

Satisfacción laboral y desempeño académico universitario
Job satisfaction and university academic performance
Satisfação profissional e desempenho académico universitário

Pio Trujillo Ramírez. ORCID: 0000-0002-4018-7661¹

María Luz Ortiz De Agui. ORCID: 0000-0002-5613-7378¹

Miguel Alfredo Carrasco Muñoz. ORCID: 0000-0002-4919-901X¹

Gladys Luz Herrera Alania. ORCID: 0000-0002-4018-7661¹

Cecilia Vilma Martínez Morales. ORCID: 0000-0001-6575-0556¹

¹Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Perú. Contacto: trujilloinnoval0@gmail.com

Resumen:

El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los docentes de las facultades de Ciencias de la Educación, Derecho y Enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (UNHEVAL), de Huánuco, Perú. El diseño de investigación fue no experimental, correlacional, transversal y descriptivo observacional. La población estuvo conformada por 118 docentes universitarios de las tres facultades. El muestreo no probabilístico intencional estuvo conformado por 45 docentes que aceptaron participar en el estudio. Se concluye que, para todos los estadísticos, el valor-p general fue mayor que 0,05, lo que indica que no existe evidencia de correlación significativa entre satisfacción laboral y desempeño docente, por lo que no se puede asegurar que la relación sea verdadera a un nivel de confianza de 95 %, en ninguna de las tres facultades estudiadas.

Palabras clave: desempeño, educación superior, docencia, satisfacción docente.

Abstract:

The objective of the study was to determine the relationship between job satisfaction and the performance of teachers in the faculties of Educational Sciences, Law and Nursing at the Universidad Nacional Hermilio Valdizán (UNHEVAL) de Huánuco, 2019. The research design was non-experimental, correlational, cross-sectional and descriptive-observational. The population consisted of 118 university professors from the Faculties of Educational Sciences, Law and Nursing at UNHEVAL. Intentional non-probabilistic sampling was made up of 45 teachers who agreed to participate in the study. It concludes that for all the statisticians, the overall p-value was greater than 0.05 which indicates that there is no evidence of significant correlation between job satisfaction and teacher performance, so it cannot be assured that the relationship is true at a 95 % confidence level, in the three faculties studied.

Keywords: performance, higher education, teaching, teacher satisfaction.

Resumo:

O objetivo do estudo foi determinar a relação entre a satisfação profissional e o desempenho dos professores nas facultades de Ciências da Educação, Direito e Enfermagem da Universidade Nacional Hermilio Valdizán (UNHEVAL) de Huánuco, 2019. O desenho da pesquisa foi não experimental, correlacional, transversal e descritivo-observador. A população era composta por 118 professores universitários das facultades de Ciências da Educação, Direito e Enfermagem da UNHEVAL. A amostragem intencional não probabilística foi composta por 45 professores que concordaram em participar do estudo. Conclui que, para todos os estatísticos, o valor de p total foi superior a 0,05, o que indica que não há evidência de correlação significativa entre a satisfação no

trabalho e o desempenho dos professores, pelo que não se pode garantir que a relação seja verdadeira a um nível de confiança de 95 %, nas três faculdades estudadas.

Palavras-chave: desempenho, ensino superior, ensino, satisfação dos professores.

Fecha de recibido: 05/05/2020

Fecha de aceptado: 02/08/2020

Introducción

La Declaración Mundial sobre la Educación Superior para el siglo XXI (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], 1998) señala que las necesidades de la sociedad contemporánea hacen cada vez más complejas las tareas universitarias y dan una nueva dimensión a las funciones tradicionales desde lo estrictamente formativo hacia lo productivo, educar para producir. Aunado a ello, la declaración de la educación superior como un bien común por la UNESCO (2015) redimensionó la perspectiva de la educación de elites e improductiva hacia una perspectiva social amplia y productiva. La educación para la producción comprende un conjunto de habilidades a fin de que el egresado se incorpore a los procesos productivos como prosumidor de bienes materiales o intangibles que requiere la sociedad (Viña, 2019). En tal sentido, el desempeño del docente universitario debe responder a la definición de un profesor comprometido con la misión de la universidad y que conjugue las funciones de docencia, investigación y proyección social-extensión.

La variable desempeño se expresa en cuatro momentos diferenciados: actividades previas, ejecución o desarrollo de las actividades de enseñanza-aprendizaje, actividades posteriores e investigación. Este desempeño demanda la secuencia de procesos de evaluación, medición y seguimiento que corresponden a un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con la finalidad de valorar el efecto educativo real y significativo que produce en los estudiantes el quehacer profesional de los docentes (Gómez y Valdez, 2019; Romero-Caraballo, 2019). Comprende la evaluación de capacidades didácticas, emocionalidad, responsabilidad laboral, dominio del contenido de la asignatura que imparte y naturaleza de las relaciones interpersonales con alumnos, colegas y directivos (Gil-Álvarez, Tchinhama-Mangundu y Morales-Cruz, 2017). La evaluación del desempeño docente tiene sentido en cuanto brinda la oportunidad de abrir nuevos horizontes, un nuevo estilo de reflexión sobre la práctica educativa y la construcción del perfil del docente ideal y necesario para el desarrollo de la sociedad (Morán, 2016; Moreno y de Vries, 2015). Comprende la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos de la universidad (Jara-Gutiérrez y Díaz-López, 2017).

En el Perú, el desempeño docente se encuentra rezagado con relación a sus homólogos regionales y mundiales (Duche-Pérez, Gutiérrez-Aguilar y Paredes-Quispe, 2019; Escribano, 2018). No obstante, la evaluación del desempeño docente es un tema altamente conflictivo al interior de los claustros universitarios, dado que en él se enfrentan intereses, opiniones y creencias del conjunto de los actores educativos. En el caso de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (UNHEVAL), se propende a que el docente esté comprometido con la formación de un profesional que responda a las demandas nacionales, regionales y mundiales. La UNHEVAL es una universidad ubicada en la ciudad de Huánuco en el departamento del mismo nombre y fue fundada en el año 1961 bajo la calificación de universidad comunitaria. La UNHEVAL oferta 19 carreras conducentes a licenciaturas y 33 posgrados, todos ellos presenciales. Entre las prácticas de actualización permanente de la UNHEVAL, esta adelanta procesos de actualización curricular y tecnológica que le permiten disfrutar del licenciamiento para funcionar en los próximos seis años, emitido por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU, 2019); dentro de este proceso se encuentra el desarrollo de programas de evaluación del desempeño docente.

La literatura refiere extensas investigaciones en materia de evaluación del desempeño docente, que se resumen en tres corrientes fundamentales. La primera corresponde al modelo centrado en los resultados obtenidos, evalúa el desempeño docente mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por los estudiantes (Gómez y Valdez, 2019, p. 481). La segunda refiere al modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula, propone que se evalúe la eficacia docente identificando aquellos comportamientos de este que se consideran relacionados con los logros de los estudiantes (Gómez y Valdez, 2019, p. 483). Por último, el modelo de la práctica reflexiva comprende la evaluación para la mejora del personal académico, no de control para motivos de despidos o promoción. Este modelo se fundamenta en una concepción de la enseñanza como una secuencia de episodios de encontrar y resolver problemas, en la cual las capacidades de los docentes crecen continuamente mientras enfrentan, definen y resuelven problemas prácticos (Gálvez y Milla, 2018).

La evaluación del docente no refiere a una estrategia de vigilancia jerárquica de control sobre las actividades de los profesores, sino que constituye una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, tarea que desde diversos ángulos es adelantada en la UNHEVAL. Dentro del sistema de evaluación UNHEVAL, una de las herramientas es la evaluación periódica del desempeño docente por los estudiantes, aunada a los baremos de investigación y extensión. En ese orden, el logro del objetivo de perfeccionamiento docente se encuentra asociado a factores académicos y de satisfacción laboral. La satisfacción laboral comprende una actitud hacia el trabajo que reúne un conjunto de sentimientos favorables o desfavorables mediante los cuales los empleados perciben la calidad de vida laboral (Sánchez-Trujillo y García-Vargas, 2017). La calidad de vida laboral universitaria está mediada por las condiciones laborales, el entorno, el ambiente, el aire que se respira en la institución educativa, por tanto, es el medio para coadyuvar a las transformaciones de las universidades actuales para que transiten desde lo estrictamente formativo hacia lo productivo.

La satisfacción laboral fue abordada por diversas corrientes teóricas, de las cuales prevalecen tres fundamentales (Pujol-Cols y Dabos, 2018). El enfoque en el diseño del trabajo o situacionalismo es posterior a la Segunda Guerra Mundial, cuando en la búsqueda de mecanismos que incrementaran la productividad se abocaron al diagnóstico de las situaciones que se suscitan en el ambiente laboral y que inciden en la satisfacción del trabajador (Meyer, Dalal y Hermida, 2010). La corriente situacionista, fundamentada en el conductismo, establece que el ambiente organizacional genera situaciones complejas que derivan en realidades de estrés individual y colectivo (Bowling, Khazon, Meyer y Burrus, 2015). Ello influye en los niveles de satisfacción laboral, por lo que las organizaciones fuertes deben establecer parámetros claros sobre las expectativas actitudinales y conductuales que tiene con respecto a los empleados, lo que orienta al trabajador en la generación de respuestas en situaciones normales y críticas. Mientras que las organizaciones débiles adolecen de vacuidad referencial, los empleados no encuentran referentes conductuales que orienten su desempeño. Buss (2009) señala que los estudios con enfoque situacionista no responden a una unidad de criterios operacionales comunes, lo que deriva en resultados que no posibilitan la comparación (Reis, 2008). El enfoque sobre las disposiciones del sujeto se centra en el individuo y no en la organización, en el entendido de que las condiciones genéticas y mentales del sujeto influyen en sus actitudes y conductas dentro de la organización (Judge, Heller y Kliger, 2008). Del disposicionalismo se desprenden la dicotomía taxonómica afectividad positiva/afectividad negativa (Brief, Butcher y Robertson, 1995) y los rasgos de personalidad de Goldberg (1990). No obstante, los trabajos de Judge, Heller y Kliger (2007) abordan el disposicionalismo a partir de indicadores específicos: autoestima, autoeficiencia, control interno y estabilidad emocional, lo que lo instrumenta con herramientas uniformes de diagnóstico de la satisfacción laboral. Por último, el enfoque interaccionista posee vocación sincrética de las corrientes situacionista y disposicionalista. Este enfoque propone que la relación sujeto-ambiente configura las actitudes y las conductas del trabajador dentro de la organización (Funder, Guillaume, Kumagai, Kawamoto y Sato, 2012).

En el presente estudio, el enfoque interaccionalista posibilita la aproximación al fenómeno considerando las dimensiones ambientales y subjetivas de la satisfacción laboral:

- Cumplimiento de retos y metas personales: los docentes expresan sus niveles de satisfacción de las expectativas personales dentro de la universidad, comprendiendo desempeño dentro de su especialización, potencialidades de crecimiento, libertad de creación y retroalimentación.
- Sistema de recompensas justas: incluye los incentivos salariales y las políticas de ascensos que la universidad brinda a los docentes, aunados a los elementos subjetivos asociados al orgullo por el desempeño eficiente.
- Condiciones favorables de trabajo: refiere a las condiciones ecológicas de la universidad, los factores ambientales son controlados generando confort para el docente en medios, servicios e insumos.
- Clima interpersonal con colegas de trabajo: responde a la relación con los docentes, estudiantes y autoridades universitarias.

En ese orden, el objetivo de este trabajo es analizar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los docentes de las facultades de Ciencias de la Educación, Derecho y Enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, de Huánuco, en el 2019.

Metodología

El diseño de investigación es no experimental, correlacional, transversal y descriptivo observacional. La población estuvo conformada por 118 docentes universitarios de las facultades de Ciencias de la Educación, Derecho y Enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, en el año 2019. El muestreo no probabilístico intencional estuvo conformado por 45 docentes categoría ordinario (fijo) con más de cinco años de antigüedad, quienes expresaron su voluntad de participar en el estudio. La técnica de recolección de datos fue la encuesta, y el instrumento, el cuestionario. El cuestionario siguió el protocolo de autoaplicación a los docentes referido a la satisfacción laboral, diseñado de acuerdo con los indicadores recomendados por el cuestionario Font Roja de satisfacción laboral adaptado. Los resultados de la encuesta de satisfacción laboral fueron procesados con los resultados de la Encuesta Anónima de Evaluación de Desempeño Docente 2019 I (UNHEVAL, 2019), aplicada a los estudiantes.

Resultados y discusión

La presente investigación, fundamentada en el enfoque interaccionista de satisfacción laboral, arrojó los resultados descritos a continuación:

	Desempeño laboral	Satisfacción laboral
Desempeño laboral		0,1167
		0,7414
Satisfacción laboral	0,1167	
	0,7414	

Tabla 1: Correlación entre las variables desempeño y satisfacción laboral.

Fuente: Diseño propio.

En la tabla 1 se muestran los coeficientes de correlación por rangos de Spearman entre cada variable. Se observa que la correlación es positiva muy baja. Asimismo, el valor- $p > 0,05$ indica que

la correlación no es significativa, por lo que no se puede asegurar que la relación sea verdadera a un nivel de confianza de 95 %.

Análisis de modelos lineales generalizados para las variables en estudio

Fuente	Suma de cuadrados	Gl	Cuadrado medio	Razón-f	Valor-p
Modelo	121153	6	20192.2	0,54	0,7634
Residuo	74716.8	2	37358.4		
Total (corregido)	195870	8			

Tabla 2: Análisis de varianza para desempeño laboral.

Fuente: Diseño propio.

Los análisis de varianza para los modelos de relación lineal entre las variables muestran que, en el modelo, ninguna de las variables es significativa (valor-p > 0,05).

Fuente	Suma de cuadrados	Gl	Cuadrado medio	Razón-f	Valor-p
Nivel de desempeño	107659	4	26914,6	0,72	0,6515
Nivel de satisfacción	18884,7	2	9442,35	0,25	0,7982
Residuo	74716,8	2	37358,4		
Total (corregido)	195870	8			

Tabla 3: Suma de cuadrados tipo III.

Fuente: Diseño propio.

El análisis de regresión lineal muestra que ninguna de las variables es estadísticamente significativa (valor-p > 0,05). Por lo tanto no hay evidencia estadística de que las relaciones entre ellas se ajusten a un modelo lineal.

Fuente	Suma de cuadrados	Gl	Cuadrado medio	Razón-r	Valor-p
Modelo	3079,3	6	513,217	0,71	0,683
Residuo	1436,7	2	718,35		
Total (corregido)	4516	8			

Tabla 4: Análisis de varianza para satisfacción laboral.

Fuente: Diseño propio.

Adicionalmente, el coeficiente de determinación ajustado del modelo fue $R^2 = 0,00$, por lo que se deduce que el modelo lineal entre las dos variables no predice su variabilidad, lo que confirma que no existe relación entre ellas.

Fuente	Suma de cuadrados	Gl	Cuadrado medio	Razón-f	Valor-p
Nivel de desempeño	881,3	4	220,325	0,31	0,8554
Nivel de satisfacción	1594,8	2	797,4	1,11	0,4739
Residuo	1436,7	2	718,35		
Total (corregido)	4516	8			

Tabla 5: Suma de cuadrados tipo III.

Fuente: Diseño propio.

El análisis de regresión lineal muestra que ninguna de las variables es estadísticamente significativa (valor- $p > 0,05$). Por lo tanto no hay evidencia estadística de que las relaciones entre ellas se ajusten a un modelo lineal.

Eigenvalor	Correlación canónica	Lambda de Wilks	Chi-cuadrada	G. L.	Valor-p
6,45763E-05	0,00803594	0,999935	0,00041976	1	0,9837

Tabla 6: Correlación canónica entre las variables satisfacción laboral y desempeño docente.
Fuente: Diseño propio.

Se observa que, para todos los estadísticos, el valor- p general fue mayor que 0,05, lo que indica que no existe evidencia de correlación. Estos resultados expresan la existencia de correlación no significativa entre satisfacción laboral y desempeño docente, por lo que no se puede asegurar que la relación sea verdadera a un nivel de confianza de 95 %, en ninguna de las tres facultades estudiadas. Desde la perspectiva del enfoque interaccionista de la satisfacción laboral, el estudio obtuvo valoraciones del profesorado con respecto a sus condiciones de trabajo en la universidad. Los indicadores expresan en términos generales un nivel de satisfacción moderadamente positivo en cuanto a condiciones materiales y sociales de trabajo, así como en lo referido a aspectos de regulación y desarrollo de este. En contraste, los docentes puntuaron negativamente el nivel de ajuste de la organización universitaria a sus necesidades personales, al tiempo que también dieron una baja puntuación al grado de esfuerzo de adaptación personal a la universidad. Esta vivencia ambivalente del entorno laboral se manifiesta también en una alta puntuación del factor bienestar psicosocial ($X = 5,8$ en escala de 1 al 7), que se conjuga paradójicamente con expresiones de malestar en términos de somatización, agotamiento y alienación ($X = 3,54$ en escala de 1 a 7). Desde el interaccionismo se interpreta la existencia de afectividad positiva para con la UNHEVAL, no obstante, estadísticamente estos indicadores no se expresan como determinantes en la variabilidad del desempeño docente.

En lo referido a la dimensión sistema de recompensas justas, se encontró que existe satisfacción moderadamente alta en relación con el sueldo básico que percibe el docente, el nivel de ingresos en relación con las responsabilidades de su trabajo, los incentivos recibidos por su trabajo, el reconocimiento de su trabajo por las autoridades, los compañeros de labores y los estudiantes, las subvenciones y bonos que actualmente percibe, y con las oportunidades de formación que le ofrece la institución. Este hallazgo expresa que en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán se siguen las recomendaciones OCDE 2011. El sistema de recompensas justas forma parte del Acuerdo para Mejorar la Calidad de la Educación de los países Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), fundamentado en las reformas de la política educativa. Uno de los componentes de este acuerdo implicó el desarrollo de políticas y prácticas adecuadas para evaluar la calidad de la educación y para vincular los resultados con los incentivos a fin de generar procesos efectivos de mejora. En efecto, la OCDE identifica la variable satisfacción laboral como una de las variables que inciden en el proceso enseñanza-aprendizaje; sin embargo, es insuficiente para determinar que existe una relación significativa entre las variables satisfacción laboral y desempeño docente, tal como se demuestra supra.

En ese orden, Cardoso y Costa (2016) analizaron la satisfacción laboral de los profesores de la facultad de nutrición de una universidad federal en Brasil y encontraron que el 70,2 % los profesores estaban satisfechos con su profesión, pero identificaron factores de insatisfacción enfatizando el trabajo excesivo y la falta de interés del estudiantado, entre otras variables. No obstante, los autores recomiendan profundizar los estudios sobre satisfacción laboral del docente, por cuanto existen temas que no se han abordado en profundidad, como consecuencia de la carencia de uniformidad en los criterios de evaluación de factores que inciden en la percepción de la satisfacción laboral del docente universitario, como es el caso de los incentivos docentes. Sánchez-Trujillo y García-Vargas (2017) enfatizan que un incentivo puede servir en determinado momento y posteriormente perder fuerza, por lo que es necesario identificar otros incentivos que coincidan con

nuevos indicadores de satisfacción laboral. Estas percepciones se encuentran relacionadas con las experiencias vividas y las expectativas de los docentes en su desarrollo tanto personal como profesional, y como resultado los incentivos potencialmente variarán según las expectativas de los sujetos.

Los incentivos como indicadores de la dimensión sistema de recompensas justas constituyen uno de los componentes de la satisfacción laboral que confluyen para que el proceso enseñanza-aprendizaje alcance mejoras en los niveles de calidad. En ese orden, el estudio converge con los resultados de la investigación de Gil-Álvarez, Tchinhama-Mangundu y Morales-Cruz (2017), quienes identificaron que la satisfacción laboral incide de manera significativa en la vida personal y profesional del profesorado, de lo que se infiere que deriva en experiencias positivas en el ejercicio de la profesión y mejora la calidad de los procesos educativos en general. No obstante, los autores señalan que no existen investigaciones que atiendan específicamente la relación entre el desarrollo profesional del docente —que comprende una de las dimensiones de la satisfacción laboral— y la formación del estudiante. Lo mismo sucede con las demás dimensiones de la satisfacción laboral.

La carencia de investigaciones en las dimensiones satisfacción laboral y capital psicológico expresa la existencia de una brecha importante que demanda estudios. Esta brecha se visualiza claramente al observar que el protocolo generalizado de evaluación del desempeño del docente deviene en un alto componente de la opinión del estudiantado, quienes observan las habilidades pedagógicas del docente y expresan su opinión mediante cuestionarios anónimos y periódicos. En ese sentido, el estudio de Gómez y Valdez (2019) cuestiona los resultados de este tipo de evaluación por cuanto expresan la opinión del estudiantado y no una evaluación eficiente. Estas evaluaciones no comprenden todas las dimensiones inherentes al desempeño docente: impartir cátedra, investigación y extensión. En consecuencia, los estudios referidos a la satisfacción laboral como variable y su relación con el desempeño docente exigen la concurrencia de referentes complejos —laborales y psicológicos— que comprendan las variables, lo que la sola perspectiva estudiantil no satisface. En consecuencia, se recomienda la replicación de estudios de esta naturaleza con el objetivo de cerrar la brecha.

Conclusiones

La investigación concluye que, para todos los estadísticos, el valor-p general fue mayor que 0,05, lo que indica que no existe evidencia de correlación significativa entre satisfacción laboral y desempeño docente en las facultades de Ciencias de la Educación, Derecho y Enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. En consecuencia, no se puede asegurar que la relación entre las variables sea verdadera a un nivel de confianza de 95 %, en ninguna de las tres facultades estudiadas.

Referencias bibliográficas

- Bowling, N. A., Khazon, S., Meyer, R. D., y Burrus, C. J. (2015). Situational strength as a moderator of the relationship between job satisfaction and job performance: A meta-analytic examination. *Journal of Business and Psychology*, 30(1), 89-104. Recuperado de <https://link.springer.com/article/10.1007/s10869-013-9340-7>
- Brief, A. P., Butcher, A. H., y Roberson, L. (1995). Cookies, disposition, and job attitudes: The effects of positive mood-inducing events and negative affectivity on job satisfaction in a field experiment. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 62(1), 55-62. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0749597885710308>

Buss, D. M. (2009). An evolutionary formulation of person-situation interactions. *Journal of Research in Personality*, 43(2), 241-242. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0092656609000208?via%3Dihub>

Cardoso, C. G. L. V., y Costa, N. M. S. C. (2016). Factors connected with professional satisfaction and dissatisfaction among nutrition teacher. *Ciência & Saúde Coletiva*, 21(8), 2357-2364. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.1590/1413-8123201521803862016>

Duche-Pérez, A. B., Gutiérrez-Aguilar, O. A., y Paredes-Quispe, F. M. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Conrado*, 15(70), 15-24. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500015#B9

Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2), 717-739. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>

Funder, D., Guillaume, E., Kumagai, S., Kawamoto, S., y Sato, T. (2012). The Person-situation Debate and the Assessment of Situations. *The Japanese Journal of Personality*, 21(1), 1-11. Recuperado de <https://rap.ucr.edu/JJPFunderetal.pdf>

Gálvez Suarez, E., y Milla-Toro, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el marco de buen desempeño docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-429. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>

Gil-Álvarez, J. L., Tchinhamanga-Mangundu, D., y Morales-Cruz, M. (2017). La evaluación del desempeño de los docentes universitarios: Un acercamiento a las realidades educativas. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(2), 237-241. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000200032

Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality": The bigfive factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1229. Recuperado de <https://psycnet.apa.org/record/1991-09869-00>

Gómez, L. F., y Valdés, M. G. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 479-515. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n2/a19v7n2.pdf>

Jara-Gutiérrez, N. P., y Díaz-López, M. M. (2017). Políticas de evaluación del desempeño del docente universitario, mito o realidad. *Educación Médica Superior*, 31(2). Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412017000200018&lng=es&tlng=es

Judge, T., Heller, D., y Kliger, R. (2008). The Dispositional Sources of Job Satisfaction: A Comparative Test. *Applied Psychology: An International Review*, 57(3), 361-372. Recuperado de [https://www.timothy-judge.com/Judge,%20Heller,%20&%20Klinger%20\(2008\).pdf](https://www.timothy-judge.com/Judge,%20Heller,%20&%20Klinger%20(2008).pdf)

Meyer, R. D., Dalal, R. S., y Hermida, R. (2010). A review and synthesis of situational strength in the organizational sciences. *Journal of Management*, 36(1), 121-140. Recuperado de <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0149206309349309>

Morán, J. (2016). La evaluación del desempeño o de las competencias en la práctica clínica: Principios y métodos, ventajas y desventajas. *Educación Médica*, 17(4), 130-139. Recuperado de <http://www.elsevier.es/es-revista-educacion-medica-71-linkresolver-la-evaluacion-del-desempeno-o-S157518131630078X>

Moreno Rosano, P., y De Vries M. W. (Coords.). (2015). *Examinar la evaluación de la docencia: Un ejercicio imprescindible de investigación institucional*. México: Anuies. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v44n174/v44n174a9.pdf>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (1998). *Declaración Mundial sobre la Educación Superior para el siglo XXI*. Francia: Autor. Recuperado de https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000113878_spa

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2015). *Replantear la educación: ¿Hacia un bien común mundial?* Francia: Autor. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232697>

- Pujol-Cols, J. y Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: Una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
- Reis, H. T. (2008). Reinvigorating the concept of situation in social psychology. *Personality and Social Psychology Review*, 12(4), 311-329.
- Romero-Caraballo, M. P. (2019). Condições de trabalho e configuração da percepção da profissão acadêmica em professores universitários colombianos. *Acta Colombiana de Psicología*, 22(2), 267-291. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-91552019000200267&tlng=
- Sánchez-Trujillo, M. G., y García-Vargas, M. L. E. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo: Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria. (2019). *Avances y estatus de licenciamiento*. Lima: Minedu. Recuperado de <https://www.sunedu.gob.pe/avances-licenciamiento/>
- Universidad Nacional Hermilio Valdizán. (2019). *Resultados de la encuesta de evaluación de desempeño docente 2019 I*. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
- Viña, C. M. (2019). La disrupción en la enseñanza de las ciencias sociales: Una mirada fenomenológica. *Social Innova Sciences*, 1(1), 6-21. Recuperado de <https://socialinnovasciences.org/ojs/index.php/sis/article/view/13/2>

Participación de autoría

Los tres autores participaron por igual en las instancias de elaboración del artículo.