestro estudio no se observa una diferencia en relación con los niveles de satisfacción laboral para los diferentes rangos etarios a diferencia de lo señalado por Pujol (2016) quien considera a la edad como un factor relevante ya que se ha observado que los niveles de satisfacción laboral van disminuyendo paulatinamente con el aumento de esta. En cuanto al género tampoco se observó diferencia respecto a los niveles de satisfacción laboral.

De los resultados globales obtenidos, se encontró un nivel de satisfacción promedio alto equivalente a un 72%, esto coincide con datos obtenidos en estudios similares previo a la pandemia en grupos de docentes universitarios como en los estudios de Barraza & Ortega (2009); Pujol (2016); Cardoso y Costa (2016); Jaik, Tena & Villanueva (2017); Duche Pérez et al (2019); Cárcamo & Concha (2019), sin embargo hay que tener presente que no en todos estos estudios se utiliza el mismo instrumento para la evaluación de este parámetro, por lo que la similitud de los resultados debe ser vista con cautela.

Respecto a resultados obtenidos en otras poblaciones de académicos en tiempos de pandemia, se reportó altos niveles de satisfacción laboral a nivel universitario (De Los Heros Rondenil, 2021), lo que coincide con los resultados obtenidos.

En grupos de docentes Peruanos evaluados en otros niveles educacionales durante la pandemia, se evidenciaron altos niveles de satisfacción laboral en enseñanza inicial, primaria y media (Cortez-Silva, D., Campana, N., Huayana, N., Aranda, J, 2021), sin embargo, no se encontró estudios referentes a satisfacción laboral en académicos universitarios durante la pandemia a nivel nacional.

Según una revisión realizada durante el año 2022 en materia de satisfacción laboral docente, Arias-Méndez, Galindo-Castro & Triana-Pérez, (2022), señalan que existe escasa información de calidad con la que se cuenta respecto a la satisfacción laboral de docentes de educación superior, debido a la emergencia sanitaria por Covid-19.

Respecto a la relación contractual, en este estudio los niveles de satisfacción laboral fueron medios-altos independiente de si el docente es regular o adjunto, lo que coincide con los resultados expuestos por Pujol (2016), pese a que se esperaría que la que la situación de contratación de los académicos influenciara en sus grados de satisfacción laboral. Pujol, señala que en relación con la condición de contratación, resultaría esperable que los docentes con estabilidad laboral tuvieran una satisfacción superior a la de aquellos que no la poseen.

Cuando se agrupan los resultados según las facultades de la Universidad estudiada, se obtuvo que en todas ellas el nivel de satisfacción laboral fue alto. Al realizar la observación por carreras, de las 8 evaluadas, 2 de ellas presentaron un nivel de satisfacción laboral medio, siendo estas las carreras de Odontología y Enfermería. Existe evidencia sobre la satisfacción laboral docente de la carrera de enfermería obtenida previo a la pandemia en la misma institución por Cárcamo & Concha (2019), en el cual si comparamos los resultados obtenidos, en dicha ocasión utilizando el mismo instrumento de evaluación se encontró altos niveles de satisfacción laboral en el cuerpo académico, donde el 81% de los docentes señaló tener un alto nivel de satisfacción, sin embargo cabe señalar que dicho análisis fue realizado con una participación de 27 docentes de Enfermería, mientras que en este estudio solo participó un docente de dicha carrera.

Al comparar los resultados en relación con las dimensiones de satisfacción laboral evaluadas en el estudio del Cárcamo & Concha (2019), se vio que todas ellas se presentaban con altos puntajes de satisfacción, a diferencia de nuestro estudio donde si bien no se presentaron diferencias sustanciales en ninguna de

las 8 dimensiones evaluadas, dos de ellas presentaron niveles medios como se observa en la TABLA 5.

Con respecto a lo anterior y realizando un análisis más detallado de ambos estudios, en el estudio realizado por Cárcamo & Concha (2019), destaca la dimensión que evalúa las “Relaciones interpersonales” cuyos resultados arrojaron un alto grado de satisfacción con un 89%, evaluación que se vio disminuida en el presente estudio el cual evidenció un 69 % de aprobación que si bien sigue siendo un nivel alto, significa una baja de 20 puntos porcentuales con respecto al estudio anterior, lo que significa que durante el periodo de pandemia 2020-2021 existió una disminución significativa en la percepción de las relaciones interpersonales de los docentes con otros miembros del entorno educativo.

Otra dimensión que se vio afectada al compararla con el mismo estudio, fue la relacionada al “Desempeño profesional” la cual evidenció en esa oportunidad que existía un grado de satisfacción alto con un 85% de aprobación, en contraste con los resultados actuales que, si bien permanecen en un alto grado de aprobación, bajan a un 75%. Evidenciando factores, como la cantidad de trabajo asignado, cooperación, asistencia entre otros, que pudieron verse comprometidos afectando la labor docente durante la pandemia 2020-2021.

En contraste a las dos dimensiones antes mencionadas cuyos resultados presentaron una disminución significativa de sus valoraciones, cabe destacar que en el mismo estudio realizado por Cárcamo & Concha (2019), la dimensión relacionada a la “Valoración del trabajo realizado” se obtuvo en esa oportunidad solamente un 59% correspondiente a nivel medio de satisfacción, siendo en dicho estudio una de las dimensiones peor evaluadas, lo que contrasta con los resultados obtenidos en este estudio con respecto a la misma dimensión, los cuales arrojaron un alto nivel de satisfacción alcanzando un 71%.

Respecto a los resultados de nuestro estudio, se puede destacar que solo dos dimensiones presentaron un nivel medio de satisfacción, siendo estas: condiciones laborales y participación.

Con relación a las condiciones laborales y los resultados obtenidos, las preguntas estaban orientadas a conocer el grado de satisfacción que tenían los docentes con respecto a:

- Condiciones y problemas laborales presentados durante la pandemia y apoyo prestado por la institución.
- Oportunidades de desarrollo y aumento del sueldo.
- Carga laboral que cada docente asume independiente de su cargo o situación contractual.
- Remuneración económica recibida.

Según lo publicado por Romero & Rosado (2019) las dimensiones que afectan de manera directa a la satisfacción laboral son las condiciones de trabajo, condiciones de bienestar, remuneración y la superación profesional. De estas dimensiones, remuneraciones no fue un aspecto evaluado en este estudio, y creemos que sería relevante indagar en ese aspecto en futuras investigaciones.

Al apreciar el detalle de las preguntas contempladas en esta dimensión se puede observar que existen falencias en el manejo de las condiciones laborales lo que se refleja en puntuaciones que oscilan entre niveles medios y bajos.

En relación con los datos obtenidos y en concordancia con la literatura Acosta & Espinosa (2018), indican que: En las universidades privadas se encontró además una carga de trabajo más considerable con solicitudes para realizar actividades adicionales a las contempladas en el contrato, por ejemplo, organizar eventos y participar en cursos de formación de profesores, como requisitos para la recontractación. Además, en estas organizaciones, se observa que es frecuente la vigilancia permanente al trabajo docente, lo cual es considerado como una limitación a su libertad de cátedra. En esta misma línea

las autoras recalcan que es posible reconocer que el trabajo docente es precario en términos de los siguientes factores: bajas remuneraciones, inestabilidad laboral, horas de trabajo extra-aula que no son retribuidas, y escasas prestaciones. Por otro lado, la evaluación docente por parte de los estudiantes, en muchas oportunidades disminuye la autoridad académica del profesor y le coloca en una posición de vulnerabilidad y, por ende, en una insatisfacción laboral.

Con relación a los resultados obtenidos en este estudio, el grado de satisfacción medio relacionado a las condiciones laborales contrasta con los resultados anteriores obtenidos por Cárcamo y Concha (2019), el cual evidenció un nivel de satisfacción del 70% correspondiente a un alto grado de satisfacción en esta misma dimensión.

Por otra parte, pero en la misma línea, la dimensión relacionada a la participación, se encuentra directamente vinculadas a la capacidad y libertad que tiene el docente de involucrarse en los procesos educativos, aportando desde su conocimiento a la formación académica desde una vereda más activa que implica en muchas oportunidades la toma de decisiones y acciones que promueven cambios tanto a nivel académico como institucional, además de ser una oportunidad de crecimiento personal y laboral propiciando la promoción a nuevos cargos o jefaturas para el docente. Dicha participación genera a su vez compromiso, fortaleciendo la relación laboral del docente con la institución. Así lo corrobora Köse (2016), en un estudio realizado en Turquía y publicada en Hong-Kong, en el cual buscó estudiar la relación entre el compromiso por el trabajo, respaldo de la organización y clima organizacional, en efecto se encontró que existe una relación positiva y significativa entre la participación laboral del profesorado y su percepción de clima organizacional.

Así también se señala en otro estudio más actual realizado en nuestro país denominado Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas en Chile, realizado por Lillo y Castelló (2019), quienes señalan que: Para que el servicio educativo sea de calidad es importante el desempeño

docente, quienes dirigen deben dar espacios de participación a las personas docentes. Davis y Wilson (2010), indican que se ha evidenciado que la participación activa de docentes en los centros educativos promueve el compromiso y contribuye a la motivación laboral, ellos encontraron que las personas profesionales de la educación opinan que mientras más participan en los procesos de gestión, manifiestan una mayor satisfacción laboral.

En este ámbito también se pudo contrastar los resultados de Cárcamo y Concha (2019) quienes obtuvieron un 74% de satisfacción en la dimensión de participación, correspondiente a un nivel alto, con los obtenidos en nuestro estudio los cuales revelaron que la dimensión relacionada a la participación obtuvo un nivel Medio de satisfacción, correspondiente a un 65%, evidenciando que estas dos dimensiones fueron las más afectadas para la labor docente durante el periodo de pandemia Covid-19, 2020- 2021.

Con fin de elevar los niveles de satisfacción laboral docente en las dimensiones más afectadas detectadas por este estudio, se propone como estrategia de mejora:

En relación con las condiciones laborales:

- Promover incentivos salariales a su trabajo
- Facilitar programas de formación continua a los académicos.
- Considerar la carga laboral del docente que sea compatible con su carga laboral en la profesión que ejerce.
- Mejorar la comunicación entre la institución y el cuerpo docente dando oportunidades de retroalimentación bidireccional.
- Considerar dentro de la carga horaria de contratación del docente la confección de clases, instrumentos de evaluación, asistencia a actividades de extensión, etc.

Con relación a la dimensión de participación:

- Escuchar y considerar respetuosamente las solicitudes y oportunidades de mejora que se planteen en el entorno laboral por parte de los docentes.
- Realizar actividades de integración con la participación de docentes, directivos y colaboradores de la organización.
- Promover mesas de trabajo con los docentes independiente de su relación contractual.

Las otras dimensiones analizadas en este estudio revelaron niveles altos de Satisfacción, no obstante, ninguna de ellas superó el 77%, demostrando que existen oportunidades de intervención y mejoras en todas las áreas, que la institución debiera considerar para el fortalecimiento del área docente en la búsqueda de mantener niveles altos de satisfacción, entendiendo que el cuerpo académico constituye uno de los pilares más importantes del sistema universitario de educación.

En relación a las dificultades presentadas para la ejecución del estudio, destacan la baja participación de los docentes, esto principalmente debido a algunas características limitantes del estudio como lo son: Encuesta de tipo voluntaria, características específicas de la población objetivo, desvinculaciones o retiros voluntarios de docentes que participaron de ese periodo, y que actualmente no se encuentran vinculados a la Universidad, lo que finalmente se tradujo en un bajo número de docentes que participaron de la encuesta, 42 docentes que corresponde al 26% de la población elegible.

Es importante señalar, que, a pesar de que nuestro estudio no alcanzó un tamaño muestral representativo, el foco principal se centró en realizar un análisis exploratorio, con el fin de determinar el grado de satisfacción laboral de los docentes a nivel global y en sus diferentes dimensiones. Paralelamente, se pudo evaluar el grado de participación de las facultades de la universidad y sus carreras, las cuales presentaron un bajo nivel de participación a pesar de los múltiples intentos realizados para contactar a los docentes e invitarlos a participar

del estudio, siendo este un punto importante de considerar ya que la encuesta se orientaba a un tema relevante para los académicos y más aun contemplando que existen factores que pudieron de una u otra manera influir en su labor durante la pandemia y por consecuencia en sus niveles de satisfacción.

Según lo anterior, consideramos que este tipo de estudios, enfocados en la evaluación de la satisfacción laboral debieran ser impulsados desde la institución periódicamente con el fin de incluir a todo el cuerpo académico, dirigido a través del equipo directivo de cada escuela quienes tienen mejor acceso a la disponibilidad horaria de sus funcionarios quienes en su mayoría son académicos adjuntos que no destinan su horario completamente al ejercicio de la docencia, obteniendo así resultados más representativos que permitan generar estrategias de mejora en este ámbito. Según señala Pujol (2016) lo anterior resulta esencial en cualquier organización donde sus empleados constituyen su principal activo estratégico, como es el caso de la Universidad.

De este tipo de mediciones relacionadas a las condiciones laborales de los docentes y las medidas adoptadas respecto a ellas, depende en gran parte los logros institucionales y la calidad de la educación impartida, ya que estos se relacionan directamente con el quehacer docente, compromiso con la institución y grado de participación, así lo señalan (Orozco et al., 2019), quienes mencionan que: Al interior de las instituciones, el seguimiento y la evaluación del cumplimiento de las actividades planificadas para el logro de su misión y sus objetivos estratégicos, así como las autoevaluaciones periódicas, tomando en consideración los estándares de acreditación, posibilitarán mejorar continuamente su desempeño y lograr la calidad esperada del sistema de educación superior en su conjunto. Esto se logra a partir de la ejecución de proyectos de mejora concretos, el trabajo en equipos, el liderazgo, el compromiso y la participación de todos.

En otra línea, pero también relacionado a una limitación pesquisada durante el estudio fue la percepción de algunos docentes que sintieron que el instrumento de origen mexicano no estaba adaptado a la realidad académica de

Chile y por lo cual creemos que se hace necesario la elaboración de un instrumento que se ajuste de mejor manera a la medición de satisfacción laboral docente a nivel nacional, y más aún, una que se enfoque en la realidad de los docentes Universitarios.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

El nivel de satisfacción laboral durante el periodo de pandemia 2020-2021 resultó ser alto en la Universidad San Sebastián sede Valdivia los que son coincidentes con los niveles obtenidos previo a este periodo.

Los resultados finales de este estudio evidencian un alto nivel de satisfacción laboral de los académicos independiente su género, rango etario y su relación contractual con la institución, en todas las facultades participantes.

De las dimensiones evaluadas, destacamos que sólo las condiciones laborales y participación docente alcanzaron un nivel medio de satisfacción laboral, en contraposición a los resultados obtenidos en las otras dimensiones, motivo por lo cual estas autoras consideran importante instrumentar desde la institución evaluaciones sistemáticas y anónimas de satisfacción laboral, con el fin de determinar si los valores obtenidos en este estudio son representativos del sentir de los académicos, posibilitando con ello la toma de decisiones oportunas, que permitan generar medidas de mejora en las condiciones laborales fomentando con ello el incremento de la satisfacción laboral, promoviendo así el correcto desarrollo académico e institucional.

Esperamos que este trabajo de investigación y los resultados obtenidos sean un aliciente para que las instituciones de educación superior den la importancia que amerita evaluar periódicamente un área multifactorial y compleja como lo es la satisfacción laboral docente.

REFERENCIAS

Acosta, Abril & Espinosa, Angélica. (2018). Condiciones laborales de profesores por hora del nivel superior: de la omisión a la visibilidad de la precariedad en la docencia universitaria. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/331344147_Condiciones_laborales_de_profesores_por_hora_del_nivel_superior_de_la_omision_a_la_visibilidad_de_la_precariedad_en_la_docencia_universitaria/citation/download

Arias Gallegos Walter L, Arias Cáceres Gabriela. Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. *Cienc Trab.*; 16(51): 185-191. Recuperado en 04 de mayo de 2022, de: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000300010

Arias-Méndez, J. F., Galindo-Castro, M. C., & Triana-Pérez, Ángel A. (2022). Satisfacción laboral en docentes de educación superior de universidades debido a la emergencia sanitaria por COVID-19 entre el año 2019 y 2021. *Ergonomía, Investigación Y Desarrollo*, 4(2), 63-79. Recuperado en 20 de noviembre de 2022, de: https://revistas.udec.cl/index.php/Ergonomia_Investigacion/article/view/8490

Barraza, A. & Ortega, F. (2009). Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento. *Revista electrónica diálogos educativos*. 9(17). Recuperado en 05 de mayo de 2022, de: https://www.researchgate.net/publication/309506161_Satisfaccion_laboral_en_instituciones_formadoras_de_docentes_Un_primer_acercamiento.

Bernasconi, A. y Rojas, F. (2003). Informe sobre la educación superior en Chile: 1980-2003. Santiago de Chile: Editorial Universitaria.

Blum, M. L. 1., Naylor, J. C., & Contin Sanz, A. (1990). *Psicología industrial: sus fundamentos teóricos y sociales* (2a. ed.--.). México, D.F: Editorial Trillas.

Bonell, M. P. (2003). El aula escolar, escenario propicio para gestionar una cultura para prevención de desastres. Bogotá: Alcaldía Mayor y Dirección de Prevención y Atención de Emergencias Secretaría de Gobierno. Recuperado en 06 de mayo 2022, de <http://www.proteccioncivil.org/documents/11803/65816/El%2Baula%2Bescolar%2C%2Bescenario%2Bpropicio%2Bpara%2Bgestionar%2Buna%2Bcultura%2Bde%2Bprevenci%C3%B3n%2Bde%2Bdesastres.pdf>.

Cabezas, V., Medeiros, M.P., Inostroza, D., Gómez, C. Loyola, V. (2017). Organización del tiempo docente y su relación con la satisfacción laboral: Evidencia para el caso chileno. Archivos Analíticos de Políticas Educativas, 25(64). 1- 32

Calero, M. (1998). Gestión Educativa y Liderazgo en Universidades de España. Madrid: Editorial Mc Graw Hill.

Cárcamo Ortiz, Maria Paz., y Concha Muñoz, Carolina Victoria (2019). Satisfacción laboral del personal docente. [Tesis de magíster en educación universitaria para ciencias de la salud]. Repositorio Académico de la Universidad San Sebastián. <http://repositorio.uss.cl/xmlui/handle/uss/1070>

Cardoso, C. G. L. V., y Costa, N. M. S. C. (2016). Factors connected with professional satisfaction and dissatisfaction among nutrition teachers. *Ciência & Saúde Coletiva*, 21(8), 2357-64.

Castillo Pérez, Velia., Corral Chacón, Mario., Aldape Alamillo, Alfonso (2017). Factores Organizacionales: Su Impacto en la Estrategia De Equipos De Trabajo. *Revista Global de Negocio*; 5(6): 1-18.

CEPAL-UNESCO. (2020). La educación en tiempos de la pandemia COVID-19. Comisión económica para América Latina y El Caribe. Santiago Oficina Regional de Educación Para América Latina y El Caribe de La Organización de Las Naciones Unidas Para La Educación La Ciencia y La Cultura, 11, 11–13. Recuperado en 06 de mayo 2022, de: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374075?posInSet=1&queryId=9ccf4a39-7c50-43e4-856b-a09632daa7a2>

Chen, Y., y Hew, K. F. (2015). Knowledge sharing in virtual distributed environments: Main motivators, discrepancies of findings and suggestions for future research. *International Journal of Information and Education Technology*, 5(6), 466-471.

Chiang Vega, M. M., Núñez Partido, A., & Huerta Rivera, P. C. (2012). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con los resultados, en grupos de docentes de instituciones de educación superior. *Icade. Revista De La Facultad De Derecho*, (72), 49-74. Recuperado en 05 de mayo de 2022 <https://revistas.comillas.edu/index.php/revistaicade/article/view/407>

Chiang Vega, M^a Margarita, Méndez Urra, Gustavo, Sánchez Bernal, Gonzalo (2010) Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: Caso empresa de retail *Theoria*: 19 (2); 21-36. Recuperado en 05 de mayo de 2022 <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29918523003>

Chirinos, N. (2009). Características generacionales y los valores. Su impacto en lo laboral. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 2(4), 133-153.

Cortez-Silva, D., Campana, N., Huayana, N., & Aranda, J. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID19. *Propósitos y Representaciones*, 9(3), e812.

Cortez-Silva, Daisy Mily, Campana Mendoza, Nila, Huayama Tocto, Noely, Aranda Turpo, Jessica. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19. *Propósitos y Representaciones*, 9(3): e812. Recuperado en 04 de mayo de 2022 de: <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n3.812>

Crocco Valdivia, A. (2018). Construcción de sentidos en torno a la organización del trabajo académico en la Universidad contemporánea: Desde el habla de los académicos y docentes. *Revista De Psicología De La Academia*; (30): 50-67

De Los Heros Rondenil, Martín Gabriel, Murillo López, Sandra C., & Solana Villanueva, Nélyda. (2021). Satisfacción laboral en tiempos de pandemia: el caso de docentes universitarios del área de salud. *Revista de Economía del Caribe*; (26): 1-21. Recuperado en 02 de mayo de 2022, de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2011-21062020000200001&lng=en&tlng=es.

Díaz Sánchez, Camila, & Barra Almagiá, Enrique. (2017). Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*: 43(1); 75-86. Recuperado en 05 de mayo de 2022 <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052017000100005>
Disponible en: <http://repiica.iica.int/docs/B0850e/B0850e.pdf>

Duche Pérez, Aleixandre Brian, Gutiérrez Aguilar, Olger Albino & Paredes Quispe, Fanny Miyahira. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Conrado*: 15(70);15-24. Recuperado en 04 de mayo de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500015&lng=es&tlng=es.

Galaz, J. F. (2003). La satisfacción laboral de los académicos mexicanos en una universidad estatal pública: La realidad institucional bajo la lente del profesorado. *México. Perfiles Educativos*: 25 (96); 47-72.

Gallardo, L. & Calisto, R. (2004). Análisis comparativo del funcionamiento y el aporte de los equipos de gestión en liceos humanístico científico y técnico profesional de la comuna de Temuco. *Visiones de la Educación*, 5, 11-19.
.pdf

García de Fanelli, A., & Moguillansky, M. (2014). La docencia universitaria en Argentina Obstáculos en la carrera académica. *Education Policy Analysis Archives/Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 22(), 1-18. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2750/275031898064>

Garrido Zurita, Felipe (2020). Docencia universitaria durante la pandemia COVID-19: una mirada desde Chile. *Revista Docência do Ensino Superior*, Belo Horizonte; 10: 1-9.

Geilfus, F. (1997). 80 herramientas para el desarrollo participativo: diagnóstico, planificación, monitoreo y evaluación (1a ed.). San Salvador: iica/prochalate.

González, S., Brunner, J. J. y Salmi, J. (2013). Comparación internacional de remuneraciones académicas: un estudio exploratorio. *Calidad en la Educación*, 0 (39): 22-42.

Guëll, L. (2014). Estudio de la satisfacción laboral de los maestros [Tesis doctoral]. Universitat Internacional de Catalunya, España. Recuperado en 07 de mayo de 2022 https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/293783/Tesi_Luisa_G%C3%BCell_Malet.pdf?sequence=1

Herzberg, F.I. (1987). One more time: How do you motivate employees? Harvard Business Review; 65(5): 109-120. Recuperado en 05 de mayo de 2022: https://kyleshulfermba530.weebly.com/uploads/2/3/4/5/23454770/one_more_time_-_how_do_you_motivate_employees.pdf

Hyseni Duraku, Zamira & Hoxha, Linda. (2020). The impact of COVID-19 on higher education: A study of interaction among Kosovar students' mental health, attitudes toward online learning, study skills, and lifestyle changes. The impact of COVID-19 on higher education: 46-63. Recuperado en 05 de mayo de 2022; https://www.researchgate.net/publication/341599684_The_impact_of_COVID19_on_higher_education_A_study_of_interaction_among_Kosovar_students_mental_health_attitudes_toward_online_learning_study_skills_and_lifestyle_changes

Iglesias Forneiro, L. (1996): La organización de los espacios en la Educación Infantil en M.A. Zabalza, Calidad en la Educación Infantil. Madrid: Narcea: 235 -86.

Jaik Dipp, A., Tena Flores, J., & Villanueva Gutiérrez, R. (2017). Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. Revista Electrónica Diálogos Educativos. REDE, 10(19), 119-130. Recuperado en 27 de noviembre de 2022 <http://revistas.umce.cl/index.php/dialogoseducativos/article/view/1099>

Jiménez Figueroa, Andrés, & Moyano Díaz, Emilio. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Universum (Talca)*, 23(1), 116-133.

Jorquera Gutiérrez, R., & Herrera Gallardo, F. (2020). Salud mental en funcionarios de una universidad chilena: desafíos en el contexto de la COVID-19. *Revista Digital De Investigación en Docencia Universitaria*; 14(2), e1310. Recuperado en 06 de mayo de 2022 <https://doi.org/10.19083/ridu.2020.1310>

Kenney, M. G. (2010). Professors pay dissatisfaction: A comparison of academic entrepreneurs and traditional faculty. *Journal of Business Studies Quarterly*; 1(3): 24-30. Recuperado en 05 de mayo de 2022 http://jbsq.org/wp-content/uploads/2010/06/JBSQ_3C.pdf

Köse, Akif. (2016). The Relationship between Work Engagement Behavior and Perceived Organizational Support and Organizational Climate. *Journal of Education and Practice*, 7(27), 42-52. Recuperado en 17 octubre de 2022: <https://core.ac.uk/download/pdf/234639291.pdf>

Leiter, M.P. and Maslach, C. (1988), The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *J. Organiz. Behav.*, 9: 297-308. <https://doi.org/10.1002/job.4030090402>

Limaymanta, Cesar H. y Turpo-Gebera, Osbaldo. (2021). Factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado universitario. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 21(1), 1-23.

Limaymanta-Álvarez, César Halley. (2019). Tendencias de diseños metodológicos en las publicaciones indexadas sobre la satisfacción laboral del profesorado universitario. *Revista Electrónica Educare*, 23(3), 107-129.

Loitegui, J. (1990). Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la administración Foral de Navarra [Tesis doctoral, Facultad de Psicología Universidad Complutense de Madrid] Recuperado en 05 de mayo de 2022: <https://www.worldcat.org/title/determinantes-de-la-satisfaccion-laboral-en-empleados-de-la-administracion-foral-de-navarra/oclc/802750180+&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=cl>

Luna Pereira, H. O., y Rueda Vera, G. (2021). Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Revista venezolana De Gerencia* 26(5); 190-201

Manterola, Carlos, & Otzen, Tamara. (2015). Los Sesgos en Investigación Clínica. *International Journal of Morphology*, 33(3), 1156-1164

Mayo, E. (1977). Problemas sociales de una civilización industrial. Buenos Aires: Ediciones Nueva Visión. Disponible en: https://www.academia.edu/32590108/Problemas_humanos_de_una_civilizacion_industrial

MINEDUC (2021). Subsecretaria de Educación Superior. Informe Personal Académico en Educación Superior, Santiago: Servicio de Información de Educación Superior.

Oros, L., Rubilar, N. V., & Chemisquy, S. (2020). Estresores docentes en tiempos de pandemia: un instrumento para su exploración. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 54(3): e1421. Recuperado en 04 de mayo de 2022 de <https://doi.org/10.30849/ripijp.v54i3.1421>

Páramo Daniel, Flores-Hernández Corina, Díaz-De-León Luz Verónica (2016). Evaluación de la Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Básico. *Cienc Trab*; 18(57): 173-76. Recuperado en 04 de mayo de 2022 Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492016000300173&lng=es

Pilligua Lucas, Cristhian Fabricio, & Arteaga Ureta., Flor María (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XV (28). Recuperado en 04 de mayo de 2022 Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=40965950000>.

Pinochet Reymond, Fernanda. Toro Vildósola, Alejandra Isabel (2014) Factores organizacionales que influyen en la seguridad laboral: Caso de una empresa chilena. Universidad de Chile, Facultad de economía y negocios. [Seminario para optar al título profesional de ingeniera comercial mención administración]: Disponible en: <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/115433/Tesis%20F.Pinochet-A.Toro.pdf;sequence=1>

Pujol Cols, L. J. (2016). Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 14(2), 261-292.

Pujol-Cols, L. J., & Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*: 3–18. doi: 10.18046/j.estger.2018.146.28

Ramoni P., J., Orlandoni M., G., Prasad, S., & Rivas, D. (2007). El factor I fcapital humano en la determinación de los sueldos de los profesores

universitarios en Venezuela. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, XIII (2), 165-180. Recuperado en 04 de mayo de 2022, Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36413209>.

Rivera Porras, D. Hernández Lalinde, J. Forgiony Santos, J. (2018) Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. Recuperado en 05 de mayo de 2022 Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12442/2168>

Rodríguez, Daysi, Núñez, Linda, & Cáceres, Alfonso. (2010). Estudio comparativo de la satisfacción laboral universitaria en el núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente. *Investigación y Postgrado*; 25(1): 63-80. Recuperado en 05 de mayo de 2022, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-00872010000100004&lng=es&tlng=es.

Romero, J. L. M., & Rosado., Z. M. M. (2019). Correlación entre la satisfacción y desempeño laborales. *Dilemas contemporáneos. Educación, política y valores*, VII (Especial Diciembre), Recuperado en 05 de mayo de 2022 de <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307/123>

Salazar, L. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Colección Académicas de Ciencias Estratégicas*; 6: 47–67. Recuperado en 05 de mayo de 2022 Disponible en:

Sánchez Trujillo, M. G., & García Vargas, M. D. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166. Recuperado en 04 de mayo de 2022, Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>.

Shaun, S. (1998). Satisfacción Laboral. México. Editorial Trillas.

Staw, Barry & Ross, Jerry. (1985). Stability in the Midst of Change. A Dispositional Approach to Job Attitudes. *Journal of Applied Psychology*. 70. 469-80. 10.1037/0021-9010.70.3.469.

Theurillat, Daniel, & Gareca, Benjamín. (2015). Organización de docencia e investigación en universidades: una exploración al caso chileno. *Calidad en la educación*; (42); 120-160. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-45652015000100005>

UNESCO IESALC. (2020). Covid-19 y educación superior: de los efectos inmediatos al día después. Análisis de impactos, respuesta y recomendaciones. París, Francia: UNESCO. Recuperado en 02 de mayo de 2022 Disponible en: <http://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2020/04/COVID-19-060420-ES-2.pdf>

Vera, F. (2021). Experiencia de docentes universitarios durante la educación remota de emergencia debido a la crisis por COVID-19. *Transformar*; 2(2): 40–57. RRecuperado en 02 de mayo de 2022 Disponible en: <https://revistatransformar.cl/index.php/transformar/article/view/22>

Viseu, J., Neves, S., Rus, C. y Canavarro, J. M. (2016). Teacher motivation, work satisfaction, and positive psychological capital: A literature review. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*; 14(39): 439-61.

ANEXOS:

ANEXO 1: ESCALA MULTIDIMENSIONAL DE SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE (EMSLD)

Escala

INSTRUCCIONES: Señale el nivel de satisfacción que tiene con los siguientes aspectos de su desempeño laboral; tomando como base la siguiente escala de valores:

TS (Totalmente satisfecho)

AS (Algo satisfecho)

AI (Algo insatisfecho)

TI (Totalmente insatisfecho)

¿Qué tan satisfecho estoy con...?

	TS	AS	AI	TI
1. Las relaciones interpersonales que tengo con mis compañeros docentes				
2. Las actividades docentes que desempeño en este momento				
3. La información que me brinda la institución con relación a mis condiciones o problemas laborales				
4. La forma en que valoran mi trabajo los estudiantes				
5. El nivel de motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo				
6. Las oportunidades que me brinda la institución para desarrollarme profesionalmente				
7. La autonomía que tengo para realizar mi trabajo				
8. La equidad con que se nos trata por parte del equipo directivo				
9. La opinión que tiene la comunidad duranguense sobre los académicos de esta institución				
10. Mi forma de participar en la toma de decisiones				
11. Las relaciones interpersonales que tengo con los alumnos de la institución				
12. La forma en que el equipo directivo de esta institución supervisa mi trabajo				
13. La forma en que se respeta la normatividad institucional				
14. El ambiente de trabajo que existe en la institución				
15. La forma en que me trata el equipo directivo				
16. La ventilación del espacio físico donde laboro				
17. El modo en que el equipo directivo resuelve los conflictos que se suscitan en la institución				
18. La forma en que me puedo promover a un puesto directivo				
19. El modo en que se respetan los estatutos sindicales				
20. La información que me brindan las distintas instancias de la institución para llevar a cabo mi trabajo				
21. El apoyo y las facilidades que me brinda el equipo directivo para desarrollarme profesionalmente				
22. La libertad que tengo para el diseño e implementación de mis actividades de trabajo				

¿Qué tan satisfecho estoy con...?

	TS	AS	AI	TI
23. Las relaciones interpersonales que tengo con el equipo directivo de la institución				
24. La iluminación del espacio físico donde trabajo				
25. El nivel laboral que tengo				
26. Lo motivador que es mi trabajo				
27. La forma en que valora mi trabajo el equipo directivo de la institución				
28. La remuneración económica que percibo				
29. La cantidad del trabajo que se me asigna				
30. La forma en que está organizada la institución				
31. La forma en que toman en cuenta mis opiniones				
32. La forma en que valoran mi trabajo mis compañeros docentes				
33. El espacio físico donde realizo mi trabajo				
34. La forma en que puedo ascender de nivel salarial				

Clave de corrección.

Para determinar como válidos los resultados de cada cuestionario, y por lo tanto aceptarlos, se toma como base la regla de decisión $r > 70\%$ (respondido en un porcentaje mayor al 70%). En ese sentido, se considera necesario que el cuestionario tenga contestados por lo menos 24 ítems de los 34 que lo componen, en caso contrario se anulará ese cuestionario en lo particular.

Para su interpretación es necesario obtener el índice general; se recomienda seguir los siguientes pasos:

- A cada respuesta de la escala se le asigna los siguientes valores: 3 para Totalmente Satisfecho, 2 para Algo Satisfecho, 1 para Algo Insatisfecho y 0 para Totalmente Insatisfecho.
- Se realiza la sumatoria de puntos obtenidos, sea como variable individual o variable colectiva. En el segundo caso se puede realizar el análisis por cada una de las dimensiones y/o por la escala en su totalidad.
- Se transforma el puntaje en porcentaje a través de regla de tres simple.
- Una vez obtenido el porcentaje se interpreta el nivel de satisfacción laboral con el siguiente baremo: de 0 a 33%: bajo; de 34% a 66% medio; y de 67% a 100% alto.

Referencias

Barraza A. y Ortega F. (2009), Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento, *Diálogos Educativos*, 9, (7), 4-17

ANEXO 2: INSTRUMENTO ADAPTACION EMSLD EN FORMATO DIGITAL

Encuesta Satisfacción Laboral Académicos USS

Esta encuesta corresponde a una adaptación de la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) con el fin de determinar el nivel de satisfacción laboral de los académicos en la Universidad San Sebastián (Sede Valdivia) durante los años 2020-2021.

Instrucciones generales:

Este formulario Google Forms cuenta con 3 secciones:

- Sección 1: Consentimiento Informado
- Sección 2: Datos demográficos.
- Sección 3: Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (34 preguntas)

Cada sección presenta instrucciones específicas para contestar a la información solicitada en estas.

Se estima que completar el cuestionario no lleva más de 20 minutos de su tiempo.

La información recopilada será de uso exclusivo para el estudio y sus datos no serán divulgados con otros fines.

Muchas gracias su participación!

Datos demográficos

En esta sección solo debe seleccionar los datos que lo identifiquen.

Dirección de e-mail *

Tu respuesta _____

¿Cuál es su rango etario? *

Menos de 30 años

Entre 30 a 50 años

Más de 50 años

¿Cuál es su género? *

Mujer

Hombre

Otro: _____

¿En que facultad de la USS se desempeña como docente? *

Derecho y gobierno

Ciencias para el cuidado de la salud

Odontología

Economía y negocios

Ciencias de la salud

Medicina y ciencia

Psicología

¿Cuál es su relación contractual con la USS? *

Planta

Honorarios

Señale el nivel de satisfacción que tiene con los siguientes aspectos de su desempeño laboral; tomando como base la siguiente escala de valores:

- Totalmente satisfecho
- Algo satisfecho
- Algo insatisfecho
- Totalmente insatisfecho

En relación a su ejercicio como docente durante el años 2020 y/o 2021 ¿Que tan satisfecho estuvo con ? *

	Totalmente insatisfecho	Algo Insatisfecho	Algo satisfecho	Totalmente Satisfecho
Las relaciones interpersonales que tuve con mis compañeros docentes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las actividades docentes que desempeñé en ese momento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La información que me brindó la institución con relación a mis condiciones o problemas laborales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las relaciones interpersonales que tuve con los alumnos de la institución	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La forma en que el equipo directivo de esta institución supervisó mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La forma en que se respetó la normatividad institucional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El ambiente de trabajo que hubo en la institución	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La forma en que me trató el equipo directivo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La ventilación del espacio físico donde ejercí mis funciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El modo en que el equipo directivo resolvió los conflictos que se suscitaron en la institución	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Las relaciones interpersonales que tuve con los alumnos de la institución	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La forma en que el equipo directivo de esta institución supervisó mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La forma en que se respetó la normatividad institucional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El ambiente de trabajo que hubo en la institución	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La forma en que me trató el equipo directivo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La ventilación del espacio físico donde ejercí mis funciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El modo en que el equipo directivo resolvió los conflictos que se suscitaron en la institución	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El modo en que se respetaron los estatutos sindicales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La información que me brindaron las distintas instancias de la institución para llevar a cabo mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El apoyo y las facilidades que me brindó el equipo directivo para desarrollarme profesionalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La libertad que tuve para el desafío e implementación de mis actividades de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las relaciones interpersonales que tuve con el equipo directivo de la institución	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

La iluminación del espacio físico donde trabajé	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El nivel laboral que tuve	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lo motivador que fue mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La forma en que valoró mi trabajo el equipo directivo de la institución	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La remuneración económica que percibía	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La cantidad de trabajo que se me asignó	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La forma en que estuvo organizada la institución	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La forma en que se tomaron en cuenta mis opiniones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La forma en que valoraron mi trabajo mis compañeros docentes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El espacio físico donde realicé mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La forma en que pude ascender de nivel salarial	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Atrás **Enviar** Borrar formulario

nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

Enlace Google forms: <https://forms.gle/f7g8V7QvvKDDpHvJ6>

ANEXO 3: INSTRUMENTO ADAPTACION EMSLD EN FORMATO FISICO

FORMULARIO DE INVESTIGACIÓN

Encuesta Satisfacción laboral académicos USS

I. DATOS DEMOGRAFICOS

Seleccione los datos con los que se identifique según corresponda marcando con una X:

Mail	
------	--

Genero	Hombre	
	Mujer	
	Otro	

Facultad	Derecho y gobierno	
	Economía y negocios	
	Ciencia de la salud	
	Medicina y ciencias	
	Ciencias para el cuidado de la salud	
	Odontología	
	Psicología	

Rango Etario	Menos de 30	
	Entre 30-50	
	Mayor a 50	

Relación contractual	Planta	
	Honorarios	

II. ADAPTACIÓN ESCALA MULTIDIMENSIONAL DE SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE (EMSLD)

INSTRUCCIONES: Señale el nivel de satisfacción que tiene con los siguientes aspectos de su desempeño laboral; tomando como base la siguiente escala de valores:

- TS (Totalmente satisfecho)
- AS (Algo satisfecho)
- AI (Algo insatisfecho)
- TI (Totalmente insatisfecho)

En relación con su ejercicio como docente durante el año 2021 y/o 2021:

Marque con una X

	¿Qué tan satisfecho estuve con?	TS	AS	AI	TI
1.	Las relaciones interpersonales que tuve con mis compañeros docentes				
2.	Las actividades docentes que desempeñé en ese momento				
3.	La información que me brindó la institución con relación a mis condiciones o problemas laborales				
4.	La forma en que valoraron mi trabajo los estudiantes				

6.	Las oportunidades que me brindó la institución para desarrollarme profesionalmente				
7.	La autonomía que tuve para realizar mi trabajo				
8.	La equidad con que se nos trató por parte del equipo directivo				
9.	La opinión que tuvo la comunidad valdiviana sobre los académicos de esta institución				
10.	Mi forma de participar en la toma de decisiones				
11.	Las relaciones interpersonales que tuve con los alumnos de la institución				
12.	La forma en que el equipo directivo de esta institución supervisó mi trabajo				
13.	La forma en que se respetó la normatividad institucional				
14.	El ambiente de trabajo que hubo en la institución				
15.	La forma en que me trató el equipo directivo				
16.	La ventilación del espacio físico donde ejercí mis funciones				
17.	El modo en que el equipo directivo resolvió los conflictos que se suscitaron en la institución				
18.	El modo en que se respetaron los estatutos sindicales				
19.	La información que me brindaron las distintas instancias de la institución para llevar a cabo mi trabajo				
20.	El apoyo y las facilidades que me brindó el equipo directivo para desarrollarme profesionalmente				
21.	La libertad que tuve para el desafío e implementación de mis actividades de trabajo				
22.	Las relaciones interpersonales que tuve con el equipo directivo de la institución				
23.	La iluminación del espacio físico donde trabajé				
24.	El nivel laboral que tuve				
25.	Lo motivador que fue mi trabajo				
26.	La forma en que valoró mi trabajo el equipo directivo de la institución				
27.	La remuneración económica que percibía				
28.	La cantidad de trabajo que se me asignó				
29.	La forma en que estuvo organizada la institución				
30.	La forma en que se tomaron en cuenta mis opiniones				
31.	La forma en que valoraron mi trabajo mis compañeros docentes				
32.	El espacio físico donde realicé mi trabajo				
33.	La forma en que pude ascender de nivel salarial				

ANEXO 4: CARTA VALIDACIÓN DE ADAPTACION DE INSTRUMENTO POR COMITÉ DE EXPERTOS



UNIVERSIDAD
SAN SEBASTIAN

Magíster en Educación Universitaria para Ciencias de la Salud

Facultad de Odontología

Validación por comité de expertos

Mediante la presente, se deja constancia de aprobación de adaptación de instrumento EMSLD para ser aplicado en proyecto de tesis, denominado "SATISFACCION LABORAL DURANTE LA PANDEMIA DE ACADEMICOS DE LA UNIVERSIDAD SAN SEBASTIAN SEDE VALDIVIA" a realizar por Natalia Delgado D y Diala Muñoz M para postular al grado de magister en educación universitaria para ciencias de la salud por comisión de expertos conformada por:

Dr. Mario Zúñiga M.

Director Nacional de Postgrados Odontología USS.

Dr. Marcelo Navia R.

Director de Escuela de Odontología USS.

Dr. Carlos Moreira P.

Director de Carrera de Odontología USS Sede Bellavista.

ANEXO 5: ACTA APROBACIÓN COMITÉ DE ETICA



Santiago, 1 de julio de 2022
Número de Proyecto: 37-22

ACTA DE APROBACIÓN

COMITÉ ÉTICO CIENTÍFICO – UNIVERSIDAD SAN SEBASTIÁN (CEC-USS)

Investigador Responsable: Natalia Delgado

Co-Investigador: Diala Muñoz

Filiación institucional: Tesis para optar al grado de Magíster en Educación Universitaria para Ciencias de la Salud

Título del proyecto: Satisfacción laboral durante la pandemia de los académicos de una universidad chilena

Financiamiento: sin financiamiento

Documentos revisados y aprobados por el Comité:

- Carta al presidente del CEC-USS con declaración de intereses y solicitando revisión.
- Carta de compromiso del investigador.
- Anteproyecto de investigación.
- Resumen del proyecto.
- Documento de Consentimiento Informado.
- Currículum Vitae de los investigadores.
- Cartas de respaldo de director nacional de postgrado de Odontología.
- Análisis Aspectos éticos

Considerando:

Que al presente proyecto le fueron solicitadas enmiendas el 18/04/2022 y el 27/05/2022, las cuales fueron satisfactoriamente respondidas por los investigadores y recibidas el 07/06/2022.

Resolución del Comité:

Este proyecto ha sido aprobado con fecha 01/07/2022. Esta aprobación tiene vigencia de un año. Si cumplido este plazo el investigador responsable desea continuar ejecutando el proyecto, deberá solicitar al CEC-USS la renovación de la aprobación.

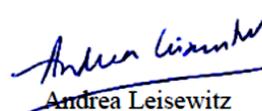
Para efectos de reclutamiento y consentimiento de participantes, el investigador responsable deberá emplear la versión de los instrumentos y el documento de consentimiento informado que han sido aprobados y timbrados por el CEC-USS.

Para la evaluación de este proyecto, el CEC-USS ha tenido como referencia las leyes, reglamentos y políticas nacionales, las pautas internacionales sobre la materia, y los instrumentos de derechos humanos, en lo que respecta a la investigación con seres humanos, conforme a lo estipulado por la la Norma Técnica N° 0151 del Ministerio de Salud.

Le saluda atentamente,


Bernardo Aguilera

Presidente
Comité Ético Científico
Universidad San Sebastián


Andrea Leisewitz

Secretaria (s)
Comité Ético Científico
Universidad San Sebastián



**MIEMBROS DEL COMITÉ ÉTICO CIENTÍFICO – UNIVERSIDAD SAN SEBASTIÁN
QUE PARTICIPARON DE LA EVALUACIÓN DE ESTE PROYECTO**

Bernardo Aguilera Dreyse	Médico	Presidente
Andrea Leisewitz Velasco	Bióloga	Secretaria Ejecutiva (s)
Maite Cereceda Martínez	Licenciada en Filosofía	Vicepresidenta
Ricardo Pérez de Arce	Abogado	Miembro
Gabriela Gutiérrez Pino	Socióloga	Representante de la Comunidad

ANEXO 6: CONSENTIMIENTO INFORMADO FORMATO FISICO

Carta de Consentimiento Informado

La información presentada a continuación, describe el estudio de investigación al cual usted ha sido invitado a participar. Por favor, lea cuidadosamente la información entregada. Si usted decide participar, le pediremos que firme su consentimiento.

Presentación y explicación del estudio.

*La presente investigación lleva por nombre “**Satisfacción laboral durante la pandemia de los académicos de una universidad chilena**”, a cargo de las investigadoras Diala Muñoz y Natalia Delgado, quienes se encuentran optando al grado de Magíster en Educación Universitaria para Ciencias de la Salud de la Facultad de Odontología, Universidad San Sebastián (Sede Valdivia). Esta investigación se enmarca en el contexto del desarrollo de una tesis, por lo cual no cuenta con patrocinadores.*

Le invitamos a participar en este estudio que tiene como propósito conocer el grado de satisfacción laboral docente que existió durante el periodo de la pandemia 2020-2021.

Para conocer su nivel de satisfacción laboral se le aplicara un cuestionario vía online o presencial, según sea su preferencia, de una adaptación de la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD), que ha sido validada por un comité de expertos y aprobada su aplicación por el comité de ética.

Objetivos, justificación e intervenciones de la investigación.

Esta investigación se encuentra justificada por la necesidad establecida en la literatura de instrumentar en las instituciones universitarias mediciones sistemáticas y anónimas de satisfacción laboral que provean información útil para la toma de decisiones que involucren el óptimo bienestar de sus participantes. Lo anterior resulta esencial en cualquier organización donde sus empleados constituyen su principal activo estratégico, como es el caso de los docentes de las universidades

El objetivo principal de este estudio es determinar el grado de satisfacción laboral de los académicos de la Universidad San Sebastián (Sede Valdivia) que ejercieron docencia durante el periodo de pandemia 2020-2021.

En primer lugar, se dará acceso a la Carta de Consentimiento Informado,

explicando y orientado del proceso hacia los docentes que cumplan con los criterios de inclusión definidos para este estudio.

Para la posteriormente aplicar el instrumento que se basa en un cuestionario de 33 preguntas que deben ser respondidas en una escala de valores de 4 parámetros y cuya duración de respuesta aproximada es de 10 minutos, a la que tendrá acceso una vez firmado el consentimiento.

Sobre los beneficios, riesgos y molestias para el participante.

En relación con los beneficios potenciales de la investigación, se encuentra la contribución al vacío de conocimientos sobre satisfacción laboral de los docentes en la institución.

*Sobre los beneficios para los participantes, esta investigación **no presenta beneficios directos para cada participante de forma individual**, sin embargo, a nivel de cuerpo académico con los datos basales obtenidos en relación con el grado de satisfacción laboral será posible para la institución conocer las dimensiones más afectadas y en consecuencia tener la oportunidad de realizar mejoras al respecto para el desarrollo de la actividad académica.*

Los riesgos de su participación en la investigación son mínimos, puesto que se realiza con un instrumento utilizado anteriormente en otros estudios y los datos obtenidos son únicamente de valor estadístico y bajo ningún concepto significarán perjuicio o menoscabo para el participante.

En caso de que usted como participante se sienta incómodo con alguna respuesta a alguna pregunta del cuestionario, podrá dejar en blanco y/o abandonar la participación en este estudio, sin dar explicaciones de su decisión. Al mismo tiempo, si usted tiene dudas, con total confianza podrá consultar al investigador responsable para que pueda esclarecer sus inquietudes vía correo electrónico o teléfonos mencionados en este documento.

Medidas de protección de la privacidad y respeto de la confidencialidad.

En relación con los datos personales, se establece que el instrumento no tendrá casillas con información personal del docente (nombre, apellido y Rut). La participación en la siguiente investigación es de carácter voluntaria y anónima, los datos recogidos son de carácter privado y solo los investigadores tendrán acceso a dicha información, ya que las copias del consentimiento firmado y la encuesta respondida, se asocian con un número de folio y mail para las encuestas en formato digital, los datos serán ingresados en una planilla Excel,

asociada a una cuenta de mail al que solo tienen acceso las investigadoras y los documentos físicos, serán almacenados en una carpeta exclusiva para el uso de esta investigación la cual será resguardada por la investigadora principal Diala Muñoz, para posteriormente ser digitalizados y almacenados en la base de datos digital. Los documentos físicos serán destruidos al igual de la base de datos tras 2 años finalizada esta investigación.

Los resultados serán utilizados con el fin elaborar la tesis para optar al grado de magister. No existirán usos comerciales asociados. Los datos obtenidos solo serán utilizados para esta investigación.

Sobre el derecho a no participar o retirarse del estudio.

Usted en calidad de participante tiene el derecho a no participar del estudio, y si lo desea, podrá retirarse en cualquier momento una vez iniciada su aplicación y relleno del cuestionario, sin necesidad de explicar los motivos de su decisión.

Medidas para garantizar acceso a información relevante resultante de la investigación.

Los datos obtenidos serán entregados a cada facultad de la institución participante, con el fin de ser sociabilizados con su cuerpo docente. En caso de que usted requiera el dato de su facultad, podrá solicitar esta información a los correos electrónicos de las investigadoras principales. Además, finalizada esta investigación una copia del escrito de esta tesis quedara almacenada en biblioteca de la USS en formato físico y virtual.

Datos de contacto de los investigadores responsables.

Si tiene duda o consulta acerca de la investigación en la que participará, puede contactar de lunes a viernes, en el horario de 8:00 a 18:00 a los siguientes correos electrónicos y teléfonos.

Los investigadores pueden ser contactados en cualquier circunstancia, para aclarar dudas sobre la investigación, revocación del consentimiento, uso de los datos de cada participante, entre otras atribuciones.

Mail: tsatisfaccionlaboraldocente@gmail.com

Natalia Delgado Dumenes +56 9 77778958

Diala Muñoz Mariangelts +56 9 87207393

Este proyecto ha sido aprobado por el Comité Ético Científico de la Universidad San Sebastián. Presidente: Dr. Bernardo Aguilera. Correo electrónico: cec@uss.cl

Consentimiento de participación

Folio _____

He leído la información de este documento, y estoy de acuerdo en participar del estudio de forma voluntaria. Firmo el documento sin ser forzado a hacerlo. Se me ha informado que tengo el derecho a reevaluar mi participación según mi parecer. Al momento de la firma, se me entrega una copia firmada de este documento.

Declaro conocer que la información que se obtenga será guardada por el investigador responsable y será utilizada solo para este estudio.

Esta sección se firma en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada una de las partes.

Yo, *Acepto* participar:

Firma _____

Mail _____

Fecha de la aplicación de instrumento: ____/____/____