



**Facultad de Ciencias Sociales**

**Doctorado en Educación Superior**

**Tesis Doctoral.**

Nivel de filiación del docente universitario ecuatoriano con su universidad. Caso aplicado en una universidad privada y en una universidad pública

**Autor:** Vilma Correa Ortega

**Director:** Dr. Juan Ignacio Doberti (PhD)

**Buenos Aires, Argentina**

**2020**



Este obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional.

## **Dedicatoria**

El presente trabajo está dedicado primeramente a Dios, ser supremo, por permitirme haber cumplido un sueño más en mi vida profesional. A cada ser querido que está en mis pensamientos y que de alguna forma han sido parte de mi vida y formación profesional, a seres especiales que han sido mis compañeros de viaje en el camino de la vida y que de alguna manera me impulsaron a marcar la diferencia. A mis padres que me han enseñado a luchar y a tener fe, confianza en Dios y en mi misma. Al cariño y apoyo incondicional de Daniel. A mis hijos que han sido mi gran motivo para no rendirme y alcanzar mis anhelos.

## **Agradecimiento**

Este es un momento de gran importancia en mi vida estudiantil y profesional, en el que vienen a mí muchos recuerdos de sueños y expectativas en cada viaje desde mi país Ecuador hacia mi querido Buenos Aires, lugar donde pude cumplir mi meta.

Agradezco primeramente a Dios por mi vida, por cada experiencia y cada momento en este proceso y por su fiel compañía, sé que sin su amor no podría haber logrado esta meta que para mí no ha sido sencilla.

Agradezco de manera especial al Dr. Juan Ignacio Doberti, director de mi Tesis, por su dedicación, paciencia y excelencia profesional, así como también al Dr. Martín Aiello, Coordinador del Departamento de Educación Superior de la Universidad de Palermo, por su dedicado trabajo y vocación, agradezco a cada uno de mis maestros por su labor.

Gracias a cada uno de mis seres queridos quienes han sido mis pilares para seguir adelante. Gracias a mis padres, a su gran esfuerzo a su amor infinito, a Daniel, mi fortaleza, mi apoyo incondicional, a mis dos hijos mi fuerte motor interno que, aunque lejanos, siempre han sido mi inspiración.

Gracias a todos y cada una de las personas que Dios me ha permitido conocer en este camino, porque indudablemente ellos me han enseñado a ser mejor persona.

“La gratitud se da cuando la memoria se almacena en el corazón y no en la mente”.

Lionel Hampton

## **Resumen**

El estudio indaga sobre el nivel de filiación del docente con su universidad, tanto en una institución pública como privada del Ecuador. Para dar respuesta a ese interés se presentan los referentes teóricos que fundamentan el tema de estudio. En un primer momento se exponen las investigaciones precedentes que se han interesado por la labor del profesor universitario y por su nivel de compromiso con las actividades y procesos propios de la educación superior. También se detallan los resultados de la revisión bibliográfica que permiten conceptualizar y comprender la variable en estudio (filiación docente). De acuerdo a estas propuestas, se realiza una investigación de campo con la aplicación de entrevistas y encuestas a una muestra de docentes de ambas universidades. La aplicación de estas técnicas permite conocer que no existen diferencias significativas en cada una de las dimensiones analizadas (identidad, compromiso y satisfacción), lo que conlleva a plantear que no hay disparidades entre los profesores de la universidad pública y la universidad privada en cuanto a su nivel de filiación.

**Palabras clave:** filiación, educación superior, identidad, compromiso, satisfacción

## Índice de contenido

### INTRODUCCIÓN

1.1. Justificación.....	14
1.2. Objeto de estudio.....	16
1.3. Objetivos .....	17
1.3.1. Objetivo General .....	17
1.3.2. Objetivos específicos .....	17
1.4. Preguntas de investigación.....	17
1.5. Pautas metodológicas .....	18
1.5.1. Alcance y tipo del estudio .....	18
1.5.2. Propósito de la investigación .....	19
1.5.3. Población y muestra .....	20
1.5.4. Técnicas e instrumentos de la investigación .....	22
1.6. Estructura del trabajo .....	24

### MARCO TEÓRICO .....

	26
--	----

#### Preámbulo .....

	27
--	----

2.1. Estado del arte .....	28
2.1.1. Antecedentes sobre la filiación académica .....	30
2.2. El docente universitario en la actualidad .....	32
2.2.1. Gestión del claustro docente en el contexto universitario.....	38
2.2.2. Enfoque humanista.....	40
2.2.3. Teoría de las necesidades .....	42
2.3. Filiación del docente .....	47
2.3.1. Identidad del docente universitario .....	49
2.3.2. Compromiso organizacional .....	60
2.3.3. Satisfacción laboral .....	70

Síntesis y conclusiones.....	86
------------------------------	----

## **RESULTADOS**

Preámbulo .....	91
3.1 Características generales de los profesores .....	91
3.2 Nivel de filiación.....	93
3.2.1 Identificación con su profesión .....	93
3.2.2 Compromiso .....	105
3.2.3 Adaptación al cambio.....	110
3.2.4 Participación y sentido de pertenencia .....	118
3.2.5 Satisfacción .....	121
3.3 Factores determinantes del nivel de filiación docente .....	126

## **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

Preámbulo .....	135
4.1. Nivel de filiación del docente .....	135
4.1.1. Identidad.....	135
4.1.2. Compromiso .....	138
4.1.3. Satisfacción .....	140
4.2. Factores determinantes del nivel de filiación del docente .....	141
4.3. Diferencias entre el nivel de filiación de los docentes.....	143

## **CONCLUSIONES**

Bibliografía .....	150
Anexos.....	163

## Índice de tablas

Tabla 1 Guía de la entrevista.....	23
Tabla 2 Factores intervinientes en la profesión académica.....	47
Tabla 3 Factores determinantes de la satisfacción laboral .....	81
Tabla 4 Distribución de la población según .....	91
Tabla 5 Distribución de la población según edad .....	92
Tabla 6 Nivel de identificación con su profesión.....	93
Tabla 7 Nivel de compromiso de los docentes con su trabajo .....	105
Tabla 8. Nivel de adaptación al cambio .....	110
Tabla 9 Nivel de participación y sentido de pertenencia .....	118
Tabla 10 Nivel de satisfacción .....	121
Tabla 11 Factores determinantes de la filiación docente .....	126

## Índice de gráficos

Gráfico 1. ¿Considera que la docencia es una parte importante de su vida y, “ser profesor” le define como profesional? .....	96
Gráfico 2. Podría decir que siente un particular gusto por el aprendizaje, el estudio, la investigación.....	97
Gráfico 3. El trabajo en la Universidad, más que una obligación, le resulta atractivo, ya que es un lugar para continuar aprendiendo .....	98
Gráfico 4. En relación al ejercicio de la docencia, las tareas investigativas y de gestión, le parecen más atractivas, debido a la flexibilidad de horarios y por no establecer cánones de comportamiento .....	99
Gráfico 5. Con el paso de los años se siente más libre en el aula, sin la presión de tener que proyectar una imagen de seguridad y autoridad frente a los estudiantes .....	100
Gráfico 6. El profesor universitario cumple una función orientadora, mediadora del conocimiento, que se complementa con la participación del estudiante .....	101
Gráfico 7. El profesorado universitario existe para descubrir y compartir conocimiento y, tiene independencia académica.....	102
Gráfico 8. El docente universitario tiene entre sus obligaciones la formación de valores, actitudes, conductas, transmitir la herencia cultural de las sociedades, formar en las disciplinas y transmitir los adelantos de las mismas.....	103
Gráfico 9. No es necesario que un profesor universitario haya experimentado un desarrollo armónico en todos los aspectos de la vida, en lo personal,	



en lo familiar, en lo social, en lo disciplinar y en lo laboral, ya que su función no es ser modelo, sino transmitir conocimientos .....	104
Gráfico 10. Durante su ejercicio docente, lo más importante es el método docente, imparte sus clases con estricto apego a la docencia; o se basa un poco más en su experiencia y conocimientos adquiridos.....	106
Gráfico 11. La docencia universitaria debe seguir un modelo centrado en la especialización de los conocimientos, priorizando el rigor académico en todas sus actividades.....	107
Gráfico 12. Como profesor universitario, su tarea es desarrollar en los estudiantes las habilidades que les permitan operar de manera eficaz en la sociedad .....	108
Gráfico 13. En ocasiones, acude al trabajo por cumplir, porque forma parte de sus obligaciones, pero se limita solamente a cumplir con el horario establecido y su contenido de trabajo específico, sin involucrarse en otras actividades que no son de cumplimiento obligatorio .....	109
Gráfico 14. El profesor universitario es el encargado de inculcar en sus estudiantes la necesidad de desarrollar todas las dimensiones, especialmente, las que no se relacionan con el plan de estudios, sino todas las que son posibles de aprender a través de las acciones no intencionadas que suceden al interior del aula.....	112
Gráfico 15. Los estudiantes universitarios deberían poder elegir las materias y los profesores que tienen, de acuerdo a sus necesidades y las demandas de la sociedad moderna. ....	113

Gráfico 16. Considera que la educación universitaria debe estar enfocada en la búsqueda de nuevas formas docentes, más centradas en el trabajo de los estudiantes.....	114
Gráfico 17. La clase magistral, como forma de organización dominante en una asignatura, facilita la integración de los saberes en la enseñanza universitaria .....	115
Gráfico 18. La acción del profesor universitario, en concordancia con las políticas de la universidad, debería dar lugar a la confrontación de conocimientos y de ideas en el aula, más allá de difundir conocimientos con la clase magistral .....	116
Gráfico 19. El profesor universitario ya no es el único dueño del conocimiento; en consecuencia, hoy en día no se le exige que enseñe, se le pide que medie al estudiante para facilitar su proceso de aprendizaje.....	117
Gráfico 20. No es necesario que el profesor universitario participe en actividades extracurriculares, de tipo lúdica o artística, ya que su no puede aportar nada a la experiencia de aprendizaje de sus estudiantes.....	119
Gráfico 21. No forma parte de la función del docente universitario promover la investigación y participar en los programas de extensión que también son formadores y vinculantes con la sociedad .....	120
Gráfico 22. En ocasiones, los requerimientos burocráticos, le consumen un tiempo que necesita para prepararse mejor como docente. Entregar informes y hacer papeleo parece ocupar todo su tiempo y energía, por lo que no puede prepararse como necesita, para mantenerse actualizado en su asignatura.....	122

Gráfico 23 ¿Siente que ha alcanzado la cima de su desarrollo profesional, o que está en camino a conseguirlo, ya que en su Universidad le es propicio avanzar profesionalmente? .....	123
Gráfico 24. Considera que sus estudiantes aprecian su trabajo, el rigor académico de sus conferencias y, que disfrutan estar en el aula con usted.....	124
Gráfico 25 ¿Siente que su trabajo es bien reconocido en la Universidad, que sus opiniones profesionales son respetadas y tomadas en cuenta y que, y que su esfuerzo no pasa desapercibido? .....	125

## Índice de figuras

Figura 1. Jerarquía de necesidades.....	43
Figura 2. Lógica de interacción para la construcción identitaria .....	54
Figura 3. Transformaciones en el profesionalismo de los docentes universitarios....	58
Figura 4. Características del compromiso organizacional .....	63
Figura 5. Consecuencias de la satisfacción o insatisfacción laboral.....	73
Figura 6. Relaciones entre el trabajador y su empleo .....	78



# INTRODUCCIÓN

La filiación del docente universitario es un tema poco estudiado en Ecuador, lo que limita los conocimientos sobre el profesor y su nivel de identificación y apoyo hacia cada uno de los aspectos o miembros del proceso de enseñanza-aprendizaje. Actualmente no se conoce cómo el docente se imbrica en el ámbito educativo de la educación superior y cómo esa conexión o desconexión se encuentra sujeta a la satisfacción de sus necesidades y orienta su desempeño.

Los procesos de mejora en la educación superior no se enfocan a lograr un incremento de la filiación del docente. Tampoco se conocen los aspectos o factores que ayudarían en ese interés al beneficiar el nivel que poseen y, en función de ello, establecer estrategias que permitan un incremento de su involucramiento afectivo. De ahí que el bienestar del docente, su relación, compromiso y motivación con todos los procesos educativos sea un ámbito poco estudiado desde el quehacer científico ecuatoriano. Además, no se ha identificado si entre las instituciones públicas y privadas existen diferencias sobre el involucramiento de sus profesores. No hay claridad en los elementos que pueden sustentar esas divergencias y que pueden contribuir a implementar modificaciones para alcanzar una mayor relación afectiva entre el docente y todos los componentes y procesos de las universidades.

### **1.1. Justificación**

El desarrollo de un estudio para caracterizar el nivel de filiación del docente de una universidad pública y privada del Ecuador es relevante porque con anterioridad no son prolíferos los acercamientos científicos sobre el tema. Esto ha provocado que existan desconocimientos teóricos y prácticos sobre la imbricación afectiva de los docentes, afectándose las posibilidades de mejoras para su bienestar y desempeño. Además, es importante porque sirve de base para la generación de alternativas de

reflexión e investigación en torno a los factores que pueden estar afectando el sentido de pertenencia de los profesores en relación a su universidad.

Con la revisión bibliográfica sobre el tema se valida la importancia teórica, ya que se recopila información sobre variables de importancia en el contexto educativo. Con los resultados de la revisión bibliográfica se generan nuevos conceptos sobre la variable involucrados en el estudio. De esta forma se puede conocer, de manera más precisa, el comportamiento del nivel de filiación y su relación con determinados factores. Con la presentación e interpretación de lo expuesto en la literatura es posible fundamentar teóricamente el apego de los docentes hacia las instituciones donde laboran y presentar un análisis descriptivo, así como una síntesis que puede servir de referencia para otras investigaciones interesadas en el tema.

El aporte social queda sustentado tras el interés de identificar los factores que determinan el nivel de filiación de los profesores dentro del contexto educativo y que pueden estar incidiendo de forma negativa en las relaciones interpersonales dentro de las instituciones. El reconocimiento de esas causas no solo ocasiona beneficios para transformar los aspectos que están quebrantando en el bienestar laboral de los docentes, sino que permite una mejora de los vínculos afectivos y profesionales entre los docentes.

Con la determinación del nivel de filiación de los docentes es posible que a corto, mediano y largo plazo se implementen estrategias que permitan que se transforme el compromiso, la motivación y el sentido de pertenencia de los profesores con los procesos y componentes de sus universidades. Por tanto, el estudio sirve como insumo para que se diseñen propuestas dentro de las universidades acordes con las necesidades reales de los sujetos investigados.

El estudio solo representa el inicio de un largo trayecto de indagación y análisis sobre el nivel de filiación de los profesores universitarios. En base a sus resultados y recomendaciones se puede continuar con la investigación, ya que metodológicamente quedan sentadas las bases para realizar nuevas aproximaciones científicas que se propongan conocer el compromiso, la identidad y el apego de los profesores universitarios hacia las instituciones educativas donde laboran, para de esta forma contribuir al desarrollo del sistema educativo ecuatoriano. Además, los instrumentos de investigación que se emplean también pueden servir de referencias para recolectar datos sobre el tema en otros contextos.

## **1.2. Objeto de estudio**

En este estudio es de interés identificar el nivel de filiación de los docentes en el ámbito educativo de la educación superior, específicamente interesa conocer las necesidades, la identidad, el compromiso, el sentido de pertenencia, la participación y la satisfacción de los docentes ecuatorianos hacia las instituciones educativas donde laboran. Cumplir con ese interés conlleva a comprender que para Bourdieu (2002, citado en Rosa, 2009), una de las cuestiones primordiales en una investigación es la construcción del objeto de estudio. Es necesario romper con el sentido común (pre-construido) y realizar evaluaciones sobre una problemática que no ha sido investigada en el país y que podría estar generando conflictos para el bienestar de los docentes y limitando su identificación con los procesos de su universidad.

Según Bourdieu (2002, citado en Rosa, 2009), el objeto de estudio se transforma de forma dinámica. Es importante señalar que la investigación que se propone da respuesta a una necesidad presente en el país y sirve de referencia para el desarrollo de otras indagaciones sobre el tema en diferentes momentos históricos y



contextuales. Se indaga sobre el nivel de filiación porque es un problema que no posee un marco conceptual y científico de relevancia en Ecuador, centrado en la imbricación de los profesores universitarios y en los factores que pudieran determinar ese involucramiento.

Ante la presencia de limitaciones en las relaciones interpersonales entre los miembros del claustro de las universidades; con los postulados humanistas se pueden identificar los elementos intervinientes en esos vínculos, a través de la operacionalización de las necesidades. Se es consciente de que en las instituciones de educación superior se requiere de una verdadera imbricación por parte del profesor.

### **1.3. Objetivos**

En coherencia con las problemáticas detectadas y el objeto de la investigación se desarrolló un estudio para dar respuesta a los siguientes objetivos:

#### **1.3.1. Objetivo General**

Indagar sobre el nivel de filiación del docente con su universidad, tanto en una institución pública como privada del Ecuador.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Conocer el nivel de filiación del docente con su universidad.
- Identificar los factores que determinan los niveles de filiación del docente universitario ecuatoriano.
- Determinar las diferencias entre el nivel de filiación de los docentes de la universidad pública y la universidad privada.

### **1.4. Preguntas de investigación**

- ¿Cuál es el nivel de filiación del docente de la universidad pública y la privada de Ecuador?

- ¿Qué factores determinan los niveles de filiación del docente universitario?
- ¿Qué diferencias existen entre el nivel de filiación de los docente de la universidad pública y de la universidad privada?

### **1.5. Pautas metodológicas**

Tras el interés de dar respuesta a las preguntas de investigación planteadas y a los objetivos propuestos, fue necesario definir un diseño para recopilar la información deseada. Este estudio es no experimental, porque como plantean Hernández, Fernández y Baptista (2013), la intención es estudiar el fenómeno sin causar modificaciones, es decir, de forma tal y como se da. De ahí que al momento de evaluar y analizar la variable filiación del docente no se modifican los factores intervinientes o las condiciones existentes en las universidades que conllevan al involucramiento de los profesores.

El estudio es transversal porque los datos se recolectan en un momento dado. Importa conocer cómo es la filiación de los docentes en un solo momento y no en marcos temporales diferentes. Se pretenden identificar los factores que determinan ese nivel en un momento específico de tiempo (Hernández et al., 2013), a través de las técnicas de investigación que se presentan más adelante.

#### **1.5.1. Alcance y tipo del estudio**

Como ya se ha planteado, la determinación del nivel de filiación de docentes universitarios es un tema novedoso. La ausencia de indagaciones previas en el ámbito nacional sustenta el alcance exploratorio de la investigación, el mismo que el decir de Hernández et al. (2013) es el más adecuado ante escenarios poco estudiados, ya que permite conocer el entorno, sus participantes y las dinámicas que predominan, para luego realizar los análisis correspondientes y las evaluaciones más exhaustivas.

También tiene un alcance descriptivo porque permite caracterizar cómo es y cómo ocurre la imbricación de los profesores con la universidad. Sobre este alcance Hernández et al. (2013) refieren que “busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice, ya que permite conocer las tendencias de una unidad de análisis específica” (p. 103). Por lo tanto, con la investigación descriptiva es factible presentar y sustentar la situación problemática de donde surge el objeto de estudio, así como las dimensiones del nivel de filiación del docente.

Además, los estudios explicativos se centran en exponer “por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta” (Hernández et al., 2013, p. 84). La investigación que se propone presenta este alcance porque es de interés detallar los factores que determinan un nivel de filiación específico de los profesores de la universidad pública y la universidad privada. Con la explicación se favorece una comprensión del tema objeto de estudio, a partir del reconocimiento de las causas y algunas consecuencias de la diferenciación en el nivel de apego, identificación, compromiso, y satisfacción que presentan los miembros de las instituciones que se han seleccionado.

### **1.5.2. Propósito de la investigación**

De acuerdo a Hernández et al. (2013), los estudios pueden cumplir dos propósitos fundamentales: producir conocimiento y resolver problemas prácticos. En el caso de la actual investigación su propósito es aplicado, ya que este tipo de estudio, se orienta a buscar la aplicación o utilización de los conocimientos que se adquieren en la investigación para dar respuesta a determinados problemas. A partir de los resultados del estudio se podrán diseñar estrategias que puedan aportar a transformar

los factores que conllevan a bajos niveles de filiación, porque en las instituciones educativas del nivel superior, los procesos no se enfocan en el ser humano y en la respuesta a sus necesidades.

### **1.5.3. Población y muestra**

La población hace referencia al conjunto de individuos que portan información sobre el fenómeno que se estudia y que comparten características y situaciones similares (Hernández et al, 2013). En el caso de este estudio se trata de todos los docentes universitarios del país que al momento de realización de la investigación de campo mantenían una relación laboral con esas instituciones.

Para que la participación de los docentes fuera factible, se aplicó un procedimiento de muestreo, porque resulta inviable trabajar con todos los docentes universitarios de Ecuador. La muestra “consiste en el subgrupo del universo o población de estudio que debe ser representativo de ésta y del cual se recolectan los datos” (Hernández, et al., 2013, p. 173).

En el país hay 55 instituciones de educación superior. De este número total se seleccionan dos universidades; una pública y una privada, a partir de los siguientes criterios de selección: relación laboral con docentes a tiempo completo y facilidad de acceso para la recopilación de información.

La determinación de la muestra de docentes de ambas universidades se realiza en base al criterio de la relación laboral que mantienen los profesores con la universidad que para el caso de estudio es la modalidad a tiempo completo. Se conoce que en la universidad pública hay 700 docentes que mantienen esta relación laboral, mientras que en la privada son 108 los profesores que mantienen esta relación y que, por lo

tanto, participan en el estudio. Para determinar la muestra de la universidad pública se emplea la fórmula para universo finito porque se conoce el número total de profesores que laboran a tiempo completo en la institución.

El nivel de confianza de este procedimiento es de 95% (1,96 intervalos de confianza). Luego de haber realizado un pre muestreo con 10 profesores, se determina que el valor de “p” (nivel de afirmación a la pregunta ¿Tiene usted un alto grado de filiación con la universidad?), es del 90% porque 9 profesores contestaron que sí y solo el 10% contestó que desconocía, por lo tanto, q=10%. Con estos datos se procede a determinar la muestra.

#### **Cálculo de muestra de la universidad pública**

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2 (N-1) + Z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{242,0208}{1,7475 + 0,345744}$$

$$n = \frac{242,0208}{2,093244}$$

$$n = 116$$

Dónde:

N = Total de la población objetivo: 700 (universidad pública)

Zα= 1.96 al cuadrado (a un nivel de confianza del 95%)

p = proporción esperada (en este caso 90%)

q = 1 – p (en este caso 1-0.90 = 0.10)

e = Precisión (0,05, nivel de error)

Posterior al procedimiento, los resultados indican una muestra de 116 docentes de la universidad pública y 108 docentes de la universidad privada. La selección de estos miembros se realiza de forma aleatoria porque cada uno de los elementos de la población presenta condiciones para aportar información de valor para la investigación.

#### **1.5.4. Técnicas e instrumentos de la investigación**

Para la presente investigación y tomando en consideración los objetivos delimitados y la unidad de análisis, la recopilación de datos se realiza de acuerdo a las siguientes técnicas.

##### **Entrevista**

Para identificar los factores que determinan el nivel de filiación de los docentes es necesario elaborar un cuestionario para el vicerrector académico de la universidad pública y de la universidad privada con el objetivo de conocer sus criterios sobre la imbricación de los docentes y las posibles causas de esa relación. Según Hernández et al. (2013) con esta técnica se obtienen pensamientos, experiencias y vivencias de los participantes que se traducen en valiosos datos para el investigador porque luego de su análisis y comprensión permiten generar conocimientos.

Se decide aplicar la entrevista semi-estructurada. Para Hernández et al. (2013), con esta técnica se otorga al entrevistador la libertad de introducir interrogantes con el interés de puntualizar en conceptos o dinámicas, así como recoger mayor información sobre temas de valor para el estudio. Con esa flexibilidad se logra que los entrevistados no se sientan tan presionados, ni falseen constantemente sus respuestas. Además, la propuesta de preguntas no es muy extensa para garantizar una mayor calidad de la entrevista.

La guía, es decir su instrumento, está relacionada con el problema y los objetivos planteados. Es por ello que a través de los criterios de las personas entrevistadas se obtiene información para la construcción conjunta de significados respecto al tema. Teniendo en cuenta la inexistencia de modelos de entrevistas para conocer criterios sobre el nivel de filiación de los docentes y los factores intervinientes, para elaborar la guía se siguieron los criterios de Hernández et al. (2013), sobre la planeación, secuencia y orden de las preguntas, las cuales deben presentar un hilo conductor no solo desde el punto de vista cognitivo, sino también desde la intención de lograr un clima de intercambio agradable y de confianza con los entrevistados.

Tabla 1.

*Guía de la entrevista*

Número de posibles preguntas	Categoría
1	¿Cómo perciben el nexo entre docentes y universidad?
2	¿Qué factores intervienen en el nivel de filiación del docente?
3	¿Cómo se concibe al docente en la universidad?
4	¿Cuál es la respuesta de los docentes cuando se socializa esa concepción del profesorado?
5	¿Qué acciones o decisiones han tomado para mejorar el nivel de filiación?
6	¿Ha variado el nivel de filiación de los docentes? ¿Por qué?
7	¿Cómo es el trato de la institución con el docente?
8	¿Cuáles son los aspectos que predominan en la percepción de los docentes hacia la universidad?
9	¿Qué efectos genera esa percepción al momento de cumplir con los procesos académicos?
10	¿Cómo la exigencia de investigación se relaciona con el nivel de filiación de los docentes?

Elaborado por: Correa (2019)

## **Encuesta**

Esta técnica se aplica a los docentes con el objetivo de conocer su nivel de filiación, los factores que determinan ese nivel y las diferencias del involucramiento en una universidad pública y en una universidad privada de Ecuador. Hernández et al.

(2013) plantea que la encuesta permite la búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los integrantes de la muestra sobre los datos que desea obtener. Posteriormente se reúnen esos datos individuales para alcanzar en enfoque global con su evaluación y procesamiento.

Se cree pertinente y adecuado la elaboración de su instrumento, es decir el cuestionario, para facilitar la obtención de la información que pueden brindar los docentes de las universidades seleccionadas para el estudio de caso (Anexo 1). Se crean preguntas cerradas sobre las necesidades de los docentes, su apego, su identificación, su compromiso y responsabilidad ante el cumplimiento de determinados procesos para conocer su nivel de filiación y las causas que determinan esa imbricación. Este instrumento se validó a través de un alfa de Cronbach (Anexo 2).

Como los miembros de la muestra solo pueden elegir una de las respuestas, las preguntas se diseñan con claridad y de manera afirmativa, dando respuesta a las dimensiones de la variable filiación de los docentes. Para comprobar la efectividad de este cuestionario se aplica a un grupo piloto, ya que permite conocer las repeticiones y la falta de claridad de los ítems. De acuerdo a esas objeciones se modifica el cuestionario y se aplica a la muestra de profesores de la universidad pública y la universidad privada seleccionada como caso de estudio.

## **1.6. Estructura del trabajo**

A continuación se presentan los resultados del proceso de investigación que inició con un acercamiento a la literatura existente sobre el tema y el objeto de estudio para conocer los vacíos teóricos y empíricos existentes. Es por ello que en un primer momento se presenta el estado del arte, los antecedentes de investigación sobre la



filiación docente y los referentes conceptuales que respaldan su desarrollo. Luego, en la segunda parte, se detallan los resultados de la investigación a partir del análisis de los datos y su presentación a través de tablas y gráficos en consecuencia con la información recopilada mediante las dos técnicas empleadas. En un tercer momento se expone el aporte de la investigación, a partir del análisis de sus resultados según lo identificado en acercamientos anteriores al tema, ya sea en cuanto a identidad, compromiso, satisfacción o docencia en la educación superior. De esta manera es posible corroborar o no los hallazgos con los principales referentes conceptuales o el estado del arte precedente. Finalmente, se presentan las conclusiones y se establecen algunas sugerencias y líneas futuras de investigación con el fin de seguir superando los vacíos teóricos y empíricos existentes sobre el nivel de filiación de los docentes universitarios.



# MARCO TEÓRICO

## **Preámbulo**

En este apartado se presentan los referentes teóricos que fundamentan el tema de estudio. En un primer momento se exponen las investigaciones precedentes que se han interesado por la labor del profesor universitario y por su nivel de compromiso con las actividades y procesos propios de la educación superior. La revisión de estos estudios permite la recopilación de información sobre los principales aspectos indagados, la metodología empleada y los resultados de investigación que se posicionan como referentes para el desarrollo del actual estudio.

La exposición de estos antecedentes sigue una perspectiva histórica, es decir, se detallan aquellas investigaciones que figuran como los cimientos de los estudios posteriores sobre la profesión académica en las universidades internacionales y latinoamericanas. Se presentan autores clásicos y más contemporáneos para lograr una sinergia entre las visiones tradicionales y más actuales sobre la realidad del docente universitario y los aspectos que influyen o determinan su nivel de filiación.

Posterior a esta presentación, se exponen los resultados de la revisión bibliográfica que permiten conceptualizar y comprender la variable en estudio (filiación docente). La dinámica de exposición parte de lo general para llegar hasta lo particular. Se inicia con una panorámica sobre el docente universitario para comprender los cambios que han sucedido en relación a sus funciones y que tienden a deshumanizar al profesor porque se piensa en sus responsabilidades, sin prestar atención a que el cumplimiento de ese deber no es un resultado mecánico, depende de una multiplicidad de factores y requiere de condiciones laborales.

Dado que la literatura existente sobre la variable de estudio no es amplia, se irá construyendo un marco conceptual al respecto desde propuestas teóricas y modelos

explicativos afines con el tema en estudio y relacionados con otras variables. De esta forma, es posible comprender las particularidades del nivel de filiación del docente para dar respuesta a los objetivos propuestos.

## **2.1. Estado del arte**

Las investigaciones precedentes sobre la docencia y las instituciones de educación superior han realizado mayor énfasis en su relación con el proceso de enseñanza-aprendizaje, con los estudiantes y con el mejoramiento y ajuste de la labor ante las exigencias desde la sociedad. Ante este cúmulo de información, se requiere de miradas desde el otro lado, es decir, de estudios que se centren en los docentes y en su relación con la institución donde laboran. La universidad se ha posicionado como un ambiente académico en constante cambio y con prácticas cada vez más exigentes, lo cual hace que el debate sobre la profesión académica mantenga su constante actualidad.

Estas necesarias visiones deben complementarse con importantes antecedentes que ayudan a comprender al docente como parte de una organización. Desde la propuesta de Clark (1991) sobre el sistema de educación superior es posible entender las interioridades y particularidades de este nivel de enseñanza, lo cual ayuda en la comprensión de la dinámica organizacional y de las funciones docentes. “Las actividades académicas revisten rasgos específicos que modelan la dinámica de estas organizaciones, al crear problemas peculiares de comportamiento y de poder” (p. 4). Estas singulares características son consecuencia de la organización del trabajo en el sistema académico, de la fijación de creencias, de la distribución de autoridad y de la gestión del cambio de los valores de este nivel de enseñanza (Clark, 1991).

En medio de esta particular dinámica, se desenvuelve el docente, un ser humano, que desarrolla un ciclo en su vida profesional. Según el estudio Steffy et al. (2000), este proceso influye en su disposición hacia la labor, porque es un proceso acumulativo que va de lo simple a lo complejo. Con el transcurrir de los años, el profesor consolida sus conocimientos y adquiere experiencias que son positivas para su desenvolvimiento laboral y personal.

De acuerdo a los resultados de Brunner (1995), en América Latina y principalmente en las universidades privadas, los docentes tienden a la segmentación “según el grado de consolidación, calidad y prestigio de las instituciones donde trabajan” (p. 4). La modalidad de contratación, la participación y el respeto de derechos constituyen aspectos que median en su labor. En dependencia de las estrategias de incentivo se desencadena una actitud, comportamiento o sentimiento docente hacia la universidad.

Cada una de estas dimensiones se encuentra relacionada con el involucramiento que, según Bevan (1988), es un concepto que proviene del ámbito de los negocios y que se ha extendido a otras áreas o disciplinas, como las Ciencias Sociales. El involucramiento puede entenderse como la actitud positiva que mantiene el individuo hacia la organización y los valores de esta. Su presencia genera que el talento humano se encuentre comprometido con su trabajo, muestre pasión, dedique esfuerzo y participe en procesos de constante mejora y actualización. En el ámbito educativo, Lesko (1986) concluyó que el involucramiento se relacionaba con aspectos afines a los docentes, a los estudiantes y al currículum.

Otra de las variables muy relacionadas con el tema de estudio es la satisfacción laboral. Las investigaciones al respecto iniciaron con los trabajos de Hoppock (1935,

citado en Barraza & Ortega, 2009). Con sus aportes, este autor demostró que la satisfacción constituye uno de las consecuencias más relevantes del trabajo humano e influye en el desempeño y en el sentido de pertenencia o involucramiento que poseen los trabajadores hacia su organización.

### **2.1.1. Antecedentes sobre la filiación académica**

Como se ha planteado, no son prolíferos los trabajos de investigación previos de difusión masiva sobre los niveles de filiación del docente universitario. A pesar de ello, a través de la revisión bibliográfica se identifican estudios que se han centrado en este nivel de enseñanza, en la identidad, en el perfil, en la satisfacción laboral, en el involucramiento y en el compromiso del docente. A partir de cada una de estas variables se puede construir conceptualmente la variable en estudio.

Villarruel (2012) investigó sobre la incidencia de los diferentes cambios de la sociedad en el perfil del docente universitario y en la crisis de su identidad. Para el autor, las constantes exigencias como investigador y educador, la ausencia de un perfil delimitado y los disensos sobre lo que debiera ser su práctica profesional conllevan a que vivan en una situación abrumadora que interviene en su desenvolvimiento profesional. Estos resultados constituyen un antecedente de los posibles factores que podrían afectar el nivel de filiación de los docentes universitarios, principalmente su identidad y su identificación con la institución y la labor que se ejerce.

Sobre el perfil del docente y la crisis cultural contemporánea, Forrali (2001) determina que muchas de las modificaciones que exigen la sociedad y los docentes a las instituciones educativas no se han materializado. Esto no solo afecta su desenvolvimiento, sino también la formación docente, debido a que no se propician

los espacios de actualización. Como consecuencia se genera e incrementa una desvalorización social de esta labor que solo se puede contrarrestar a través de una reivindicación del rol, de su importancia social y de su peso estratégico, lo cual sin dudas media en la generación de un desequilibrio entre expectativas personales e incentivos institucionales y sociales.

Aunque se centra en los efectos del involucramiento del docente en las escuelas públicas de México, la investigación de Acevedo, Valenti y Aguiñaga (2017) aporta antecedentes al exponer en qué consiste y cómo se dan las implicaciones de los docentes. Sobre el tema se señala que la participación de los docentes constituye uno de los principales objetivos de la gestión institucional y depende, en gran medida, de la existencia de espacios donde los profesores puedan debatir y lograr consensos sobre los temas pedagógicos, la organización curricular y sus efectos en su desempeño y en el desarrollo de los estudiantes.

Respecto a otros de los factores que estimulan la participación, Hattie (2009) reconoció durante su investigación que la satisfacción con las remuneraciones y las condiciones de trabajo intervienen en el nivel de involucramiento de los docentes. De acuerdo a este autor, también es importante que exista un liderazgo institucional efectivo que genere un ambiente donde los docentes se sientan seguros y reconocidos como seres humanos y no como simple recursos.

Llama la atención que los estudios previos sobre el compromiso del docente se concentran, casi en su totalidad, en su rol en la docencia (Gorrochotegui, 2005) y en la formación integral de los estudiantes (Díaz & Pérez, 2008). Sin embargo, es importante revisar propuestas teóricas que permitan comprender cómo surge ese compromiso y cómo la gestión institucional garantiza que sus profesionales

mantengan esta obligación, por iniciativa personal, ante los procesos de la universidad.

## **2.2. El docente universitario en la actualidad**

Los modelos educativos actuales realzan el papel de la educación superior en función de las exigencias de la sociedad. Se concibe como la depositaria de los anhelos más legítimos de entornos sociales cada más vez más complejos, diversos e inmersos en desarrollos tecnológicos. Ante este contexto, las premisas de la práctica docente han sido reorientadas, tras el interés de lograr mayor eficacia en sus procesos y en la formación de los estudiantes. Atrás han quedado las relaciones tradicionales de intercambio entre profesor-alumno y entre profesor-institución educativa.

Estas instituciones tienen la responsabilidad social de producir conocimientos, a través de la investigación, porque, entre otras cosas, este nivel de enseñanza tiene que ser de calidad para formar el talento humano que necesitan los países. La universidad debe estar comprometida con los retos de la sociedad en general y se ha entendido que la calidad de la educación superior sólo la asegura la investigación, la producción de conocimiento y una formación contextualizada (Duque, Reyes & Morocho, 2005).

Con anterioridad, la tradición pedagógica disponía que los docentes debían desenvolverse en tres ámbitos: el disciplinar (de acuerdo a su materia); el educativo general y el organizacional (como miembros de una institución) (Zabalza, 2005). En estos tiempos, el rol docente aparece fragmentado (Vaillant, 2007) y el docente es portador de una nueva identidad (Villarruel, 2012), porque ya no solo es importante el rol formativo (Caballero & Bolívar, 2015), sino también la investigación. El



docente debe ser profesor-investigador y tal transformación se refleja en el sistema de evaluación de su desempeño y en los mecanismos de acceso y promoción.

De acuerdo con Enders, De Weert, & De Weert (2009), las transformaciones más sobresalientes en los sistemas universitarios pueden resumirse de la forma siguiente:

- Incremento de las exigencias de los estudiantes y del reconocimiento de su heterogeneidad.
- Incremento en los cambios de financiamiento y en particular a los dirigidos a la docencia y a la investigación.
- Incremento de los sistemas de evaluación enfocados a la calidad, ya sea de manera formal o informal.
- Evolución en cuanto a la implementación de nuevos modelos de gestión y de gobierno que incorporan estrategias de gestión particulares del ámbito privado.
- Generalización del empleo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el ámbito académico, lo cual ha introducido nuevos modelos de enseñanza.
- Visión del docente alejada de la transmisión del conocimiento y de la metodología unidireccional. Preponderancia de la visión del docente como investigador y gestor de recursos enfocados al desarrollo constante de competencias.

La incidencia de estos cambios ha llevado a que cada vez más las universidades se ajusten a las demandas de la sociedad, a partir de la suma de formas más novedosas de producir y desarrollar el conocimiento. Esta nueva dinámica ha impactado directamente en el rol del docente. En estos tiempos, los profesores pasan de una

monovalencia a una polivalencia que ya no se centra en la enseñanza y reproducción de conceptos y procedimientos (Fernández & Marquina, 2012).

Una mirada hacia el sistema de evaluación de su desempeño y hacia los mecanismos de acceso y promoción también ayuda en la comprensión de las modificaciones que han sucedido en la profesión y de los elementos que definen el perfil profesional del docente universitario (Caballero, 2013; Caballero & Bolívar, 2015). Entendiendo al perfil como el cúmulo de capacidades y competencias que caracterizan la formación de un profesional y propician su desempeño; puede reconocerse que el docente universitario se define en función de la docencia, la investigación y la gestión.

Para Bozu (2010), el perfil del docente implica un problema teórico-práctico que se encuentra mediado por las particularidades individuales de cada profesor y las condiciones institucionales. Debido a ello, no solo deben tenerse en cuenta las habilidades que el profesor posea. También debe tener la capacidad para detectar y darle respuesta a una serie de cuestiones cognitivas, actitudinales y valorativas en correspondencia con el contexto donde se desenvuelve.

Para Caballero y Bolívar (2015), el perfil es consecuencia de una evolución histórica. Por ejemplo, Márquez (2014) señala que en el S. XVIII, la Ilustración otorga importancia a la educación al concebirla como una fuerza relevante e incidente en el alcance del desarrollo de toda la humanidad. Por ello, bajo esta corriente el perfil del profesional se enfoca desde esta y otras ideas, destacando como requisitos esenciales el poseer una excelente educación y cultura general. Se consideró que un profesor debía ser sabio.

Esta mirada holística se transformó con las revoluciones educativas (finales del S. XX) que se desarrollaron en los países. Las reformas de los gobiernos occidentales promovieron y difundieron un cambio de perfil en consonancia con:

(...) el interés de lograr el acceso de la educación para todos los ciudadanos, mejorar la calidad del servicio educativo y de los resultados, establecer un sistema de relación e información con los miembros de la comunidad escolar sobre el proceso educativo y los resultados (Márquez, 2014, p. 47).

En este contexto, el perfil se enfocó en las capacidades y competencias de los docentes, las cuales permitirían el logro de esos objetivos. Más allá de ser sabio se otorgó valor a las destrezas que hacían posible la aplicación eficiente de los conocimientos en la práctica.

Aunque el perfil debe entenderse en función de esta evolución, también depende del modelo educativo, institucional y social donde se inserta el docente. Esta puntualización es relevante porque el docente se encuentra bajo el influjo de la comunidad universitaria, según el reconocimiento y valor que se le otorgue a su labor. Por ejemplo, diferencias en entre la relevancia de la docencia y de la investigación conllevan a que exista un desequilibrio en la identidad profesional y en el desenvolvimiento, apego y compromiso del docente por el ámbito educativo. Según Caballero y Bolívar (2015), el docente se concentra o aleja de aquellas actividades o ámbitos en correspondencia con el sistema de incentivos y de evaluación que se diseñe. Por lo general, se enfoca hacia las opciones que serán más valoradas, reconocidas y recompensadas.

A pesar de estos resultados empíricos, Díaz (2009) señala que son tres las cuestiones éticas que se relacionan con el quehacer docente. La primera se encuentra vinculada

de forma directa al trabajo académico, ya que el profesor debe tener vocación para enseñar, es decir, debe gustarle e interesarle lo que hace. Sin importar los incentivos, la relación con los estudiantes (segunda cuestión) debe ser armónica y responsable. La tercera se relaciona con el afrontamiento del desarrollo profesional y la autoevaluación de su desempeño. En dependencia del cumplimiento de estas premisas éticas también se puede determinar el nivel de filiación del docente, porque es una evidencia del compromiso, la responsabilidad y la satisfacción que se presenta por la labor y el ámbito laboral.

En relación a lo anterior Medina (2015) plantea que la actitud del docente universitario ante la institución educativa debe caracterizarse por la motivación hacia el logro, poder y afiliación ante las tareas del centro o propias de su labor. De ahí que la actitud organizacional del docente enfatice en el alcance y la implementación de estrategias institucionales personales y grupales que permitan el desarrollo de competencias y el desarrollo de la universidad como institución educativa. Si se presenta esta actitud se genera una dinámica laboral y académica que se caracteriza por el deseo de superación constante, por el cumplimiento de tareas asignadas y no asignadas, así como por mejores resultados en las evaluaciones, siempre y cuando se perciba que los mecanismos son equitativos y estimulantes.

La reorientación del rol del docente universitario ha conllevado a que su quehacer se despliegue en diversos escenarios de actuación. De conjunto con la docencia y la gestión académica; debe vincularse y realizar investigaciones, sin obviar su papel en el cumplimiento de los esquemas de trabajo administrativo institucional.

Desde una mirada más holística, las modificaciones en la educación superior giran en torno a un incremento en el nivel de exigencias hacia el docente, lo que conlleva a un

aumento de sus tareas y funciones. En relación a esas nuevas responsabilidades, las propuestas teóricas varían. Vaillant (2007) reconoce que los argumentos son contradictorios en la mayoría de las ocasiones. Sin embargo, esas nuevas exigencias se suelen agrupar bajo indicadores como el empleo de métodos de enseñanza más actualizados, competencias y capacidades para la gestión de información y recursos, metodologías de enseñanza activas y competencias comunicativas. A estas novedades se une el dominio cada vez más consolidado de las competencias para la investigación y su práctica académica.

Esto conlleva, en algunas ocasiones, a que en la práctica su labor se encuentre limitada en cuanto al cumplimiento de las nuevas exigencias, debido a la débil formación científica o a la escasa formación pedagógica. Por ejemplo, para cumplir con el rol de investigadores o el nivel científico de su claustro, las universidades tienden a contratar profesionales que no poseen una formación pedagógica previa.

Estas y otras causas hacen que en las instituciones de educación superior persista una transmisión de conocimiento y una metodología de enseñanza tradicional donde destaca el rol del docente en detrimento del de los alumnos. Según Martínez (2010) hay docentes que continúan con las clases magistrales, expositivas, centradas en contenidos más que en las prácticas. Así se da lugar a una enseñanza eminentemente teórica, con un aprendizaje pasivo, memorístico, sin producción de conocimientos y sin adquisición de competencias, con ausencia de metodologías que conlleven a aprendizajes significativos y permanentes, que preparen al estudiante para la vida.

La calidad de la enseñanza no solo se encuentra relacionada con los efectos que el docente logra en los estudiantes, sino también con el compromiso de ejercer una labor acorde a las exigencias de los nuevos tiempos y a las finalidades de la

institución donde se inserta (Juanas & Beltrán, 2014). Para afrontar la relación entre la universidad y conocimiento, trabajo y desarrollo profesional es preciso conocer que los docentes importan para influir en el aprendizaje de los estudiantes y para mejorar la calidad de la educación. Constituyen un recurso necesario e imprescindible para la sociedad del conocimiento. Por lo tanto, los sistemas educativos tienen que ser capaces de atraer a los mejores candidatos para convertirse en docentes. Se necesitan buenas políticas para que el apego de estos profesores por su labor y universidad estimule la formación permanente y asegure las competencias que requiere el desarrollo actual y futuro de la sociedad (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO, 2005).

De ese contexto dependerán las creencias que el profesor asimila en relación a su profesión. No obstante, esas creencias también están sujetas a una multiplicidad de factores intervinientes, que en algunos casos, inciden en la trayectoria y postura que el docente asume hacia su profesión e institución. Por ejemplo, la labor se encuentra mediada por las remuneraciones, el sistema de evaluación para la promoción, los incentivos, el clima laboral, las estructuras de poder y todas las políticas que regulan la labor. Cada uno de estos aspectos también se encuentra relacionado con otras variables que permiten construir un concepto de filiación docente.

### **2.2.1. Gestión del claustro docente en el contexto universitario**

La profesión docente se distingue por la vinculación de dos dimensiones contextuales. Por un lado, el docente cumple con una labor académica y pedagógica. Del otro, el profesor es un trabajador de una institución que debe ajustarse a las reglas y a las normas vigentes, aunque en algunos países, como Argentina, también participa en la formulación de esas reglas o pautas de trabajo.

La gestión del claustro docente de una universidad se encuentra reaccionada con las prácticas, elementos y políticas requeridas y vigentes para realizar acciones y enfrentar aquellas situaciones que involucran al profesor en esta institución. Implica planeación, organización, desarrollo, coordinación y control de técnicas que sean capaces de promover el desempeño eficiente de los profesores, al mismo tiempo que se permita que colaboren en el proceso de crecimiento de las organizaciones y puedan alcanzar objetivos individuales relacionados o no con sus funciones académicas (Hattie, 2009).

Desde esta perspectiva, la labor docente se encuentra relacionada a incentivos, salarios o estrategias de promoción, entre otros. Cada uno de los factores distintivos del proceso de gestión determina el desarrollo, desenvolvimiento y supervisión del ejercicio académico en un determinado contexto o ámbito organizacional. Estos elementos deben conllevar a la constante generación de un buen clima laboral y motivación para propiciar el desarrollo de sentido de pertenencia, liderazgo, compromiso e iniciativa de los docentes con la institución (Acevedo et al., 2017).

La gestión del claustro docente en el ámbito universitario debe propiciar una mejora de la productividad y al aumento de la satisfacción de todos los miembros. La profesión académica no es resultado de factores aislados o autoimpuestos. Por ello, su gestión cada día debe ajustarse más a las exigencias de los propios docentes, los estudiantes y la sociedad en general (Salguero, 2008).

Sin importar la naturaleza de las universidades, sean públicas o privadas, la gestión de sus docentes debe responder a mecanismos de acceso, desarrollo y evaluación que permitan lograr un equilibrio entre los objetivos de la universidad y los objetivos de los profesores. Una institución universitaria requiere de la filiación de su personal

para cumplir su misión, por lo que necesita de una coordinación y aplicación adecuada de los mecanismos de gestión, regulación y motivación de sus miembros.

De esta gestión depende el desarrollo de una educación de calidad, a partir del involucramiento de docentes que encuentran las opciones, las estrategias y las condiciones necesarias para alcanzar la autorrealización en el ejercicio de su profesión (Tavela & Castro). Esto significa que los incentivos no pueden relacionarse solo con la remuneración salarial percibida. En las instituciones de educación superior, se ha de garantizar a su claustro oferta de capacitación, estabilidad, condiciones de infraestructura para el desempeño laboral, y reconocimiento en consecuencia con la calidad de su desempeño (García, 2009). La gestión debe considerar el vínculo imprescindible entre diversas estrategias de incentivos, productividad en el cumplimiento del rol docente, calidad del servicio, condiciones laborales, así como necesidades y expectativas de los docentes.

### **2.2.2. Enfoque humanista**

Con el enfoque humanista es posible entender la imbricación afectiva de los profesores con su ámbito institucional. Esta perspectiva permite centrarse en el ser humano y concebir que todos los procesos que se desarrollan en cualquier ámbito deben estar marcados por la humanización.

El enfoque humanista subraya la capacidad de las personas como un factor esencial para obtener su crecimiento y desarrollo. Importante también resultan las características positivas y la libertad para que se elijan los destinos de forma individual. De ahí que esta propuesta constituye un viraje radical respecto a los conductistas, ya que insiste en rol de las potencialidades de los individuos. Por tanto, los sujetos se enfrentan a un gran cúmulo de opciones, de las cuales tienen que elegir



las de su preferencia y las que responden a sus necesidades, con la finalidad de alcanzar el control de sus vidas (Weiner, 2000).

Para Carretero (2009), este enfoque se centra en el significado, la descripción, las diferencias cualitativas, el proceso de clarificación y diferenciación progresiva, la investigación de las relaciones intencionales, el trato de los fenómenos humanos con un sentido humano y con un estilo humano. Se basa en la articulación de los fenómenos de la experiencia y la conducta en el contexto de una concepción más amplia de la naturaleza, dando la prioridad a la vida real y a la relación hombre-mundo. De ahí que un análisis del nivel de filiación del docente no puede concebirlo de forma descontextualizada y ajena a las prácticas sociales que suceden.

Los humanistas no se limitan al estudio de los factores de la conducta externa y observable que conllevan a un determinado nivel de motivación (Weiner, 2000; Naranjo, 2004; Sampascual, 2007). Los postulados desde esta perspectiva se centran en el análisis interior de los individuos y en sus necesidades, las cuales permiten explicar los comportamientos y actividades de las personas. De ahí que se considere que una indagación sobre esas interioridades de los docentes propicia que se conozca su conexión con la institución educativa donde labora.

Aunque desde sus postulados no se define concretamente a la filiación, se ofrecen fundamentos sobre la teoría de la motivación, los mismos que permiten comprender por qué puede darse o no la relación afectiva de los docentes con sus universidades (Cohen, 2002). Para los humanistas, la motivación y el apego de los seres humanos no solo es resultado de estímulos externos. Insisten en la capacidad de las personas como un factor esencial para obtener su crecimiento y desarrollo.

Son varias las teorías que se han enfocado en la motivación y su vínculo con la actuación de los seres humanos. Al respecto, Naranjo (2009) señala que las propuestas se pueden dividir en dos grandes grupos:

- Teorías centradas en el contenido: son las que se dedican a determinar los conceptos y aspectos que motivan un determinado comportamiento (por ejemplo, las necesidades)
- Teorías centradas en el proceso: describen cada una de las etapas de la dirección y la persistencia de la conducta laboral.

Para el enfoque humanista de la presente investigación, importan las teorías centradas en el contenido y dentro de estas la propuesta de Maslow (1954), ya que permite plantear que la filiación se relaciona con la motivación y esta a su vez con las necesidades.

### **2.2.3. Teoría de las necesidades**

Con la investigación sobre las necesidades, puede darse respuesta al objeto de estudio que es determinar el nivel de filiación que presentan los docentes de universidades públicas y privadas del Ecuador, ya que en dependencia de la satisfacción de las necesidades en una institución educativa mayor puede ser su involucramiento. De ahí que sea importante indagar sobre el cúmulo de preferencias que los sujetos presentan no solo por la mediación de aspectos internos, sino de elementos externos. En función de esos intereses y de las condiciones existentes para satisfacerlos es que se genera un determinado nivel de imbricación con cada uno de los procesos universitarios.

Para Maslow (1968), las necesidades humanas se encontraban ordenadas de forma jerárquica (Figura 1) y la satisfacción de una dependía de la satisfacción de las otras. De ahí, que sólo cuando estas estuviesen cubiertas, era factible atender las necesidades de orden superior.



*Figura 1. Jerarquía de necesidades*

Fuente: Maslow (1968)

En el momento inicial de presentada la teoría, siguiendo lo representado en la pirámide, los tipos de necesidades son:

**Necesidades fisiológicas:** constituyen la prioridad de los individuos, son innatas y se relacionan con la supervivencia. Po ejemplo, beber, comer o dormir son acciones que pueden incluirse entre estas necesidades. Es por ello que de estas necesidades dependerá la supervivencia de los seres humanos, por lo que son las primeras que deben satisfacerse.

**Necesidad de seguridad:** sentimiento de seguridad y protección ante situaciones de peligro, amenazas o privaciones. Esta necesidad prevalece por encima de los

bienes materiales. De conjunto con la fisiológica es una de las necesidades menos complejas en comparación con las siguientes.

**Necesidad de pertenencia y afecto:** se relaciona con el desarrollo afectivo y con el progreso en relación al vínculo social, por lo que incluye aceptación social. Como los seres humanos tienden por naturaleza a vivir en comunidad, sienten la necesidad de integrar diferentes agrupaciones. Es por ello que cuando no es cubierta, los individuos tienden a presentar problemas psicológicos e incluso esos problemas los afectan con mayor frecuencia.

**Necesidad de autoestima:** se relaciona con el sentirse valorado por sí mismo y por los demás. Al cubrirse esta necesidad existe mayor seguridad en sí mismo, por lo que cuando no se encuentra satisfecha es posible que exista inestabilidad emocional, sentimiento de inferioridad y depresión.

**Necesidad de logro intelectual:** se relaciona con la curiosidad innata y necesidad de conocer y comprender el mundo. Su satisfacción depende de que se cubran las necesidades anteriores.

**Necesidad de apreciación estética:** se centra en la búsqueda y el logro del orden y la belleza. Las personas experimentan el impulso hacia el orden, la simetría y la realización de actividades ya iniciadas, bajo el interés de seguir un orden.

**Necesidad de autorrealización:** se trata de la necesidad de mayor nivel que los seres humanos deben alcanzar. Permite el desarrollo del potencial y talento que presenta cada persona y que le permite progresar en la vida bajo el interés de logro de la perfección y la autorrealización. Al alcanzar este nivel, las necesidades anteriores se encuentran cubiertas.

Perteneciente a la perspectiva humanista, Maslow (1968) concibió que las primeras cuatro necesidades (fisiológicas, seguridad, pertenencia y afecto y autoestima) se clasifican en necesidades de deficiencia, mientras que las restantes (logro intelectual, apreciación estética y autorrealización) son necesidades de ser. Unas se relacionan con necesidades para evitar situaciones negativas y otras para lograr estados positivos. Las primeras incrementan la motivación si no se encuentran satisfechas y dominan la conducta de los sujetos hasta que son atendidas. En contraposición, las necesidades de ser no se extinguen, aunque sean satisfechas en ocasiones, ya que su tendencia es al aumento; de esta manera constantemente figuran como estímulos.

Si las necesidades de un nivel no son satisfechas no se genera un estado de apatía. La atención trasciende a las necesidades del próximo nivel, encontrándose las exigencias en un nivel más alto de la jerarquía y por tanto, se enfocan los esfuerzos hacia la satisfacción de estas necesidades. Las que se ubican en un nivel menor son más prioritarias que las ubicadas en niveles superiores.

Con esta jerarquización de las necesidades es posible comprender que mientras no se satisfagan de forma adecuada las necesidades de un nivel inferior, esta se mantiene como motivadora del comportamiento. Al ocurrir su alcance, es decir, su satisfacción se da oportunidad para que imperen las del nivel más alto y estas se pueden desarrollar. Si una de las necesidades inferiores vuelve a aparecer se genera tensión en el comportamiento de las personas. Por estas y otras razones no todas las personas alcanzan la cima de la pirámide.

La necesidad dominante en determinados momentos es la que de forma automática organiza y moviliza las fuerzas del organismo en función de su logro. Este proceso es resultado de la presencia de una sola necesidad, sino que siempre las personas se

encuentran motivadas por más de una razón. A pesar de ello, los niveles en conjunto actúan en el organismo, distinguiéndose una dominación de las necesidades más elevadas sobre las más bajas, desde el instante que estas últimas son satisfechas y atendidas. Esta dinámica es global, lo que significa que todo tipo de comportamiento motivado es como un canal por el cual muchas necesidades fundamentales, pueden ser expresadas o satisfechas conjuntamente.

Con la delimitación de las jerarquías entre las necesidades, desde la teoría se reconoce que la finalidad máxima de los individuos es encontrar su autorrealización en cualquier ámbito. Las necesidades desencadenan la motivación del individuo por satisfacerlas. Es por ello que se ha de reconocer que aunque la motivación y la satisfacción se relacionan entre sí, no son sinónimos. La motivación es el comportamiento que se enfoca al logro de determinadas metas, mientras que la satisfacción es consecuencia del nivel de éxito en el alcance de esos incentivos, por lo que determina la actitud general de un individuo hacia una cosa o acción (Hernández, 2011).

Investigaciones precedentes han demostrado que los seres humanos se enfrentan a un gran cúmulo de opciones. Eligen las de su preferencia y las que responden a sus necesidades, con la finalidad de alcanzar el control de sus vidas (Weiner, 2000; Naranjo, 2004; Sampascual, 2007). Considerando la perspectiva humanista, el estudio no se limita a determinar los factores de la conducta externa y observable que conllevan a un determinado nivel de filiación.

Con la investigación se identifican las necesidades de los docentes para explicar su mediación en el compromiso y la satisfacción de los docentes con la institución educativa. De ahí que se considere que la personalidad de cada sujeto posee una

fuerza motivacional y dinámica muy propia que constituye el resorte fundamental para impulsar sus niveles de filiación, a medida que se cumplan sus metas y se desarrolle su estrategia de autorrealización.

### **2.3. Filiación del docente**

La presencia y participación de los docentes en contextos educativos se relaciona con una diversidad de aspectos y se encuentra sujeta a las condiciones presentes en estos espacios. Al respecto, Rogers (1983, citado en Sampascual, 2007) reconoció que en las actuaciones de los profesores mediaban aspectos como la idea de libertad personal, de autodeterminación y de autorrealización, pues los individuos son portadores de capacidades innatas para poner en práctica su proyecto de vida. Sin embargo, el nivel de autorrealización no solo depende de capacidades internas y de aspectos biológicos, también median factores sociales, culturales y físicos (Sampascual, 2007).

Para estudiar la filiación de los docentes se han de considerar otros factores además de las necesidades. Para Herzberg (1959, citado en Páramo, Flores y Díaz, 2016), en la satisfacción y en el involucramiento en las tareas o procesos median aspectos intrínsecos y extrínsecos. Los primeros proceden del propio sujeto y se encuentran bajo su dominio, por ejemplo, factores afectivos-emocionales e intelectuales; mientras que los segundos se refieren a las condiciones concretas de trabajo. Un resumen de lo expuesto se plantea en la tabla 2, donde se presentan los acontecimientos o eventos que inciden en los niveles de filiación, de conjunto con otras variables que se fundamentarán más adelante.

Tabla 2

*Factores intervinientes en la profesión académica*

<b>Aspectos</b>	<b>Características</b>
-----------------	------------------------

---

Profesionales	Se trata de aquellos factores que se relacionan de forma directa con el desempeño de la profesión. Destacan aspectos personales como la vocación y otros como las condiciones laborales, las reglas o normas y las estrategias imperantes en las universidades.
Personales	Estos factores son intrínsecos al docente y se relacionan con su estado físico, cognitivo y psicológico. Por ejemplo, puede mencionarse a la edad, la estabilidad emocional, su personalidad, su experiencia, motivación.
Contextuales	Alude a aquellos elementos que aunque son externos a los docentes influyen de forma directa en su labor. Por ejemplo, la dinámica familiar, las condiciones y relaciones que forman parte de la vida cotidiana de los profesores.
Sociales	Se trata de aspectos externos que inciden en el desempeño profesional, pero de forma indirecta. Por ejemplo, el prestigio social de la profesión, contexto o acontecimientos socioeconómicos.

---

Fuente: Caballero (2013)

Al respecto, Ajello (2003) refiere que los seres humanos se relacionan y motivan hacia determinadas tareas a partir de la realización de acciones o actividades por un interés personal y por la satisfacción que propiciaría realizarlas. En este sentido, se trata de un comportamiento relacionado con la motivación propia de los sujetos y se encuentra bajo su dominio, a pesar de la influencia de otros agentes. Su objetivo radica en la experimentación de la autorrealización, a partir del alcance de alguna meta (Soriano, 2001).

De ahí que sea importante entender que las características personales de los docentes conducen a que este se involucre con su universidad. Según Deci y Ryan (1985), esa motivación ante y por los procesos de la institución se da a partir de las siguientes determinantes personales: el sentimiento de autonomía, la percepción de competencia y la necesidad de apoyo emocional y de relaciones interpersonales. Además, se favorece cuando también influyen de forma positiva factores contextuales como el apoyo y respeto a la autodeterminación individual, ya que los sujetos, desarrollan la percepción de que poseen capacidad y la libertad para conseguir sus propias metas cuando su autonomía es reconocida y favorecida.



De conjunto con estos factores, en la imbricación del docente pueden mediar otros factores que proceden del contexto. En algunos casos, los profesores aparentan estar cotidianamente identificados con su universidad. Pero es necesario considerar que se requiere de incentivos complementarios para motivar al docente y lograr que su compromiso se incremente (Ospina, 2006).

El resultado de la percepción sobre la incidencia de los factores anteriores puede ser positivo o negativo y en función de ello generar un determinado nivel de apego. Según Robbins (2009), para determinar los factores que intervienen en la imbricación de un trabajador con su contexto es necesario determinar la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, así como cuestiones relativas a su identidad. Es así que las necesidades, variables y factores que se presentaron brevemente se han de considerar como elementos que inciden en la filiación de los docentes.

### **2.3.1. Identidad del docente universitario**

La autonomía de las instituciones universitarias, la masificación, la identificación disciplinar y la aparición de estrategias centradas en la gestión institucional han motivado una discusión académica en torno a la identidad de los docentes y su mediación en el comportamiento que desarrollan en la institución donde laboran y ante sus procesos o tareas. Este debate es también consecuencia de un cambio en las concepciones teóricas que existen sobre la identidad (Hermans, 2008; Monereo & Domínguez, 2013; Clegg & Salgado, 2011).

La identidad ya no se concibe como una cualidad única, invariable y apegada a la personalidad de los sujetos. Los nuevos enfoques reconocen su multiplicidad, su intermitencia, su determinación social y su sensibilidad ante un cambio en las condiciones o exigencias contextuales (Clarke, Hyde, & Drennan, 2012). Por lo

tanto, las constantes mutaciones de la educación superior generan transformaciones en la identidad docente, lo cual, ha estimulado algunos conflictos o disyuntivas, en relación al papel tradicional y actual de los profesores.

A pesar de esta actualización en la perspectiva de análisis, algunos autores (Monereo et al, 2009; Badía y Monereo, 2011) señalan que la identidad también se encuentra vinculada a una representación auto-referencial global que resulta de atributos cognitivos y emocionales que se perciben como propios y que garantizan cierta continuidad y estabilidad en la trayectoria profesional. Por lo general, la auto-referencia proviene de cuestiones relacionadas con la percepción tenida sobre el tipo de profesor, las funciones a desempeñar, cómo debe ser la enseñanza en el nivel superior y las emociones en relación a la profesión (Monereo et al. 2009). De forma más específica, puede plantearse que los componentes de auto-representación que se vinculan con la identidad docente son las representaciones sobre el propio rol profesional, sobre los procesos de enseñanza-aprendizaje y evaluación y sobre los sentimientos que desata el ejercicio docente.

- Representaciones sobre el rol profesional: los roles en el ámbito de la educación superior se encuentran imbricados con la docencia, la investigación, la dinámica profesional de la institución y la gestión. De forma más específica, Gewerc y Montero (2000) refieren que los roles que se pueden identificar son: profesor especialista en su área, investigador en el ámbito de su área, profesional competente y gestor. Desde la perspectiva general y particular se diferencian los roles y en la práctica cada docente desempeña una labor como resultado de las representaciones sobre quién se es.

- Representaciones sobre el proceso de enseñanza y aprendizaje: se trata de los conocimientos que se poseen sobre la naturaleza del aprendizaje y la labor de enseñar, a partir de la consideración de determinadas estrategias y procedimientos. Implica el conocimiento estratégico de qué significa y cómo se debe actuar en este proceso (Badia & Monereo, 2011).
- Representaciones sobre los sentimientos asociados a la docencia y su dimensión emocional: imbrican a las asociaciones afectivas sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje y los calificativos afectivos que se presentan sobre la labor docente, sin que todo ello se divorcie de las percepciones sobre los aspectos de evaluación (Sutton & Wheatley, 2003).

Estos aspectos se encuentran relacionados con quién se es (ser o identidad) y qué labor se realiza (hacer o tareas) (Sánchez, 2002). El ser propicia que los docentes se definan a sí mismos en consecuencia con un determinado ámbito donde se desenvuelven e interaccionan con sus semejantes. El saber permite apropiaciones, definiciones y realizaciones sobre el conjunto de actividades que se deben ejecutar de acuerdo al espacio institucional donde se inserta. Por lo tanto, de las percepciones que existan sobre el ser dependerán las realizaciones en consecuencia también con las condiciones organizativas presentes. Para Guzmán & Martínez (2016) y Fanghanel (2012), la interrelación entre cada uno de estos aspectos incide en el comportamiento docente y en el involucramiento que presentan con su universidad, lo que permite que los análisis en la práctica se enfoquen en el profesor, pero sin olvidar las prescripciones que guían esta práctica profesional, debido que median en el ser docente y en las actividades que se realizan.

La identidad direcciona las acciones de los individuos (Ávalos et al., 2010). Cuando los docentes se enfrentan a nuevas exigencias y desarrollan nuevos roles ocurre un

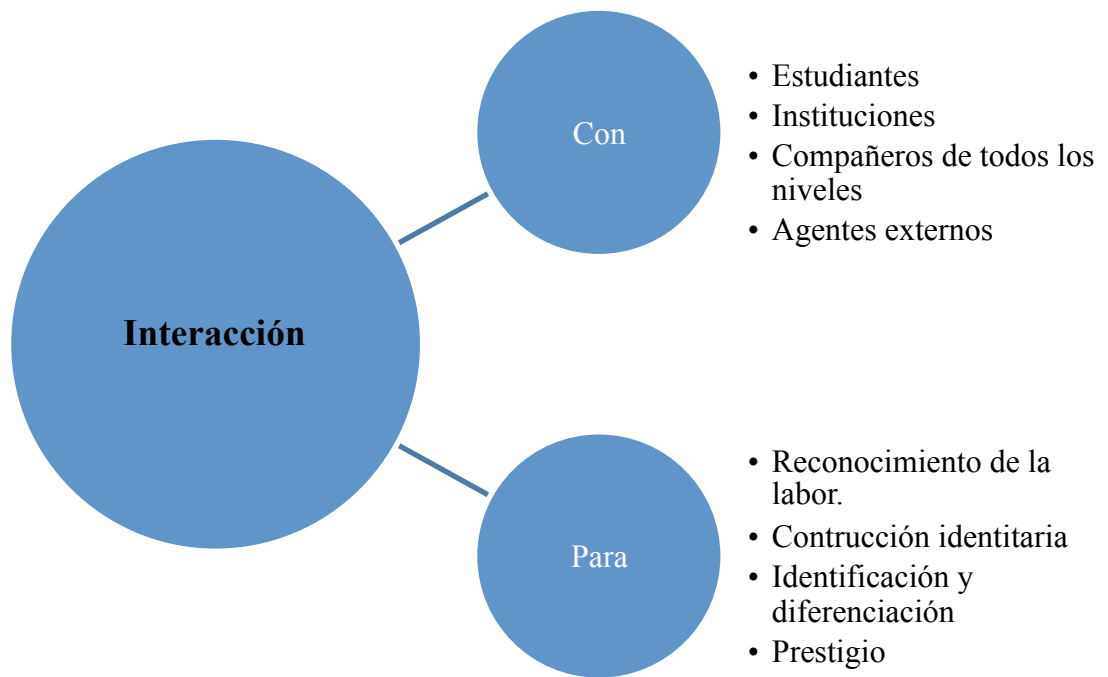
cambio en la concepción que tenían sobre su quehacer. Una transformación de este tipo media en la posibilidad de participación e involucramiento con nuevas tareas de acuerdo a la creencia preexistente sobre el alcance de la actividad o la profesión. La identidad cumple una función orientadora de las actuaciones de los individuos en un contexto determinado como el ámbito académico.

Su formación puede concebirse como el resultado de negociaciones de significados y de procesos de toma de decisión que se encuentran influenciados por diferentes tipos de entidades y experiencias que son construidas a través del desenvolvimiento social y profesional. Este proceso no se encuentra ajeno a la relación existente entre estructuras y actores que pueden ser individuales o colectivos (Archer, 1995; Fanghanel, 2012). De acuerdo a Clarke, Hyde & Drennan (2012), la identidad se configura en función de suposiciones sobre el conocimiento que implica la labor, las tareas a cumplir, los indicadores de desempeño efectivo, el vínculo e interacción con otros sujetos, así como de supuestos sobre el reconocimiento social. No obstante, las transformaciones que han sucedido en la educación superior incorporan nuevas complejidades a la construcción de la identidad dentro de este ámbito.

Las universidades viven un período de transformación a partir de nuevas concepciones sobre la calidad educativa y como consecuencia de la internacionalización. De forma progresiva se han generado mutaciones en las funciones, los roles y las tareas del docente que requieren del desarrollo de nuevas competencias para asumir las responsabilidades y procesos que caracterizan a este nivel de enseñanza en estos tiempos (Mas, 2011). Los cambios han conllevado no solo a una alteración en el rol, identidad y perfil del profesor, sino también en su relación con la universidad (Zabalza, 2004).

Entonces, la identidad del docente universitario no solo puede analizarse como resultado unilateral de una construcción individual. Esta se corresponde con un tipo de identidad colectiva que inicia en lo personal a partir de percepciones sobre la historia del docente y de sus particularidades que se configura finalmente a través de un proceso de construcción colectiva en dependencia del contexto (Vaillant, 2007). Desde esta perspectiva la identidad docente no es una cuestión o un constructo dado e invariable, sino más bien un producto de interacciones y acomodamientos en relación a circunstancias que permiten una modelación de lo que es y lo que debiese ser.

La identidad no es un constructo que surge de forma espontánea. Es consecuencia de un proceso de construcción a partir de la interacción entre los diferentes agentes que forman parte del ámbito profesional o que intervienen de manera directa o indirecta. A partir de ese intercambio es posible que se ejecuten los procesos de reconocimiento de acuerdo con la actividad que se realiza, que se alcance prestigio y ocurra una construcción identitaria, mediante el trabajo en conjunto y el diálogo con otros actores que también participan en estos procesos (Figura 2).



*Figura 2. Lógica de interacción para la construcción identitaria*

Fuente: Vaillant (2007)

Ante las nuevas transformaciones y exigencias de la educación superior, el docente se encuentra en una dualidad como consecuencia de demandas cambiantes que cada vez más se alejan del rol tradicional. La gestión del cambio y las respuestas de los docentes a estos procesos se pueden explicar a partir de tres enfoques. Desde una lógica más gerencial se defiende una preponderancia de los valores más vinculados a este ámbito sobre los valores profesionales, lo que conlleva a que los profesores pierdan el dominio de los objetivos generales de su práctica laboral y académica.

Otra perspectiva se posiciona a favor de la supervivencia de los académicos frente al matiz gerencial que distingue a la gestión. La tercera propuesta apuesta por la ocurrencia de un equilibrio entre profesionalismo y gerencialismo donde los docentes pierden el control de los objetivos generales de su labor, pero mantienen autonomía en cuanto a prácticas y tareas técnicas (Kogan & Teichler, 2007).

Cada una de estas visiones se relaciona con las implicaciones que las transformaciones han generado para los docentes en relación al poder y la auto representación de su profesión, lo cual está directamente vinculado con la identidad. Estos cambios han impactado en los docentes porque valores gerenciales están formando parte de su identidad profesional. No obstante, estos valores se conjugan con los tradicionales que estimulan una profesión autónoma, marcada por una postura crítica a favor de la enseñanza, el aprendizaje y el bien común (Henkel, 2005).

Considerando la visión anterior, los análisis sobre la identidad del docente universitario se concentran en las dimensiones de estructura y agencia. La primera dimensión alude a las transformaciones que son relativas a la mercantilización de la educación superior y que impactan en los profesores de manera directa o indirecta. La agencia valoriza la presencia de rasgos tradicionales a pesar de la cada vez más incidente injerencia de la estructura. Así es posible comprender que no existe una postura pasiva ante las modificaciones que ocurren en este nivel de enseñanza (Alonso, Lobato, & Arandia, 2015).

Bajo un nuevo contexto de exigencias y prácticas han variado las actividades académicas, el control, así como las definiciones y exigencias sobre la investigación debido a una reestructuración del rol de la educación superior en las sociedades. Los docentes se enfrentan a una diversificación y especialización de las tareas académicas, y a una mayor supervisión de trabajo, ya sea de manera formal e informal. Estas dos tendencias se encuentran relacionadas y constituyen pruebas de cómo se han transformado las relaciones entre la labor docente y otros ámbitos de la sociedad (Musselin, 2007), sin que se pierda totalmente la esencia tradicional de la docencia.

No obstante, la identidad de los docentes universitarios se encuentra determinada en estos tiempos por una realidad. Las instituciones de educación superior han perdido distinción y se asemejan más a entidades cuasi corporativas que generan productos y servicios y se convierten en instituciones homogéneas en cuanto a estructura, cultura y producción (Dimaggio & Powell, 1999).

El rol de las instituciones como formadoras de profesionales no ha disminuido en importancia. No obstante, la universidad, de conjunto con esta finalidad, consolida procesos de gestión y comercialización. Se requiere de nuevas estructuras de talento humano para impulsar nuevas relaciones internas y externas y una redistribución del poder (Henkel, 2007).

Esto conlleva a que las universidades se inserten en los que Dimaggio & Powell (1999) denominan estructuración de campo real debido a competencia, regulaciones estatales o prácticas profesionales. Como consecuencia se condiciona un ámbito institucional cada vez más similar. Aunque es posible el cambio y el ajuste a las necesidades o aspiraciones de cada institución, a largo plazo impera la toma de decisiones racionales que establecen barreras a la habilidad de transformarse y salirse del marco consecuente de esa estructuración del campo real.

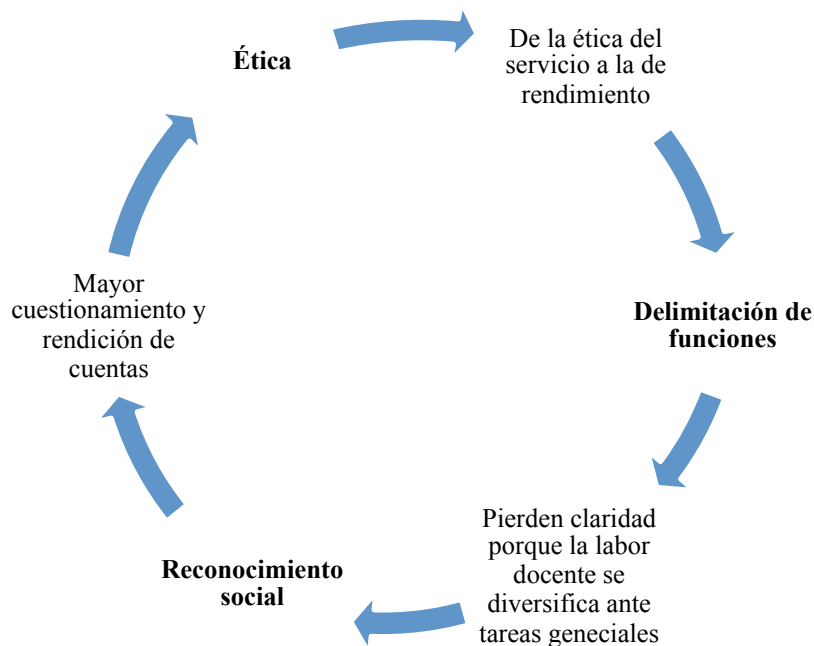
Poco a poco, las universidades parecen ajustarse a los procesos organizacionales de isomorfismo. Este proceso se caracteriza por limitar la diferenciación bajo similares condiciones ambientales (Hawley, 1968). Las particularidades institucionales tienden ajustarse cada vez más a las particularidades ambientales, mediante la interferencia de disímiles aspectos o factores. Debido a esa intervención, el isomorfismo de organizaciones o instituciones, como las universidades, puede desarrollarse a través de tres mecanismos que no son excluyentes entre sí y que determinan el cambio:



- Isomorfismo coercitivo: resulta de la incidencia de políticas y cuestiones relacionadas con la legitimidad.
- Isomorfismo mimético: es consecuencia de respuestas estándares a la incertidumbre.
- Isomorfismo normativo: se relaciona con la profesionalización (Dimaggio & Powell, 1999).

La aparición de estas estructuras ratifica la particularidad mutable de la identidad y conlleva a un cambio en las relaciones entre docentes y entre estos y otros empleados de la universidad que aseguran el desarrollo de esa multifuncionalidad a los internos, pero una similitud a lo externo. De acuerdo a Henkel (2007), las fronteras disciplinarias ya no son tan evidentes y decrecen en importancia, porque la disciplina no es el eje sobre el cual se configuran las estructuras administrativas. Así, las universidades parecen avanzar hacia indicadores más corporativos que requieren de la implementación de mayores restricciones y de relaciones de autoridad.

Este contexto, para Barnett (2008), genera fuertes transformaciones para el “profesionalismo”, las cuales se resumen en la figura 3.



*Figura 3.* Transformaciones en el profesionalismo de los docentes universitarios

Fuentes: Barnett (2008)

Ante estos cambios se exige un docente más integral que esté acorde con los nuevos roles que presentan las instituciones de educación superior. Así se generan mutaciones en la identidad académica donde se combinan roles y tareas que se superponen y se enfrentan entre sí, debido a la intervención de estructuras ajenas que exigen y controlan los procesos que con anterioridad solo involucraban a la institución, al profesional y a las condiciones imperantes en contextos institucionales particulares (Guzmán & Martínez, 2016). En contraposición a la dinámica tradicional, la universidad y sus docentes se encuentran bajo una presión que proviene de diferentes ámbitos y desde los que se exige que las instituciones sean más productivas (Berríos, 2008). Debido a ello, la investigación y la docencia muchas veces se enfrentan, ya que la investigación tiende a ser más valorada y mejor remunerada.

Las culturas organizativas en el ámbito universitario están mutando y se imponen nuevos valores y principios que impactan en el rol del docente. Se viven tiempos donde los profesores no determinan de forma directa los propósitos de su labor. Otros actores internos o externos a la institución universitaria intervienen también en esta configuración de los objetivos generales, de acuerdo al interés de alcanzar resultados que se ajusten y aporten a sus intereses. Los docentes mantienen un control parcial del proceso de decisión. El interés creciente de investigación hace que la labor docente responda a otras exigencias que imponen límites a esta labor y reconfiguran la identidad de los profesores universitarios, generando contradicciones con el “ser” que tradicionalmente se había construido sobre la labor académica, donde destacaba cierta autonomía y libertad (Henkel, 2005).

La evolución que ha acontecido en los procesos de gestión y en la actividad académica universitaria en sí misma han afectado la relación entre los docentes y su institución (Musselin, 2007). La universidad y sus nuevos procesos académicos se han afianzado más sobre una perspectiva gerencial que provoca en muchos casos que la institución no sea para el docente un lugar acogedor. Los cambios han modificado no solo el proceso de formación, sino la identidad docente en sí, provocando que existan tensiones entre la labor pedagógica e investigativa. El sentimiento de filiación por la institución se ha transformado de manera progresiva en relaciones de trabajo (Musselin, 2007) donde ya no es el grupo profesional quien decide las responsabilidades y deberes. En ello también intervienen arreglos laborales institucionales.

Sobre la relación identidad y filiación pueden intervenir dimensiones diversas como el tipo de contrato que existe entre el docente y su universidad. De acuerdo a Henkel (2007), los docentes con una relación laboral permanente desarrollan o deben

desempeñar trabajos más complejos que no solo implican una combinación entre investigación y enseñanza, sino también el cumplimiento de tareas administrativas. A diferencia de estos profesionales, la carga de responsabilidades y tareas de docentes temporales es menor, lo cual evidencia la presencia de desigualdades en este ámbito.

La filiación y la identidad no se dan unilateralmente, sino en relación a funciones (investigación, docencia, gestión) o la tensión entre la identificación disciplinar y la filiación con la universidad. Un desequilibrio entre la gestión gerencial o la basada en valores de la profesión académica, entre la universidad y otras formas de gestión generan dinámicas que impactan en el rol del docente y en su involucramiento con la institución y sus procesos. Los cambios han erigido a la universidad como organizaciones multifuncionales donde se han extendido y diversificado las concepciones y los límites sobre el trabajo y las responsabilidades de los docentes.

### **2.3.2. Compromiso organizacional**

El compromiso organizacional ha captado mayor atención de los investigadores en los últimos años, debido a que se ha determinado que tiene repercusiones en el desempeño laboral y en el nivel de apego que las personas desarrollan por la organización donde trabajan (Arias, 2001), así como en las actitudes de los trabajadores. A pesar de este incremento de los estudios científicos y sus resultados, el compromiso organizacional no tiene mucha actualidad dentro de las indagaciones sobre el ámbito docente en América Latina (Betanzos & Paz, 2011). Tampoco existen estudios que se interesen por conocer si existe alguna relación entre el compromiso y el nivel de filiación que presentan los docentes.

Aunque existe este vacío en la investigación empírica, se ha demostrado que la variable es predictora de determinadas actuaciones en ámbitos organizacionales,

como el educativo, donde los docentes también deben de cumplir con una serie de pautas laborales y administrativas. En dependencia del comportamiento ante estos requisitos se puede conocer la disposición consciente e inconsciente de los docentes para alcanzar los indicadores deseados para la institución.

El compromiso organizativo se ha entendido como un estado psicológico a través del cual los sujetos desarrollan una identificación con la organización que conlleva a que exista lealtad en mayor o menor medida. De acuerdo con ello variarán los niveles de absentismo, la productividad, el cumplimiento de procesos y tareas de forma efectiva y eficaz, así como la orientación positiva a las propuestas organizacionales (Meyer & Allen, 1993; Mathieu & Zajac, 1990).

El acercamiento científico al compromiso con la organización trató desde sus orígenes a esta variable como comportamiento o actitud (Betanzos & Paz, 2011). Como consecuencia de esa herencia, dos son los grandes enfoques de estudio del compromiso organizacional. El primero se concentra en las actitudes y el compromiso organizacional es entendido como una actitud de cercanía emocional hacia la institución. En dependencia del grado de desarrollo de esta actitud pueden justificarse ciertos comportamientos como el ausentismo, la poca implicación con la dinámica laboral y el cumplimiento de sus objetivos.

El segundo enfoque, reconocido como conductual, se enfoca hacia las implicaciones que ciertos comportamientos tienen en actitudes resultantes (Betanzos & Paz, 2011). Así que mientras el primer enfoque se concentra en la actitud comprometida sobre el comportamiento, el enfoque conductual enfatiza en la mediación que los comportamientos asumidos ejercen sobre las actitudes. El compromiso desde el enfoque conductual es “la vinculación del individuo con determinados actos de

conducta” (Kaiser, 1974, p. 33), “que no tienen relación o no tienen referencia a la experiencia psicológica de cada sujeto” (Pineda, 2002, p. 80).

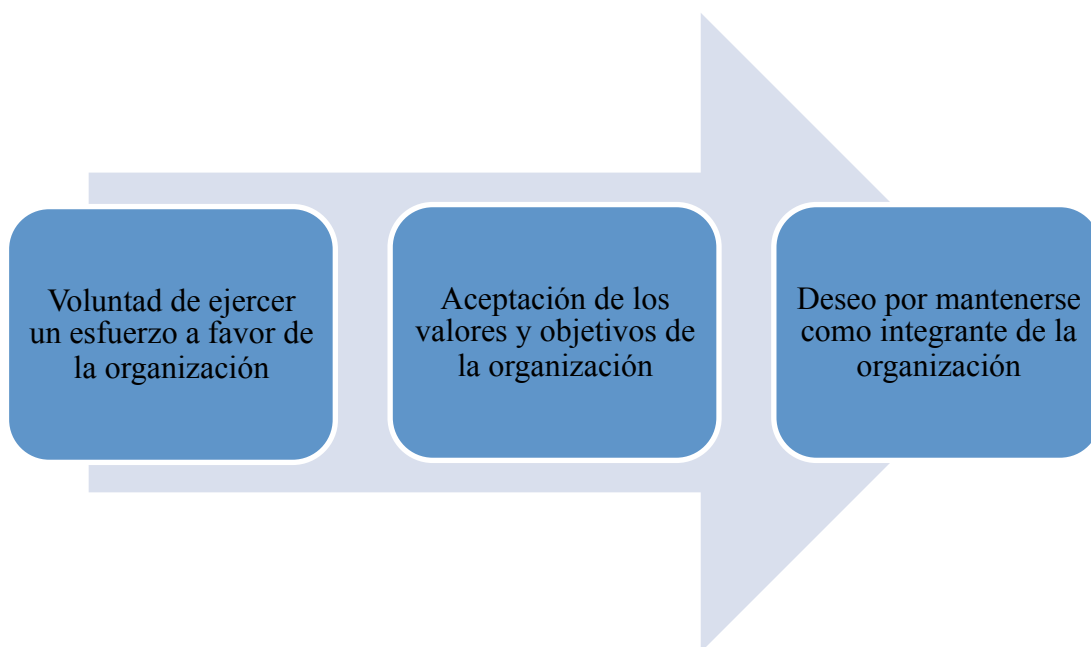
La mayoría de trabajos sobre estas variables persiguen el objetivo de demostrar que un elevado grado de compromiso se asocia con resultados deseables para la organización (Wong & Ngerang, 2011; Eisenberger et al., 1986). Se determinan las características personales, del puesto de trabajo o de la organización para conocer cómo contribuyen a incrementarlo.

Según Mowday, Porter & Steers (1982), la disparidad en los acercamientos que existen al respecto puede resumirse de la forma siguiente. El compromiso actitudinal se concentra en el proceso mediante el cual los sujetos reflexionan sobre su relación con la organización. En algunos casos se tiene en cuenta como un estado psicológico marcado por la congruencia entre valores y los objetivos personales con los fines e intereses de la organización. En tanto, el compromiso como un comportamiento alude al proceso por el cual los sujetos se sienten ligados o no con una determinada organización y lo demuestran a través de sus actuaciones.

La distinción entre estas dos perspectivas ha generado implicaciones para los procesos de investigación en cuanto a su medición y para los resultados obtenidos en relación a su definición. Esto surge debido a que:

el compromiso se considera un estado psicológico que se puede desarrollar retrospectivamente, como la justificación de una acción en curso tal y como propone la perspectiva del comportamiento, o prospectivamente, basándose en las percepciones de las condiciones de trabajo actual o futuras de la organización, desde la posición de la actitud (Meyer & Allen, 1997, p.10).

A pesar de esta importante puntualización, la perspectiva actitudinal del compromiso ha sido la más recurrente en la literatura y se constituyó en clásico (Peiró, 2007) hasta la aparición del modelo de Meyer & Allen (1997). Con la propuesta de estos autores se elimina la distinción en la investigación científica entre los dos enfoques porque reconocieron que el compromiso organizacional es la fuerza de una identificación personal que tiene implicaciones para una determinada organización. Meyer & Allen (1997) hacen referencia a tres particularidades de este tipo de compromiso, las cuales se presentan en la figura 4.



*Figura 4.* Características del compromiso organizacional

Fuente: Meyer & Allen (1997)

Tras el interés de no acentuar erróneamente las divisiones entre las perspectivas del compromiso organizacional, se ha insistido en la puesta en práctica de una visión multidimensional sobre la naturaleza del compromiso (Meyer et al., 2002; Betanzos & Paz, 2011). Se integra el enfoque actitudinal con el de comportamiento, a partir de la identificación de los puntos en común entre ambos. Al plantearse esta visión

multidimensional, se asume que se trata de un estado psicológico que se encuentra mediado por diferentes factores o componentes y que conduce a una actuación o a varias actuaciones dentro de la organización. Así, la esencia del compromiso no se encuentra sujeta de forma unilateral a las actitudes, sino también al comportamiento.

Considerando el aporte de una visión más holística sobre el compromiso, para esta investigación se tiene en cuenta la visión multidimensional, pues el comportamiento como las actitudes median en la filiación de los docentes con su universidad.

### **El modelo de Meyer y Allen**

Con la propuesta de estos autores se integra la perspectiva actitudinal y del comportamiento, al mismo tiempo que se reconoce la naturaleza multidimensional del compromiso organizacional. Componentes como el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo conforman el modelo y no se pueden disgregar, ya que constituyen una única categoría y no tipologías diferentes de compromiso (Meyer & Allen, 1997).

El compromiso afectivo se relaciona con la imbricación emocional que permite la identificación del sujeto con la organización y la participación en sus procesos. Las personas que tienen un alto grado de desarrollo en este componente mantienen un vínculo con la organización porque así lo desean. En tanto, la situación es diferente con el compromiso de continuidad. Este componente enfatiza en los costos que implica abandonar la organización. Estos costos se determinan en función de las inversiones realizadas durante el tiempo de labor en la institución y las opciones disponibles de nuevas opciones laborales (Meyer & Allen, 1997). Así, la permanencia no es por interés, sino porque es la opción más conveniente.



El compromiso normativo enfatiza en el sentimiento de obligación de continuar vinculado a la organización. Si en un principio se relacionó con el cumplimiento de las normas de fidelización organizativas; actualmente se enfatiza la reciprocidad individuo-organización que garantiza el logro de beneficios mutuos (Meyer et al., 2002). Cuando se presenta un alto nivel de compromiso normativo se sostiene el sentimiento de que se debe permanecer en la organización.

Estos componentes pueden estar sujetos a distintos factores, por ejemplo, las características personales, la experiencia en el trabajo y las inversiones realizadas en relación a este ámbito laboral. En dependencia del compromiso que se tenga hacia la institución varían los grados de los componentes. Cada uno de estos aspectos genera diferentes consecuencias como mantenimiento en el trabajo o disposición hacia las tareas, así como salud y bienestar ocupacional. Además, el compromiso puede relacionarse con otras variables, por ejemplo, con la satisfacción laboral, implicación con el trabajo y compromiso profesional (Meyer & Allen, 1997).

El compromiso afectivo, de continuidad y normativo se mide a través de la escala ACS (Affective Commitment Scale), CCS (Continuance Commitment Scale) y NCS (Normative Commitment Scale). El instrumento más utilizado es el del componente afectivo, por lo que la mayoría de la información empírica se relaciona con el vínculo emocional del empleado para la identificación con la organización y la participación en cada uno de sus procesos (Meyer et al., 2002).

A diferencia de las propuestas que relacionan el compromiso actitudinal con el de comportamiento, Meyer & Allen (1997) marcan la diferencia al enfocarse hacia el estado psicológico de los sujetos, ya que ese estado es el que desencadena el comportamiento del tanto humano en su organización. Por ello, actualmente se trata

de un modelo muy aceptado entre los investigadores que como se analizará más adelante ha tenido validación empírica.

### **El compromiso organizacional de los docentes universitarios**

Tras el objetivo de demostrar que un nivel alto de compromiso se asocia con buenos resultados para la organización y determinar las características personales que contribuyen a transformarlo, el compromiso se ha asociado con consecuencias deseables relacionadas con la institución y con variables que con anterioridad se han determinado como contribuyentes de su intensificación (Betanzos & Paz, 2011). Este tipo de compromiso predice actitudes y conductas de los sujetos en su ámbito laboral (Somers & Birnbaum, 1998). Además, tiene una influencia directa en la motivación, liderazgo y satisfacción laboral. Cuando se presenta un alto compromiso organizativo, existe una mayor identificación con los objetivos de las instituciones (Meyer, et al., 2002).

Este vínculo que establece el empleado con la organización determina también el nivel de filiación del docente. Por ejemplo, a mayor compromiso, mayor será el involucramiento de los profesores por la institución educativa y sus procesos. Por estas y otras razones, el compromiso organizativo de los docentes universitarios ocupa cada vez un lugar mayor en la investigación científica sobre esta variable. El interés por este constructo en las instituciones de educación superior se correlaciona con otros indicadores y se considera para este estudio como un predictor del nivel de filiación de los docentes, debido a que su componente afectivo, principalmente, se relaciona con el apego y la imbricación que desarrolla un profesional por su ámbito laboral (Betanzos & Paz, 2011).

Las investigaciones precedentes consideran a las características personales de los docentes, la experiencia en el puesto de labor, la satisfacción laboral y con menor presencia el soporte organizacional como variables que se correlacionan con el compromiso que los profesores presentan con la universidad (Arias, 2001). Aunque los estudios han aumentado en los últimos años (Betanzos & Paz, 2011), no existen resultados absolutos sobre una relación significativa entre las variables demográficas y el compromiso de los docentes.

Particularidades como la edad, la antigüedad en la profesión, el sexo y el estado civil destacan entre las variables personales más recurrentes para determinar el nivel de compromiso de los docentes. Con un nivel de inclusión menor se han analizado otras relaciones como el vínculo entre compromiso y categoría laboral, dedicación a tiempo completo o parcial, capacitación (habilidades investigadoras) y ejercicio de la profesión académica fuera de la institución. La edad tienen un efecto moderador en las relaciones entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, y estas relaciones no son lineales (Yucel & Bektas, 2012). Los resultados de Pujol (2016) conformaron que a menor edad existe una disminución gradual en la satisfacción laboral que alcanza su punto mínimo en los 45-47 años, luego de esta edad la satisfacción aumenta.

También son coincidentes los resultados sobre la relación entre el compromiso de los docentes y su intención de permanencia en la institución. Con respecto a estas dos variables se ha determinado que es con el compromiso afectivo con el que se obtiene la más alta correlación ( $r$  de Pearson = .57) (Zamora, 2009). El compromiso afectivo se encuentra muy relacionado con la variable filiación que se asume en ese trabajo.

A pesar de ese resultado específico, las investigaciones en el contexto universitario se han enfocado, por lo general, hacia los factores representativos de las experiencias en el trabajo; las características del lugar de trabajo, el soporte organizacional percibido y la satisfacción en el trabajo determinan un nivel de compromiso del docente y, por ende, su disposición e imbricación para dar cumplimiento a cada uno de los requisitos o tareas que se establecen.

Las evidencias de la relación entre el soporte institucional que perciben los docentes y su nivel de compromiso no son muy abundantes. El compromiso profesional, la sobrecarga de roles, el apoyo de supervisión, la seguridad laboral, las oportunidades de promoción, la justicia distributiva y la participación en la toma de decisiones son los factores predictores más importantes del compromiso organizacional, la satisfacción laboral y las intenciones de rotación entre los empleados de las universidades (Kipkebut, 2010) y la relación docente-universidad que consolida el sentimiento de obligación de los profesores por la institución (Wong & Ngerang, 2011). De acuerdo con Eisenberger et al. (1986), las organizaciones que pretendan reunir un claustro de profesores comprometidos afectivamente deben demostrar su compromiso por una mejora constante de las condiciones y del ambiente de trabajo.

La relación entre satisfacción laboral y compromiso no se caracteriza por un consenso en la literatura sobre el orden causal. La mayoría de la literatura identifica la existencia de la relación lineal estadísticamente significativa entre ambas variables (Akram et al., 2015). Los resultados de Rojas (2017) demuestran la correlación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional ( $r=0,470$ ) y la incidencia también de otras dimensiones como: significación de la tarea ( $r=0,297$ ), condiciones de trabajo ( $r=0,327$ ), y beneficios económicos ( $r=0,247$ ). Por su parte, autores como Yucel & Bektas (2012) demostraron que la antigüedad profesional presenta un efecto

moderador en la relación entre satisfacción laboral y compromiso con la organización.

Los profesores que presentan un mayor puntaje en esta variable, por lo general, tienen un mayor nivel de satisfacción laboral y compromiso. No obstante, este resultado no es conclusivo porque varía según los estudios. Por ejemplo, Guzmán & Ricaño (2006) determinaron que entre el compromiso no se relacionaba con la edad o el tiempo de ejercicio de la profesión.<sup>1</sup>

Según Pujol (2016), entre el compromiso organizativo y la satisfacción laboral existe relación. Cuando esa relación es positiva, hay una menor tasa de rotación y una mejora de la ciudadanía organizacional. Coincidiendo con algunos de estos resultados, Aslam, (2012) determinó que existía una relación positiva significativa ( $r = 0.427$ ,  $P < 0.01$ ) entre el compromiso y la satisfacción general con el trabajo. Kipkebut (2010) concluyó que ante un alto compromiso hay menos posibilidades de que los docentes abandonen la universidad. Igualmente, estos profesores tienden a presentar un mejor desempeño en su actividad docente y en la gestión y en el cumplimiento de las tareas porque las personas comprometidas son propensas a presentar mayor responsabilidad y lealtad (Fairuz et al., 2013).

No obstante, la relación del compromiso con otras variables también puede estar moderada por otros aspectos. La experiencia en el trabajo y las políticas de gestión que existen en las instituciones educativas no solo determinan un buen comportamiento de los componentes del compromiso, sino también predicen el resto de las variables que se correlacionan (Aslam, 2012; Kipkebut, 2010).

---

<sup>1</sup> El estudio determinó relación entre el compromiso normativo y afectivo (0,30), y entre el compromiso de continuidad y el normativo (0,29). Sin embargo, no se establece ninguna relación entre la edad o la antigüedad que muestre influencia sobre el compromiso de los docentes.

Por ejemplo, aunque el compromiso se correlaciona de forma directa con el desempeño docente (Chughtai, 2008; Folorunso, Adewale & Abodunde, 2014); también median otras estrategias como el fomento del nivel de implicación con cada una de las actividades. Los docentes suelen ir más allá en el cumplimiento de tareas educativas y en su desempeño laboral cuando existe un alto compromiso organizacional (Aslam, 2012; Nasiri, 2015). Debido a esta correlación con la ciudadanía organizacional, las estrategias para fomentar el nivel de implicación son muy positivas para lograr un mayor compromiso por parte de los docentes.

### **2.3.3. Satisfacción laboral**

La filiación del docente universitario se relaciona con la satisfacción laboral (Robbins, 2009). Además, resulta esperable que los profesores satisfechos muestren mejores resultados en su desempeño y se involucren con mayor frecuencia en las tareas o actividades de su institución educativa (Triadó et al., 2015). Un docente satisfecho también podría ser portador de mayores niveles de compromiso organizacional, inmiscuyéndose en una diversidad de actividades académicas adicionales a la docencia (García & Monguillansky, 2014).

Este involucramiento es una situación deseable para cualquier universidad, ya que propicia el incremento de su prestigio en el ámbito académico. Entre los principales aspectos que realzan la competitividad de las instituciones universitarias se ubica el talento y prestigio de los docentes, es decir, el funcionamiento de las instituciones depende de su claustro. Por lo tanto, identificar el nivel de satisfacción de los docentes y los aspectos que inciden en ese resultado es de vital importancia para entender otros comportamientos o estados de los profesores hacia su universidad. En

función de los resultados podrían diseñarse políticas de mejoramiento de las condiciones laborales y enfocadas la retención y mayor imbricación del personal.

La satisfacción laboral es un concepto que proviene del ámbito de gestión del talento humano y que se ha extendido hasta el contexto educativo por la importancia que revierte para el cumplimiento eficiente y efectivo de los procesos. Se trata de las actitudes que presenta un trabajador (en este caso docente) hacia su empleo, hacia factores específicos (el salario, las estrategias de promoción y evaluación, sus iguales, sus superiores y la remuneración) y hacia la vida de manera general (Frías, 2012). De ahí que la satisfacción laboral sea el conjunto de actitudes generales que los sujetos presentan hacia su trabajo. Estas actitudes pueden ser positivas (satisfacción) o negativas (insatisfecho).

Para Muñoz (1990), satisfacción laboral no se relaciona con actitudes, sino con el sentimiento positivo o agrado que experimentan los seres humanos ante su labor. En ello media el interés personal, las condiciones del empleo y la posibilidad de alcanzar bienestar a partir del equilibrio entre expectativas y compensaciones psico-socio-económicas. Siendo más específico, Michalos (2014) asocia el término con el grado en que a un sujeto le gusta lo que hace en el ámbito laboral. Para Fisher (2000) se trata de una respuesta afectiva (emocional) que se posee y exterioriza hacia el empleo en su totalidad.

Coincidiendo con esta visión psicológica, autores como Brief (1998) refieren que la satisfacción laboral es un estado interno de los individuos que resulta de una evaluación emocional o cognitiva de su experiencia laboral que se expresa a través del agrado o el desagrado. Desde esta perspectiva, puede reconocer que la

satisfacción depende de un proceso de evaluación subjetiva del trabajo que se realiza a partir de la consideración de aspectos globales o de diferentes aspectos.

Thompson y Phua (2012) proponen categorizar la satisfacción laboral a partir de dos categorías que son diferentes desde el punto de vista conceptual. La primera se denomina como satisfacción laboral afectiva donde solo se concibe a una sola dimensión que está relacionada con una respuesta positiva hacia el trabajo en su conjunto. Desde esta categoría la satisfacción laboral es un sentimiento global hacia el empleo.

Por otra parte, la segunda categoría se denomina satisfacción laboral cognitiva y se relaciona con una evaluación más racional de las condiciones de empleo. A través de esta categoría se hace un análisis de los atributos del trabajo y sus expectativas y en función de los resultados surgen actitudes hacia las actividades o las funciones laborales.

De acuerdo a la categorización de Thompson y Phua (2012), otros autores (Sánchez et al., 2014) conciben a la satisfacción laboral como un estado emocional y cognitivo que se encuentra sujeto a las expectativas de los sujetos y a las condiciones laborales. Los estados emocionales, así como la percepción sobre la organización, inciden en la conducta organizacional de los seres humanos. La satisfacción es consecuencia de la confrontación entre la dinámica real del empleo y las expectativas que presentaba el trabajador.

La insatisfacción se genera cuando los sujetos se perciben en desventaja respecto al resto de los miembros del ámbito laboral o consideran que las condiciones laborales no son las más adecuadas y son mejores en otras instituciones con el mismo objeto o misión social. Para Ucros, Sánchez & Cardeño (2016), la satisfacción es bienestar y



ese estado depende de la experimentación de deseos y anhelos cubiertos. Es por ello que se ha vinculado a la motivación porque hace referencia a un impulso o esfuerzo para satisfacer un deseo u objetivo.

De lo expuesto con anterioridad puede plantearse que la satisfacción laboral es un constructo que se ha definido desde diferentes puntos de vista, pero entre las propuestas destacan algunos elementos en común. Su alcance se relaciona con la obtención de un equilibrio entre las necesidades o expectativas de los individuos y el objeto o fines de su trabajo. Se trata de un estado emocional que resulta de una evaluación cognitiva o afectiva de las condiciones laborales ya sea en su totalidad o en función de aspectos particulares. De ahí que la insatisfacción laboral genere actitudes negativas hacia el trabajo que se pueden evidenciar a través de la falta de interés, incumplimiento de deberes laborales o ausencia de imbricación.

Al respecto, Robbins & Coulter (1996) representa la expresión de la insatisfacción laboral a partir de una actitud pasiva o activa como se muestra en la figura 5.



*Figura 5.* Consecuencias de la satisfacción o insatisfacción laboral

Fuente: Robbins & Coulter (1996)

- Salida o abandono: consecuencia de actitud negativa. Comportamiento dirigido a dejar la organización. Incluye buscar un nuevo empleo, además de la renuncia.
- Descuido: actitud negativa que tiende a materializarse a través de posturas poco involucradas con la institución. Se identifican los problemas, pero no se discuten o atienden. Bajo esta actitud, por lo general, aumentan los errores y el incumplimiento de actividades importantes para el funcionamiento de la institución.
- Voz o expresada: consecuencia de una actitud positiva. El trabajador asume un rol activo y constructivo en relación al mejoramiento de las condiciones. Por lo general, se realizan recomendaciones a favor de un mejor desempeño de la institución, se discuten los problemas y se trabaja en función de soluciones ya sea de forma individual o colectiva.
- Lealtad: consecuencia de una actitud positiva. Actitud optimista y favorable para la organización. Por ejemplo, los trabajadores se refieren de forma positiva hacia la institución, defienden el prestigio de esta y confían en que los procesos de la organización buscan y lograrán lo más adecuado.

En el caso de los miembros de la muestra de este estudio, es decir, los docentes universitarios, la comprensión de la satisfacción laboral debe considerar las siguientes perspectivas:

- Perspectiva personal: se concibe que la satisfacción depende de la propia labor que realizan los docentes y de su proyección para dar respuesta a las expectativas que presentan estos profesores como seres humanos y que se extiende hacia diferentes facetas de los sujetos.

- Perspectiva profesional: se otorga mayor importancia a las relaciones interpersonales como determinantes del nivel de satisfacción que presentan los docentes (Padrón, 1994).

Concentrados en aspectos más específicos, la propuesta de conceptualización de Sáenz & Lorenzo (1993) difiere de la anterior. Para estos autores, la satisfacción del profesorado universitario es una experiencia de desarrollo psicológico que resulta del alcance de niveles cada vez más altos de calidad en su labor, estrategias de incentivo y promoción, responsabilidad y autorrealización que conllevan al disfrute en el ámbito laboral. De conjunto con estos factores deben identificarse otros como la edad, la antigüedad en el puesto de trabajo y las condiciones socioeconómicas y familiares (Delgado, 2005). Algunas de estas variables no se considerarán en este estudio porque, principalmente, interesa la relación entre docente-institución.

La satisfacción laboral en el contexto educativo es el conjunto de positivas actitudes afectivas y profesionales que generan aspectos personales, pedagógicos e institucionales en dependencia de su ajuste con las expectativas de las docentes. Por ejemplo, en los análisis al respecto se deben considerar factores relacionados con la relación entre profesión y autorrealización, con las condiciones laborales y con las relaciones interpersonales dentro de este ámbito.

La satisfacción laboral no puede entenderse solo como la actitud del profesor ante su labor pedagógica, sino también hay que considerar que se encuentran insertados en una organización con condiciones y procedimientos administrativos que deben cumplir. Por ello, estas cuestiones son importantes para el estudio de la satisfacción laboral de los docentes universitarios. Los docentes deben obtener de su trabajo más que un salario. Deben existir los mecanismos adecuados para fomentar y orientar un

alto desempeño laboral individual y colectivo a fin de que su bienestar influya positivamente en la calidad del servicio de la institución.

La satisfacción laboral de los docentes es un concepto globalizador que imbrica actitudes personales con diferentes factores laborales. Ante un alto nivel de satisfacción destacarán las actitudes positivas hacia la labor, lo cual se traslada en beneficio del funcionamiento de la institución y del propio bienestar del docente. Caso contrario, la insatisfacción genera actitudes negativas, lo cual se materializa en un menor involucramiento y en desequilibrios emocionales del trabajador.

De un lado, la generación de estas actitudes se encuentra mediada por el propio contexto laboral, a partir de la implicación de los múltiples factores que de cierta manera determinan un estado de ánimo y actitudes en los profesores. Al unísono, también son determinantes aspectos personales y de satisfacción con la profesión académica en sí. En correspondencia con ello, los docentes proyectan actuaciones positivas o negativas ante determinadas actividades o espacios, así como ante la institución en su conjunto. En torno a estas conductas han surgido varias teorías de la motivación que permiten comprender cómo se desarrolla la satisfacción en el ámbito laboral.

### **Teorías de la satisfacción en el trabajo y de la motivación del trabajador**

A mediados de la década de 1960, Herzberg (2012) propuso la teoría de los dos factores donde se plantea que la satisfacción o insatisfacción laboral resultan fenómenos totalmente distintos y distanciados entre sí en la conducta profesional. La actitud positiva o negativa se relaciona con dos grupos de necesidades. El primer conjunto agrupa a las necesidades higiénicas que son aquellas que provienen del ambiente físico y psicológico del trabajo; mientras que el segundo grupo es el de las

necesidades de motivación. Dentro de este conjunto se agrupan aquellas necesidades relacionadas con el trabajo en sí.

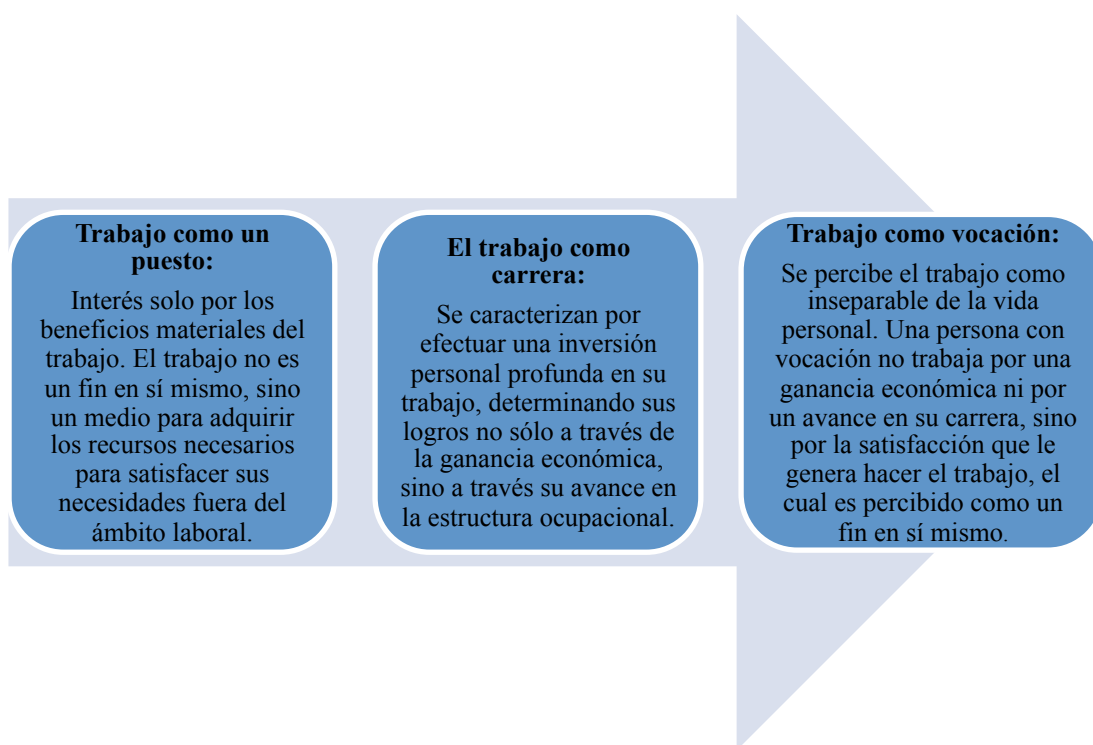
El modelo plantea que la satisfacción laboral es consecuencia de factores intrínsecos, es decir, de factores motivadores internos. Por el contrario, la insatisfacción laboral es producto de factores externos, es decir, de la no satisfacción de las necesidades presentes en el grupo de necesidades higiénicas descrito con anterioridad.

La teoría de los dos factores se asienta sobre la teoría de las necesidades de Maslow (1968). Debido a ello, la satisfacción se determina en función de atributos relacionados con la motivación por satisfacer necesidades o expectativas y en función del nivel en que se cubran se generan actitudes positivas o sentimientos favorables por la labor o la institución. Algunos de estos motivadores se relacionan con la creatividad, el logro o el reconocimiento, lo que significa que en la profesión académica, los docentes tienen estas motivaciones y buscan alcanzarlas. Así, estos motivadores generan satisfacción y la ausencia de factores higiénicos surgen insatisfacciones. Por ello, a través de un adecuado diseño de los puestos de trabajo, es decir, condiciones laborales en su totalidad, se incrementan las posibilidades de que los trabajadores presenten más altos niveles de satisfacción. Resultados empíricos en el contexto universitario han demostrado esta relación bifactorial, pues “los bajos salarios y malas condiciones de trabajo producen insatisfacción” (Rodríguez et al, 2011, p. 78).

Años más tarde a lo propuesto por Herzberg (2012) aparecieron otras teorías con un mayor enfoque sociológico, a partir de la preponderancia otorgada a aspectos más apegados a los atributos del trabajo para entender la satisfacción laboral. Esto significa que más allá de la satisfacción o no de las “necesidades higiénicas” pueden

existir trabajadores altamente satisfechos y con un alto grado de involucramiento porque sienten cubierta su necesidad de autorrealización.

El interés de esta propuesta sociológica es enfatizar en lo que el desempeño de una determinada situación laboral representa para el individuo. Al respecto se reconocen tres tipos de relaciones entre individuos y su trabajo, lo cual podría traducirse como el significado que la profesión académica tiene para los docentes (Figura 6).



*Figura 6.* Relaciones entre el trabajador y su empleo

Fuente: Wrzesniewski et al. (1997)

La relación ideal entre el trabajador y su empleo resulta de la imbricación entre los tres significados, para lo cual no debe existir la preponderancia de intereses de un tipo sobre otros. Lo ideal es que la labor docente sea el resultado de una inversión personal en la preparación que prevalezca la vocación y que se revise una remuneración económica que permita satisfacer necesidades fuera del ámbito educativo.

Otra de las propuestas sobre la satisfacción en el trabajo y la motivación es el modelo de las determinantes de la satisfacción en el trabajo propuesto por Porter y Lawler (1968). El énfasis se pone en la relación “expectativas-recompensas”, considerando las diversas facetas y elementos que caracterizan e intervienen en el desempeño profesional. Se parte de la premisa de que en función del equilibrio en esa relación se genera la satisfacción o insatisfacción. De ahí que las actitudes positivas o negativas dependen de la comparación entre la recompensa recibida efectivamente por el rendimiento en el trabajo y la que el individuo consideraba adecuada a cambio de éste. Cuando la recompensa no se ajusta o resulta inferior a las expectativas se alcanza el estado de insatisfacción. Ocurre lo contrario cuando la recompensa se percibe como adecuada o equiparable a lo que se esperaba.

El modelo de las determinantes de la satisfacción otorga relevancia a la percepción individual de la situación laboral. Es por ello que el término recompensa no se relaciona únicamente con la retribución salarial que reciben los trabajadores. En las expectativas sobre la remuneración se incluyen todos los aspectos, procedimientos y resultados que caracterizan a una determinada actividad laboral.

A diferencia de la centralidad en la relación “expectativas-recompensas” desde la teoría de la equidad de Adams (1965, citado en Rodríguez et al., 2011) se postula la importancia de las percepciones sobre la justicia. La motivación de esta perspectiva proviene de la lucha por lo que se considera verdaderamente justo. Por lo tanto, centra sus explicaciones en la relación entre los individuos y los grupos, y en las consecuencias que la desigualdad percibida genera a esa interacción. Los empleados realizan evaluaciones sobre la justicia a través de comparaciones entre sus insumos y sus contribuciones a la labor, respecto a otros sujetos dentro de la misma organización o respecto a puestos similares en otras instituciones.

La satisfacción laboral es importante para el alcance de objetivos personales y organizacionales y por ello las propuestas teóricas se han interesado por establecer los factores que determinan o no su alcance. Su estudio es un imperativo para lograr que en el funcionamiento de las instituciones persista un enfoque humanista donde se reconozca la importancia de condiciones y de estrategias adecuadas para generar reacciones y actitudes positivas entre los individuos. Su satisfacción no depende de exclusivos factores relacionados con la labor de enseñar en el caso de este estudio. También influyen los mecanismos de promoción de la investigación, la interacción entre los miembros de la institución, las reglas y políticas organizacionales, los mecanismos de incentivos y remuneración, por solo citar algunos ejemplos.

### **Factores determinantes**

Al respecto existe una diversidad de argumentos en la literatura, lo cual está dado por la propia globalidad del concepto satisfacción laboral. Por ejemplo, para Palma (2006) son siete los factores que determinan la satisfacción laboral y que conforman la escala de evaluación “Satisfacción Laboral”. En este instrumento se consideran a las condiciones físicas o materiales, a los beneficios laborales o remunerativos, a las políticas administrativas, a las relaciones sociales, al desarrollo personal, al desempeño de las tareas y a las relaciones con la autoridad (Tabla 3).



Tabla 3

*Factores determinantes de la satisfacción laboral*

<b>Factores</b>	<b>Interpretación</b>
Condiciones físicas y/o materiales	Es la apreciación sobre los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.
Beneficios laborales y/o remunerativos	Grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza.
Políticas administrativas	Grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador.
Relaciones sociales	Grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quienes se comparten las actividades laborales cotidianas.
Desarrollo personal	Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas para su autorrealización.
Desempeño de tareas	Valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en la que labora.
Relación con la autoridad	Se trata de la apreciación valorativa que realiza el trabajador respecto a su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas.

Fuente: Palma (2006)

En el ámbito educativo son varios los factores que inciden en la satisfacción laboral de los docentes. Según Marchesi (2012), los más influyentes se relacionan con las condiciones de trabajo en cuanto a las propias características materiales y estructurales de la institución, los incentivos económicos, la posibilidad de ascenso y reconocimiento. Aspectos personales también median y entre ellos puede reconocerse a la vocación del profesor y a su autorrealización en cuanto a su profesión.

De acuerdo con Robbins y Coulter (2010), los factores pueden agruparse en relación al cumplimiento de la tarea, las estrategias de incentivo y remuneración, las condiciones de trabajo y las relaciones interpersonales. Las condiciones materiales

son importantes porque los docentes sienten comodidad al realizar su trabajo. Serán más proactivos a cumplir con las tareas o actividades asignadas cuando se poseen los recursos necesarios para ello. El sistema de pago o reconocimiento es otro de los elementos de labor porque de forma constante se realizan evaluaciones sobre su equidad y relación con las expectativas. La interacción entre los docentes es fundamental para que muestren actitudes positivas hacia su institución. Cuando existe preferencia por el trabajo en equipo, la ayuda mutua y un buen ambiente de trabajo, es más probable que los profesores se sientan más satisfechos con su labor.

Así, resulta razonable pensar que una misma persona pueda estar satisfecha con el ejercicio de sus tareas actuales (usualmente denominado satisfacción intrínseca del trabajo), pero no con la remuneración que por ello recibe. Igualmente razonable es pensar que esa misma persona, y aun cuando se sienta disconforme con la remuneración actual recibida, se encuentre satisfecha con su trabajo de manera general (Sánchez, 2009).

Otros estudios (Judge & Larsen, 2001; Judge et al., 2003) se han centrado en la personalidad como un factor que incide en la satisfacción laboral. De esta forma se otorga importancia a los aspectos o fuentes disposicionales, lo que significa que los sujetos pueden estar más positiva o negativamente dispuestos a experimentar satisfacción (de acuerdo a rasgos de su personalidad).

Si se considera a la satisfacción desde un enfoque pluridimensional, la satisfacción de los docentes se encuentra mediada por las propias particularidades de esta relación laboral y por su propia personalidad (Brüggemann, 2001). La personalidad está determinada, a su vez, por la interacción con el medio. En este intercambio, las personas ejecutan procesos de ajuste y adaptación individual y social.

La satisfacción es consecuencia de la propia laboral que realizan los sujetos y de las aspiraciones personales que presentan. Debe existir un equilibrio en la satisfacción de ambos aspectos para que los docentes se sientan motivados a cumplir con eficiencia y efectividad su labor. Las relaciones interpersonales también influyen en el logro de ese equilibrio y en la determinación de la satisfacción/insatisfacción del individuo. La presencia de un ambiente de trabajo inadecuado y hostil conlleva a que se afecte el bienestar de los sujetos y que decaiga su disposición por la tarea (Caballero, 2002).

La revisión de estas distintas fuentes con potencial predictivo y explicativo de la personalidad corrobora la multiplicidad de propuestas y visiones que existen al respecto. Aunque las investigaciones actuales complementan los resultados precedentes, el debate sobre la relación individuo-entorno laboral no queda resuelto en relación al nivel de satisfacción. Las conclusiones más llamativas al respecto señalan que al momento de su evaluación no se otorgue mayor privilegio a unos factores que a otros.

Por lo tanto, puede plantearse que la satisfacción o insatisfacción laboral en los docentes universitarios se encuentra relacionada con factores personales, relacionados con la tarea o externos a ella. Cada uno de estos aspectos posee demostración empírica, validando de esta manera la relación entre actitudes negativas o positivas con otros aspectos mediadores del funcionamiento de la profesión académica.

### **Satisfacción laboral de los docentes universitarios**

Como ya se ha planteado, hay evidencia empírica sobre la relación existente entre la satisfacción laboral y otras variables relacionadas con actitudes (involucramiento o

compromiso) hacia el trabajo o con resultados (desempeño, participación). Sin embargo, las investigaciones al respecto no se han mantenido estáticas. En un primer momento (mediados del siglo XX), los estudios centrados en cuestiones laborales aumentaron. Luego de un impasse, las miradas sobre la satisfacción laboral se relacionaron con el impacto en la salud o el bienestar ocupacional (Atalaya, 1999; Thompson & Phua, 2012).

Más allá de que este constructo implica mediaciones afectivas y cognitivas representa una actitud que incide sobre el desenvolvimiento de los individuos en un espacio laboral determinado. Su medición se ha relacionado con instrumentos que evalúan actitudes y que resultan en una medida cuantitativa de la satisfacción laboral. Según Thompson & Phua (2012), los estudios, por lo general, centrados en la satisfacción laboral, ya sea como variable independiente o dependiente, también consideran a otros factores intervinientes.

Por ejemplo, Atalaya (1999) determinó que el trabajo intelectual estimulante, las estrategias de recompensa e incentivo, así como las condiciones de trabajo son los constructos que inciden en la presencia de la satisfacción o insatisfacción laboral. Para Schultz (2010) no son estos los únicos aspectos mediadores. Otros factores que no se relacionan directamente con la dinámica del ambiente laboral también repercuten. Entre ellos puede mencionarse a la estabilidad emocional de los sujetos, así como su edad o la antigüedad. Delgado (2005) encontró que a mayor número de años de experiencia, la significación estadística de su relación con la satisfacción tiende a ser negativa. Los docentes con mayor tiempo en el desempeño de esta profesión experimentan menor satisfacción laboral.

Este comportamiento de la satisfacción en función del tiempo se asocia con un cambio en las expectativas de los sujetos. Según Clark & Oswald (1996), las personas tienden a poseer expectativas superiores respecto a su trabajo en el período inicial e intermedio de su labor. A medida que se desarrolla la relación laboral, incrementan las posibilidades de que estas aspiraciones se perciban como incumplidas y que determinados atributos del trabajo se asuman como más negativos. Este proceso conllevaría a un descenso de la satisfacción a medida que transcurre el tiempo.

El uso de técnicas estadísticas de análisis multivariado ha permitido conocer la correlación de un conjunto de variables personales y relativas a las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral. Los resultados indican que no existe una relación significativa entre la satisfacción y los mecanismos de acceso a cargos docentes, percepción de justicia dentro del sistema y perspectivas de movilidad ascendente (Pujol, 2016). Por el contrario, la correlación es más fuerte con aquellos atributos de la jerarquía del cargo (Pujol, 2016).

Pero al respecto, los resultados no son concluyentes. Otros estudio han validado el influjo de las variables que en el estudio de Pujol (2016) no son muy influyentes en una buena satisfacción laboral. El ambiente laboral, el reconocimiento docente y la supervisión son variables predictoras, de manera significativa, de actitudes positivas entre docentes (Barba, 2011).

Los docentes satisfechos presentan una actitud positiva hacia el trabajo que desempeñan y hacia su institución. Por lo general, tienden a estar más identificados, se muestran más colaboradores y cooperan con sus compañeros. Estos docentes se encuentran en constante búsqueda de soluciones, participan en actividades que no le

son asignadas de forma directa y contribuyen a aumentar el prestigio de su universidad. Su actuación no se basa solo en intereses personales, sino que existe disposición por mejorar los procesos de la institución. Los docentes satisfechos respetan las normas de la universidad y tienen sentido de pertenencia (Sandoval, 2007).

Salazar (2001) señala que el reconocimiento de la labor es muy influyente en el nivel de satisfacción que presentan los docentes. No obstante, en su estudio Delgado (2005) no concordó con este resultado, pues no encontró relación entre estas dos variables.

En cuanto a la equidad en el trato laboral, otros estudios han corroborado que la percepción que presentan los docentes al respecto es muy determinante para su satisfacción (Salazar, 2001). La calidad del trato que reciben en relación al de sus compañeros conlleva a que se incrementen o disminuyan las actitudes positivas. Además, si no se perciben acciones equitativas en otros aspectos se afecta la motivación. Por ejemplo, cuando el salario no corresponde con las expectativas o cuando su valor se compara con el que reciben otros compañeros se genera percepción de inequidad (Salazar, 2001; Delgado, 2005). Esto conlleva a que los docentes se sientan insatisfechos.

### **Síntesis y conclusiones**

A partir de los referentes teóricos que fundamentan el tema de estudio, se valida que los modelos educativos actuales realzan el papel de la educación superior en función de las exigencias de la sociedad. Las premisas de la práctica docente han sido reorientadas. Si con anterioridad la tradición pedagógica disponía que los docentes debían desenvolverse en tres ámbitos: el disciplinar, el educativo general y el

organizacional; en estos tiempos, el rol docente aparece fragmentado. El profesor es portador de una nueva identidad marcada por la relevancia asignada a la investigación y a la adaptación ante cierta primacía de valores gerenciales.

La profesión docente se distingue por la vinculación de dos dimensiones contextuales. Por un lado, el docente cumple con una labor académica y pedagógica. Del otro, el profesor es un trabajador de una institución que debe ajustarse a las reglas y a las normas vigentes. Por lo tanto, una institución universitaria requiere de la filiación de su personal para cumplir su misión. Lograrlo implica una coordinación y aplicación adecuada de los mecanismos de gestión, regulación y motivación de sus miembros.

El enfoque humanista debe prevalecer en la gestión docente que realizan las universidades y de la efectividad de su puesta en práctica depende la imbricación afectiva de los profesores con su ámbito institucional. Sin embargo, la revisión bibliográfica permite concluir que la presencia y la participación de los docentes en contextos educativos se relaciona con una diversidad de aspectos y también se encuentra sujeta a las condiciones presentes en estos espacios. En consecuencia con lo planteado desde la literatura, para esta investigación se asume que para determinar los factores que intervienen en la imbricación de un trabajador con su contexto es necesario determinar la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes, así como cuestiones relativas a su identidad.

La identidad cumple una función orientadora de las actuaciones de los individuos en un contexto determinado como el ámbito académico. Por ello, no puede analizarse solo como resultado unilateral de una construcción individual. Su proceso de construcción inicia en lo personal a partir de percepciones sobre la historia del

docente y de sus particularidades. Finalmente, se configura a través de un proceso de construcción colectiva en dependencia del contexto. La identidad docente no es una cuestión o un constructo dado e invariable, sino más bien un producto de interacciones y acomodamientos en relación a circunstancias que permiten una modelación de lo que es y lo que debiese ser.

El compromiso organizacional, por su parte, tiene repercusiones en el desempeño laboral y en el nivel de apego que las personas desarrollan por la organización donde trabajan (Arias, 2001), así como en las actitudes de los trabajadores. De acuerdo con la revisión bibliografía y la evolución de enfoques sobre el compromiso organizacional, para el estudio se asume la perspectiva multidimensional. Por lo tanto, el compromiso de los docentes universitarios se entiende como un estado psicológico que se encuentra mediado por diferentes factores o componentes y que conduce a una actuación o a varias actuaciones dentro de la organización.

En la literatura se reconoce que el compromiso se relaciona con el nivel de participación e involucramiento de los docentes con su universidad. Por lo tanto, se considera para este estudio como un predictor del nivel de filiación, debido a que su componente afectivo, principalmente, se relaciona con el apego y la imbricación que desarrolla un profesional por su ámbito laboral.

De acuerdo a estudios precedentes, también resulta esperable que los profesores satisfechos muestren mejores resultados en su desempeño y se involucren con mayor frecuencia en las tareas o actividades de su institución educativa. Un docente satisfecho puede ser portador de mayores niveles de compromiso organizacional, inmiscuyéndose en una diversidad de actividades académicas adicionales a la docencia.



Para el actual estudio se tiene en cuenta que la satisfacción laboral es un constructo que se ha definido desde diferentes puntos de vista, pero entre las propuestas destacan algunos elementos en común. Su alcance se relaciona con la obtención de un equilibrio entre las necesidades o expectativas de los individuos y el objeto o fines de su trabajo. Se trata de un estado emocional que resulta de una evaluación cognitiva o afectiva de las condiciones laborales ya sea en su totalidad o en función de aspectos particulares. La insatisfacción laboral genera actitudes negativas hacia el trabajo que se pueden evidenciar a través de la falta de interés, incumplimiento de deberes laborales o ausencia de imbricación, es decir, bajos niveles de filiación.

La filiación y el resto de variables ampliadas para este estudio (identidad, satisfacción y compromiso) no se dan unilateralmente, sino en relación a cuestiones personales, funciones (investigación, docencia, gestión) o la tensión entre la identificación disciplinar y la filiación con la universidad. Un desequilibrio entre la gestión gerencial o la basada en valores, entre la universidad y otras formas de gestión genera dinámicas que impactan en el rol del docente y en su involucramiento con la institución y sus procesos.

De acuerdo a lo expuesto, se concluye que en el nivel de filiación docente median aspectos intrínsecos y extrínsecos. Los primeros proceden del propio sujeto y se encuentra bajo su dominio, por ejemplo, factores afectivos-emocionales e intelectuales; mientras que los segundos se refieren a las condiciones concretas de trabajo (incentivos, salarios o estrategias de promoción, entre otros). Cada uno de los factores distintivos del proceso de gestión determina el desarrollo, desenvolvimiento y supervisión del ejercicio académico en un determinado contexto o ámbito organizacional.



# **RESULTADOS**

## Preámbulo

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos al realizar las entrevistas semiestructuradas y aplicar el cuestionario elaborado, con el fin de obtener información sobre los factores que afectan el nivel de filiación de los docentes universitarios y cómo se comporta esto según se trata de una universidad pública o privada. Los resultados obtenidos con el instrumento, se exponen en tablas y gráficos y se realiza además un análisis cualitativo de las opiniones, motivaciones y percepciones de los docentes entrevistados, citando algunas de las respuestas obtenidas.

### 3.1 Características generales de los profesores

En esta investigación se incluyeron 224 profesores universitarios a tiempo completo, de los cuales, el 51,9% pertenecía a una universidad públicas y el resto, a una privada.

Tabla 4

*Distribución de la población según género*

<b>Género</b>	<b>Universidad pública</b>		<b>Universidad privada</b>		<b>Total</b>	
	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Masculino	53	45,7	39	36,1	92	41,1
Femenino	63	54,3	69	63,9	132	58,9
<b>Total</b>	<b>116</b>	<b>100,0</b>	<b>108</b>	<b>100,0</b>	<b>224</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Instrumento de recolección de datos  
Elaborado por: Correa (2019)

En la tabla 4 se observa que, tanto en la institución pública como privada, predominó el género femenino (54,3% en universidad pública y 63,9% en universidad privada).

Tabla 5

*Distribución de la población según edad*

<b>Edad (años)</b>	<b>Universidad pública</b>		<b>Universidad privada</b>		<b>Total</b>	
	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<30	3	2,6	3	2,8	6	2,7
31-40	14	12,1	37	34,3	51	22,8
41-50	71	61,2	41	38,0	112	50,0
51-60	24	20,7	24	22,2	48	21,4
≥61	4	3,4	3	2,8	7	3,1
<b>Total</b>	<b>116</b>	<b>100,0</b>	<b>108</b>	<b>100,0</b>	<b>224</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Instrumento de recolección de datos

Elaborado por: Correa (2019)

En cuanto a la edad, el 50% de la población total se encontraba entre los 41 y 50 años de edad (61,2% en universidad pública y 38% en privada). El grupo de edad menos frecuente fue el de los menores de 30 años (2,7%), seguido por los mayores de 61 años (3,1%). Ver tabla 5.

## 3.2 Nivel de filiación

### 3.2.1 Identificación con su profesión

Tabla 6

*Nivel de identificación con su profesión*

	<b>Totalmen te de acuerdo</b>	<b>Bastante de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	<b>Desacuer do</b>	<b>Completam ente en desacuerdo</b>
Considera que la docencia es una parte importante de su vida y, “ser profesor” le define como profesional.	35 (15,6)	79 (35,3)	39 (17,4)	25 (11,2)	32 (14,3)	14 (6,3)
Podría decir que siente un particular gusto por el aprendizaje, el estudio, la investigación.	39 (17,4)	86 (38,4)	46 (20,5)	11 (4,9)	25 (11,2)	17 (7,6)
El trabajo en la Universidad, más que una obligación, le resulta atractivo, ya que es un lugar para continuar aprendiendo.	44 (19,6)	111 (49,6)	39 (17,4)	8 (3,6)	15 (6,7)	7 (3,1)
En relación al ejercicio de la docencia, las tareas investigativas y de gestión, le parecen más atractivas, debido a la flexibilidad de horarios y por no establecer	44 (19,6)	115 (51,3)	32 (14,3)	7 (3,1)	16 (7,1)	10 (4,5)

cánones de comportamiento.

Con el paso de los años se siente más libre en el aula, sin la presión de tener que proyectar una imagen de seguridad y autoridad frente a los estudiantes.

48 (21,4)    109 (48,7)    42 (18,8)    7 (3,1)    12 (5,4)    6 (2,7)

El profesor universitario cumple una función orientadora, mediadora del conocimiento, que se complementa con la participación del estudiante.

37 (16,5)    110 (49,1)    49 (21,9)    16 (7,1)    9 (4,0)    3 (1,3)

El profesorado universitario existe para descubrir y compartir conocimiento y, tiene independencia académica.

39 (17,4)    111 (49,6)    38 (17,0)    14 (6,3)    18 (8,0)    4 (1,8)

El docente universitario tiene entre sus obligaciones la formación de valores, actitudes, conductas, transmitir la herencia cultural de las sociedades, formar en las disciplinas y

34 (15,2)    119 (53,1)    32 (14,3)    6 (2,7)    20 (8,9)    13 (5,8)

transmitir  
los adelantos  
de las  
mismas.

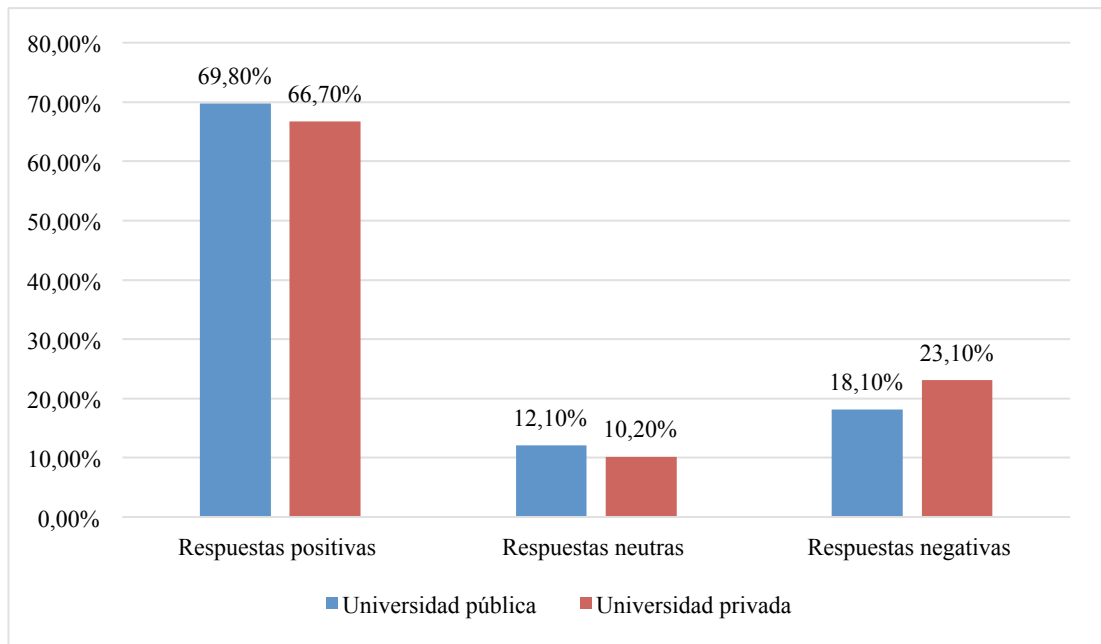
No es  
necesario  
que un  
profesor  
universitario  
haya  
experimenta  
do un  
desarrollo  
armónico en  
todos los  
aspectos de  
la vida, en lo  
personal, en  
lo familiar,  
en lo social,  
en lo  
disciplinar y  
en lo laboral,  
ya que su  
función no  
es ser  
modelo, sino  
transmitir  
conocimient  
os

8 (3,6)	19 (8,5)	10 (4,5)	83 (37,1)	80 (35,7)	24 (10,7)
---------	----------	----------	-----------	-----------	-----------

---

Fuente: Instrumento de recolección de datos  
Elaborado por: Correa (2019)

En la tabla 6 se muestra el resumen de las respuestas que evaluaban el grado de identificación en los profesores analizados. Se obtuvo que, la mayoría de las respuestas eran positivas, para todas las preguntas, lo que indica que el grado de identificación con su profesión, es elevado en la totalidad de los trabajadores. En los gráficos 1-9 se analiza cada una de estas preguntas por separado, de forma comparativa entre profesores de la universidad pública y privada.



**Gráfico 1.** ¿Considera que la docencia es una parte importante de su vida y, “ser profesor” le define como profesional?

Fuente: Instrumento de recolección de datos

Elaborado por: Correa (2019)

En el gráfico 1 se observa que el 69,8 % de los profesores de la universidad pública y el 66,7 % de los de la universidad privada dieron respuestas afirmativas al hecho de que “ser profesor” lo define como persona y profesional, lo que indica que, en ambos grupos de profesores, la mayoría se siente identificado con su profesión.



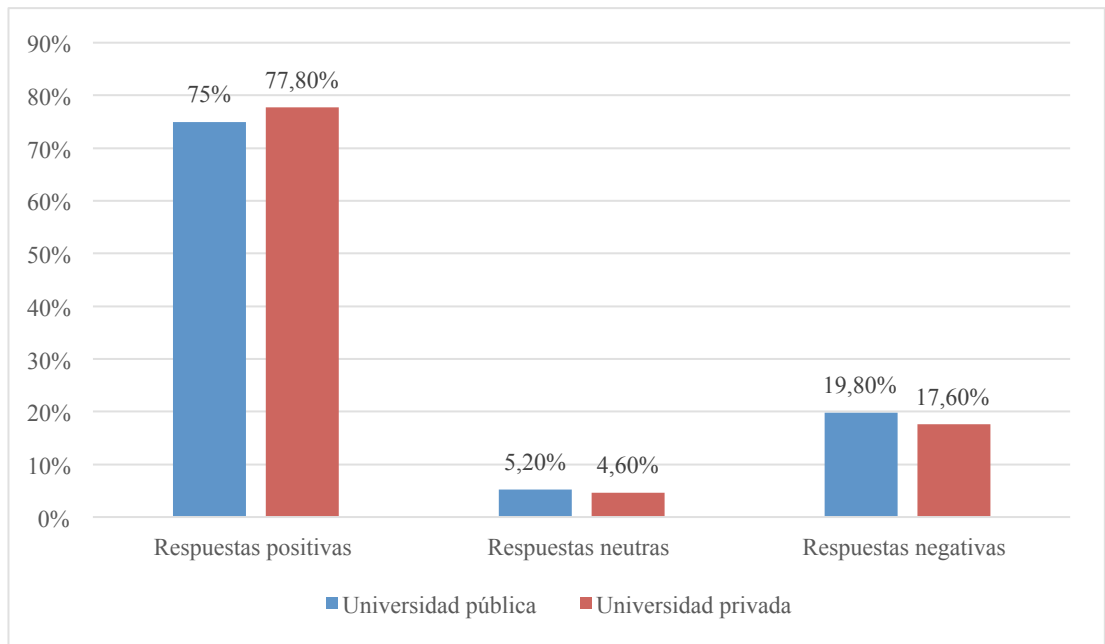


Gráfico 2. Podría decir que siente un particular gusto por el aprendizaje, el estudio, la investigación

Fuente: Instrumento de recolección de datos

Elaborado por: Correa (2019)

En cuanto al gusto por el aprendizaje y la investigación, también se obtuvo un predominio de respuestas positivas, muy similar en ambos grupos de trabajadores (75% % universidad pública y 77,8 % universidad privada), lo que significa que en ambos tipos de universidad, los docentes se sienten a gusto investigando (Ver gráfico 2).

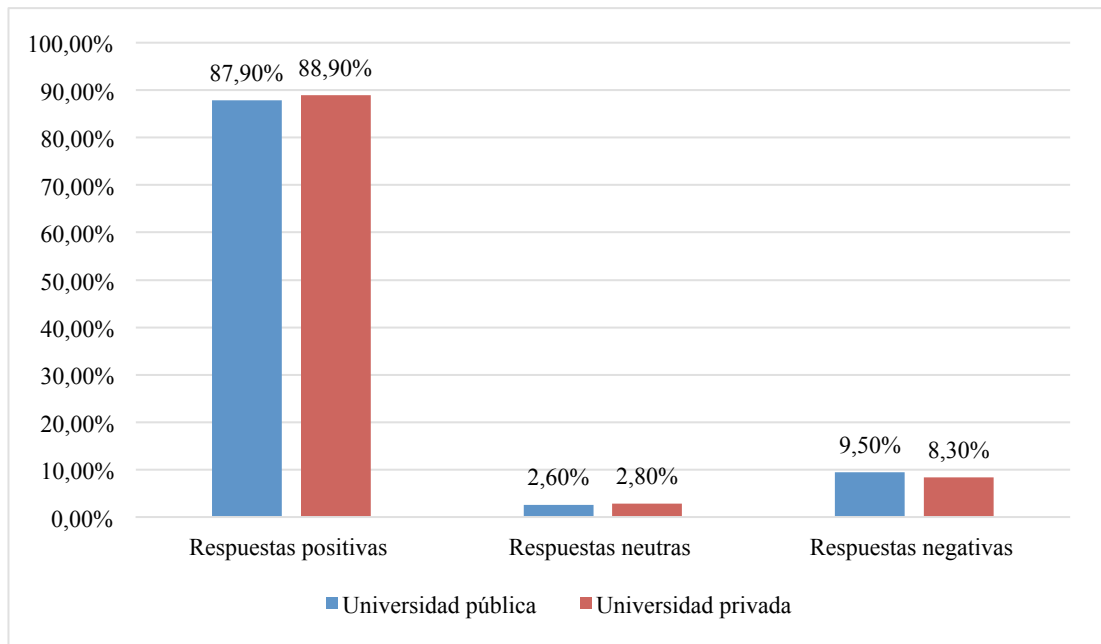


Gráfico 3. El trabajo en la Universidad, más que una obligación, le resulta atractivo, ya que es un lugar para continuar aprendiendo

Fuente: Instrumento de recolección de datos

Elaborado por: Correa (2019)

Sobre si consideraban el trabajo como atractivo y como una oportunidad de aprendizaje, también predominaron las respuestas positivas para ambos grupos de profesores (87,9 % para universidad pública y 88,9 % para universidad privada), lo que indica que los docentes en su mayoría se sienten atraídos y no lo ven solamente como una obligación. Ver gráfico 3.

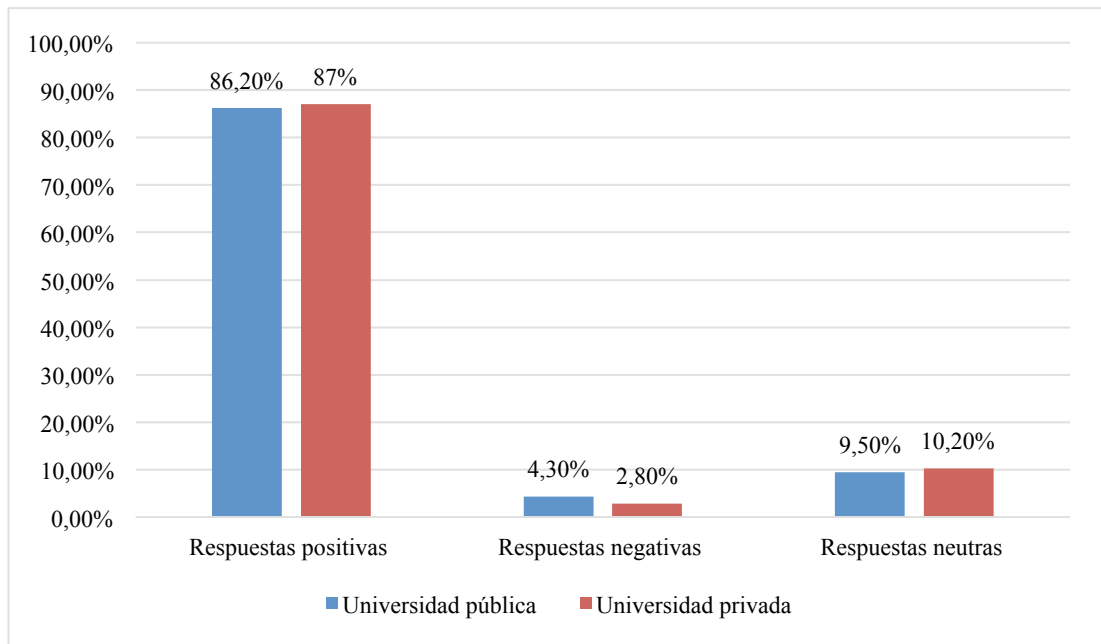


Gráfico 4. En relación al ejercicio de la docencia, las tareas investigativas y de gestión, le parecen más atractivas, debido a la flexibilidad de horarios y por no establecer cánones de comportamiento

Fuente: Instrumento de recolección de datos

Elaborado por: Correa (2019)

El 86,2 % de los profesores de la universidad pública y el 87 % de los de la universidad privada, consideraban que la flexibilidad de tiempo para las tareas investigativas les parecía atractiva, lo que indica que, los docentes aprecian tener tiempo para investigar (Ver gráfico 4).

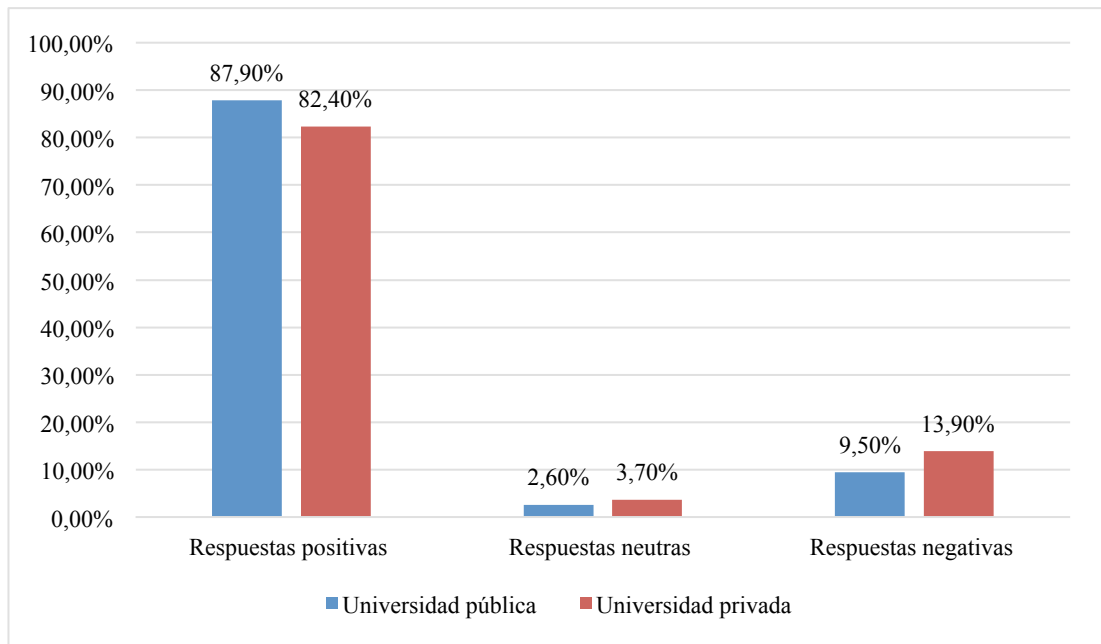


Gráfico 5. Con el paso de los años se siente más libre en el aula, sin la presión de tener que proyectar una imagen de seguridad y autoridad frente a los estudiantes

Fuente: Instrumento de recolección de datos

Elaborado por: Correa (2019)

Sobre la sensación de libertad en el aula, como resultado del paso de los años y la ganancia de experiencia, se obtuvo también una mayoría de respuestas positivas (87,9 % universidad pública y 82,4 % universidad privada). Esta es la pregunta que más porcentaje de respuestas positivas alcanzó en este grupo de preguntas, lo que indica que los docentes han ganado en libertad y seguridad con los años de experiencia (Ver gráfico 5).

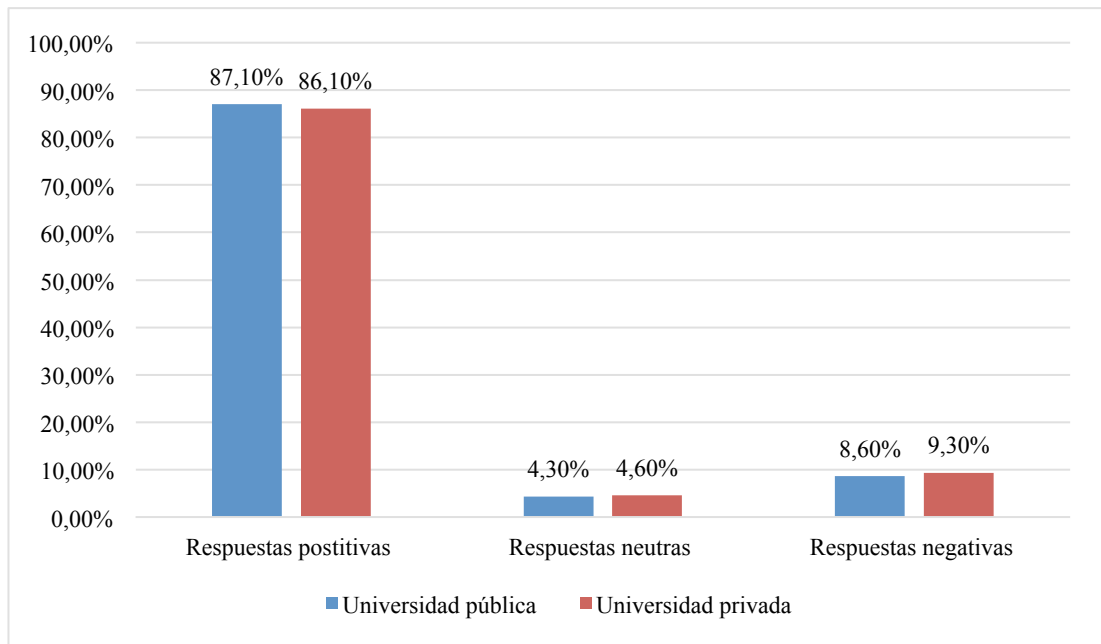


Gráfico 6. El profesor universitario cumple una función orientadora, mediadora del conocimiento, que se complementa con la participación del estudiante

Fuente: Instrumento de recolección de datos

Elaborado por: Correa (2019)

La mayoría de los docentes estuvieron de acuerdo en que su función era orientadora, y que se complementaba de forma importante con la mediación del alumno. Las respuestas positivas en los profesores de la universidad pública fueron el 87,1 % y entre los profesores de la universidad privada, conformaron el 86,1 %, lo que indica que los docentes, en su mayoría, comparten la idea de orientar y favorecer la participación de los estudiantes (Ver gráfico 6).

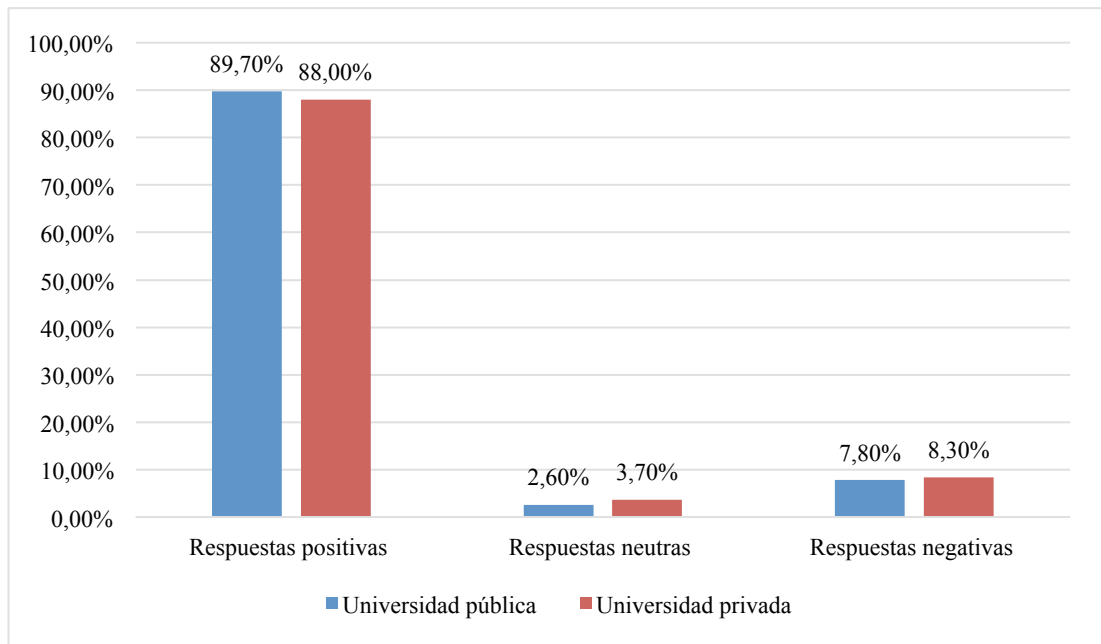


Gráfico 7. El profesorado universitario existe para descubrir y compartir conocimiento y, tiene independencia académica

Fuente: Instrumento de recolección de datos

Elaborado por: Correa (2019)

En cuanto a la independencia académica de los profesores universitarios, la mayoría de los encuestados manifestó respuestas positivas (89,7 % de universidad pública y 88 % de universidad privada), lo que indica que los docentes aprecian su independencia académica (Ver gráfico 7).

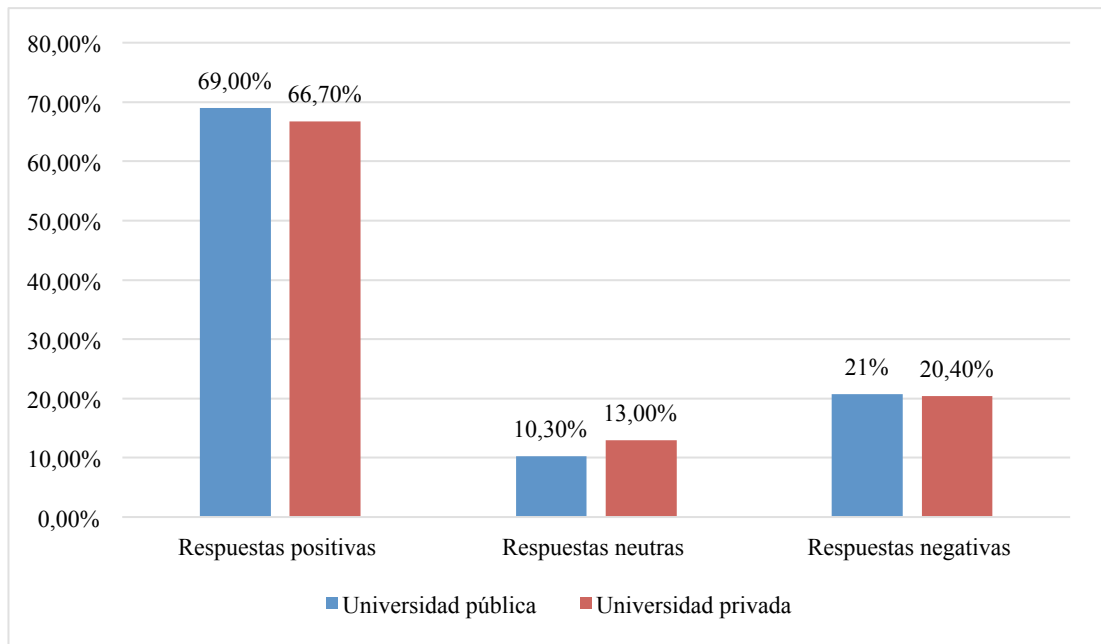


Gráfico 8. El docente universitario tiene entre sus obligaciones la formación de valores, actitudes, conductas, transmitir la herencia cultural de las sociedades, formar en las disciplinas y transmitir los adelantos de las mismas

Fuente: Instrumento de recolección de datos  
Elaborado por: Correa (2019)

La obligación de formar valores y transmitir la herencia cultural de la sociedad, fue considerada de forma positiva por el 69 % de los profesores de la universidad pública y por el 66,7 % de la universidad privada, lo que pone de manifiesto la importancia que estos docentes le otorgan a la formación de valores (Ver gráfico 8).

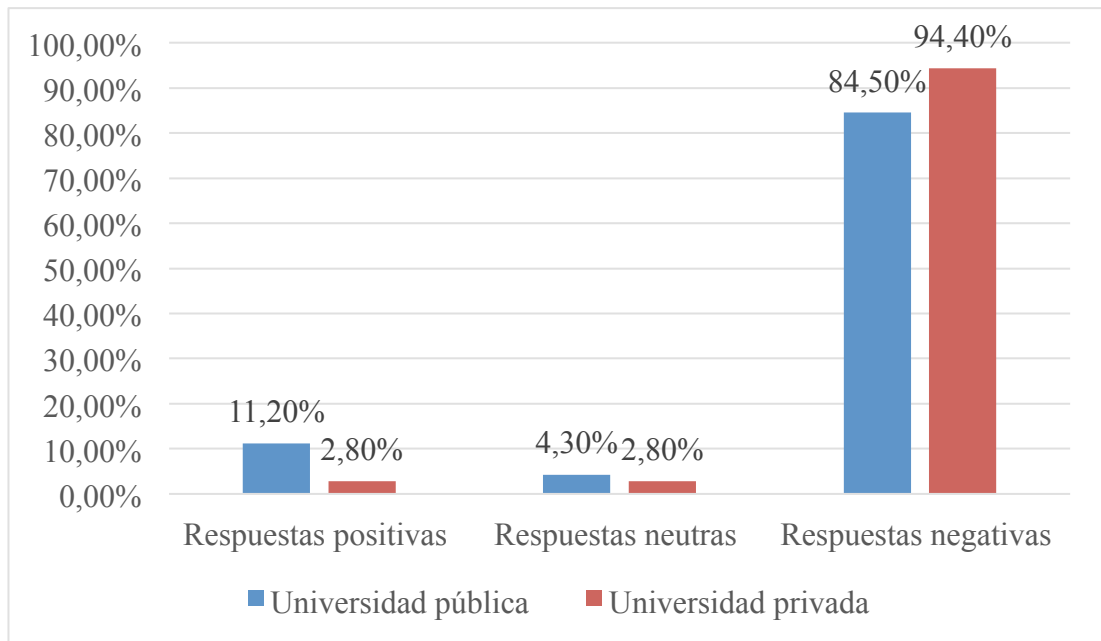


Gráfico 9. No es necesario que un profesor universitario haya experimentado un desarrollo armónico en todos los aspectos de la vida, en lo personal, en lo familiar, en lo social, en lo disciplinar y en lo laboral, ya que su función no es ser modelo, sino transmitir conocimientos

Fuente: Instrumento de recolección de datos

Elaborado por: Correa (2019)

La mayoría de las respuestas ante esta pregunta fueron negativas, lo que indica que los profesores no estaban de acuerdo en que no sea necesario el desarrollo vital armónico para poder desempeñar su trabajo. Las respuestas negativas fueron el 84,5 % para los profesores de la universidad pública y el 94,9 % para los profesores de la universidad privada, lo que hace más evidente este desacuerdo entre los profesores de la universidad privada (Ver gráfico 9).



### 3.2.2 Compromiso

Tabla 7

*Nivel de compromiso de los docentes con su trabajo*

	<b>Totalmente de acuerdo</b>	<b>Bastante de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	<b>Desacuerdo</b>	<b>Completamente en desacuerdo</b>
Durante su ejercicio docente, lo más importante es el método docente, imparte sus clases con estricto apego a la docencia; o se basa un poco más en su experiencia y conocimientos adquiridos.	47 (21,0)	114 (50,9)	33 (14,7)	10 (4,5)	14 (6,3)	6 (2,7)
La docencia universitaria debe seguir un modelo centrado en la especialización de los conocimientos, priorizando el rigor académico en todas sus actividades.	41 (18,3)	111 (49,6)	48 (21,4)	8 (3,6)	12 (5,4)	4 (1,8)
Como profesor universitario, su tarea es desarrollar en los estudiantes las habilidades que les permitan operar de manera eficaz en la sociedad.	43 (19,2)	115 (51,3)	42 (18,8)	6 (2,7)	12 (5,4)	6 (2,7)
En ocasiones, acude al trabajo por cumplir porque forma parte de sus obligaciones, pero se limita solamente a cumplir con el horario establecido y su contenido de trabajo específico, sin involucrarse en	8 (3,6)	0 (0,0)	16 (7,1)	40 (17,9)	96 (42,9)	64 (28,6)

otras actividades  
que no son de  
cumplimiento  
obligatorio.

Fuente: Instrumento de recolección de datos  
Elaborado por: Correa (2019)

El nivel de compromiso de los profesores encuestados fue elevado de forma general. La mayoría de las respuestas obtenidas fueron positivas, lo que indica que, además de un alto grado de identidad, los docentes encuestados mostraban un alto grado de compromiso con su profesión (Ver tabla 7). En los gráficos 10-13 se analizan estas respuestas de forma comparativa, según el tipo de universidad.

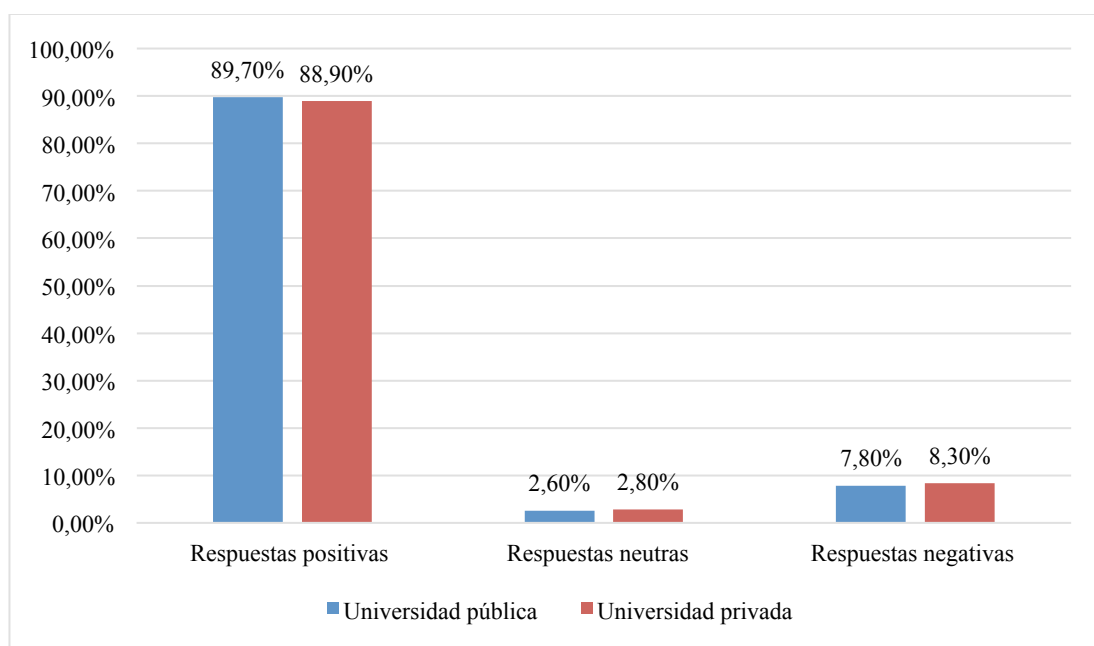


Gráfico 10. Durante su ejercicio docente, lo más importante es el método docente, imparte sus clases con estricto apego a la docencia; o se basa un poco más en su experiencia y conocimientos adquiridos.

Fuente: Instrumento de recolección de datos  
Elaborado por: Correa (2019).

El respeto al método docente, obtuvo respuestas positivas en el 89,7 % de los profesores de la universidad pública y en el 88,9 % de la universidad privada. Esto

indica que los profesores son bastante consecuentes con el cumplimiento de los reglamentos y mantienen la forma tradicional de enseñanza. (Ver gráfico 10).

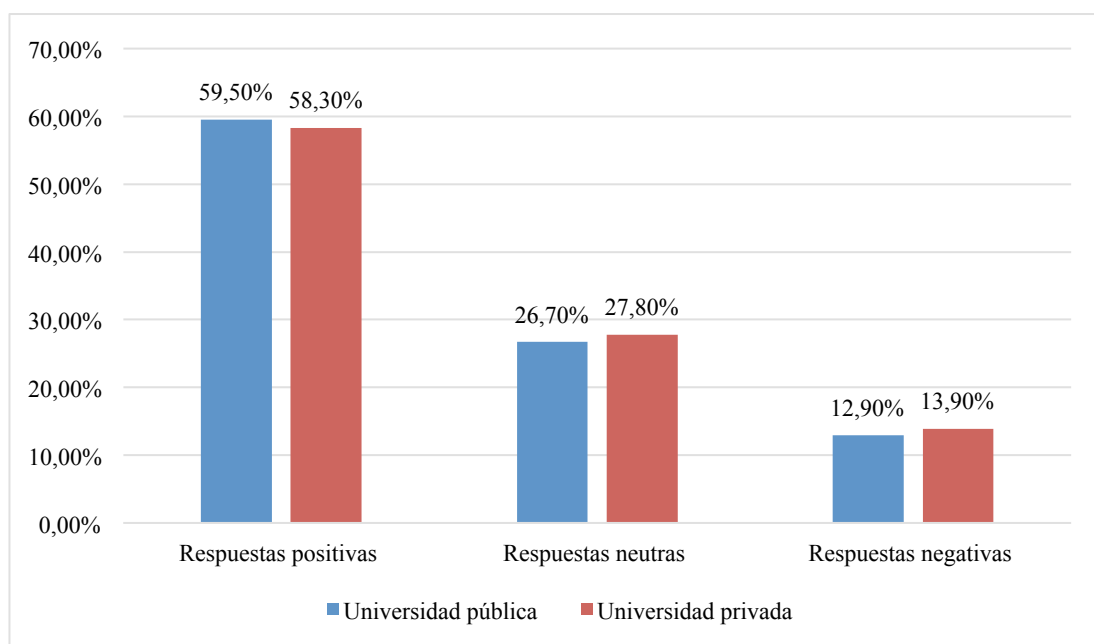


Gráfico 11. La docencia universitaria debe seguir un modelo centrado en la especialización de los conocimientos, priorizando el rigor académico en todas sus actividades

Fuente: Instrumento de recolección de datos  
Elaborado por: Correa (2019)

De igual manera, el rigor académico y el modelo centrado en la especialización, fueron considerados de forma positiva por los profesores de ambas universidades, sin embargo, el porcentaje de respuestas positivas fue ligeramente menor entre los profesores de la universidad privada (58,3 %) en comparación a los de la universidad pública (59,5 %) (Ver gráfico 11).

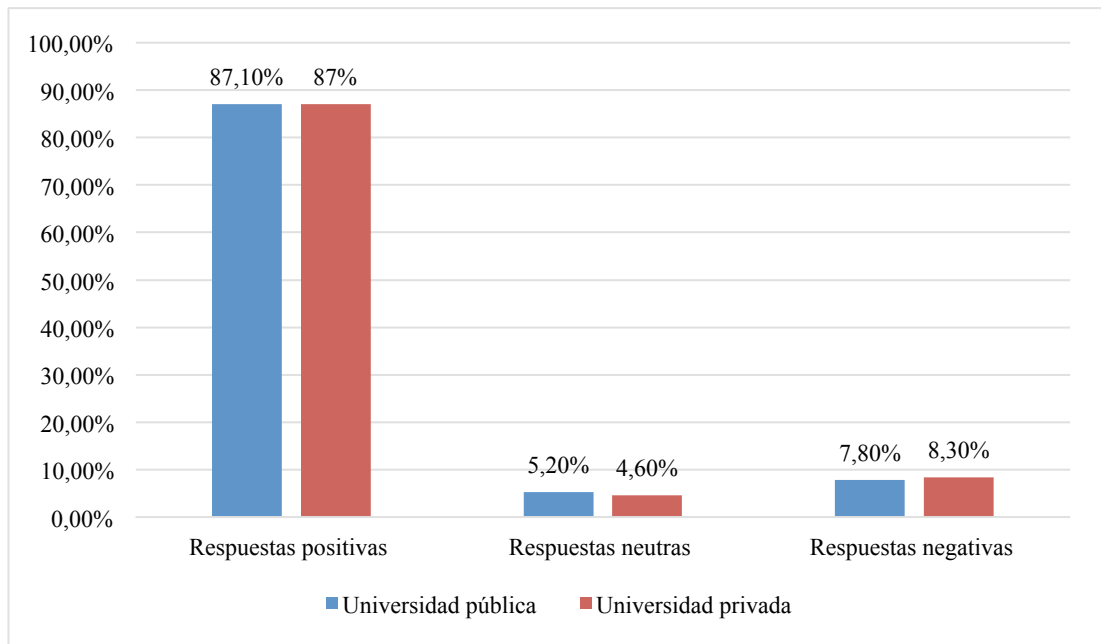


Gráfico 12. Como profesor universitario, su tarea es desarrollar en los estudiantes las habilidades que les permitan operar de manera eficaz en la sociedad

Fuente: Instrumento de recolección de datos

Elaborado por: Correa (2019)

El porcentaje de respuestas positivas para el desarrollo de habilidades que permitan una buena inserción social en los alumnos, fue elevado para ambos grupos de docentes (87,1 % universidad pública y 87 % de universidad privada), lo que indica que, tienen un grado de compromiso elevado, no solamente con la formación académica de los alumnos, sino con una formación integral (Ver gráfico 12).

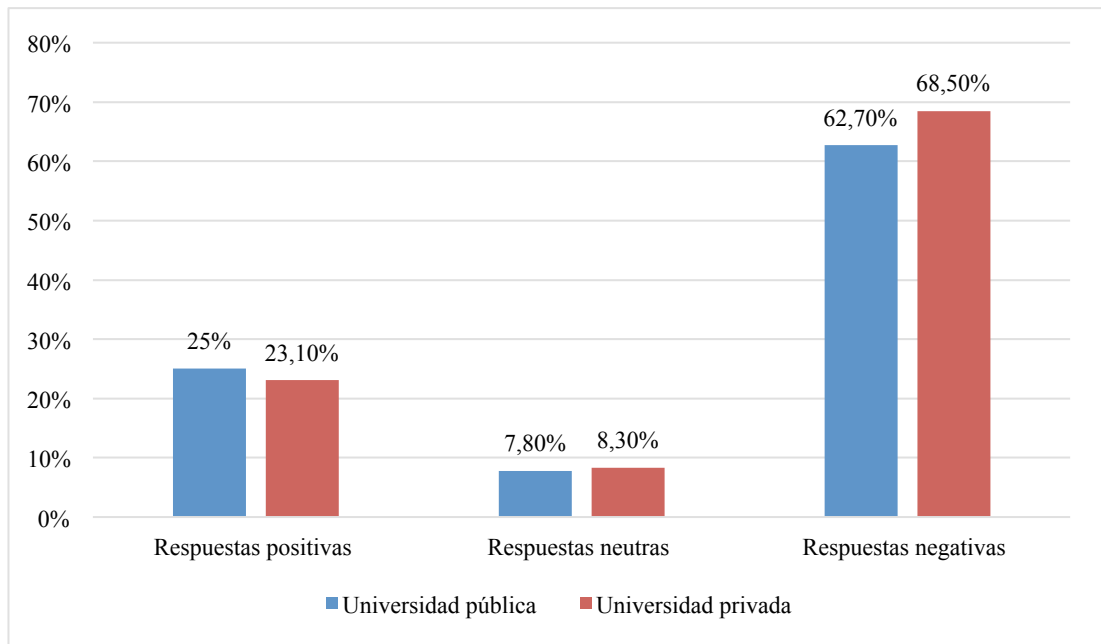


Gráfico 13. En ocasiones, acude al trabajo por cumplir, porque forma parte de sus obligaciones, pero se limita solamente a cumplir con el horario establecido y su contenido de trabajo específico, sin involucrarse en otras actividades que no son de cumplimiento obligatorio

Fuente: Instrumento de recolección de datos

Elaborado por: Correa (2019)

En cuanto a limitarse a cumplir solamente con el horario de trabajo, sin mayor presencia en actividades no obligatorias, fue considerado de forma negativa por la mayoría de los docentes (62,7 % de respuestas negativas en los profesores de la universidad pública y 68,5 % en los docentes de universidad privada) (Ver gráfico 13).

### 3.2.3 Adaptación al cambio

Tabla 8.

*Nivel de adaptación al cambio*

	<b>Totalmente de acuerdo</b>	<b>Bastante de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	<b>Desacuerdo</b>	<b>Completamente en desacuerdo</b>
El profesor universitario es el encargado de inculcar en sus estudiantes la necesidad de desarrollar todas las dimensiones, especialmente, las que no se relacionan con el plan de estudios, sino todas las que son posibles de aprender a través de las acciones no intencionadas que suceden al interior del aula	45 (20,1)	112 (50,0)	41 (18,3)	6 (2,7)	13 (5,8)	7 (3,1)
Los estudiantes universitarios deberían poder elegir las materias y los profesores que tienen, de acuerdo a sus necesidades y las demandas de la sociedad moderna.	18 (8,0)	12 (5,4)	62 (27,7)	97 (43,3)	23 (12,3)	12 (5,4)
Considera que la educación universitaria debe estar enfocada en la búsqueda de nuevas formas docentes, más centradas en el trabajo de los estudiantes.	43 (19,2)	118 (52,7)	34 (15,2)	11 (4,9)	13 (5,8)	5 (2,2)
La clase magistral, como forma de organización dominante en una asignatura, facilita la integración de los saberes en la	30 (13,4)	17 (7,6)	7 (3,1)	18 (8,0)	86 (38,4)	66 (29,5)

enseñanza  
universitaria.

La acción del  
profesor  
universitario, en  
concordancia  
con las políticas  
de la  
universidad,  
debería dar lugar  
a la  
confrontación de  
conocimientos y  
de ideas en el  
aula, más allá de  
difundir  
conocimientos  
con la clase  
magistral.

48 (21,4)	121 (54,0)	31 (13,8)	6 (2,7)	12 (5,4)	6 (2,7)
-----------	------------	-----------	---------	----------	---------

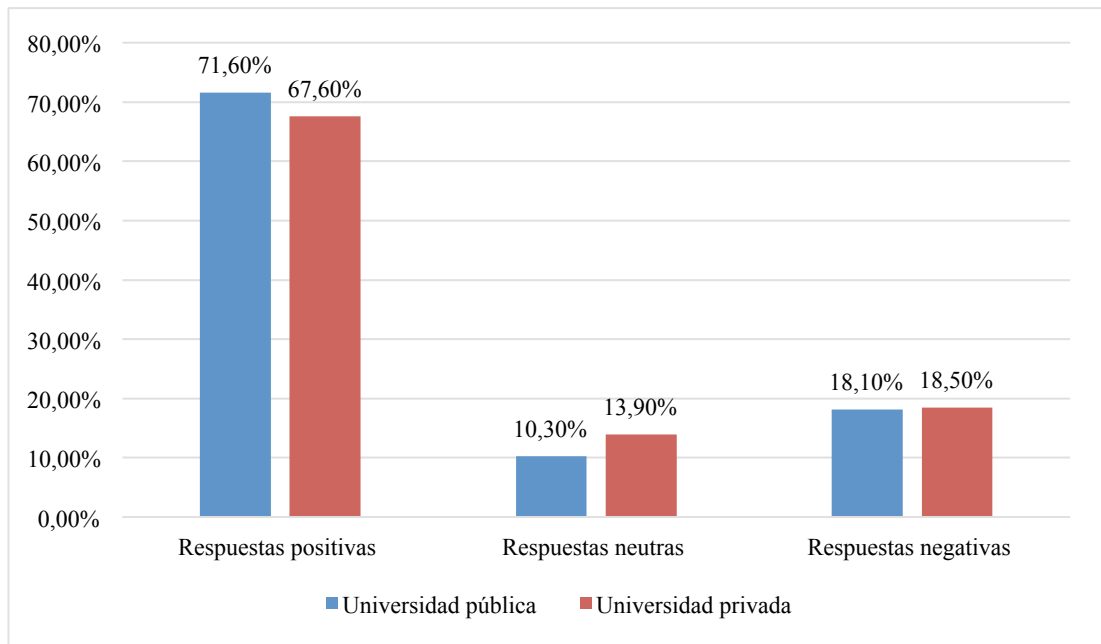
El profesor  
universitario ya  
no es el único  
dueño del  
conocimiento;  
en consecuencia,  
hoy en día no se  
le exige que  
enseñe, se le  
pide que medie  
al estudiante  
para facilitar su  
proceso de  
aprendizaje.

48 (21,4)	121 (54,0)	31 (13,8)	6 (2,7)	12 (5,4)	6 (2,7)
-----------	------------	-----------	---------	----------	---------

---

Fuente: Instrumento de recolección de datos  
Elaborado por: Correa (2019)

Los niveles de adaptación al cambio también fueron elevados en la mayoría de los casos, con un predominio de respuestas positivas (Ver tabla 6). En los gráficos 14-19 se analiza de forma comparativa las respuestas a cada una de estas preguntas, según la universidad en la que trabajaba el docente.



**Gráfico 14.** El profesor universitario es el encargado de inculcar en sus estudiantes la necesidad de desarrollar todas las dimensiones, especialmente, las que no se relacionan con el plan de estudios, sino todas las que son posibles de aprender a través de las acciones no intencionadas que suceden al interior del aula

Fuente: Instrumento de recolección de datos

Elaborado por: Correa (2019)

La mayoría de las respuestas fueron positivas ante la tarea de inculcar en sus estudiantes la necesidad de desarrollar todas las dimensiones, especialmente, las que no se relacionan con el plan de estudios, lo que indica que estos profesores han asumido su rol en la formación integral de los estudiantes, no solamente en el plano académico. Las respuestas positivas fueron el 71,6 % para los profesores de la universidad pública y el 67,6 % para los de la universidad privada (Ver gráfico 14).



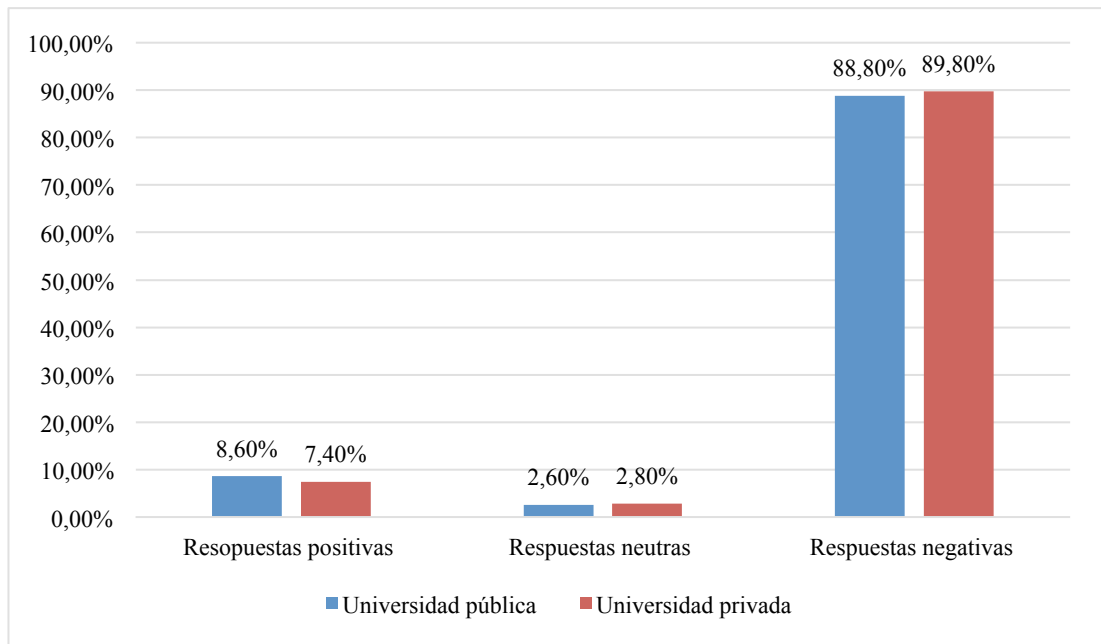


Gráfico 15. Los estudiantes universitarios deberían poder elegir las materias y los profesores que tienen, de acuerdo a sus necesidades y las demandas de la sociedad moderna.

Fuente: Instrumento de recolección de datos

Elaborado por: Correa (2019)

A pesar de mostrar gran nivel de adaptación al cambio, la mayoría de los profesores contestó de forma negativa ante la posibilidad de que los estudiantes elijan las materias que desean cursar. Las respuestas negativas fueron el 88,8 % para los profesores de la universidad pública y el 89,8 % para los de la universidad privada, lo que indica que la resistencia al cambio es ligeramente superior en estos últimos (Ver gráfico 15).

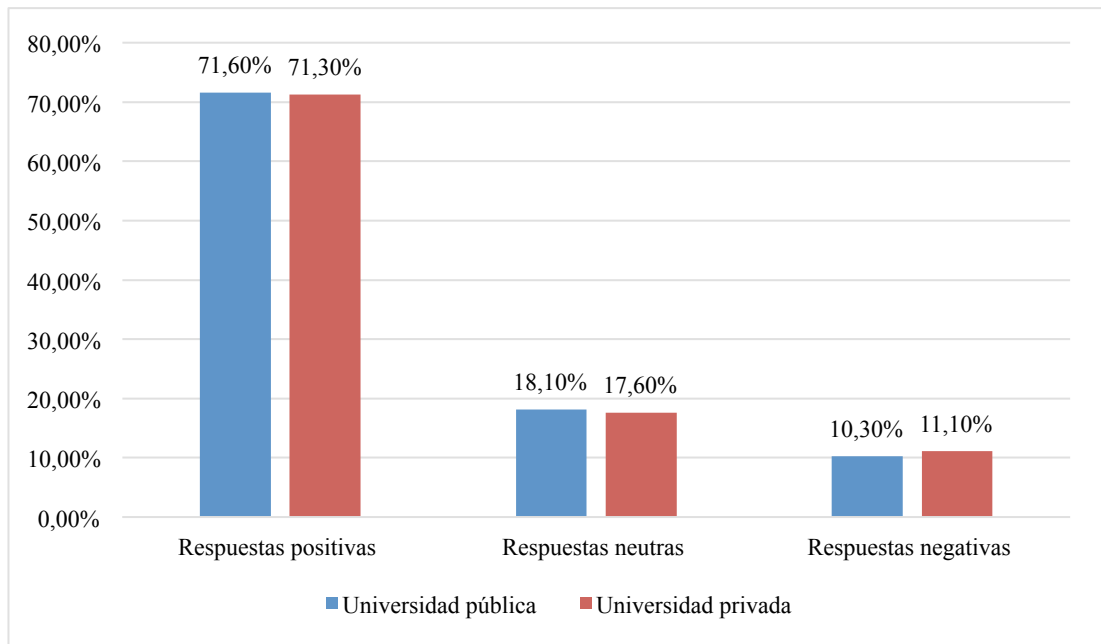


Gráfico 16. Considera que la educación universitaria debe estar enfocada en la búsqueda de nuevas formas docentes, más centradas en el trabajo de los estudiantes  
Fuente: Instrumento de recolección de datos  
Elaborado por: Correa (2019)

La búsqueda de nuevas formas de impartir la docencia fue considerada de forma positiva en el 71,6 % de los profesores de la universidad pública y para el 71,3 % de los de la universidad privada, lo que indica que en ambos grupos de docentes, se le da una importancia similar a la innovación y en el trabajo de los estudiantes (Ver gráfico 16).

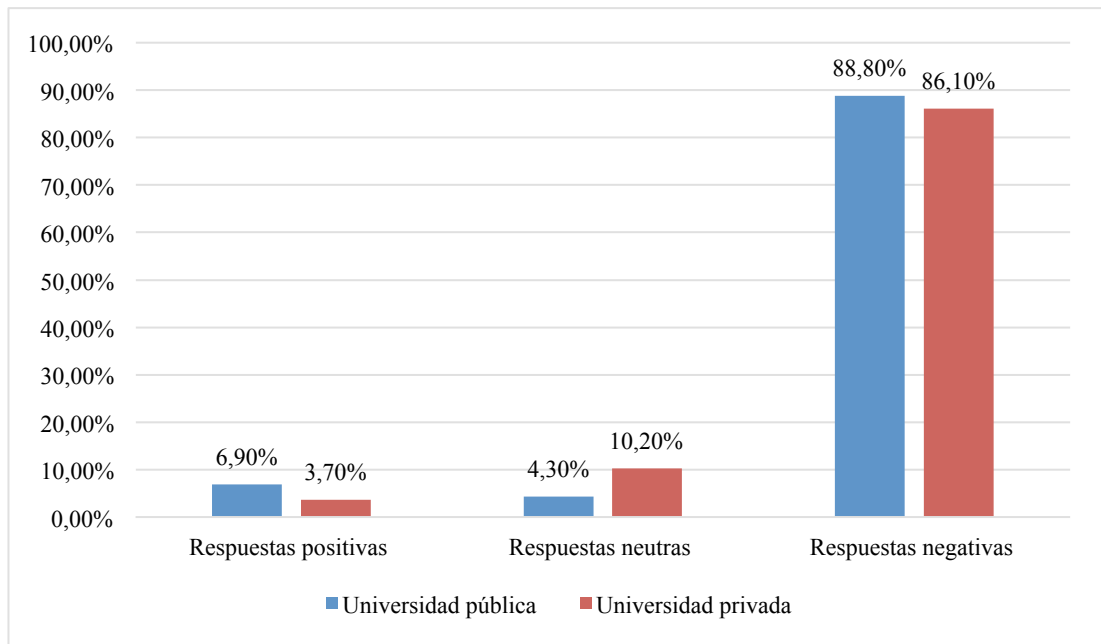


Gráfico 17. La clase magistral, como forma de organización dominante en una asignatura, facilita la integración de los saberes en la enseñanza universitaria

Fuente: Instrumento de recolección de datos

Elaborado por: Correa (2019)

El predominio de la clase magistral, como máxima expresión de la docencia universitaria, fue considerado de forma negativa en el 88,8 % de los docentes de la universidad pública y por el 86,1 % de los de la universidad privada, lo que indica que se ha establecido un cambio en la concepción de la docencia universitaria entre estos profesionales (Ver gráfico 17).

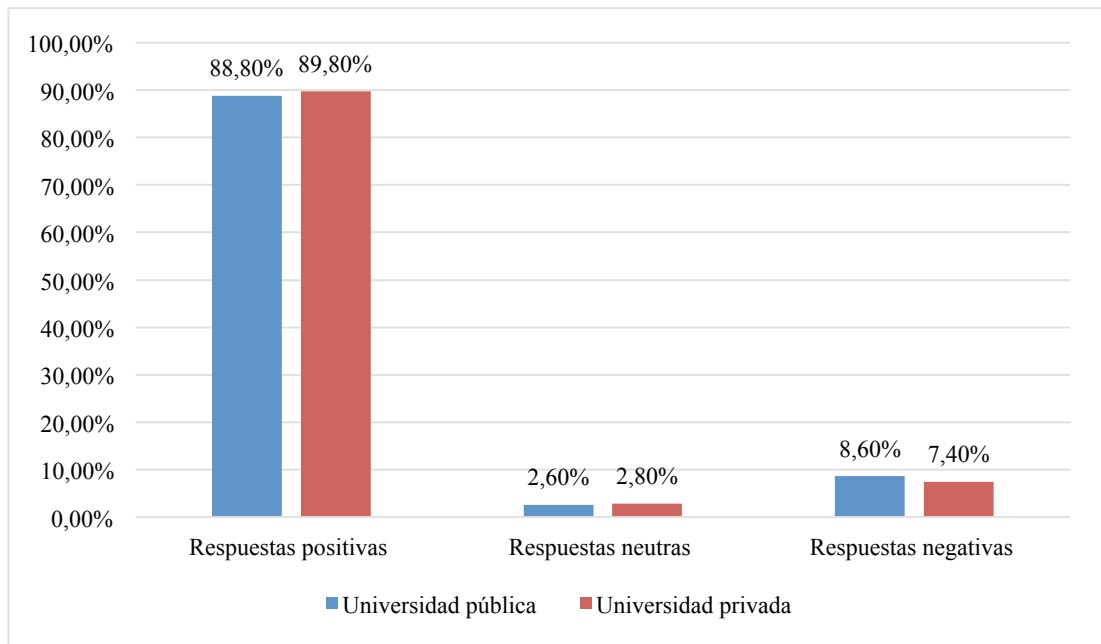


Gráfico 18. La acción del profesor universitario, en concordancia con las políticas de la universidad, debería dar lugar a la confrontación de conocimientos y de ideas en el aula, más allá de difundir conocimientos con la clase magistral

Fuente: Instrumento de recolección de datos

Elaborado por: Correa (2019)

El grado de aceptación de los espacios de confrontación de conocimientos fue elevado. Las respuestas positivas fueron el 88,8 % para los profesores de la universidad pública y el 89,8 % para los profesores de la universidad privada, esto indica que, en ambos grupos de docentes, el grado de aceptación de este tipo de intercambio con los alumnos es elevado (Ver gráfico 18).

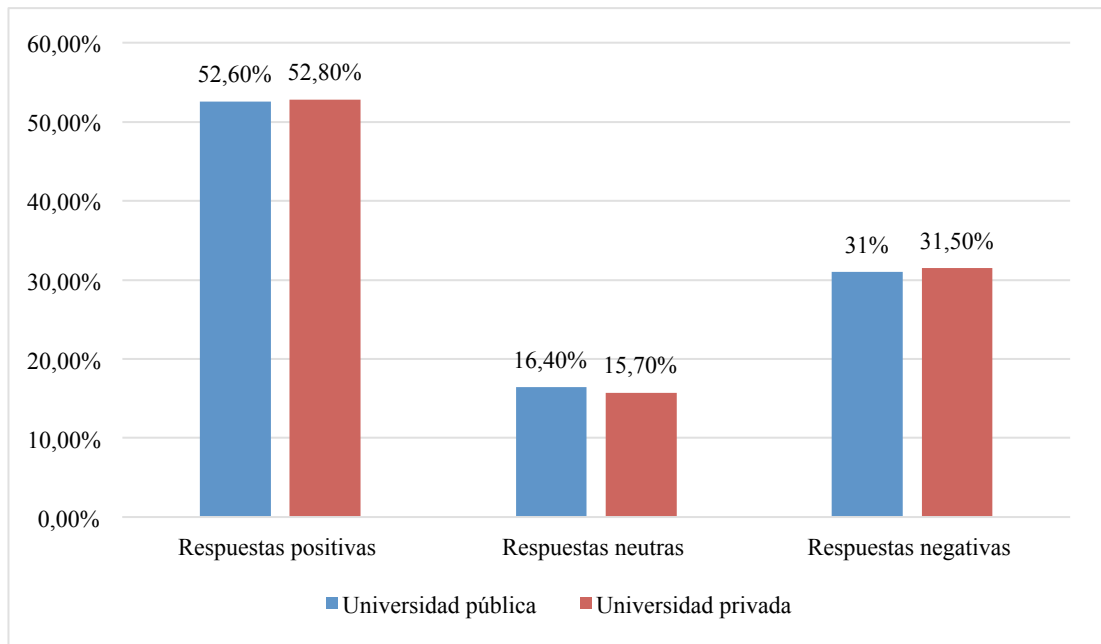


Gráfico 19. El profesor universitario ya no es el único dueño del conocimiento; en consecuencia, hoy en día no se le exige que enseñe, se le pide que medie al estudiante para facilitar su proceso de aprendizaje

Fuente: Instrumento de recolección de datos

Elaborado por: Correa (2019)

También mostraron un alto porcentaje de respuestas positivas al indagar sobre su rol en la mediación del aprendizaje de los universitarios (52,6 % para los profesores de la universidad pública y 52,8 % para los de la universidad privada), pero es notable que en las respuestas negativas, se obtuvo más del 30% en cada grupo, lo que indica que las opiniones son compartidas en esta pregunta (Ver gráfico 19).

### 3.2.4 Participación y sentido de pertenencia

Tabla 9

*Nivel de participación y sentido de pertenencia*

	<b>Totalmente de acuerdo</b>	<b>Bastante de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	<b>Desacuerdo</b>	<b>Completamente en desacuerdo</b>
No es necesario que el profesor universitario participe en actividades extracurriculares, de tipo lúdica o artística, ya que su no puede aportar nada a la experiencia de aprendizaje de sus estudiantes.	24 (10,7)	17 (7,6)	0 (0,0)	27 (12,1)	91 (40,6)	65 (29,0)
No forma parte de la función del docente universitario promover la investigación y participar en los programas de extensión que también son formadores y vinculantes con la sociedad.	22 (9,8)	19 (8,5)	29 (12,2)	36 (16,1)	77 (34,4)	41 (18,3)

Fuente: Instrumento de recolección de datos  
Elaborado por: Correa (2019)

El nivel de participación y sentido de pertenencia también fue elevado en estos profesores, la mayoría de las respuestas obtenidas fueron negativas, ya que fueron elaboradas en este sentido, lo que indica que tienen un buen desarrollo del sentido de participación en actividades extracurriculares, como parte de su identidad como docentes universitarios (Ver tabla 9).

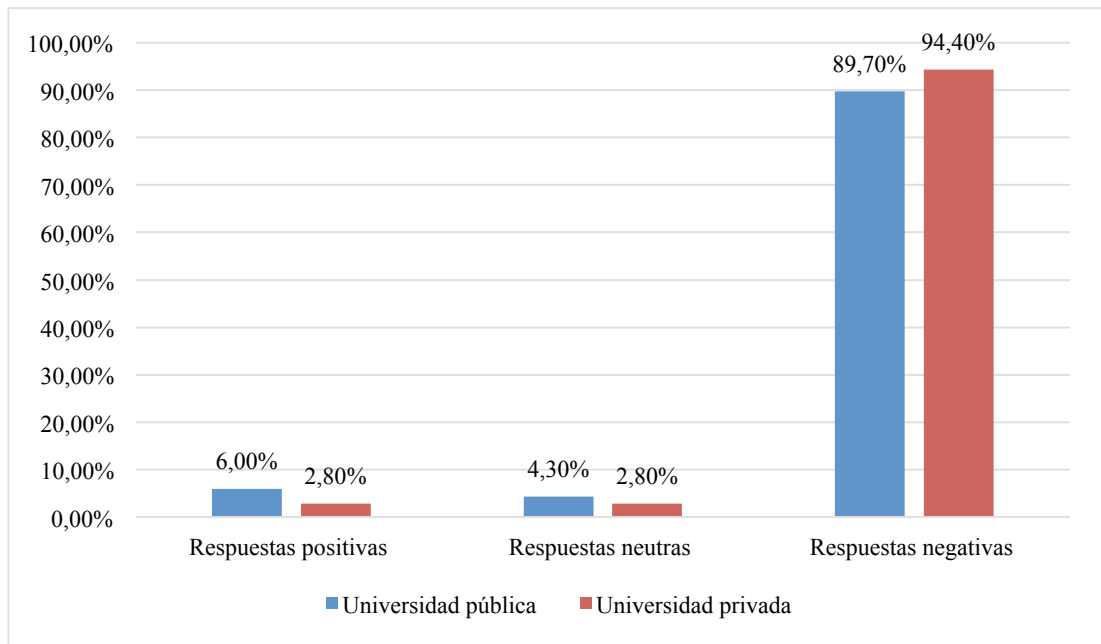


Gráfico 20. No es necesario que el profesor universitario participe en actividades extracurriculares, de tipo lúdica o artística, ya que su no puede aportar nada a la experiencia de aprendizaje de sus estudiantes

Fuente: Instrumento de recolección de datos

Elaborado por: Correa (2019)

Cuando se les mencionó que no es indispensable que el profesor participe en actividades lúdicas extracurriculares, la mayoría de las respuestas fueron negativas (89,7 % para los docentes de la universidad pública y 94,4 %) para los de la universidad privada), lo que indica la importancia que le otorgan estos docentes a la integración fuera del contexto académico, es un poico superior en los docentes de la universidad privada (Ver gráfico 20).

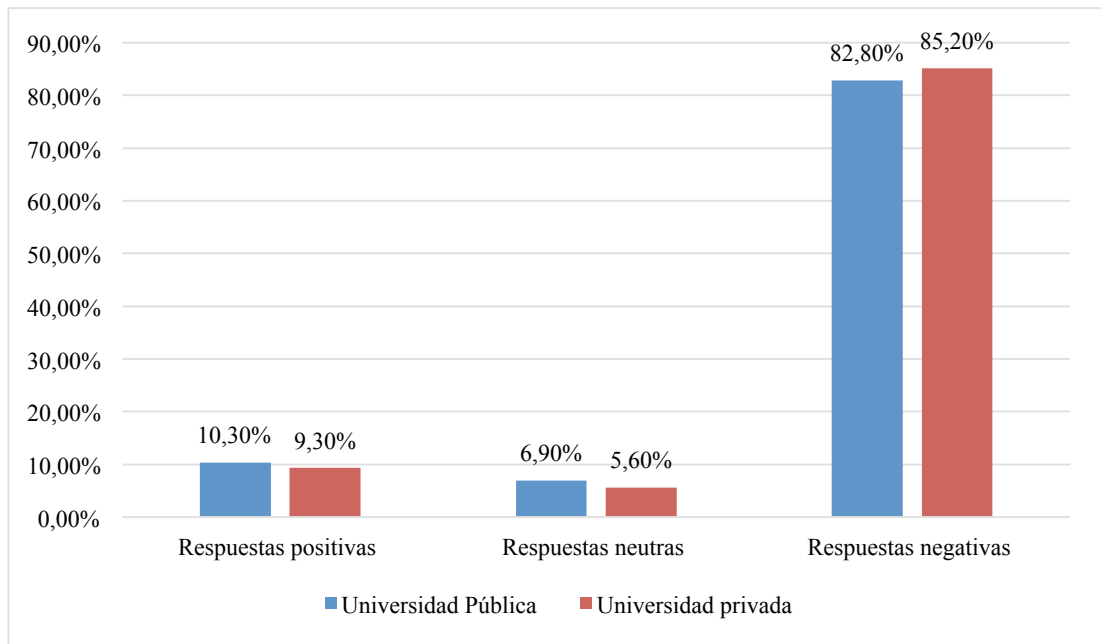


Gráfico 21. No forma parte de la función del docente universitario promover la investigación y participar en los programas de extensión que también son formadores y vinculantes con la sociedad

Fuente: Instrumento de recolección de datos

Elaborado por: Correa (2019)

También predominaron las respuestas negativas, al afirmar que la investigación y la extensión universitaria no formaban parte de la actividad del docente universitario. El 82,8 % de los profesores de la universidad pública y el 85,2 % de los de la universidad privada contestó de forma negativa esta pregunta. Esto indica que para los docentes, la investigación tiene gran importancia y, esta es ligeramente mayor entre los de la universidad privada (Ver gráfico 21).



### 3.2.5 Satisfacción

Tabla 10

*Nivel de satisfacción*

	<b>Totalmente de acuerdo</b>	<b>Bastante de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	<b>Desacuerdo</b>	<b>Completamente en desacuerdo</b>
En ocasiones, los requerimientos burocráticos, le consumen un tiempo que necesita para prepararse mejor como docente.						
Entregar informes y hacer papeleo parece ocupar todo su tiempo y energía, por lo que no puede prepararse como necesita, para mantenerse actualizado en su asignatura.	1 (0,4)	25 (11,2)	20 (8,9)	26 (11,6)	91 (40,6)	61 (27,2)
¿Siente que ha alcanzado la cima de su desarrollo profesional, o que está en camino a conseguirlo, ya que en su Universidad le es propicio avanzar profesionalmente?	35 (15,6)	125 (55,8)	46 (20,5)	8 (3,6)	9 (4,0)	1(0,4)
Considera que sus estudiantes aprecian su trabajo, el rigor académico de sus conferencias y, que disfrutan estar en el aula con usted.	35 (15,6)	117 (52,2)	42 (18,8)	5 (2,2)	15 (6,7)	10 (4,5)
¿Siente que su trabajo es bien reconocido en la Universidad, que sus opiniones profesionales son respetadas y tomadas en cuenta y que, y que su esfuerzo no pasa desapercibido?	45 (20,1)	104 (46,4)	45 (20,1)	10 (4,5)	11 (4,9)	9 (4,0)

Fuente: Instrumento de recolección de datos

Elaborado por: Correa (2019)

El nivel de satisfacción de estos profesores fue aceptable, de forma general, con un predominio de respuestas positivas, que indican que están bastante satisfechos con su vida profesional. (Ver tabla 10). En los gráficos 22-25 se analiza esto de forma comparativa.

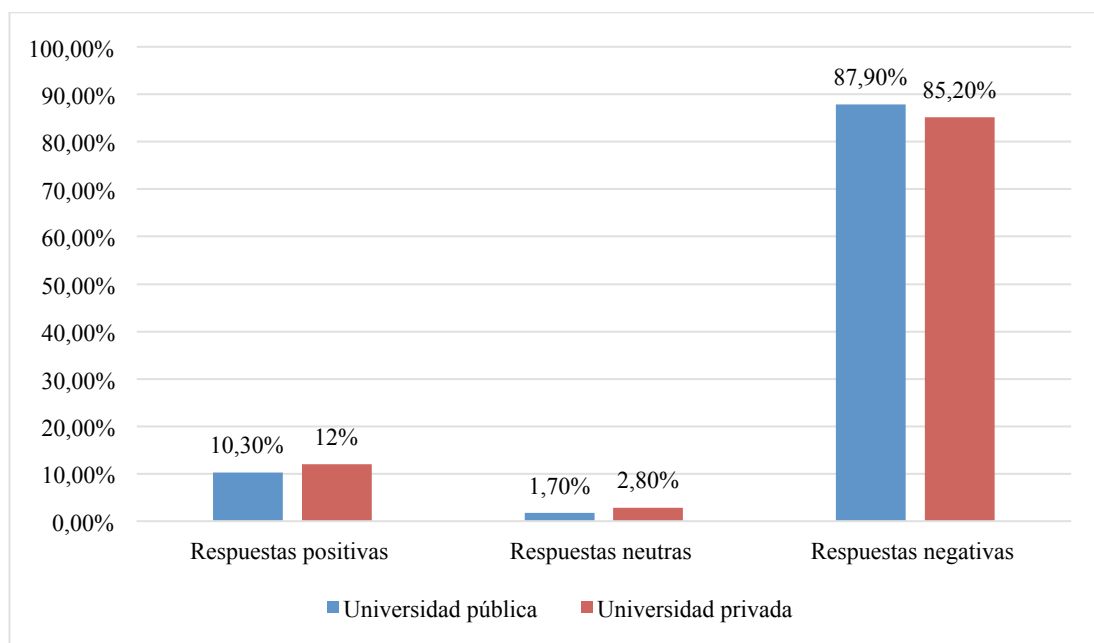


Gráfico 22. En ocasiones, los requerimientos burocráticos, le consumen un tiempo que necesita para prepararse mejor como docente. Entregar informes y hacer papeleo parece ocupar todo su tiempo y energía, por lo que no puede prepararse como necesita, para mantenerse actualizado en su asignatura

Fuente: Instrumento de recolección de datos

Elaborado por: Correa (2019)

A pesar de que es conocido el alto nivel de papeleo que tienen que hacer los profesores universitarios, la mayoría contestó de forma negativa ante la afectación que esto le causaba en su superación profesional. El 87,9 % de los docentes de la universidad pública y el 85,2 % de la privada manifestaron que esto no les afectaba demasiado (Ver gráfico 22).

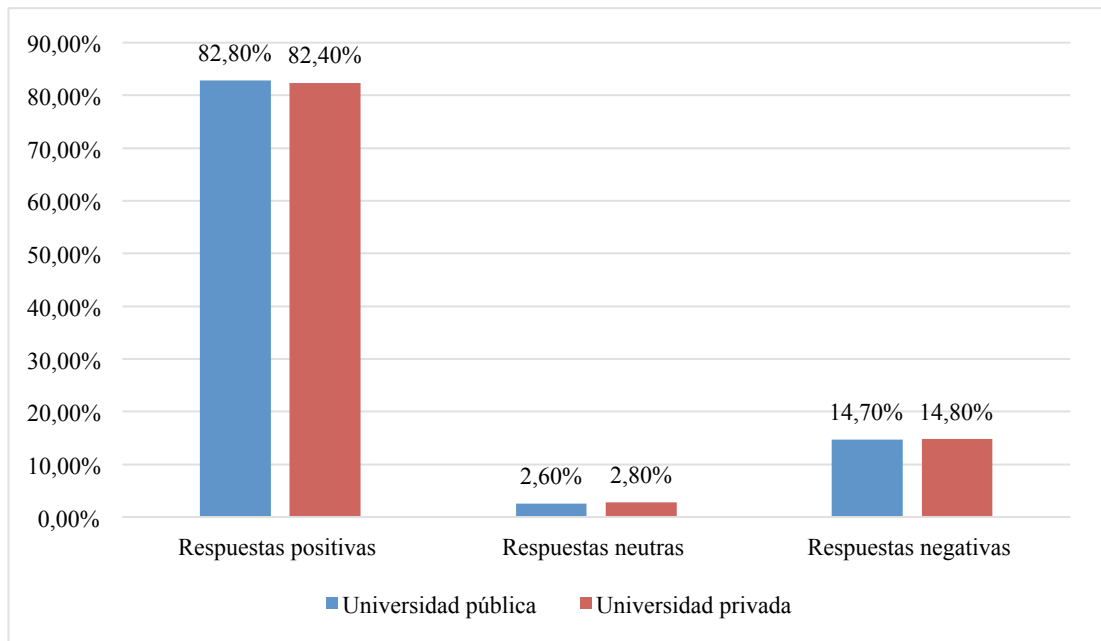


Gráfico 23 ¿Siente que ha alcanzado la cima de su desarrollo profesional, o que está en camino a conseguirlo, ya que en su Universidad le es propicio avanzar profesionalmente?

Fuente: Instrumento de recolección de datos

Elaborado por: Correa (2019)

Las respuestas positivas estuvieron presente en el 82,8 % de los docentes de la universidad pública y en el 82,4 % de los de la universidad privada, al preguntarles si sentían que habían alcanzado la cima en su desarrollo profesional, lo que indica que en ambos grupos de docentes, la satisfacción es elevada en la mayoría de los casos (Ver gráfico 23).

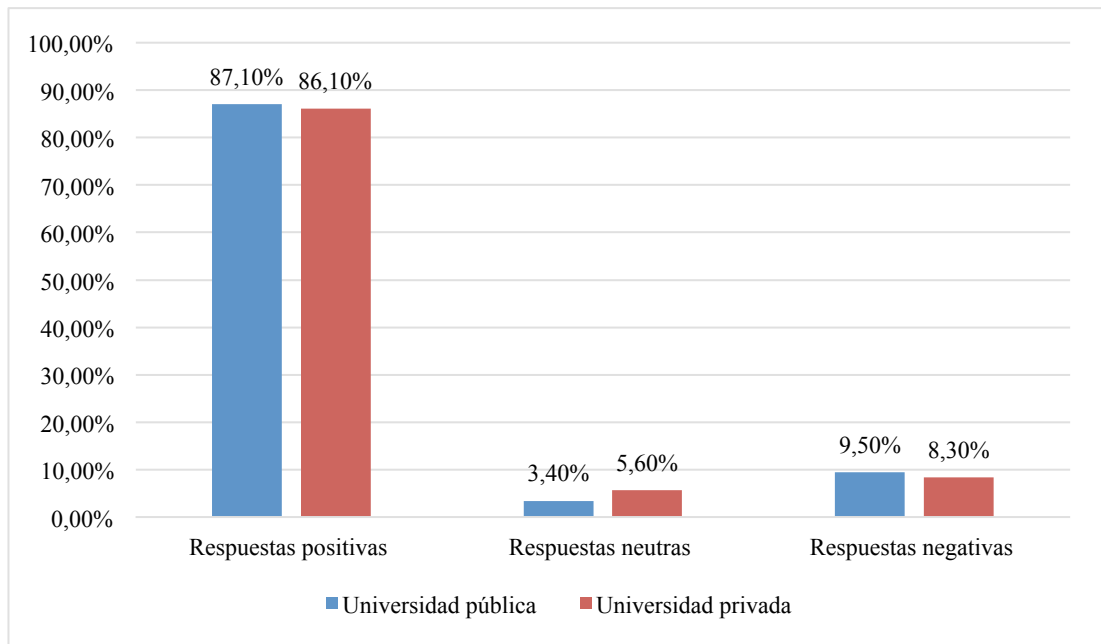


Gráfico 24. Considera que sus estudiantes aprecian su trabajo, el rigor académico de sus conferencias y, que disfrutan estar en el aula con usted

Fuente: Instrumento de recolección de datos

Elaborado por: Correa (2019)

En gran parte de los casos, se sienten apreciados por sus estudiantes, lo que también contribuye a su nivel de satisfacción profesional. Las respuestas positivas fueron el 87,1 % para los docentes de la universidad pública y el 86,1 % para los de la universidad privada, aunque puede decirse que los de la universidad pública se sienten más apreciados por sus estudiantes que los de la universidad privada (Ver gráfico 24).

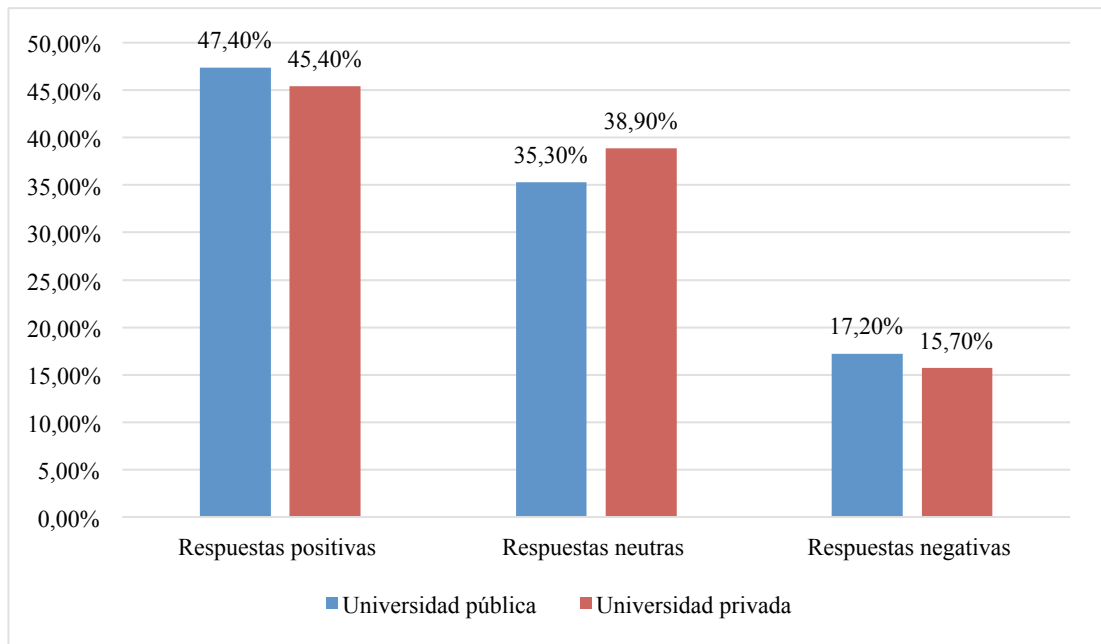


Gráfico 25 ¿Siente que su trabajo es bien reconocido en la Universidad, que sus opiniones profesionales son respetadas y tomadas en cuenta y que, y que su esfuerzo no pasa desapercibido?

Fuente: Instrumento de recolección de datos

Elaborado por: Correa (2019).

El reconocimiento de la universidad fue también elevado en la mayoría de los casos (47,4 % para los de la universidad pública y 45,4 % para los de la universidad privada, sin embargo, debe señalarse que para ambos grupos de docentes, las respuestas positivas fueron menos de la mitad, lo que indica que debe mejorarse este aspecto (Ver gráfico 25).

### 3.3 Factores determinantes del nivel de filiación docente

Durante la entrevista semiestructurada, se constató que los factores que más influyen con el nivel de filiación del docente universitario estuvieron relacionados con el clima organizacional y con las relaciones en el centro de trabajo.

Tabla 11 *Factores determinantes de la filiación docente*

<b>Factores determinantes de la filiación docente</b>	
<b>Universidad pública</b>	<b>Universidad privada</b>
1. Clima organizacional desfavorable	1. Estilo de gerencia rígido.
2. Sobrecarga de trabajo	2. Clima organizacional desfavorable
3. Estilo de gerencia rígido	3. Sobrecarga de trabajo.
4. Falta de espacios para la interacción con compañeros de trabajo	4. Falta de oportunidades de superación.
5. Falta de tiempo para superación y actualización académica.	5. Salario insuficiente.
6. Salario insuficiente.	6. Falta de espacios para la interacción con compañeros de trabajo
7. Falta de recursos para la superación.	7. Falta de tiempo para superación y actualización académica.
8. Dificultad para acceder a cursos de actualización docente.	8. Falta de recursos para la superación.
9. Falta de oportunidades de superación.	9. Dificultad para acceder a cursos de actualización docente.

Fuente: Entrevistas semiestructuradas  
Elaborado por: Correa (2019)

Como se observa en la tabla 11, existen ligeras diferencias en el orden de prioridad de los factores, según la universidad sea pública o privada, pero, los factores relacionados con la organización, el estilo de gerencia y el clima organizacional estuvieron dentro de los principales factores que afectan la filiación de los docentes, los que también le dieron gran importancia a la falta de capacitaciones (a pesar de que la mayoría mencionó sentirse en la cima de su desarrollo profesional, lo que

denota su gran interés por la superación académica) y a la falta de espacios para interactuar con los colegas.

A continuación, se exponen algunas de las respuestas de los profesores, sobre los diferentes aspectos que influían en su nivel de filiación.

### **Clima organizacional desfavorable.**

**Docente. Universidad pública:** “A veces se hace difícil el trabajo, son demasiadas exigencias y poco reconocimiento. La comunicación con los superiores no siempre es factible (...) eso me hace desear estar en la Universidad el menor tiempo posible” (2019).

**Docente. Universidad pública:** “A lo largo de mi profesión he vivido de todo... (...) el estilo de dirección es un factor muy importante en la motivación de los docentes” (2019).

**Docente. Universidad pública:** “Hay mucha competitividad, sobre todo en las nuevas generaciones de profesores (...), lo que en fin de cuentas no es malo, pero dificulta la comunicación y el trabajo en equipo, que son fundamentales para que funcione un departamento docente (2019).

**Docente. Universidad privada:** “A veces no logramos sentirnos respaldados en nuestras decisiones, aunque hay bastante libertad, pero la administración no nos escucha nuestra opinión de expertos con bastante frecuencia...” (2019).

**Docente. Universidad privada:** “(...) en ocasiones no se siente como si le importáramos en serio a la universidad, ni a las autoridades de educación superior (...), uno trabaja ya por compromiso y respeto a la profesión...” (2019).

Al preguntarles sobre el clima organizacional, las opiniones fueron bastante sugestivas de insatisfacción. Los docentes reflejaban malestar con este tema en sus respuestas, lo que indica que debería revisarse el clima organizacional en ambas universidades y su impacto en la filiación de los docentes.

## Estilo de gerencia

**Docente. Universidad pública:** “La administración no se relaciona mucho con nosotros, nos cuesta que nos escuchen, cuando tenemos propuestas docentes, innovaciones en los métodos (...)” (2019).

**Docente. Universidad pública:** “Imagínate...si no son así, no se puede dirigir una universidad como esta, en la que hay alumnos y profesores de todas las clases sociales y con formaciones diferentes... es lógico que hayan adoptado ese estilo (...) aunque a veces pareciera excesivo” (2019).

**Docente. Universidad privada:** “El estilo de gerencia me parece bien..., debe ser rígido, sino cada quien haría lo que quiera, y se pierde la línea que he llevado esta institución por años” (2019).

**Docente. Universidad privada:** “Es muy difícil dirigir docentes si nunca has sido docente, o si hace muchos años no te paren frente a una clase..., pero hemos visto tiempos peores” (2019).

El estilo de gerencia fue aceptado por algunos docentes, mientras que en la mayoría de los casos, las respuestas apuntaban a la opinión negativa, manifestando que no se sentían muy cómodos con esto; sin embargo, se notó cierta reticencia a dar respuestas más abiertas, como si existiera un poco de temor a hablar abiertamente de esto.

## Sobrecarga de trabajo

**Docente. Universidad pública:** “Siempre ha sido así. Los profesores tenemos demasiado papeleo, planificación, calificaciones, reuniones (...) puede llegar a ser tremendamente agotador. Pero así es nuestra profesión, igual sucede con los doctores, abogados, ingenieros. En la actualidad, se vive muy agitado y a nadie parece afectarle” (2019).

**Docente. Universidad pública:** “Es mucho...las jornadas parecen eternas y los requerimientos son cada vez mayores. De todas partes piden informes, planificaciones, cartas (...) el único momento en que me siento bien, es cuando estoy frente a mis estudiantes, hablándoles de lo que me apasiona” (2019).

**Docente. Universidad privada:** “Pareciera que no avanzo...siempre tengo montón de trabajo pendiente para hacer en casa. Lo peor de la docencia no son las horas de clases, sino todo el papeleo que eso general, las reuniones de cátedra, los informes, las calificaciones, seminarios, en fin (...), también hay que ocuparse de la superación profesional, las publicaciones, de investigar...” (2019).



**Docente. Universidad privada:** “Cada año que pasa son mayores los requerimientos, es mayor el tiempo que debo dedicarle al trabajo. Cuando comencé mi vida profesional, no había que hacer tantos informes” (2019).

Al indagar sobre la sobrecarga de trabajo, la mayoría de las respuestas coincidían en que sí estaban sobrecargados, pero, no parecía afectarles demasiado, especialmente la actividad docente. Las opiniones más desfavorables estuvieron relacionadas con el trabajo burocrático y el papeleo. No hubo opiniones desfavorables acerca de la sobrecarga de trabajo, más bien se observó un estado de conformidad con esto, que era aceptado como algo inherente a su profesión.

### **Falta de espacios para la interacción con compañeros de trabajo**

**Docente. Universidad pública:** “A veces no tenemos tiempo de hablar ni con los colegas del departamento, imagínate con los de otras facultades o asignaturas. En la hora de almuerzo, hay profesores que no salen de su departamento; sin embargo, siempre se busca la oportunidad para compartir un cafecito en la tarde” (2019).

**Docente. Universidad pública:** “Compartimos bastante (...), pero eso hay que construirlo, es como todo...las personas están ahí, solamente hay que acercarse y entablar una relación de amistad, al menor de compañeros de trabajo...eso siempre ayuda” (2019).

**Docente. Universidad privada:** “La verdad sí compartimos, aunque no tanto como quisiéramos, no hay eventos deportivos o culturales. Nos vemos en el almuerzo, en los pasillos, pero pudiera ser más, si contáramos con la oportunidad” (2019).

**Docente. Universidad privada:** “Creo que el poder conocer y compartir con los compañeros de trabajo es positivo para todos, pero ya sabes cómo somos...la gente ahora solamente mira al celular, conversa con personas que no están presentes, teniendo al lado a un colega o compañero de trabajo (...) es imperdonable” (2019).

La interacción con los colegas obtuvo respuestas bastante positivas. Los entrevistados se mostraban de acuerdo en que esto era necesario y agradable. Se describieron algunas limitaciones para esto, como la falta de tiempo, pero de forma general, la mayoría de los docentes se mostraron abiertos a tener más interacción con sus colegas.

## **Falta de tiempo para superación y actualización académica**

**Docente. Universidad pública:** “El deseo de superarse tiene que venir del docente, aunque no exista el espacio, debe crearse. La necesidad de conocer y crear, debería ser una de las características más notables de un profesor universitario” (2019).

**Docente. Universidad pública:** “En lo personal, creo que la universidad debería tener esto entre sus prioridades. Si un profesor se siente cómodo, no investiga, porque nadie se lo exige..., pero si fuera un requisito imprescindible...ya eso es otra cosa” (2019).

**Docente. Universidad privada:** “Investigar es mi vida (...) no tengo el valor de pararme frente a mis alumnos sin haber estudiado a fondo el tema, sin poder despertarles la necesidad de investigar por ellos mismos” (2019).

**Docente. Universidad privada:** “Considero que sí. La continua superación, el publicar artículos científicos, investigar, debe ser una necesidad personal de cada docente. Un docente que no investigue, no puede desarrollar esta habilidad en sus estudiantes” (2019).

La superación de los docentes fue bien valorada en la mayoría de los casos y, la mayoría de las opiniones apuntaban hacia la importancia de esto en la competencia de los docentes, sin embargo, en algunos casos se esgrimieron argumentos como la falta de tiempo y de recursos para estar actualizados. No se vieron diferencias importantes entre docentes de universidad pública o privada en cuanto a la importancia de la superación continua.

## **Salario insuficiente**

**Docente. Universidad pública:** “Nunca es suficiente...cada día las necesidades son mayores y la docencia no es precisamente una de las profesiones mejor pagadas en este país” (2019).

**Docente. Universidad pública:** “(...) ¿Qué pudiera decirte?, soy profesor hace 17 años y el salario nunca ha sido mi motor, porque en fin de cuentas, nunca es suficiente...lo que no quiere decir que no necesite más, claro que necesito más, pero yo trabajo porque me da gusto, claro que si me pagaran mejor, me daría más gusto” [risas] (2019).

**Docente. Universidad privada:** “Nunca alcanza, aunque ha mejorado...quién sabe si algún día nos alcanza para todo lo que necesitamos...” (2019).

**Docente. Universidad privada:** “No se puede escoger una profesión pensando en el salario. Es cierto que pudiera ser mejor, pero no considero que sea tan bajo. Es un salario acorde a nuestra sociedad” (2019).

La inconformidad con el salario fue prácticamente uniforme, la mayoría de los docentes pensaban que no era suficiente el salario percibido, sin embargo, se notó cierto grado de conformismo; o sea, los docentes aceptaban como normal que su salario era bajo, por tanto, no le daban demasiada importancia a esto. Hubo también opiniones sobre una especie de compensación a esto con la satisfacción que les inspiraba su trabajo docente.

### **Falta de recursos para la superación.**

**Docente. Universidad pública:** “Sería lindo que la universidad nos ofreciera cursos de actualización...pero no... no se puede dicen. Los cursos de actualización, congresos de pedagogía, todo eso es costoso y no se puede...con nuestro salario es difícil” (2019).

**Docente. Universidad pública:** “Recursos hay, lo que no hay es mucha disposición. Es cierto que los viajes son costosos y no se pueden pagar todos, pero ahora casi todo es online y existen alternativas. El docente que no investigue y estudie, es porque definitivamente no quiere” (2019).

**Docente. Universidad privada:** “Los recursos económicos son muy importantes, pero no son lo único. Para superarse hay que tener motivaciones. Hay que saber que un profesor que no siente esta necesidad, no está actuado bien.” (2019).

**Docente. Universidad privada:** “Creo que la docencia universitaria es una profesión muy demandante de superación continua. Pero esto depende de muchos factores. ¿Los recursos?...claro que importan y claro que hay que saberlos solicitar y defender, pero no siempre se consiguen...” (2019).

### **Dificultad para acceder a cursos de actualización docente.**

**Docente. Universidad pública:** “Como te decía hace un rato...el profesor necesita facilidades para ir a un curso, a la ponencia de un colega, a la publicación de un libro sobre su especialidad...pero no siempre lo puede pagar, además, no siempre tiene tiempo, aunque hay otros que lo que no tienen es ganas, pero son los menos” (2019).

**Docente. Universidad pública:** “No puedo...no siempre puedo pagar un curso en otra ciudad u otro país; pero busco la manera de estar actualizado...aunque me es difícil conseguir los créditos...pero al menos me mantengo informado” (2019).

**Docente. Universidad privada:** “Hubo una época en que la universidad pagaba bastantes de estos cursos, y traía expertos de otros países para el intercambio, pero hace años que no es así...es una pena” (2019).

**Docente. Universidad privada:** “No veo gran dificultad en eso...al menos en la internet está casi todo lo que necesitamos, se trata de sentir la motivación y la necesidad de superarse” (2019).

## **Falta de oportunidades de superación**

**Docente. Universidad pública:** “No tengo tiempo. No me alcanza el tiempo para dedicarme a la superación, por tanto, me limito a cumplir con lo que es obligatorio para mantener mi trabajo” (2019).

**Docente. Universidad pública:** “En realidad faltan las oportunidades, la intención, el deseo de hacer esto” (2019).

**Docente. Universidad privada:** “Las oportunidades no están, pero hay que crearlas. Los docente no deberían estar felices si no reciben un curso de actualización al menos una vez al año. Esto es incompatible con la profesión” (2019).

**Docente. Universidad privada:** “Entiendo que la superación forma parte de mi vida como docente universitario, aun así se corre el riesgo de que un alumno te ponga en ridículo en el aula, porque han crecido con la cultura de tener toda la información al alcance de la mano. Si bien en la universidad no estamos siempre disertando de temas [risas] es importantísimo mantenerse actualizado, es por esto que hay que buscar las oportunidades” (2019).

Las opiniones sobre los recursos para la superación profesional, fueron bastante uniformes, coincidían en que esto era muy importante, pero que no siempre se podía realizar, especialmente por la falta de financiación para recibir cursos en el exterior o para participar en congresos y eventos similares.

La asistencia a eventos y la falta de oportunidades de superación, también fueron identificados como factores muy importantes en el desempeño profesional de los docentes universitarios. La mayoría de las respuestas apuntaban a que estos deberían ser gestionados por el docente, pero, con el apoyo de la institución, especialmente pensando en que deberían crearse espacios que fomenten la investigación y las publicaciones académicas de estas investigaciones, en el contexto institucional. Aunque también salió a relucir la importancia de facilitar la asistencia a cursos o eventos internacionales.

Al analizar los resultados obtenidos en esta investigación, de la encuesta y de las entrevistas, pudo constatar que de forma general, los niveles de filiación de los

docentes son elevados. No se constataron diferencias importantes entre los docentes de universidades públicas o privadas.

En la mayoría de los casos, las respuestas indicaban un alto grado de compromiso con la profesión, a pesar de las exigencias inherentes a esta. Además, los docentes pusieron de manifiesto de forma explícita, la importancia que tiene para sus vidas, la profesión, y la necesidad de contar con espacios para innovar, investigar y escalar profesionalmente.

Tanto en los docentes de la universidad pública como en los de la universidad privada, se hizo latente un elevado grado de filiación con sus centros de trabajo, identificando la profesión de docentes universitarios, como una parte importante del sentido de sus vidas, ya que en la mayoría de los casos, se identificaron como “docentes universitarios”, más allá de ser “expertos” o “doctores”.

La mayoría de los docentes que participaron en esta investigación, se sienten plenamente identificados con su rol en la formación de sus estudiantes, formándolos como seres humanos, con pensamiento crítico, con la capacidad de cuestionar e innovar. También se evidenció que, a pesar de no sentirse plenamente reconocidos económicamente, realizan su labor con agrado, esperando modificar el pensamiento de sus estudiantes, formando profesionales con valores, que les permitan insertarse en la vida profesional, más allá de los conocimientos puros de su materia.



# DISCUSIÓN

## **Preámbulo**

A continuación se presenta el aporte de la investigación, a partir del análisis de sus resultados según lo identificado anteriormente por otros acercamientos al tema. De esta manera es posible analizar los hallazgos con los principales referentes conceptuales o el estado del arte precedente. Para cumplir con este interés se emplean los resultados de las diferentes técnicas empleadas, lo cual incrementa el rigor metodológico de la investigación y la constatación empírica de los datos. Así es posible incrementar el aporte del análisis crítico al momento de plantear las principales conclusiones del estudio.

### **4.1. Nivel de filiación del docente**

¿Cuál es el nivel de filiación del docente de la universidad pública y la universidad privada de Ecuador? es la pregunta que se responde en este acápite. El análisis se presenta en consecuencia con cada uno de los aspectos que se consideran, según la revisión bibliográfica, como parte de la filiación docente. Según Robbins (2009), para determinar los factores que intervienen en la imbricación de un trabajador con su contexto es necesario determinar la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, así como cuestiones relativas a su identidad. Es así que las necesidades, variables y factores que se presentaron brevemente se han de considerar como elementos que configuran la filiación de los profesores.

#### **4.1.1. Identidad**

El análisis sobre la identidad de los docentes universitarios ecuatorianos se da en un contexto marcado por un debate sobre los cambios que las nuevas exigencias a este nivel de enseñanza y los nuevos modelos de gestión ejercen sobre el conjunto de rasgos y características de los profesores (Zabala, 2004; Hermans, 2008; Clegg &

Salgado, 2011; Mas, 2011; Monereo & Domínguez, 2013). A pesar de ello, se conoció que el grado de identificación con la profesión fue elevado en la totalidad de los docentes. Específicamente se obtuvo que:

- Ser profesor los define como persona y profesional.
- Los docentes consideran su trabajo como atractivo y como una oportunidad de aprendizaje.
- Los nuevos roles no afectan su desempeño, debido a que la flexibilidad de tiempo para las tareas investigativas resulta atractiva.
- Las tareas investigativas y de gestión parecen más atractivas, debido a la flexibilidad de horarios y por no establecer cánones de comportamiento.
- Existe sensación de independencia entre los docentes, pues con el paso de los años se sienten más libres en el aula y se consideran independientes.
- La mayoría de los docentes estuvieron de acuerdo en que su función era orientadora, y que se complementaba de forma importante con la mediación del alumno.
- Consideran que sí es necesario que un profesor universitario haya experimentado un desarrollo armónico en todos los aspectos de la vida, en lo personal, en lo familiar, en lo social, en lo disciplinar y en lo laboral.

Aunque de forma progresiva se han generado mutaciones en las funciones, los roles y las tareas del docente universitario que requieren del desarrollo de un cambio en las identidades en función del desarrollo de nuevas competencias (Zabala, 2004; Mas, 2011), los docentes investigados consideran atractivas las tareas de investigación. Sus respuestas son coherentes con los componentes de auto-representación que se vinculan con la identidad docente, las cuales son las representaciones sobre el propio



rol profesional, sobre los procesos de enseñanza-aprendizaje y evaluación y sobre los sentimientos que desata el ejercicio docente (Gewerc & Montero, 2000; Sutton & Wheatley, 2003; Badia & Monereo, 2011).

Para los docentes ecuatorianos ser profesor los define como personas. Esto significa que de las percepciones que existan sobre el ser dependen las realizaciones, en consecuencia también con las condiciones organizativas presentes. Para Guzmán & Martínez (2016) y Fanghanel (2012), la interrelación del ser y saber incide en el comportamiento docente y en el involucramiento que presentan con su universidad. Sin embargo, no se corrobora lo señalado en estudios precedentes en cuanto a que el interés creciente de investigación hace que la labor docente responda a otras exigencias que imponen límites a esta labor y reconfiguran la identidad de los profesores universitarios, generando contradicciones con el “ser” que tradicionalmente se había construido sobre la labor académica, donde destacaba cierta autonomía y libertad (Henkel, 2005). Contrario a ello, los docentes consideran que la investigación favorece su independencia.

Estos resultados también pueden estar relacionados con el alto nivel de adaptación al cambio que presentan los docentes, lo cual hace que las transformaciones que ocurren en el ámbito universitario no demeriten su postura e identificación ante la labor. Los docentes reconocen el protagonismo de los estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje y se esfuerzan en la búsqueda de nuevas estrategias didácticas y metodológicas. El predominio de la clase magistral, como máxima expresión de la docencia universitaria, fue considerado de forma negativa y esto es una muestra de que en la universidad tanto pública como privada pierde actualidad e importancia la enseñanza tradicional (Fernández & Marquina, 2012).

Con la investigación se corrobora lo señalado por Villarruel (2012) y Caballero & Bolívar (2015) sobre el cambio en el rol de los docentes. En las universidades de Ecuador sus profesores se han adaptado al cambio. A través de la investigación de campo se conoció que asumen la participación en actividades extracurriculares como parte de su identidad como docentes universitarios, así como la investigación y la extensión universitaria.

Además, conceden importancia a la integración fuera del contexto académico. La identidad es un constructo que inicia en lo personal a partir de percepciones sobre la historia del docente y de sus particularidades. Finalmente, se configura a través de un proceso de construcción colectiva en dependencia del contexto (Vaillant, 2007) que en el caso de estudio presenta algunas limitaciones en el aspecto de la integración como se analizará más adelante.

#### **4.1.2. Compromiso**

El compromiso organizacional incide en el desempeño laboral y en el nivel de apego de los docentes hacia la institución (Arias, 2001). Sobre este particular se conoce que de manera general, los docentes ecuatorianos presentan un alto nivel de compromiso, lo cual se evidencia desde la perspectiva actitudinal y conductual. Como resultados de la investigación de campo se especifica lo siguiente:

- Los docentes desarrollan habilidades que permitan una buena inserción social a los alumnos.
- El rigor académico y el modelo centrado en la especialización fueron considerados de forma positiva por los profesores de ambas universidades.
- Durante su ejercicio, los docentes dan importancia al método docente, imparten sus clases con estricto apego a la docencia.

- Los docentes no acuden al trabajo porque forma parte de sus obligaciones, no se limitan a cumplir con el horario establecido y con su contenido de trabajo específico. Por lo general, se involucran en otras actividades que no son de cumplimiento obligatorio.

Estos hallazgos son coherentes con las características del compromiso señaladas por Meyer & Allen (1997). Al respecto, se puede interpretar que los profesores manifiestan una voluntad de ejercer un esfuerzo a favor de la organización, acapetan los valores y objetivos y se mantienen en las instituciones y cumplen con sus procesos no porque resulta una obligación. De esta forma es posible predecir las actitudes y las conductas de los docentes respecto al proceso de enseñanza-aprendizaje y sus principales protagonistas (Somers & Birnbaum, 1998). La presencia de un alto compromiso entre los profesores investigados conlleva a una mayor identificación con los objetivos de las instituciones (Meyer, et al., 2002). Sin embargo, este resultado no es semejante al obtenido por Maldonado et al. (2014) quienes identificaron un nivel medio en el compromiso de los docentes que laboraban en la universidad pública estudiada.

Los pocos estudios sobre el tema en la región limita el análisis de estos resultados con las conclusiones de las investigaciones precedentes. El compromiso organizacional no tiene mucha actualidad dentro de las indagaciones sobre el ámbito docente en América Latina (Betanzos & Paz, 2011). Sin embargo, un alto nivel en esta variable, de conjunto con los resultados obtenidos en el resto de los indicadores, conllevan a que exista un alto nivel de filiación docente. Su componente afectivo, principalmente, se relaciona con el apego y la imbricación que desarrolla un profesional por su ámbito laboral (Betanzos & Paz, 2011).

### 4.1.3. Satisfacción

A diferencia del comportamiento de las variables ya analizadas, el nivel de satisfacción de los docentes fue aceptable, lo cual pudiera estar afectando su nivel de filiación con la universidad. A pesar de ello están bastante satisfechos con su vida profesional, debido a que:

- Aunque realizan varias tareas relacionadas con cuestiones burocráticas, estos trámites o actividades no generan consecuencias tan negativas para su superación profesional.
- Sienten que han alcanzado la cima en su desarrollo profesional.
- Sienten que su trabajo es bien reconocido en la universidad, que sus opiniones profesionales son respetadas y tomadas en cuenta y que su esfuerzo no pasa desapercibido.

Este reconocimiento incide en el nivel de satisfacción según Salazar (2001). Sin embargo, los resultados del estudio no concuerdan con lo concluido por Delgado (2005), debido a que en su investigación no encontró relación entre estas dos variables. Además, el alto compromiso encontrado también puede estar relacionado con la información obtenida, debido a que los docentes satisfechos son más propensos a respetar las normas de la universidad y tener un mayor sentido de pertenencia (Sandoval, 2007).

Sobre la importancia de los aspectos personales también existen concordancias con las propuestas precedentes. Durante la investigación de campo, los docentes reconocieron la importancia de un desarrollo armónico en todos los aspectos de la vida, lo cual a criterio de Herzberg (1959, citado en Páramo, Flores y Díaz, 2016) también media en la satisfacción y en el involucramiento en las tareas o procesos.

Los elementos que proceden del sujeto (cuestiones intrínsecas) son determinantes para que se perciba plenitud en cuanto a satisfacción de necesidades.

Por lo tanto, a pesar de la existencia de algunas cuestiones que deben ser mejoradas, como se analiza más adelante, el nivel de filiación de los docentes con su universidad es alto. La mayoría se siente identificado, comprometido y satisfecho con su labor y con su participación en todos los procesos de la institución, ya sean curriculares o no.

#### **4.2. Factores determinantes del nivel de filiación del docente**

En este apartado se da respuesta a la pregunta ¿Qué factores determinan los niveles de filiación del docente universitario?, en coherencia con los resultados de investigación y los planteamientos precedentes sobre el tema. Con la aplicación de las técnicas de investigación se conoce que el clima organizacional y las relaciones dentro del centro de trabajo son los aspectos que más inciden en el desenvolvimiento y compromiso de los profesores con la institución y sus procesos. A estos aspectos se suman otros, los cuales son:

- Sobrecarga de trabajo.
- Salario insuficiente.
- Limitaciones para acceder a la superación.

Siguiendo entonces lo planteado por Herzberg (1959, citado en Páramo, Flores y Díaz, 2016) se señala que son los factores extrínsecos los que más median en el caso de estudio. Esto significa que las condiciones concretas de trabajo son las más determinantes, por lo que no se han seguido recomendaciones realizadas por estudios precedentes sobre las características de la gestión del claustro docente (Salguero, 2008). A diferencia de los factores contextuales y sociales reconocidos por Caballero (2013), en el nivel de filiación de los docentes no influye de forma determinante el

prestigio social de la profesión, ni cuestiones socioeconómicas, aunque se reconocieron como aspectos incidentes. En las universidades estudiadas parecen ser más determinantes las relaciones entre pares y de manera general el ambiente de trabajo. Esto se relaciona con lo planteado por Musselin (2007), sobre la evolución que ha acontecido en los procesos de gestión y en la actividad académica universitaria en sí misma, lo cual ha afectado la relación entre los docentes y su institución.

La similitud en los factores determinantes reconocidos por los docentes de ambas universidades parecen tener fundamento en lo planteado por Clark (1991) quien considera que “las actividades académicas revisten rasgos específicos que modelan la dinámica de estas organizaciones, al crear problemas peculiares de comportamiento y de poder” (p. 4). Las particularidades de este nivel de enseñanza se deben a una organización de trabajo que no dista mucho, a pesar de la naturaleza jurídica de las instituciones. Influyen en ello creencias sociales y los cambios que establecen las nuevas concepciones sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Los factores más incidentes en el nivel de filiación se comportan relativamente igual tanto en la universidad pública como en la privada. No obstante, existen discretas diferencias en su orden de prioridad, según el tipo de institución. En la universidad pública afecta más el clima organizacional, mientras que en la privada es más frecuente la insatisfacción con el estilo de gerencia rígido. En ambos centros se da importancia, además, a la falta de recursos y espacios para la capacitación, así como a la remuneración.

La profesión docente se distingue por la vinculación de dos dimensiones contextuales. Por un lado, el docente cumple con una labor académica y pedagógica.

Del otro, el profesor es un trabajador de una institución que debe ajustarse a las reglas y a las normas vigentes. Por lo tanto, una institución universitaria requiere de la filiación de su personal para cumplir su misión. Lograrlo implica una coordinación y aplicación adecuada de los mecanismos de gestión, regulación y motivación de sus miembros.

#### **4.3. Diferencias entre el nivel de filiación de los docentes**

Un análisis de las respuestas dadas a cada una de las preguntas evidencia que se obtuvieron mayores porcentajes positivos en todas las dimensiones (identidad, compromiso y satisfacción) en la universidad pública. Solo ante la pregunta ¿La docencia universitaria debe seguir un modelo centrado en la especialización de los conocimientos, priorizando el rigor académico en todas sus actividades? hubo un ligero cambio en la tendencia. Sin embargo, es necesario puntualizar que la diferencia de los porcentajes obtenidos en cada dimensión no es muy significativa, lo que conlleva a plantear que no existen disparidades acentuadas entre los profesores de la universidad pública y la universidad privada en cuanto al nivel de filiación, lo que contrasta con los resultados de Brunner (1995).

La casi nula diferenciación puede estar relacionado con conclusiones de estudios precedentes. Por ejemplo, Dimaggio & Powell (1999) señalaron que las instituciones de educación superior han perdido distinción y se han convertido en instituciones homogéneas en cuanto a estructura, cultura y producción. Esto significa que se desarrollan similares procesos y exigencias, sin que intervenga en ello la naturaleza jurídica de la institución. Por lo tanto, al parecer, los cambios en el rol del docente universitario ocurren en todas las universidades y la gestión que se desarrolla en

Ecuador, así como los aspectos intrínsecos, favorece la identidad, el compromiso y la satisfacción de los docentes.

Los resultados conllevan a corroborar la tesis de que poco a poco, las universidades parecen ajustarse a los procesos organizacionales de isomorfismo, es decir, se limita la diferenciación bajo similares condiciones ambientales (Hawley, 1968). Tres mecanismos, no excluyentes entre sí (DiMaggio & Powell, 1999), determinan que no existan diferencias significativas entre el nivel de filiación de los docentes, los cuales se relacionan con políticas para todas las instituciones independientemente de su naturaleza jurídica. Los profesores pueden estar respondiendo de forma semejante a la incertidumbre que genera un cambio en su rol y existen normas formales o informales similares que rigen su comportamiento.





## **CONCLUSIONES**

La presencia y participación de los docentes en contextos educativos se relaciona con una diversidad de aspectos y se encuentra sujeta a las condiciones presentes en estos espacios. Cuestiones intrínsecas y extrínsecas median en el desarrollo de la profesión docente, sin embargo, los estudios precedentes se han centrado más en el proceso de enseñanza-aprendizaje y en los estudiantes, que en el resto de factores que intervienen o determinan la calidad educativa. Ante estos antecedentes, la presente investigación inicia un giro al centrar el foco de atención en los profesores con la intención de indagar sobre su nivel de filiación y las diferencias que podrían existir entre docentes de una universidad pública y una universidad privada, considerando que desde la literatura se ha planteado que los docentes pasan de una monovalencia a una polivalencia que ya no se centra en la enseñanza y reproducción de conceptos y procedimientos. Además, sus ámbitos de desenvolvimiento se han diversificado de conjunto con una transformación y actualización del rol de las universidades.

No obstante, los hallazgos encontrados generan algunos puntos de tensión con perspectivas, tesis o resultados precedentes. A través de la investigación de campo realizada, específicamente con la aplicación de las técnicas seleccionadas, se obtiene que el nivel de filiación del docente con su universidad es alto. A pesar de las nuevas responsabilidades y la “carga” que suponen las tareas de investigación, los profesores ecuatorianos se sienten identificados, comprometidos y satisfechos con su labor y desempeño en las instituciones de educación superior. Según manifiestan las nuevas funciones o ámbitos de desenvolvimiento no intervienen de manera negativa en su superación profesional aunque hayan incrementado los trámites burocráticos. También se sienten reconocidos y escuchados, lo que incide en que no solo cumplan con las actividades curriculares. La participación en otras actividades no es vista como una obligación.

A pesar de estas consideraciones, se encuentra que en la gestión institucional del claustro docente prevalecen algunas dificultades o condiciones que podrían desmotivar a los docentes. Por ejemplo, los factores que intervienen en el nivel de filiación de los profesores ecuatorianos son fundamentalmente de carácter extrínsecos. El clima organizacional y las relaciones dentro del centro de trabajo son los aspectos que más inciden en el desenvolvimiento y compromiso de los profesores con la institución y sus procesos. A estos aspectos se suman otros como sobrecarga de trabajo, salario insuficiente y limitaciones para acceder a la superación. Estos factores tienen un comportamiento similar tanto en la universidad pública como en la privada. No obstante, existen algunas diferencias en su orden de prioridad, según el tipo de institución. En la universidad pública afecta más el clima organizacional, mientras que en la privada es más frecuente la insatisfacción con el estilo de gerencia rígido.

A pesar de ello, no existen diferencias significativas entre el nivel de filiación de los docentes de la universidad pública y la universidad privada. Las respuestas positivas fueron siempre más constantes entre los profesores de la universidad pública. Solo ante la pregunta ¿La docencia universitaria debe seguir un modelo centrado en la especialización de los conocimientos, priorizando el rigor académico en todas sus actividades? se registra un ligero cambio en la tendencia. Sin embargo, es necesario puntualizar que la diferencia de los porcentajes obtenidos en cada dimensión no es muy significativa, lo que conlleva a plantear que no existen disparidades acentuadas entre los profesores de la universidad pública y la universidad privada en cuanto al nivel de filiación.

Esta tendencia podría estar relacionada con otros fenómenos o mecanismos reconocidos en la literatura como, por ejemplo, los del isomorfismo. Si bien es cierto

que existen normas formales para el desarrollo de los procesos en la educación superior en Ecuador, estudios futuros debieran centrarse en las causas de la similitud entre el nivel de filiación de los docentes de una universidad pública y privada, lo cual podría estar relacionados con los cambios globales de este nivel de enseñanza. Además, como las propuestas o acercamientos a la filiación docente no son muy comunes en la literatura, los resultados encontrados deben fungir como punto de partida para superar los vacíos teóricos y empíricos existentes sobre el tema.

Ante el cúmulo de información sobre los estudiantes y los procesos de enseñanza-aprendizaje (aunque nunca son suficientes), se requiere de miradas desde el otro lado, es decir, de estudios que se centren en los docentes y en su relación con la institución donde laboran. La universidad se ha posicionado como un ambiente académico en constante cambio y con prácticas cada vez más exigentes, lo cual hace que el debate sobre la profesión académica mantenga su constante actualidad.

La investigación sobre la filiación docente debe continuar con el análisis estadístico de la relación existente entre identidad, compromiso y satisfacción para los casos de estudio. Se podría construir un índice de filiación a través de la agregación de estos y otros indicadores. De esta forma se contribuiría al desarrollo del conocimiento con la contrastación y evolución de los resultados científicos... Al final todo propicia una mejora de la calidad educativa.



## Bibliografía

- Acevedo, C., Valenti, G., & Aguiñaga, E. (2017). Gestión institucional, involucramiento docente y padres de familia en escuelas públicas de México. *Calidad educativa*, (46), 53-95.
- Ajello, A. (2003). *La motivación para aprender*. España: C. Pontecorvo.
- Akram, M., Malik, M., Sarwar, M., Anwer, M., & Ahmad, F. (2015). Teacher Competence with Professional Commitment and Job Satisfaction at Secondary Level. *International Journal of AYER*, (4), 58-70.
- Alonso, I., Lobato, C., & Arandia, M. (2015). La identidad profesional docente como clave para el cambio de la Educación Superior. *Opción*, 31(5), 51-74.
- Altbach, P. (2014). *Liderazgo para universidades de clase mundial: los planes académicos en contexto*. Buenos Aires: Universidad de Palermo.
- Archer, M. (1995). *Realist social theory: the morphogenetic approach*. Cambridge: Cambridge.
- Arias, F. (2001). El compromiso Organizacional hacia la organización y la intención de permanencia. Algunos factores para su incremento. *Revista de Contaduría y Administración*, 1(2), 1-5.
- Aslam, R. (2012). Investigating the relationship of ocb with job satisfaction organizational commitment and turnover intensions. *Management*, 1(9), 90-100.
- Atalaya, M. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de Psicología*, 3(5), 4-13.
- Ávalos, B., Cavada, P., Pardo, M., & Sotomayor, C. (2010). La profesión docente: temas y discusiones en la literatura internacional. *Estudios Pedagógicos*, 36(1), 235-263.

- Badia, A., & Monereo, C. (2011). *La perspectiva dialógica en la construcción de la identidad humana a lo largo de la vida*. Barcelona: EDIUOC .
- Barba, L. (2011). *Factores Predictores de la Satisfacción Laboral en los Docentes de las Instituciones Educativas de la APC-SUR*. Berrien Springs: Andrews University.
- Barnett, R. (2008). *Critical Professionalism in an Age of Supercomplexity*. London: Bedford Way Papers.
- Barraza, M., & Ortega, M. (2009). *Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento*. Veracruz: Ponencia presentada en el X Congreso de Investigación Educativa.
- Berrios, P. (2008). Normas y percepciones sobre carrera académica en Chile Educación. *Calidad en la Educación*, 28, 40-52.
- Betanzos, N., & Paz, F. (2011). *El Compromiso Organizacional docente y en la Educación Superior: una revisión en América Latina durante la última época*. México: UNAM.
- Bevan, H. (1988). How the process centered organization is changing our world. *Human resource management journal*, 8(1).
- Blanco, P. (2011). *Introducción a la Sociología de la Educación*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Bozu, Z. (2010). *El Perfil de las competencias profesionales del profesorado*. Barcelona: Universitat de Barcelona.
- Brief, A. (1998). *Attitudes in and around organizations*. Utah: Sage Publication.
- Brüggemann, R. (2001). *Sources of German Unemployment: A Structural Vector Error Correction Analysis*. Berlin: Institut für Statistik und Ökonometrie.

- Brunner, J. J. (Ed.). (1995). *Educación Superior en América Latina una agenda de problemas, políticas y debates en el umbral del año 2000*. Bogotá: Colombia.
- Caballero, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Profesorado*, 6(1-2), 1-10.
- Caballero, K. (2013). Nivel de satisfacción del profesorado universitario hacia los sistemas de evaluación. *Revista de Educación*(360), 483-508.
- Caballero, K., & Bolívar, A. (2015). El profesor universitario como docente: hacia una identidad profesional que integre docencia e investigación. *Revista de Docencia Universitaria*, 13(1), 57-77.
- Caballero, K., & Bolívar, A. (2015). El profesorado universitario como docente: hacia una identidad profesional que integre docencia e investigación. *Revista de docencia universitaria*, 13(1), 57-77.
- Carretero, M. (2009). *Constructivismo y Educación*. Buenos Aires: Editorial Paidós.
- Chughtai, A. (2008). Impact of job involvement on in-role job performance and organizational citizenship behaviour. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 9(2), 169-183.
- Clark, A., & Oswald, A. (1996). Satisfaction and comparison income. *Journal of Public Economics*, 61(3), 359-381.
- Clark, B. (1991). *El Sistema de Educación Superior. Una visión comparativa de la organización académica*. México: Editorial Nueva Imagen.
- Clarke, M., Hyde, A., & Drennan, J. (2012). Professional Identity in Higher Education. En B. Kehm, & U. Teichler (Edits.), *The Academic Profession in Europe: New Tasks and New Challenges. The Changing Academy*. Dordrecht: Springer.



- Clegg, J., & Salgado, J. (2011). From Bakhtinian Theory to a Dialogical Psychology. *Culture & Psychology, 17*(4), 520-533.
- Cohen, E. (2002). Educación, eficiencia y equidad: una difícil convivencia. *Revista Iberoamericana, 30*(1), 105-12.
- Deci, E., & Ryan, R. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Nueva York: Plenum.
- Delgado, M. (2005). Factores predictores de la satisfacción laboral de los docentes adventistas en México que estudian por verano en la Universidad de Montemorelos. *Revista Internacional de Estudios en Educación, 5*(1), 1-25.
- Díaz, A., & Pérez, M. (2008). El compromiso del profesor universitario con la formación integral de sus estudiantes. *Revista Docencia universitaria, 9*(1).
- Díaz, D. (2009). Hacia un desempeño ético del profesor universitario. Crónica de una realidad modificable. *Casa del Tiempo*(20), 12-23.
- Dimaggio, P. & Powell, W. (1999). "El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional", en Paul Dimaggio y Walter Powell, *Retorno a la jaula de hierro: el isomorfismo institucional y la racionalidad colectiva en los campos organizacionales*. México DF: Fondo de Cultura Económica.
- Duque, J., Reyes, A. & Morocho, G. (2005). El proyecto universitario de vinculación con la sociedad como un eje transversal integrador en la formación del futuro profesional desde una perspectiva de las carreras técnicas. *Educación y Sociedad, 1*(2), 34-45.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 500-507.

- Enders, J., De Weert, E., & De Weert, E. (Edits.). (2009). *The changing face of academic life: Analytical and comparative perspectives*. Países Bajos: University of Twente.
- Fairuz, H., Nordin, N., Anida, A., & Sirun, N. (2013). A study on primary school teachers' organizational commitment and psychological empowerment in the district of Klang. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 90, 782-787.
- Fanghanel, J. (2012). *Being an Academic*. New York: Routledge.
- Fernández, N., & Marquina, M. (2012). *El futuro de la profesión académica: desafíos para los países emergentes*. Sáenz Peña: EDUNTREF.
- Fisher, C. (2000). Mood and emotions while working: Missing pieces of job satisfaction? *Journal of Organization Behavior*, 21(1), 185-202.
- Folorunso, O., Adewale, A., & Abodunde, S. (2014). Exploring the Effect of Organizational Commitment Dimensions on Employees Performance: An Empirical Evidence from Academic Staff of Oyo State Owned Tertiary Institutions, Nigeria. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(8), 275-286.
- Forralli, R. (2001). Perfil del docente y crisis contemporánea . *Florianópolis*, 19(2), 295-330.
- Frías, R. (2012). Estudio de satisfacción del profesorado en la Universidad Pública Española. *Empiria. Revista de metodología de ciencias sociales*(11), 175-204.
- Galvis, R. (2010). De un perfil docente tradicional a un perfil docente basado en competencias. *Acción pedagógica*, 48-57.
- García, A. (2009). *Profesión académica en la Argentina: carrera e incentivos a los docentes en las universidades nacionales*. Buenos Aires: CEDES.

- García, A., & Monguillansky, M. (2014). La docencia universitaria en la Argentina. Obstáculos en la carrera académica. *Education Policy Analysis Archives*, 22(47), 1-31.
- Gewerc, A., & Montero, M. (2000). ¿Profesor, médico o científico? Un estudio de caso de catedráticos de la Universidad de Santiago de Compostela. *Revista de Educación*(321), 371-398.
- Gorrochotegui, A. (2005). Compromisos de la docencia universitaria. *Pedagogía universitaria*, 8, 105-122.
- Guzmán, C., & Martínez, M. (2016). Tensiones en la construcción de identidades académicas. *Estudios Pedagógicos*, XLII(3), 191-206.
- Guzmán, C., & Martínez, M. (2016). Tensiones en la construcción de identidades académicas en una universidad chilena. *Estudios pedagógicos*, 42(3).
- Guzmán, E., & Ricaño, R. (2006). Excelencia académica y compromiso organizacional en una institución de educación privada en México. *Edetania*(50), 85-100.
- Hawley, A. (1968). "Human Ecology", en David L. Sills (edit), *International Encyclopedia of the Social Sciences*, pp. 328-337. New York: Macmillan.
- Hattie, J. (2009). *Visible learning. A synthesis of over 800 meta-analyse relating achievement*. London: Routledge.
- Henkel, M. (2005). Academic identity and autonomy in a changing policy environment. *Higher Education*, 49(1-2), 155–176.
- Henkel, M. (2007). Shifting Boundaries and the Academic Profession. En M. Kogan, & U. Teichler (Edits.), *Key Challenges to the Academic Profession*. Germany: Druckwerkstatt Bräuning + Rudert GbR, Espenau.

- Hermans, J. (2008). How to Perform Research on the Basis of Dialogical Self Theory? Introduction to the Special Issue. *Journal of Constructivist Psychology*, 21(3), 185-199.
- Hernández, C. (2011). La motivación y satisfacción laboral de los docentes en dos instituciones de enseñanza media superior. *Investigación Administrativa*, 40(108), 69-80.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2013). *Metodología de la investigación*. Iztapalapa. Mexico D. F.: Mc Graw Hill.
- Herzberg, F. (2012). *Una Vez Más: ¿Cómo Motiva Usted A Sus Empleados?* México: Díaz de Santos.
- Juanas, Á. d., & Beltrán, J. (2014). Valoraciones de los estudiantes de ciencias de la educación sobre la calidad de la docencia universitaria. *Educación XXI: Revista de la Facultad de Educación*, 17(1), 59-82.
- Judge, T., & Larsen, R. (2001). Dispositional source of job satisfaction: A review and theoretical extension. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*(86), 67–98.
- Judge, T., Erez, A., Bono, J., & Thoresen, C. (2003). Self-Evaluations Scale (CSES): Development of a measure. *Personnel Psychology*(56), 303–331.
- Kaiser, H. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*(39), 31-36.
- Kipkebut, D. (2010). *Organisational Commitment and Job Satisfaction in Higher Educational Institutions: The Kenyan Case*. Londres: Middlesex University.
- Kogan, M., & Teichler, U. (2007). Key Challenges to the Academic Profession and its Interface with Management: Some Introductory Thoughts en M. Kogan, & U. Teichler (Edits.), *Key Challenges to the Academic Profession*. Germany: Druckwerkstatt Bräuning + Rudert GbR, Espenau.

- Lesko, N. (1986). *Conceptualizing Teacher Engagement*. National Center on Effective Secondary Schools. Madison: WI.
- Maldonado, S; Ramírez, M; García, B; Chairez, A. (2014). Compromiso organizacional de los profesores de una universidad pública. *Conciencia Tecnológica*, (47), 12-18.
- Marchesi, A. (2012). El bienestar de los docentes en tiempos de crisis. *Revista Fuentes*(12), 9-12.
- Márquez, A. (2014). *La formación inicial para el nuevo perfil del docente. Relación entre la teoría y la práctica*. Málaga: Universidad de Málaga.
- Martínez, J. (2010). Las competencias del profesor en la educación superior. *Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 2(21), 3-14.
- Mas, O. (2011). El profesor universitario: sus competencias y formación. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 15(3), 1-17.
- Maslow, A. (. (1954). *Motivation and personality*. Nueva York: Harper.
- Maslow, A. (1968). *Toward a psychology of being*. Princeton: Van Nostrand.
- Mathieu, J., & Zajac, D. (1990). A Review and Meta Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- Medina, M. (2015). Influencia de la interacción alumno-docente en el proceso enseñanza-aprendizaje. *Paakat: Revista de Tecnología y Sociedad*, 8, 1-9.
- Meyer, J., & Allen, N. (1993). Commitment Organizations and occupations: extension and test of a three component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Newbury Park : Sage.

- Meyer, J., Stanley, D., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Michalos, A. (2014). *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*. New York: Springer Reference.
- Monereo, C., & Domínguez, C. (2013). La identidad docente de los profesores universitarios competentes. *Educacion XXI*(16), 1-19.
- Monereo, C., Badía, A., Bilbao, G., Cerrato, M., & Weise, C. (2009). Ser un docente estratégico: cuando cambiar la estrategia no basta. *Cultura y Educación*, 21(3), Monereo, C.; Badia, A., Bilbao, G.; Cerrato, M. y Weise, C. (2009) Ser un docente estratégico: cuando cambiar la estrategia no basta. *Cultura y Educación*, 21, 3; 237-256.
- Mora C. (2008). *Entorno empresarial*. Obtenido de Gestión del Talento Humano: <http://www.entorno-empresarial.com/autor/21/carlos-mora>
- Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (1982). *Employee-Organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Muñoz, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Musselin, C. (2007). Transformation of Academic Work: Facts and Analysis. En M. Kogan, & U. Teichler (Edits.), *Key Challenges to the Academic Profession*. Germany: Druckwerkstatt Bräuning + Rudert GbR, Espenau.
- Naranjo, M. (2009). Motivación, perspectiva teórica y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 32(2), 153-170.

- Nasiri, M. (2015). The Survey of Conceptual Modeling of Causal Relationship between Organization Commitment with Organizational Citizenship Behavior in Campus Recreation Administrations. *International Journal of Sport Studies*, 5(6), 653-658.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2005). *Hacia la sociedad del conocimiento*. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001419/141908s.pdf>
- Ospina, J. (2006). La motivación, motor del aprendizaje. *Revista Ciencias de la Salud*, 4(1), 158-160.
- Padrón, M. (1994). *Satisfacción profesional del profesorado*. Santa Cruz de Tenerife: Universidad de La Laguna.
- Palma, S. (2006). *Escala SL-SPC*. Lima: Editorial Cartolan.
- Páramo, D., Flores, C., & Díaz, L. (2016). Evaluación de la Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Básico. *Ciencia y Trabajo*, 18(57), 173-176.
- Peiró, M. (2007). *Lleialtats contraposades? El compromís dels metges amb l'hospital i amb la professió*. Barcelona: Universidad Ramon Llull.
- Pineda, P. (2002). *Pedagogía laboral*. Barcelona: Ariel.
- Porter, L., & Lawler, E. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Homewood, Ill., R.D. Irwin.
- Pujol, L. (2016). Satisfacción laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes. *Revista de docencia universitaria*, 4(2), 261-292.
- Rojas, N. (2017). Satisfacción Laboral e incidencia en el compromiso organizacional de docentes. *Revista de Investigación Andina*, 17(1), 14-20.
- Rosa, P. (2009). La ciencia que se está haciendo. Reflexiones metodológicas de la mano de Pierre Bourdieu. *KAIROS*, 13(24), 1-14.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Prentice-Hall .

- Robledo, P., & García, J. (2009). El entorno familiar y su influencia en el rendimiento académico de los alumnos con dificultades de aprendizaje: revisión de estudios empíricos. *Aula abierta*, 37(1), 117-128.
- Rodríguez, M., Retamal, M., Lizana, J., & Carnejo, F. (2011). *Clima y Satisfacción Laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena*. Santiago de Chile: Andrés Bello.
- Sáenz, O., & Lorenzo, M. (1993). *La satisfacción del profesorado universitario*. . Granada: Universidad de Granada.
- Salazar, A. (2001). *Factores predictores de la satisfacción laboral de las educadoras Beliceñas al inicio del milenio 2002*. México: Universidad de Montemorelos.
- Salguero, L. (2008). Gestión docente y generación de espacios organizacionales en las universidades. *Laurus*, 14(27), 11-32.
- Sampascual, G. (2007). *Psicología de la Educación*. Alicante: UNED.
- Sánchez, A. (2002). *Psicología Social Aplicada. Teoría, método y práctica*. Madrid: Pearson Educación.
- Sánchez, E. (2009). Dos caras de la carrera docente: Satisfacción y desmotivación. *Revista Interuniversitaria de Psicología Social*, 135-148.
- Sánchez, M., Sánchez, P., Cruz, M., & Sánchez, F. (2014). Características organizacionales de la satisfacción laboral en España. *Revista de Administração de Empresas*, 54(5), 537-547.
- Sandoval, N. (2007). Que les brillen los ojos. *Mundo Ejecutivo*, 336(18), 58-60.
- Schuler R. (1992). "Strategic human resource management : linking the people with the strategic needs of the business".
- Schultz, D. (2010). *Psicología Industrial*. México: Me Graw Hill.



- Somers, M., & Birnbaum, D. (1998). Work-related commitment and job performance: it's also the nature of the performance that counts. *Journal of Organizational Behavior*(19), 621-634.
- Steffy, B., Wolfe, M., Pasch, S., & Enz, B. (2000). *The life cycle of the career teacher*. California: Corwin Press.
- Tavela, D., & Castro, M. (s.f.). El desarrollo y fortalecimiento de la profesión académica a través de la carrera docente en la Universidad Nacional del Noroeste de la Provincia de Buenos Aires. *Debate Universitario*, 3(5), 51–66.
- Thompson, E., & Phua, F. (2012). A Brief Index of Affective Job Satisfaction. *Group and Organization Management*, 37(3), 275-307.
- Triadó, X., Aparicio, P., Freixa, M., & Torrado, M. (2015). Satisfacción y motivación del profesorado en el primer curso en grados de ciencias sociales. *Revista de Docencia Universitaria*, 13(1), 203-229.
- Urcós, M., Sánchez, J., & Cardeño, N. (2016). Satisfacción Laboral En Docencia, Investigación Y Extensión, De Los Profesores De Educación Superior En La Guajira Colombia (Job Satisfaction in Teaching, Research and Extension Education of Teachers in High Education in La Guajira – Colombia). *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 8(5), 107-116.
- Vaillant, D. (2007). *La identidad docente La importancia del profesorado*. Barcelona: I Congreso Internacional Nuevas Tendencias en la Formación Permanente del Profesorado.
- Villarruel, M. (2012). Identidad docente y exigencia académica: encuentros y desencuentros con la realidad social. *Revista Perspectiva Educativa*, 51(1), 29-44.

- Weiner, B. (2000). Intrapersonal and interpersonal theories of motivation from an attributional perspective. *Educational Psychology Review*, 12(1), 1-14.
- Wong, K., & Ngerang, M. (2011). *School principal leadership styles and teachers organizational commitment. A research agenda.2nd International. Conference on Business and Economic Research* .
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, R., & Schwartz, B. (1997). Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work. *Journal of Research in Personality*(31), 21–33.
- Yoder D. (1980). *Gestión del Talento Humano*. México.
- Yucel, I., & Bektas, C. (2012). Job satisfaction, organizational commitment and demographic characteristics among teachers in Turkey: Younger is better? *Procedia-Social and Behavioral Sciences*(46), 1598-1608.
- Zabalza, M. (2004). *Guía para la planificación didáctica de la docencia*. Santiago de Compostela: Universidad de Santiago de Compostela.
- Zabalza, M. (2005). *Competencias docentes*. Cali: Conferencia pronunciada en la Pontificia Universidad Javeriana de Cali.
- Zamora, G. (2009). Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41(3), 445-460.

## Anexos

### Anexo 1. Encuesta

**“Nivel de filiación del docente universitario ecuatoriano con su universidad.**

**Caso aplicado en una universidad privada y en una universidad pública”**

Lea detenidamente las siguientes afirmaciones. Seleccione la que considere más adecuada

1. Considera que la docencia es una parte importante de su vida y, “ser profesor” le define como profesional.	Totalmente de acuerdo _____ Bastante de acuerdo _____ De acuerdo _____ Ni de acuerdo ni en desacuerdo _____ Desacuerdo _____ Completamente en desacuerdo _____
2. Podría decir que siente un particular gusto por el aprendizaje, el estudio, la investigación.	Totalmente de acuerdo _____ Bastante de acuerdo _____ De acuerdo _____ Ni de acuerdo ni en desacuerdo _____ Desacuerdo _____ Completamente en desacuerdo _____
3. El profesor universitario es el encargado de inculcar en sus estudiantes la necesidad de desarrollar todas las dimensiones, especialmente, las que no se relacionan con el plan de estudios, sino todas las que son posibles de aprender a través de las acciones no intencionadas que suceden al interior del aula	Totalmente de acuerdo _____ Bastante de acuerdo _____ De acuerdo _____ Ni de acuerdo ni en desacuerdo _____ Desacuerdo _____ Completamente en desacuerdo _____
4. El trabajo en la Universidad, más que una obligación, le resulta atractivo, ya que es un lugar para continuar aprendiendo.	Totalmente de acuerdo _____ Bastante de acuerdo _____ De acuerdo _____ Ni de acuerdo ni en desacuerdo _____ Desacuerdo _____ Completamente en desacuerdo _____
5. En relación al ejercicio de la docencia, las tareas investigativas y de gestión, le parecen más atractivas, debido a la flexibilidad de horarios y por no	Totalmente de acuerdo _____ Bastante de acuerdo _____ De acuerdo _____ Ni de acuerdo ni en desacuerdo _____

establecer cánones de comportamiento.	Desacuerdo ____ Completamente en desacuerdo
6. Durante su ejercicio docente, lo más importante es el método docente, imparte sus clases con estricto apego a la docencia; o se basa un poco más en su experiencia y conocimientos adquiridos.	Totalmente de acuerdo ____ Bastante de acuerdo ____ De acuerdo ____ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ____ Desacuerdo ____ Completamente en desacuerdo
7. Con el paso de los años se siente más libre en el aula, sin la presión de tener que proyectar una imagen de seguridad y autoridad frente a los estudiantes.	Totalmente de acuerdo ____ Bastante de acuerdo ____ De acuerdo ____ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ____ Desacuerdo ____ Completamente en desacuerdo
8. En ocasiones, los requerimientos burocráticos, le consumen un tiempo que necesita para prepararse mejor como docente. Entregar informes y hacer papeleo parece ocupar todo su tiempo y energía, por lo que no puede prepararse como necesita, para mantenerse actualizado en su asignatura.	Completamente en desacuerdo ____ Muy en desacuerdo ____ Desacuerdo ____ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ____ De acuerdo ____ Totalmente de acuerdo ____
9. La docencia universitaria debe seguir un modelo centrado en la especialización de los conocimientos, priorizando el rigor académico en todas sus actividades.	Totalmente de acuerdo ____ Bastante de acuerdo ____ De acuerdo ____ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ____ Desacuerdo ____ Completamente en desacuerdo
10. Como profesor universitario, su tarea es desarrollar en los estudiantes las habilidades que les permitan operar de manera eficaz en la sociedad.	Totalmente de acuerdo ____ Bastante de acuerdo ____ De acuerdo ____ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ____ Desacuerdo ____ Completamente en desacuerdo
11. Los estudiantes universitarios deberían poder elegir las materias y los profesores que tienen, de acuerdo a sus necesidades y las demandas de la sociedad moderna.	Completamente en desacuerdo ____ Muy en desacuerdo ____ Desacuerdo ____ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ____ De acuerdo ____ Totalmente de acuerdo
12. Considera que la educación universitaria debe estar enfocada en la búsqueda de nuevas formas docentes,	Totalmente de acuerdo ____ Bastante de acuerdo ____ De acuerdo ____ Ni de acuerdo ni en

más centradas en el trabajo de los estudiantes.	desacuerdo ____ Desacuerdo ____ Completamente en desacuerdo
13. La clase magistral, como forma de organización dominante en una asignatura, facilita la integración de los saberes en la enseñanza universitaria.	Completamente en desacuerdo ____ Muy en desacuerdo ____ Desacuerdo ____ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ____ De acuerdo ____ Totalmente de acuerdo ____
14. No es necesario que el profesor universitario participe en actividades extracurriculares, de tipo lúdica o artística, ya que su no puede aportar nada a la experiencia de aprendizaje de sus estudiantes.	Completamente en desacuerdo ____ Muy en desacuerdo ____ Desacuerdo ____ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ____ De acuerdo ____ Totalmente de acuerdo ____
15. La acción del profesor universitario, en concordancia con las políticas de la universidad, debería dar lugar a la confrontación de conocimientos y de ideas en el aula, más allá de difundir conocimientos con la clase magistral.	Totalmente de acuerdo ____ Bastante de acuerdo ____ De acuerdo ____ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ____ Desacuerdo ____ Completamente en desacuerdo
16. En ocasiones, acude al trabajo por cumplir porque forma parte de sus obligaciones, pero se limita solamente a cumplir con el horario establecido y su contenido de trabajo específico, sin involucrarse en otras actividades que no son de cumplimiento obligatorio.	Completamente en desacuerdo ____ Muy en desacuerdo ____ Desacuerdo ____ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ____ De acuerdo ____ Totalmente de acuerdo ____
17. El profesor universitario cumple una función orientadora, mediadora del conocimiento, que se complementa con la participación del estudiante.	Totalmente de acuerdo ____ Bastante de acuerdo ____ De acuerdo ____ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ____ Desacuerdo ____ Completamente en desacuerdo
18. El profesor universitario ya no es el único dueño del conocimiento; en consecuencia, hoy en día no se le exige que enseñe, se le pide que medie al estudiante para facilitar su proceso de aprendizaje.	Totalmente de acuerdo ____ Bastante de acuerdo ____ De acuerdo ____ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ____ Desacuerdo ____ Completamente en desacuerdo
19. No forma parte de la función del docente universitario promover la investigación y participar en los	Completamente en desacuerdo ____ Muy en desacuerdo ____ Desacuerdo ____ Ni de acuerdo ni en

programas de extensión que también son formadores y vinculantes con la sociedad.	desacuerdo ____ De acuerdo ____ Totalmente de acuerdo ____
20. ¿Siente que ha alcanzado la cima de su desarrollo profesional, o que está en camino a conseguirlo, ya que en su Universidad le es propicio avanzar profesionalmente?	Totalmente de acuerdo ____ Bastante de acuerdo ____ De acuerdo ____ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ____ Desacuerdo ____ Completamente en desacuerdo ____
21. El profesorado universitario existe para descubrir y compartir conocimiento y, tiene independencia académica.	Totalmente de acuerdo ____ Bastante de acuerdo ____ De acuerdo ____ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ____ Desacuerdo ____ Completamente en desacuerdo ____
22. Considera que sus estudiantes aprecian su trabajo, el rigor académico de sus conferencias y, que disfrutan estar en el aula con usted.	Totalmente de acuerdo ____ Bastante de acuerdo ____ De acuerdo ____ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ____ Desacuerdo ____ Completamente en desacuerdo ____
23. El docente universitario tiene entre sus obligaciones la formación de valores, actitudes, conductas, transmitir la herencia cultural de las sociedades, formar en las disciplinas y transmitir los adelantos de las mismas.	Totalmente de acuerdo ____ Bastante de acuerdo ____ De acuerdo ____ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ____ Desacuerdo ____ Completamente en desacuerdo ____
24. ¿Siente que su trabajo es bien reconocido en la Universidad, que sus opiniones profesionales son respetadas y tomadas en cuenta y que, y que su esfuerzo no pasa desapercibido?	Totalmente de acuerdo ____ Bastante de acuerdo ____ De acuerdo ____ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ____ Desacuerdo ____ Completamente en desacuerdo ____
25. No es necesario que un profesor universitario haya experimentado un desarrollo armónico en todos los aspectos de la vida, en lo personal, en lo familiar, en lo social, en lo disciplinar y en lo laboral, ya que su función no es ser modelo, sino transmitir conocimientos.	Completamente en desacuerdo ____ Muy en desacuerdo ____ Desacuerdo ____ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ____ De acuerdo ____ Totalmente de acuerdo ____
26. Que factores considera que afectan su bienestar y filiación con su trabajo	



## Anexo 2. Validación del instrumento

Para validar este instrumento, se realizó una prueba piloto, con 15 profesores universitarios, con la que se obtuvo un alfa de Cronbach  $\alpha=0,746$ , lo que indica que su consistencia interna es adecuada para su uso con una mayor población.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,726	,746	20

Elaborado por: Correa (2019)