

Tendencias de diseños metodológicos en las publicaciones indexadas sobre la satisfacción laboral del profesorado universitario

Limaymanta-Álvarez, César Halley

Tendencias de diseños metodológicos en las publicaciones indexadas sobre la satisfacción laboral del profesorado universitario

Revista Electrónica Educare, vol. 23, núm. 3, 2019

Universidad Nacional. CIDE

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194161290011>

DOI: 10.15359/ree.23-3.6

Revisión Bibliográfica

Tendencias de diseños metodológicos en las publicaciones indexadas sobre la satisfacción laboral del profesorado universitario

Trends in Methodological Designs in Indexed Publications on Job Satisfaction of University Professors

Tendências dos projetos metodológicos nas publicações indexadas sobre satisfação no trabalho de docentes universitários

César Halley Limaymanta-Álvarez¹
halley.limaymanta@pucp.edu.pe

Pontificia Universidad Católica del Perú, Peru

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-8797-4275>

Revista Electrónica Educare, vol. 23,
núm. 3, 2019

Universidad Nacional. CIDE

Recepción: 13 Diciembre 2017
Recibido del documento revisado: 13
Diciembre 2018
Aprobación: 02 Mayo 2019

DOI: 10.15359/ree.23-3.6

CC BY-NC-ND

Resumen: El objetivo del presente estudio es realizar una revisión sistemática de las tendencias del diseño metodológico usadas en los artículos de investigación cuya temática principal es la satisfacción laboral del profesorado universitario. Se identifican las tendencias sobre el método de investigación; la condición del instrumento de medición; las técnicas para la recolección de información, las de muestreo y las estadísticas usadas en el análisis. Luego de una búsqueda sistemática en Proquest y Redalyc (bases de datos bibliográficas), según criterios de inclusión y exclusión, se analizaron 49 artículos publicados entre el 2000 y el 2016. Esta revisión permitió identificar que casi la mitad de los artículos seleccionados pertenecen a los últimos 6 años (44.9%), lo cual revela sumo interés sobre el tema. El enfoque metodológico más frecuente es el cuantitativo (89.8%); predomina la adaptación de los instrumentos (53.1%); y se mencionan las propiedades psicométricas de validez y confiabilidad en un 42.9%. El muestreo probabilístico y no probabilístico se usa con la misma frecuencia (36.7%); asimismo, en un 83.3% se utiliza la estadística descriptiva. Sin embargo, para el análisis inferencial se evidenció un mayor uso de pruebas estadísticas paramétricas que las no paramétricas. Los resultados evidencian que existen múltiples formas para realizar el diseño metodológico, tanto en el uso del instrumento de recolección de datos como en el uso de métodos de análisis de información.

Palabras claves: Diseño metodológico, personal docente universitario, revisión sistemática, satisfacción laboral.

Abstract: This study aims to perform a systematic review of the trends of the methodological design used in research articles whose main theme is the job satisfaction of the university teaching staff. The trends on the research method, the condition of the measurement instrument, the techniques for the collection of information, the sampling techniques, and the statistical techniques used in the analysis are identified. After a systematic search in Proquest and Redalyc (bibliographic databases), according to inclusion and exclusion criteria, 49 articles published between 2000 and 2016 were analyzed. This review allowed us to identify that almost half of the articles selected belong to the last six years (44.9%), which reveals a great interest in the subject. The most frequent methodological approach is the quantitative one (89.8%), the adaptation of the instruments predominates (53.1%), and the psychometric properties of validity and reliability are mentioned at 42.9%. A probabilistic and non-probabilistic sampling is

used with the same frequency (36.7%); likewise, descriptive statistics are used in 83.3%. However, for the inferential analyses, there was greater use of parametric statistical tests than nonparametric ones. The results show that there are multiple ways to carry out the methodological design, both in the use of the data collection instrument and in the use of information analysis methods.

Keywords: Methodological design, professor, systematic review of literature, job satisfaction.

Resumo: O objetivo deste estudo é realizar uma revisão sistemática das tendências do desenho metodológico utilizadas nos artigos de pesquisa cujo tema principal é a satisfação profissional do corpo docente universitário. Para isso, procede a identificação das tendências sobre o método de pesquisa; a condição do instrumento de medição; as técnicas de coleta de informações, as técnicas de amostragem e as estatísticas utilizadas na análise. Após uma busca sistemática na Proquest e na Redalyc (bases de dados bibliográficas), segundo critérios de inclusão e exclusão, foram analisados 49 artigos publicados entre 2000 e 2016. Esta revisão permitiu identificar que quase metade dos artigos selecionados pertencem aos últimos 6 anos (44,9%), o que revela grande interesse sobre o assunto. A abordagem metodológica mais frequente é a quantitativa (89,8%); com predominância na adaptação dos instrumentos (53,1%); e as propriedades psicométricas de validade e confiabilidade são mencionadas em 42,9%. A amostragem probabilística e não probabilística é utilizada com a mesma frequência (36,7%); Da mesma forma, estatísticas descritivas são utilizadas em 83,3%. Porém, para a análise inferencial, houve maior uso de testes estatísticos paramétricos do que os não paramétricos. Os resultados mostram que existem múltiplas maneiras de realizar o desenho metodológico, tanto no uso do instrumento de coleta de dados quanto no uso de métodos de análise de informação.

Palavras-chave: Desenho metodológico, corpo docente universitário, revisão sistemática, satisfação no trabalho.

Introducción

El constructo de satisfacción laboral ha sido resemantizado con el paso de los años y, en la actualidad, se ha convertido en tema de debate social y foco de diversas investigaciones en el ámbito de las ciencias sociales y en la gestión de recursos humanos (Guéll, 2014; Xavier, Sugumar y Jeyaraj, 2012). En ese sentido, el personal es considerado como un elemento fundamental que determina el éxito de cualquier organización (Rashed, Ahmad y Al-Swidi, 2015).

La revisión de la bibliografía brinda muchas opciones para definir la satisfacción laboral (Chaita, 2014; Siddiqui y Saba, 2013). De manera general, se puede decir que la satisfacción laboral está conformada por tres componentes: cognitivo, afectivo y comportamental, los cuales se manifiestan a través de las percepciones, sentimientos y actitudes, respectivamente (Guéll, 2014).

El componente cognitivo se vincula directamente con los aspectos visibles del ambiente laboral, tales como, el estilo de dirección, relación con los grupos de trabajo y el salario. Estos están relacionados con los criterios racionales (Frías, 2006).

El componente afectivo está vinculado con el sentimiento de agrado, de bienestar o un estado emocional positivo. Este carácter está fundado en la valoración del sujeto hacia sus condiciones de trabajo y los aspectos que la componen (Lin, Pearce y Wang, 2008). Un individuo con alto nivel de satisfacción tiene sentimientos positivos acerca de su trabajo, mientras

que la insatisfacción genera negatividad (Aguilar, Magaña y Guzmán, 2015; El Badawy y Magdy, 2015; Patlán-Pérez, Martínez y Hernández, 2012; Siddiqui y Saba, 2013; Spector, 1997; Xavier et al., 2012). Para Rashed et al. (2015), la satisfacción laboral es producto de un juicio evaluativo sobre el deleite que un empleado o empleada obtiene de su trabajo.

El componente comportamental alude a una actitud general del individuo hacia su trabajo. Es el resultado de varias actitudes y valores que manifiesta quien trabaja hacia la labor que realiza y hacia la vida en general (Guell, 2014; Marqueze y Castro, 2009; Rodríguez, Núñez y Cáceres, 2010; Tinoco, Quispe y Beltrán, 2014). Desde el plano del comportamiento organizacional, la satisfacción laboral es una de las actitudes relacionadas con el trabajo, junto con el involucramiento y el compromiso organizacional (Robbins y Judge, 2013).

El objeto de estudio asumido en esta revisión bibliográfica es el profesorado universitario, recurso clave en cualquier esfuerzo por mejorar la calidad de la educación. En este recae la responsabilidad de la enseñanza, la investigación y los servicios de extensión universitaria que brindan a la sociedad (Galaz, 2003; Machado-Taylor, White y Gouveia, 2014). Por lo que un personal docente satisfecho con su trabajo tendrá mayor disposición a que sus estudiantes no solo aprendan, sino también experimenten un cambio en lo afectivo y en lo social. En efecto, las universidades con personal docente satisfecho benefician la calidad de la educación y la reputación institucional (Galaz, 2003; Kenney, 2010). Contrariamente, la insatisfacción tendrá menor probabilidad de beneficio educativo. Por tanto, la mejora del nivel de satisfacción laboral consiste en determinar las razones de insatisfacción laboral del profesorado universitario (Olivares et al., 2006).

Numerosos estudios concuerdan en que la satisfacción laboral de docentes de universidades es el resultado de la comparación entre lo que cada docente posee y las expectativas de lo que debería poseer. Es esa distancia de proximidad o lejanía la que define su satisfacción (Oshagbemi, 2003; Rojas, Zapata y Grisales, 2009).

En la revisión sobre la satisfacción laboral en otros niveles educativos (Viseu, Neves, Rus y Canavarro, 2016) se identificaron estudios publicados sobre la relación de la motivación docente, satisfacción laboral y el capital psicológico positivo entre los años 1990-2014. Las investigaciones encontraron 43 estudios empíricos cuyos resultados apuntan a la importancia de la satisfacción laboral para la motivación docente y sugieren la realización de más estudios sobre la relación entre la motivación docente y el capital psicológico positivo. Pérez y Azzollini (2012) revisaron la satisfacción laboral entre los años 2000 y 2010, concluyendo que existe relación estadísticamente significativa entre algunos aspectos de carácter, personalidad y estados afectivos con la satisfacción laboral. Asimismo, Romig, O'Sullivan y Denmark (2011) realizaron un estudio sobre la revisión de factores que afectan la satisfacción laboral de profesionales de las ciencias de la salud; concluyen que el conocimiento de la importancia de la satisfacción laboral

y el compromiso de identificar áreas de satisfacción e insatisfacción laboral contribuirá a cambios positivos en el entorno de trabajo. Del mismo modo, los estudios específicos disponibles sobre la satisfacción laboral de personal académico de la salud en Estados Unidos resulta limitada. Finalmente, Marqueze y Castro (2005) analizaron diferentes concepciones de la satisfacción laboral, así como las características del trabajo que interfieren y determinan la satisfacción y sus consecuencias por la falta de este constructo en el entorno laboral.

Ante este panorama, el objetivo principal de esta revisión sistemática consiste en identificar las tendencias de los diseños metodológicos usados en las publicaciones indexadas sobre la satisfacción laboral del profesorado universitario, es decir, conocer si el enfoque metodológico prevalente es el cuantitativo, cualitativo o mixto; además, conocer la condición de los instrumentos utilizados para medir la satisfacción laboral, las propiedades psicométricas de validez y confiabilidad de los instrumentos, el tipo de muestreo aplicado, los tipos de pruebas estadísticas mayormente priorizadas, entre otros aspectos.

Método

Estrategia de búsqueda

En la revisión bibliográfica sistemática sobre las metodologías aplicadas en los artículos científicos que han estudiado el tema de satisfacción laboral en personal docente universitario, se siguieron las cuatro etapas que sugiere Manterola (2009).

Primero, generación de la pregunta que será respondida al finalizar la revisión. A continuación, se define la estrategia de búsqueda para ubicar los estudios necesarios. En tercer lugar, se valora la calidad de los estudios, para la extracción de los datos; y finalmente, se realiza el análisis cuantitativo de los datos, se resume la información y se emite una conclusión.

La pregunta del presente estudio se refiere a ¿cuáles son las tendencias de los diseños metodológicos en los artículos publicados sobre el tema de satisfacción laboral en el profesorado universitario desde el 2000 hasta el 2016? Para ello, en principio se buscaron estudios de satisfacción laboral en personal docente universitario, y se utilizaron los descriptores “satisfacción laboral”, “satisfacción con el trabajo”, “satisfacción del profesorado”, “job satisfaction”, “work satisfaction”, “labor satisfaction”, “satisfação no trabalho”, combinando con los descriptores “personal docente universitario”, “universidad”, “personal catedrático”, “educación superior”, “professor”, “professorate”, “higher education” que deben estar en el título, en el resumen o en las palabras clave en idioma español, inglés y portugués.

Con esas palabras clave se llevó a cabo la exploración de los artículos seleccionando los estudios publicados entre 2000 y 2016 en dos macro bases de datos electrónicos. Se eligió Proquest y Redalyc por criterios de accesibilidad para el autor. Proquest, creada en 1938 con el nombre

de University Microfilms, contiene a su vez 23 sub bases de datos de distintos campos de estudio (entre ellas ABI/INFORM, Psychology Journals, ERIC, etc.), es indexadora de revistas científicas electrónicas que contienen texto completo, y para acceder a la información es necesario tener una cuenta de usuario, ya sea institucional o personal. Por su parte, Redalyc (Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal), creada en 2003, también es indexadora de revistas a texto completo, pero de acceso abierto al público. La Tabla 1 presenta los criterios de inclusión y exclusión para la selección de artículos.

Hasta antes de aplicar el último criterio de exclusión se tenían 58 artículos que se exportaron para ser leídos a texto completo, pero la muestra quedó conformada por 49 artículos centrados exclusivamente en el personal docente universitario, por ser este el objeto de estudio.

Tabla 1:
Criterios de inclusión y exclusión para la selección de artículos

Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
<ul style="list-style-type: none"> • Artículos empíricos con enfoque cuantitativo, cualitativo o mixto. • Artículos en idioma español, inglés o portugués. • En formato digital <i>online</i>, indexados y publicados en Proquest y Redalyc a partir del año 2000 hasta el año 2016. • Artículos disponibles a texto completo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ponencias, publicaciones en periódico, tesis, testimonios, reseñas, entrevistas. • Artículos que no pertenecen al área de docencia universitaria. • Artículos cuyas unidades de análisis no fueron exclusivamente personal docente universitario.

Procedimiento de análisis

La unidad de análisis es un artículo científico que cumple con los criterios de inclusión y exclusión. Estos artículos fueron registrados en una hoja de cálculo en Excel diseñado por el autor. Para cada artículo se registró el código, título, autoría, ciudad, país de publicación, año de publicación, enfoque de investigación empleado; instrumentos de recolección de información, condición de pertenencia del instrumento (es decir, si el instrumento fue una elaboración propia o es adaptado de otras investigaciones o si el artículo usa datos secundarios), propiedades psicométricas de validez y confiabilidad, descripción de la muestra, tipo de muestreo, tipo de prueba estadística, nombre de la base de datos bibliográficas que se encontró el artículo e idioma de publicación. Luego, se realizó un análisis comparativo a través de tablas, figuras y esquemas para la interpretación de los hallazgos.

Resultados

En los artículos seleccionados, se identificó que algunos de ellos indican el nombre de metodología y en otros, método. Los autores los tratan indistintamente, y no se observa un patrón axiomático para definir y explicitar el diseño de la metodología utilizada. Entre los 49 artículos analizados, el 22.4% fueron publicados entre 2000 y 2005; el 32.7% entre 2006 y 2010; y el 44.9% entre 2011 y 2016. Ello revela un interés creciente

en publicaciones sobre satisfacción laboral del profesorado universitario en los últimos seis años.

En la Figura 1, se observa que el 79.6% de los artículos analizados se publicaron en Proquest, mientras que el 20.4% en Redalyc. Predomina el idioma inglés con un 63.3%; luego el español con un 32.7%; y en menor medida el portugués con un 4.1%.

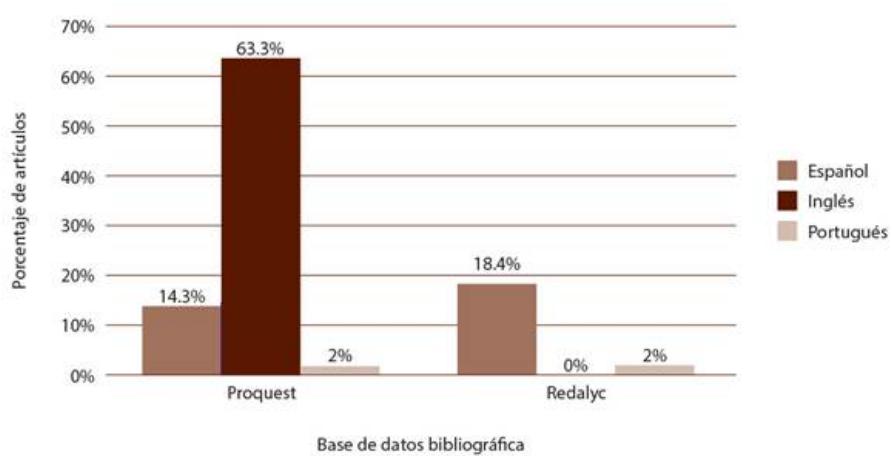


Figura 1:
Distribución de artículos según idioma y base de datos bibliográfica.

Nota: Elaboración propia.

Morán y Alvarado (2010) definen la metodología como el conocimiento del método que posibilita el estudio, análisis, promoción y depuración; mientras que método es el camino para llegar al resultado. “Por ello, cuando se alude a la investigación es usual [referirse] a la metodología como a ese conjunto de aspectos operativos [indispensables en la realización de] un estudio” (Bernal, 2010, p. 59). Resulta lógico que debido a esta acepción, los estudios de investigación consideren diversos aspectos operativos en sus metodologías para obtener el objetivo.

Los enfoques de investigación se clasifican en cuantitativo, cualitativo o mixto. Los estudios con enfoque cuantitativo tienen el dato estadístico como unidad primordial de su lógica y esta se sustenta en el positivismo. La corriente del positivismo percibe la uniformidad de los fenómenos; aplica la concepción hipotética-deductiva y materializa el dato como resultado de procesos derivados de la experiencia (Palella y Martins, 2012). Por otro lado, el enfoque cualitativo centra su interés en las relaciones y roles que desempeñan las personas en su contexto; puede desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y análisis de los datos. Estos datos permiten mejorar o revelar nuevas preguntas de investigación. Los métodos de estudio aplicables a este tipo de situaciones son los fenomenológicos, naturalistas, etnográficos, hermenéuticos y existencialistas. Finalmente, en los estudios con enfoque mixto se considera de manera conjunta el enfoque cuantitativo y el enfoque cualitativo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014; Morán y Alvarado, 2010; Palella y Martins, 2012).

En la Tabla 2, se clasifica el enfoque de investigación y el idioma usado por los artículos de la muestra. Se observa que 39 artículos (79.6%) de

la muestra no explicitan el enfoque de la investigación; sin embargo, por la forma de recolección, procesamiento y análisis de los datos se infiere que pertenecen al enfoque cuantitativo. En efecto, 44 de 49 artículos (89.8%) aplican el enfoque cuantitativo. Es decir, la mayoría de investigadores buscan conocer los niveles de satisfacción laboral a través de mediciones estadísticas, mientras que el 8.2% presenta una metodología mixta (cuantitativa y cualitativa). Solo el 2% aplica un enfoque cualitativo. Por último, cabe destacar que el 57.2% de los artículos usaron el enfoque cuantitativo y se redactaron en idioma inglés y el 28.6% tienen enfoque cuantitativo y están en idioma español.

Tabla 2:
Distribución de los artículos según enfoque de investigación e idioma usado

Enfoque	Idioma			Total	
	Español	Inglés	Portugués		
Cuantitativo	n %	2 4.1	2 4.1	1 2	5 10.2
	n %	1 2	0 0	0 0	1 2
Cualitativo	n %	1 2	3 6.1	0 0	4 8.2
	n %	12 24.5	26 53.1	1 2	39 79.6
Total	n %	16 32.7	31 63.3	2 4.1	49 100
	n %	16 32.7	31 63.3	2 4.1	49 100

Para realizar el análisis sobre los artículos según la condición de pertenencia del instrumento de satisfacción laboral utilizado, se omitieron los instrumentos aplicados para medir otros constructos, como por ejemplo cultura organizacional, clima laboral, etc. Así, en la Tabla 3 se observa que en 26 de los 49 artículos (53.1%), adaptaron el instrumento para medir la satisfacción laboral. En otros términos, más de la mitad de artículos considerados en esta revisión emplea en sus investigaciones instrumentos adaptados. Estos resultados revelan que hay diversidad de propuestas para la medición de la satisfacción laboral a lo largo de los años. Entre los instrumentos más usados y adaptados se encuentra el cuestionario de Minnesota (Minnesota Satisfaction Questionnaire-MSQ), el cual se presenta en la forma extendida de 100 ítems y en la abreviada de 20. Algunos estudios que usaron la forma abreviada son los de Aguilar et al. (2015); Eyupoglu y Saner (2009); Hampton, Peterson y Wolf (2013) y Toker (2011). Otro instrumento adaptado fue el Índice descriptivo del trabajo (Job Descriptive Index-JDI) realizado por Oshagbemi (2003). También, el cuestionario de satisfacción laboral S20-23 adaptado por Vega y Moyano (2010). La escala de satisfacción laboral de Palma, 1999 adaptada por Maita, Rodríguez, Gutiérrez y Núñez (2011); entre otros cuestionarios.

Tabla 3:
Artículos que adaptaron el instrumento de satisfacción laboral

Nº	Nombre del instrumento	Autoría del artículo
1	The Job Satisfaction Scale for Academicians-JSSA (2005) - Turquía	Bilge (2006)
2	Adaptación del cuestionario de Minnesota (1977) - México	Aguilar et al. (2015)
3	Experienced Teacher Survey-ETS - Estados Unidos	Marston y Brunetti (2009)
4	Una versión adaptada del cuestionario de Minnesota - Estados Unidos	Hampton et al. (2013)
5	La escala de satisfacción laboral docente de Durán - Colombia	Rojas et al. (2009)
6	Escala de satisfacción laboral (Palma, 1999) - Venezuela	Maita et al. (2011)
7	Escala de satisfacción laboral (Palma, 1999) - Venezuela	Rodríguez et al. (2010)
8	Cuestionario de López (2005) - Perú	Tinoco et al. (2014)
9	Abridge Job Descriptive Index (AJDI, 2001) - Estados Unidos	Kenney (2010)
10	Versión larga del cuestionario de satisfacción laboral Minnesota de Weiss, Dawis, England & Lofquist (1977) - México	Patlán-Pérez et al. (2012)
11	Cuestionario de SL de Meliá, Pradilla, Martí, Sancerni, Oliver y Tomás (1990) - Colombia	Ferro y Gómez (2015)
12	Teacher job satisfaction questionnaire-TJSQ (1987) - Irán	Azimi y Youran (2014)
13	Job diagnostic survey-JDS - Brasil	Stefano, Pinto, Rossini y Limongi (2006)
14	Job Descriptive Index-JDI de Smith et al. - Reino Unido	Oshagbemi (2003)
15	Short-form Minnesota Satisfaction Questionnaire-MSQ de Weiss et al. (1967) - Turquía	Toker (2011)
16	Escala de SL de Overall construida por Warr, Cook y Wall (1979) - Perú	Esteban (2015)
17	Short-form Minnesota Satisfaction Questionnaire-MSQ de Weiss et al. (1967) - República Turca del Norte de Chipre	Eyüpoglu y Saner (2009)
18	Cuestionario de satisfacción laboral de Wong (2010) - India	Swaminathan y Jawahar (2013)
19	Cuestionario estructurado y modificado de Index Organizational Reactions (IOR) - Inglaterra	Tu, Plaisent, Prosper y Maguiraga (2005)
20	Cuestionario de satisfacción laboral de S20-23 de Meliá & Peiró, 1989 - Chile	Vega y Moyano (2010)
21	Escala de satisfacción laboral de Cook (1981) y Spector (1985) - Pakistán	Waqas, Qureshi, Anwary y Haroon (2012)
22	Scale to measure overall job satisfaction, developed by Cook, Hepworth, Wall and Warr (1981) - Pakistán	Malik y Naeem (2001)
23	Job Descriptive Index scale of Smith et al. (1969, 1975 y 1985) - Reino Unido	Oshagbemi y Hickson (2003)
24	Job Characteristic Model-JCM - Arabia Saudita	Chaita (2014)
25	Cuestionario de satisfacción laboral de Spector (1997) - Pakistán	Ara y Akbar (2016)
26	Minnesota Satisfaction Questionnaire-MSQ - Pakistán	Siddiqui, Ahmad, & Hassan (2012)

Por otro lado, en la Tabla 4 se observa que 17 de los 49 de los artículos (34.7%) plasman cuestionarios elaborados por la propia autoría. La elaboración de un cuestionario tiene un proceso de operacionalización del constructo con el soporte de la teoría y de estudios empíricos realizados para la evaluación de las propiedades de validez y confiabilidad. Álvarez

(2007); El Badawy y Magdy (2015); Küster-Boluda y Avilés-Valenzuela (2011); Ssesanga y Garret (2005), entre otros, tal como se aprecia en la Tabla 4, elaboraron el cuestionario de satisfacción laboral.

Tabla 4:
Autorías que elaboraron el instrumento de satisfacción laboral

Nº	Nombre del instrumento	Autoría del instrumento
1	Escala de satisfacción docente - Perú	Álvarez (2007)
2	Cuestionario diseñado - Perú	Olivares et al. (2006)
3	Cuestionario elaborado - España	Küster-Boluda y Avilés-Valenzuela (2011)
4	Cuestionario elaborado Ad hoc - España	Quevedo-Blasco, Ariza y Buela-Casal (2015)
5	Entrevista en profundidad Reuniones de grupo - España	Friás (2006)
6	Encuesta de satisfacción e insatisfacción - Colombia	Ucrós, Sánchez y Cardeño (2015)
7	Cuestionario de satisfacción laboral - Reino Unido	Ssesanga y Garret (2005)
8	Job Satisfaction scale - Egipto	El Badawy y Magdy (2015)
9	Cuestionario de satisfacción laboral - India	Xavier et al. (2012)
10	Cuestionario de satisfacción laboral - Pakistán	Siddiqui y Saba (2013)
11	Escala de evaluación de satisfacción laboral - Estados Unidos	Beam, Kim y Voakes (2003)
12	Escala de satisfacción en el trabajo - Brasil	Marquez y Castro (2009)
13	Instrumento de encuesta de satisfacción laboral - Estados Unidos	Hoyt, Howell y Eggett (2007)
14	Cuestionario para medir la satisfacción laboral - Pakistán	Khalid, Irshad y Mahmood (2012)
15	Cuestionario para investigar los factores internos y externos de la satisfacción laboral - Sudáfrica	Mapesela y Hay (2006)
16	Cuestionario de satisfacción laboral - India	Adhikari y Hussain (2016)
17	Cuestionario donde uno de los factores es satisfacción laboral - Estados Unidos	Bilimoria et al. (2006)

De la misma manera, la Tabla 5 evidencia que el 12.2% de los artículos utilizaron en sus análisis datos secundarios, es decir, aquellos que toman los datos de otras investigaciones o estudios nacionales. Tal es el caso de Ali (2009), que aprovecha los datos del Estudio Nacional del Profesorado Universitario (NSOPF), patrocinado por el Departamento de Educación de Estados Unidos; otro estudio es el de Padilla, Jiménez y Ramírez (2013), cuya información fue proporcionada por la encuesta “La reconfiguración de la profesión académica en México” (RPAM) para conocer los aspectos centrales de la satisfacción laboral y la intención de abandonar el trabajo académico.

Tabla 5:
Autorías que usaron datos secundarios en el análisis de sus resultados

Nº	Nombre del instrumento	Autoría del artículo
1	Encuesta de la reconfiguración de la profesión académica en México (RPAM) - México	Padilla et al. (2013)
2	Changing academic profession-CAP survey (2007-2008) - Korea del Sur	Shin y Jung (2014)
3	Estudio nacional de la facultad de educación postsecundaria. (NSOPF) - Estados Unidos	Ali (2009)
4	Datos secundarios de la Fundación para la Ciencia y la Tecnología-Portugal - Australia	Machado-Taylor et al. (2014)
5	Datos secundarios del Estudio Nacional de la Facultad de Posgrado (NSOPF: 04) para la medición de satisfacción laboral - Estados Unidos	Myers (2011)
6	Datos secundarios del Estudio Nacional de la Facultad de Posgrado (NSOPF: 04) para la medición de satisfacción laboral - Estados Unidos	Lin et al. (2008)

Otro de los análisis que se realizó fue identificar artículos que mencionaran o presentaran la prueba de validez y confiabilidad del instrumento usado. Para ello, solo se consideraron a los 42 artículos con enfoque cuantitativo o mixto, porque en estos se utilizaban cuestionarios o escalas para la medición de la satisfacción laboral, mediante puntuaciones directas (Abad, Garrido, Olea y Ponsoda, 2006). En la Figura 2 se presenta que el 42.9% de los artículos que mencionan ambas propiedades (validez y confiabilidad). Entre los tipos de validez utilizados se aprecia la validez de constructo y de contenido, mientras que para la confiabilidad, la medida más utilizada es el coeficiente alfa de Cronbach. Esta medida indica cuán aceptables son los ítems del cuestionario para capturar las dimensiones y los valores que indican que el instrumento es fiable (Nunnally, 1978). Por otra parte, el 26.2% de los artículos mencionan solo la confiabilidad del instrumento de satisfacción laboral utilizado; el 2.4% de los artículos mencionan solo la validez; por último, el 28.6% no mencionan sobre el análisis de la validez ni de la confiabilidad. Toda medición o instrumento de recolección de datos debe tener estos requisitos de validez y confiabilidad, porque de no ser así, los resultados del estudio no deberían tomarse en serio (Hernández et al., 2014).

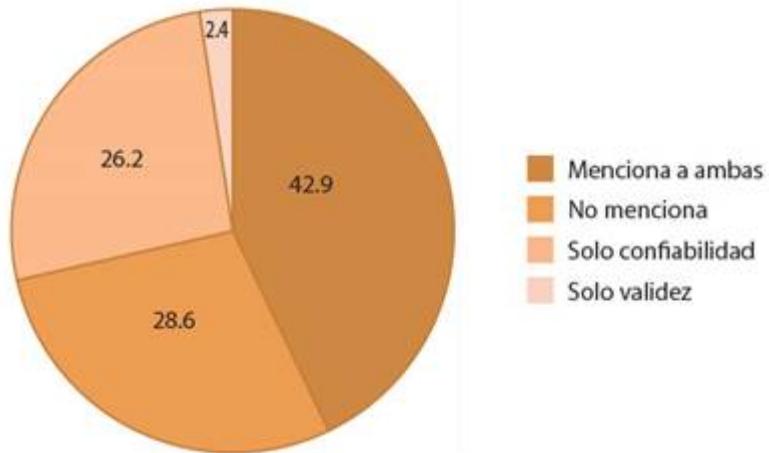


Figura 2:
Distribución de los artículos según uso de propiedades psicométricas.
Nota: Elaboración propia.

En la Figura 3 se observa que el 50% de artículos que elaboraron el instrumento de satisfacción laboral, así como el 38.5% de los que adaptaron mencionan ambas propiedades psicométricas, es decir, la confiabilidad y la validez. Por otro lado, el 25% de artículos elaboraron el instrumento de satisfacción laboral, así como el 30.8% de los que adaptaron no mencionan ambas propiedades psicométricas.

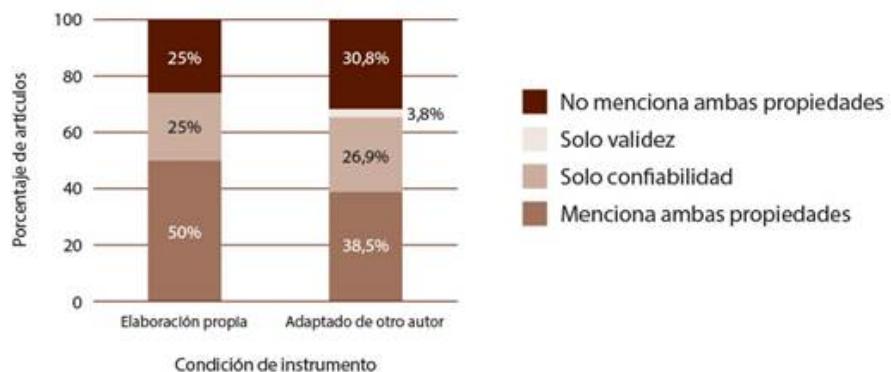


Figura 3:
Distribución de los artículos según uso de propiedades psicométricas por condición del instrumento de satisfacción laboral
Nota: Elaboración propia.

En cuanto a la Figura 4, se describe el tipo de muestreo utilizado en los artículos. El 36.7% utiliza un muestreo probabilístico, es decir, ha aplicado algunas de las técnicas de muestreo aleatorio existentes. Igualmente, el 36.7% utiliza técnicas no probabilísticas. El 14.3% no informan qué tipo de muestreo han utilizado y el 12.2% parten de datos secundarios, por ende, no requieren de muestreo.

El muestreo aleatorio o probabilístico es esencial en investigaciones transeccionales donde se pretende inferir resultados muestrales a toda la población objetivo (Hernández et al., 2014).

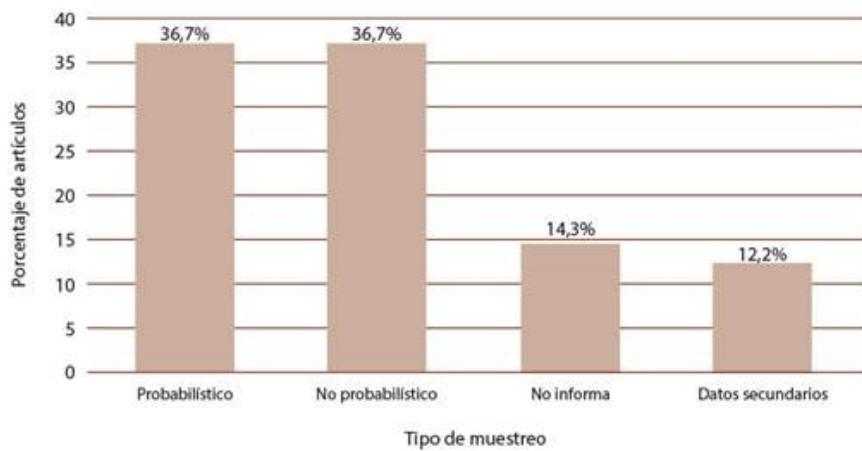


Figura 4:
Distribución de los artículos según tipo de muestreo utilizado

Nota: Elaboración propia.

El tipo de análisis estadístico de los artículos seleccionados que aplicaron el enfoque cuantitativo y mixto, es muy variado. El 83.3% utiliza la estadística descriptiva, específicamente, tablas, gráficos, porcentajes, medidas de resumen como la media y la desviación estándar. Consideran también en mayor grado variables demográficas como la edad, sexo, grado académico obtenido, años de servicio en general, años de servicio en la institución actual, etc. Por otro lado, los datos en la investigación cualitativa también se denominan datos fenomenológicos, naturalistas, etnográficos, incluso a veces se les llama datos blandos para indicar que no admiten un tratamiento estadístico o matemático (Rodríguez, Gil y García, 1996). Por ejemplo, Frías (2006) realizó una investigación cualitativa para conocer en profundidad el grado de satisfacción laboral que tiene el profesorado de la Universidad Pública Española, y utilizó como herramientas de investigación el grupo de discusión y la entrevista en profundidad.

En la Tabla 6 se observan las pruebas paramétricas para el análisis inferencial que usaron. Cabe resaltar que este tipo de pruebas se basan en variables cuantitativas que siguen una distribución normal. Se han ordenado de acuerdo con la frecuencia de uso de cada prueba. El método más utilizado es el análisis de regresión lineal, con un 29.2% de los artículos; seguidamente, el análisis de varianza más conocido como ANOVA, con un 22.9%. Mientras el 20.5% se inclina por la correlación de Pearson, el 16.7% elige la prueba *t* para la diferencia de medias.

La estadística multivariada se empleó en menor medida, como por ejemplo el modelo de ecuaciones estructurales (6.3%), la correlación canónica (4.2%), el análisis de regresión lineal jerárquico (4.2%), el análisis clúster (2.1%), el análisis discriminante (2.1%), entre otros.

Tabla 6:
Distribución de los artículos según tipo prueba estadística paramétrica

Pruebas estadísticas paramétricas		
Nombre de la prueba	n	%
Análisis de regresión lineal	14	29.2%
ANOVA	11	22.9%
Análisis de correlación de Pearson	10	20.8%
Prueba t de la diferencia de medias	8	16.3%
Análisis factorial exploratorio	4	8.3%
Modelo de ecuaciones estructurales	3	6.3%
Análisis de regresión jerárquica	2	4.2%
Correlación canónica	2	4.2%
Análisis factorial confirmatorio	1	2.1%
Análisis cluster	1	2.1%
MANOVA	1	2.1%
Regresión logística binaria	1	2.1%
Análisis discriminante	1	2.1%
Prueba Z de la diferencia de medias	1	2.1%

Además, se registraron las pruebas no paramétricas para el análisis inferencial (Pruebas que no requieren de supuestos acerca de la forma de la distribución de la variable). Estas se ordenaron mediante la frecuencia de uso. A diferencia de las paramétricas, las no paramétricas se usaron con menor frecuencia. Las pruebas más usadas son el análisis de correlación de Spearman con un 8.3%, seguido por la prueba Chi cuadrado de Pearson con un 6.3% de los artículos. La prueba H de Kruskal Wallis, prueba de Friedman y Kendall, prueba U de Mann Whitney y la prueba de Wilcoxon se usaron con frecuencias del 2.1%.

Discusión

El objetivo de la presente investigación ha sido identificar las tendencias de los diseños metodológicos de estudios sobre la satisfacción laboral en personal docente universitario a partir de una revisión sistemática. Para ello, se revisaron las bases de datos de Proquest y Redalyc, entre el año 2000 y 2016 y se seleccionaron 49 artículos, que luego de un proceso científico, empírico, objetivo y sistemático permiten presentar la siguiente discusión.

El estudio muestra que en los últimos 6 años (2011-2016) hubo un crecimiento en las publicaciones sobre satisfacción laboral de personal

docente universitario; casi la mitad de los artículos seleccionados pertenecen a este último rango de años (44.9%). La mayoría de los trabajos fueron publicados en idioma inglés (63.3%). En esta misma línea, se constató que los autores y autoras provienen de todos los continentes del planeta. Estos hechos evidencian que el estudio de la satisfacción laboral no se restringe solo a determinadas regiones. Por ello, se sugiere a las autoridades y líderes de las instituciones de educación superior prestar especial atención a este constructo, en el entendido de que el profesorado constituye uno de los pilares más importantes de todo sistema educativo.

La metodología usada con mayor frecuencia fue la cuantitativa (89.8%). Este resultado coincide con el estudio de Viseu et al. (2016), centrado también en la revisión de la bibliografía sobre satisfacción laboral en docentes, según el cual el 93.02% de artículos usaron la metodología cuantitativa; y del mismo modo, coincide con el estudio de revisión sobre variables asociadas con el liderazgo de Aguilar-Bustamante y Correa-Chica (2017), con un 67.6%. Esta situación obedecería a que las metodologías cuantitativas facilitan el manejo de grandes muestras. Además, posibilitan la generalización de los resultados a la población y, asimismo, los instrumentos utilizados (cuestionarios) permiten el análisis de varias variables en simultáneo.

El 53.1% de los artículos utilizan instrumentos de investigación adaptados, donde toman como base investigaciones preliminares que han propuesto instrumentos para la medición de la satisfacción laboral. Algunos de ellos fueron el cuestionario de Minnesota (Minnesota Satisfaction Questionnaire-MSQ), de Weiss y otros (1967), que se presentan con 20 dimensiones distribuidas en 100 ítems en su forma larga y en 20 ítems en su forma abreviada. Otro instrumento también es el Índice descriptivo del trabajo (Job Descriptive Index-JDI), de Smith, Kendall y Hulin, (1969), (1975), (1985) de cinco factores o dimensiones o componentes, las cuales son trabajo, pago, promociones, supervisión y compañeros y compañeras de trabajo; otro, el Cuestionario de satisfacción laboral S20-23 de Meliá y Peiró (1989), también con cinco dimensiones: supervisión, ambiente físico, prestaciones, satisfacción intrínseca y satisfacción con la participación.

Se debe resaltar que el 34.7% de artículos plasman cuestionarios elaborados por la propia autoría. Tal es el caso de Álvarez (2007), quien antes de la recolección de datos realizó el análisis psicométrico de confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach y las evidencias de validez de contenido mediante el criterio de 10 jueces y, la validez de constructo mediante el análisis factorial confirmatorio. Otro caso es el de El Badawy y Magdy (2015), quienes elaboraron un cuestionario con base en otros estudios. Dichos autores realizaron el análisis de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach y la validez de constructo mediante el análisis factorial. En esta misma lógica, el 12.2% de artículos usaron en sus análisis datos secundarios tal como se muestra en la tabla 5, como es el caso de Ali (2009) y Padilla et al. (2013) que usaron datos de investigaciones nacionales en Estados Unidos y México, respectivamente.

Para identificar artículos que mencionan o presentan la prueba de validez y confiabilidad del instrumento usado, solo se tomaron en cuenta aquellos con enfoque cuantitativo o mixto, excluyendo del análisis a artículos con enfoque cualitativo y artículos que usaron datos secundarios. Así, 42.9% de los artículos precisan sobre la validez y la confiabilidad de los instrumentos utilizados, cuyas evidencias de validez fueron las de constructo y contenido, mientras que la medida de confiabilidad más frecuente es el alfa de Cronbach (Bilge, 2006; Hampton et al., 2013). Por el contrario, el 28.6% no menciona si determinaron o no las propiedades psicométricas. Asimismo, la cuarta parte de estudios que elaboraron el instrumento de investigación soslayan las propiedades psicométricas tal como se muestra en la Figura 3. Es importante que el público lector considere estas propiedades en un trabajo de investigación cuantitativo o mixto, ya que garantiza la seriedad y la formalidad de los datos recolectados para el análisis posterior.

Existen dos tipos de muestreo, el probabilístico o aleatorio, y el muestreo no probabilístico o no aleatorio. Ambos tipos tienen la misma frecuencia de uso en los artículos con un 36.7%. En el primer tipo de muestreo, las unidades de análisis se eligen aleatoriamente para obtener una muestra representativa y se pueden hacer estimaciones o pruebas de hipótesis de los parámetros. No obstante, algunos estudios solo mencionan que la selección fue aleatoria sin explicitar la técnica de muestreo utilizado. En el segundo tipo de muestreo, la selección no es aleatoria y, por tanto, no es posible inferir los resultados de la muestra a la población de estudio, sin embargo, algunos utilizan pruebas estadísticas para contrastar hipótesis.

Más del 80% de los artículos seleccionados utilizaron la estadística descriptiva en sus análisis. Uno de los motivos del uso mayoritario es por su facilidad en presentar la información; además, buscan realizar un análisis exploratorio antes de realizar el análisis inferencial.

En cuanto a las pruebas estadísticas paramétricas más usadas, se menciona al análisis de regresión lineal (29.2%), seguido del análisis de varianza-ANOVA (22.9%), el análisis de correlación de Pearson (20.5%) y la prueba *t* para la diferencia de medias (16.7%). Las pruebas no paramétricas se usan en menor medida, como el análisis de correlación de Spearman (8.3%) y la prueba Chi cuadrado de Pearson (6.3%). El escaso empleo de las pruebas no paramétricas puede responder al desconocimiento por parte de los equipos investigadores o porque se cree que para el uso de pruebas paramétricas no existen supuestos o condiciones de aplicación. Por otro lado, la estadística multivariada se usó en menor medida, donde el modelo de ecuaciones estructurales es el mayor de ellos (6.1%).

La información presentada sobre los diseños metodológicos evidencia que existen múltiples formas para realizar el diseño de una investigación, aunque no existe un patrón establecido, tanto en el uso del instrumento de recolección de datos como en el uso de métodos de análisis de información. Lo que es recurrente para las investigaciones cuantitativas es el uso de encuestas como técnica de recolección de datos. Contrario a las

cualitativas que ofrecen diversas técnicas como entrevista en profundidad, grupos de enfoque, observación, etc.

En definitiva, la satisfacción laboral en el personal docente universitario se ha convertido en un tema crucial para las universidades que se interesan en el bienestar de su personal docente, y que evalúan cuan satisfecho se encuentra con la labor que realiza, a fin de mejorar la calidad de la educación superior. Se sugiere que en futuras investigaciones, se aborden revisiones sistemáticas de tendencias temáticas más relacionadas con la satisfacción laboral, así como también plantear una propuesta de adaptación o elaboración de un instrumento o una escala de satisfacción laboral en personal docente universitario con el objetivo de compararlas con otras escalas existentes para el caso peruano.

Referencias

- Abad, F., Garrido, J., Olea, J. y Ponsoda, V. (2006). *Introducción a la psicométría. Teoría clásica de los tests y teoría de la respuesta al ítem*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado de http://aprendeenlinea.udea.edu.co/lms/investigacion/file.php/39/ARCHIVOS_2010/PDF/IntPsicometria_aristidesvara_1_.pdf
- *Adhikari, K. y Hussain, J. (2016). Mapping job satisfaction of central university teachers of India. *Splint International Journal of Professionals*, 3(11), 45-51.
- Aguilar-Bustamante, M. C. y Correa-Chica, A. (2017). Análisis de las variables asociadas al estudio del liderazgo: Una revisión sistemática de la literatura. *Universitas Psychologica*, 16(1), 1-13. doi: 10.11114/Javeriana.upsy16-1.avae
- *Aguilar, N., Magaña, D. E. y Guzmán, C. (2015). Satisfacción laboral en profesores investigadores universitarios. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 8(6), 11-28. Recuperado de <https://www.theibfr.com/es/download/riaf/2015-riaf/riaf-v8n6-2015/RIAF-V8N6-2015.pdf>
- *Ali, P. (2009). Job satisfaction characteristics of higher education faculty by race. *Educational Research and Reviews*, 4(5), 289-300. Recuperado de http://www.academicjournals.org/app/webroot/article/article1379610760_Ali.pdf
- *Álvarez, D. (2007). Satisfacción y fuentes de presión laboral en docentes universitarios de Lima metropolitana. *Persona*, 10, 49-97. doi: 10.26439/persona2007.n010.913
- *Ara, K. y Akbar, A. (2016). A study of impact of moonlighting practices on job satisfaction of the university teachers. *Bulletin of Education and Research*, 38(1), 101-116. Recuperado de http://pu.edu.pk/images/journal/ier/PDF-FILES/8_Kaukab%20&%20Aisha_v38_1_2016.pdf
- *Azimi, F. y Youran, M. (2014). Delving the relationship between teacher empowerment and Job Satisfaction among Iranian EFL Teachers in Tehran Aviation University. *Theory and Practice in Language Studies*, 4(4), 771-777. doi: 10.4304/tpls.4.4.771-777
- *Beam, R. A., Kim, E. y Voakes, P. S. (2003). Technology-induced stressors, job satisfaction and workplace exhaustion among journalism and mass

- communication faculty. *Journalism & Mass Communication Educator*, 57(4), 335-351. doi: 10.1177/107769580205700404
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación, administración economía, humanidades y ciencias sociales* (3^a ed.). Bogotá: Pearson Educación.
- *Bilge, F. (2006). Examining the Burnout of Academics In Relation To Job Satisfaction and Other Factors. *Social Behavior & Personality: An international journal*, 34(9), 1151-1160. doi: 10.2224/sbp.2006.34.9.1151
- *Bilimoria, D., Perry, S. R., Liang, X., Stoller, E. P., Higgins, P. y Taylor, C. (2006). How do female and male faculty members construct job satisfaction? The roles of perceived institutional leadership and mentoring and their mediating processes. *Journal of Technology Transfer*, 31(3), 355-365. doi: 10.1007/s10961-006-7207-z
- *Chaita, M. V. (2014). The impact of employee attitudes on job satisfaction: A comparative study of university professors in the northwest region of England. *International Journal on Global Business Management & Research*, 3(1), 2-12. Recuperado de <http://www.rajalakshmi.org/ijgbmr/downloads/IJGBMRAug14.pdf>
- *El Badawy, T. A. y Magdy, M. M. (2015). Assessing the impact of emotional intelligence on job satisfaction: An empirical study on faculty members with respect to gender and age. *International Business Research*, 8(3), 67-78. doi: 10.5539/ibr.v8n3p67
- *Esteban, F. R. (2015). Cultura organizacional, compromiso cristiano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, 5(2), 57-74. doi: 10.17162/au.v0i2.99
- *Eyupoglu, S. Z. y Saner, T. (2009). Job satisfaction: Does rank make a difference? *African Journal of Business Management*, 3(10), 609-615. doi: 10.5897/AJBM09.157
- *Ferro, J. y Gómez, G. A. (2015). Relación entre la satisfacción laboral, el contrato psicológico, el tipo de vinculación y la antigüedad: Evidencias en educación superior. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 8(7), 43-59. Recuperado de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2662711
- *Frías, R. (2006). Estudio de satisfacción del profesorado en la universidad pública española. *Empiria. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 11, 175-201. doi: 10.5944/empiria.11.2006.1113
- Galaz, J. F. (2003). *La satisfacción laboral de los académicos mexicanos en una universidad estatal pública: La realidad institucional bajo la lente del profesorado*. México D.F.: ANUIES.
- Guell, L. (2014). *Estudio de la satisfacción laboral de los maestros* (Tesis doctoral). Universitat Internacional de Catalunya, España. Recuperado de https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/293783/Tesi_Luisa_G%C3%BCCell_Malet.pdf?sequence=1
- *Hampton, G. M., Peterson, R. T. y Wolf, M. (2013). The effects of consumption and work satisfaction on the life of professionals: The case of university professors. *International Journal of Marketing Studies*, 5(3), 1-12. doi: 10.5539/ijms.v5n3p1
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6^a ed.). México D.F.: Mac Graw-Hill.

- *Hoyt, J. E., Howell, S. L. y Eggett, D. (2007). Dimensions of part-time faculty job satisfaction: Development and factor analysis of a survey instrument. *MPAEA Journal of Adult Education*, 36(2), 23-34. Recuperado de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ891067.pdf>
- *Kenney, M. G. (2010). Professor pay dissatisfaction: A comparison of academic entrepreneurs and traditional faculty. *Journal of Business Studies Quarterly*, 1(3), 24-30. Recuperado de http://jbsq.org/wp-content/uploads/2010/06/JBSQ_3C.pdf
- *Khalid, S., Irshad, M. Z. y Mahmood, B. (2012). Job satisfaction among academic staff: A comparative analysis between public and private sector universities of Punjab, Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 7(1), 126-136. doi: 10.5539/ijbm.v7n1p126
- *Küster-Boluda, I. y Avilés-Valenzuela, M. E. (2011). El estilo de liderazgo y la orientación al mercado: Su repercusión en la satisfacción en el trabajo del docente universitario. *Revista de Globalización, Competitividad y Gobernabilidad*, 5(3), 64-79. doi: 10.3232/GCG.2011.V5.N3.04
- *Lin, Z., Pearce, R. y Wang, W. (2008). Imported talents: Demographic characteristics, achievement and job satisfaction of foreign born full time faculty in four-year american colleges. *Higher Education*, 57(6), 703-721. doi: 10.1007/s10734-008-9171-z
- *Machado-Taylor, M. L., White, K. y Gouveia, O. M. (2014). Job satisfaction of academics: Does gender matter? *Higher Education Policy*, 27(3), 363-384. doi: 10.1057/hep.2013.34
- *Maita, H., Rodríguez, D., Gutiérrez, L. y Núñez, L. (2011). Factores de satisfacción laboral en los docentes del núcleo Bolívar de la Universidad de Oriente. *SABER. Revista Multidisciplinaria del Consejo de Investigación de la Universidad de Oriente*, 23(2), 147-151. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=427739446008>
- *Malik, M. E. y Naeem, B. (2011). Role of spirituality in job satisfaction and organizational commitment among faculty of institutes of higher learning in pakistan. *African Journal of Business Management*, 5(4), 1236-1244. doi: 10.5539/ijbm.v5n6p17
- Manterola, C. (2009). Revisión sistemática de la literatura. Síntesis de la evidencia. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 20(6), 897-903. Recuperado de http://www.clinicalascondes.com/area-academica/pdf/MED_20_6/022_medicina_basada_evidencia.pdf
- *Mapesela, M. y Hay, D. H. (2006). The effect of change and transformation on academic staff and job satisfaction: A case of a South African University. *Higher Education*, 52(4), 711-747. doi: 10.1007/s10734-004-6821-7
- Marqueze, E. C. y Castro, C. R. (2005). Satisfação no trabalho - uma breve revisão. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 30(112), 69-79. doi: 10.1590/S0303-76572005000200007
- *Marqueze, E. C. y Castro, C. R. (2009). Satisfação no trabalho e capacidade para o trabalho entre docentes universitários. *Psicologia em Estudo*, 14(1), 75-82. doi: 10.1590/S1413-73722009000100010
- *Marston, S. H. y Brunetti, G. J. (2009). Job Satisfaction of Experienced Professors at a Liberal Arts College. *Education*, 30(2), 323-347.
- Morán, G. y Alvarado, D. G. (2010). *Métodos de investigación*. México: Pearson Educación. Recuperado de <https://mitrabajodegrado.files.wordpress.com/2014/11/moran-y-alvarado-metodos-de-investigacion-1ra.pdf>

- *Myers, C. B. (2011). Union status and faculty job satisfaction: Contemporary evidence from the 2004 national study of postsecondary faculty. *Review of Higher Education*, 34(4), 657-684. doi: 10.1353/rhe.2011.0028
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory* (2^a ed.). New York: McGraw-Hill.
- *Olivares, J., Quintana, M., Matta, C., Choy, J., Ronquillo, W. y Maldonado, M. (2006). Satisfacción laboral de docentes universitarios del Departamento Académico de Clínica Estomatológica. *Revista Estomatológica Herediana*, 16(1), 21-25. doi: 10.20453/reh.v16i1.1927
- *Oshagbemi, T. (2003). Persona 1 correlates of job satisfaction: Empirical evidence from UK universities. *International Journal of Social Economics*, 30(12), 1210-1232. doi: 10.1108/03068290310500634
- *Oshagbemi, T. y Hickson, C. (2003). Some aspects of overall job satisfaction: A binomial logit model. *Journal of Managerial Psychology*, 18(4), 357-367. doi: 10.1108/02683940310473109
- *Padilla, L. E., Jiménez, L. y Ramírez, M. (2013). La satisfacción laboral en el personal académico y su relación con la intención de abandonar la profesión. *Perfiles Educativos*, 35(141), 8-25. doi: 10.1016/S0185-2698(13)71832-4
- Palella, S. y Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas: FEDUPEL.
- *Patlán-Pérez, J., Martínez, E. y Hernández, R. (2012). El clima y la justicia organizacional y su efecto en la satisfacción laboral. *Revista Internacional Administración & Finanzas* 5(5), 1-19. Recuperado de <http://search.proquest.com/docview/1239519870?accountid=43860>
- Pérez, P. S. y Azzollini, S. (2012). Aspectos disposicionales, personalidad y afectos, su relación con satisfacción laboral. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 4(3), 65-73. Recuperado de <http://148.215.2.10/articulo.oa?id=333427358007>
- *Quevedo-Blasco, R., Ariza, T. y Buela-Casal, G. (2015). Evaluación de la satisfacción del profesorado de ciencias con la adaptación al espacio europeo de educación superior. *Educación XXI*, 18(1), 45-69. doi: 10.5944/educxx1.18.1.12311
- Rashed, W. B., Ahmad, F. B. y Al-Swidi, A. K. (2015). The moderating effect of role ambiguity on the relationship of job satisfaction, training and leadership with employee performance. *International Journal of Business Administration*, 6(2), 30-41. doi: 10.5430/ijba.v6n2p30
- Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional* (15^a ed.). Naucalpan: Pearson Educación.
- *Rodríguez, D., Núñez, L. y Cáceres, A. (2010). Estudio comparativo de la satisfacción laboral universitaria en el núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente. *Investigación y Postgrado*, 25(1), 63-80. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65822264004>
- Rodríguez, G., Gil, J. y García, E. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Málaga: Ediciones Aljibe.
- *Rojas, M., Zapata, J. y Grisales, H. (2009). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior. Medellín, 2008. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 27(2), 198-210. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12011791011>

- Romig, B., O'Sullivan, M. J. y Denmark, R. M. (2011). Factors affecting allied health faculty job satisfaction: A literature review. *Journal of Allied Health*, 40(1), 3-14. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/887255400?accountid=43860>
- *Shin, J. C. y Jung, J. (2014). Academics job satisfaction and job stress across countries in the changing academic environments. *Higher Education*, 67(5), 603-620. doi: 10.1007/s10734-013-9668-y
- *Siddiqui, A. y Saba, I. (2013). Determining the job satisfaction level of the academic staff at tertiary academic institutes of Pakistan. *International Journal of Information, Business and Management*, 5(3), 42-53. Recuperado de <http://search.proquest.com/docview/1511381953?accountid=43860>
- *Siddiqui, R. S., Ahmad, N., & Hassan, A. (2012). Relationship between job satisfaction & employee turnover intention. *Global Management Journal for Academic & Corporate Studies*, 2(1), 39-53. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1366360092?accountid=43860>
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction. Application, assessment, causes, and consequenses*. Thousand Oaks, USA. SAGE. doi: 10.4135/9781452231549
- *Stefano, S. R., Pinto, M. C., Rossini, V. y Limongi, A. C. (2006). Satisfação da qualidade de vida no trabalho com relação aos fatores biopsicossociais e organizacionais: Um estudo comparativo entre docentes das universidades pública e privada. *Revista Ibero -Americana de Estratégia*, 5(2), 35-44. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=331227108004>
- *Ssesanga, K. y Garrett, R. M. (2005). Job satisfaction of university academics: Perspectives from Uganda. *Higher Education*, 50(1), 33-56. doi: 10.1007/s10734-004-6346-0
- *Swaminathan, S. y Jawahar, P. D. (2013). Job satisfaction as a predictor of organizational citizenship behavior: An empirical study. *Global Journal of Business Research*, 7(1), 71-80.
- *Tinoco, O., Quispe, C. y Beltrán, V. (2014). Cultura organizacional y satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria. *Industrial Data*, 17(2), 56-66. doi: 10.15381/idata.v17i2.12048
- *Toker, B. (2011). Job satisfaction of academic staff: An empirical study on turkey. *Quality Assurance in Education*, 19(2), 156-169. doi: 10.1108/09684881111125050
- *Tu, L., Plaisent, M., Prosper, B. y Maguiraga, L. (2005). Comparative age differences of job satisfaction on faculty at higher education level: China and Taiwan. *International Journal of Education al Management*, 19(3), 259-267. doi: 10.1108/09513540510591039
- *Ucrós, M., Sánchez, J. y Cardeño, N. (2015). Satisfacción laboral en docencia, investigación y extensión, de los profesores de educación superior en La Guajira Colombia. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 8(5), 107-116.
- *Vega, A. y Moyano, E. (2010). Adicción al trabajo, satisfacción laboral y familiar en académicos de una universidad estatal chilena. *Revista Salud & Sociedad*, 1(3), 222-232. doi: 10.22199/S07187475.2010.0003.00006
- Viseu, J., Neves, S., Rus, C. y Canavarro, J. M. (2016). Teacher motivation, work satisfaction, and positive psychological capital: A literature review.

Electronic Journal of Research in Educational Psychology, 14 (39), 439-461.
doi: 10.25115/ejrep.39.15102

*Waqas, M., Qureshi, T. M., Anwar, F. y Haroon, S. (2012). Job satisfaction of educationists: An important antecedent for enhancing service quality in education sector of Pakistan. *Arabian Journal of Business and Management Review (Oman Chapter)*, 2(2), 33-49. doi: 10.12816/0002241

*Xavier, S. J., Sugumar, D. y Jeyaraj, P. (2012). A study on job satisfaction among the academicians across the self-financing arts and science colleges in Tiruchirappalli, South Tamil Nadu, India. *International Journal of Management Research and Reviews*, 2(10), 1764-1776. Recuperado de [p://search.proquest.com/docview/1418211281?accountid=43860](http://search.proquest.com/docview/1418211281?accountid=43860)