



## ESTUDIO DE CASO EXPLICATIVO CON DOCENTES UNIVERSITARIOS CONTRATADOS EN EL SECTOR PÚBLICO

Explanatory case study with university teachers hired in the public sector

ROLLY GUILLERMO RIVAS HUAMAN  
Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú

---

### KEYWORDS

Perception  
Management  
Feeling  
Hired teacher  
Proposals

---

### ABSTRACT

*The present investigation was carried out under the Qualitative Approach, analyzing the positive and negative experiences in the performance of their work as contracted teachers of a Public University. As epistemological support, the Phenomenology was taken, and the Case Study was chosen as the method, the semi-structured interview as the technique. The sampling was intentional, in which three teachers who met the inclusion and exclusion criteria participated. For data analysis, ATLAS.ti software was used. The results show that the interviewees experience positive emotions, however, they also perceive some shortcomings in institutional management.*

---

### PALABRAS CLAVE

Percepción  
Gestión  
Sentimiento  
Docente contratado  
Propuestas

---

### RESUMEN

*La presente investigación se realizó bajo el enfoque cualitativo, analizando las experiencias positivas y negativas en el desempeño de su labor de docentes contratados de una Universidad Pública. Como sustento epistemológico se tomó a la Fenomenología, y como método se escogió al Estudio de Caso, como técnica la entrevista semiestructurada. El muestreo fue intencionado, en donde participaron tres docentes que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión. Para el análisis de los datos se trabajó con el software ATLAS.ti. Los resultados muestran que los entrevistados experimentan emociones positivas, sin embargo, también perciben algunas falencias en la gestión institucional.*

Recibido: 10/ 08 / 2022

Aceptado: 25/ 10 / 2022

## 1. Introducción

La educación y en específico la educación superior ha sido desde siempre uno de los pilares fundamentales de las naciones que tienen por objetivo lograr su óptimo desarrollo. Esto se puede corroborar en países del primer mundo, que dirigen una política pública evidenciada en el PBI anual, destinada a la mejora continua de la educación. Según datosmacro (2018), en el Perú desde 1973 hasta el año 2018, se tiene registrado un PBI de 3.8% en promedio, recién desde el año 2020 el congreso de la república aprobó destinar el 6% del PBI al sector educación. Según SUTEP (2019), en nuestra región verificamos que Chile destina el 4.6%, Argentina el 5.3%, Brasil el 6.1% y Bolivia el 6.5% del PBI al sector educación. Sin embargo, en países europeos aún es más notoria la diferencia. Según Datosmacro (2018), el gasto percapita en el Perú es de 221 euros, mientras que el gasto percapita en España es de 1009 euros, en Alemania es de 1827 euros, en Francia es de 1804 euros, en el Reino Unido es de 2035 euros y en EEUU es de 2055 euros, solo por citar algunos ejemplos. Pero no basta sólo el centrarse en el estudiante; el desarrollo educativo involucra varios aspectos, entre ellos mejora de la curricula educativa, infraestructura adecuada, capacitación y actualización constante del docente, y de suma importancia un trato digno y considerado del Estado hacia los docentes, es decir, de manera equitativa para los docentes de todos los niveles educativos, nombrados y contratados, y que se vea reflejado en la gestión académica y administrativa de cada institución educativa. En este contexto planteado, el presente trabajo de investigación, se enfoca en conocer las experiencias laborales y personales del docente universitario contratado en el sector público, entre ellas abordar el tema de si perciben o no discriminación o un trato diferenciado hacia el docente contratado por su condición, lo cual se podrá conocer en las respuestas a las preguntas hechas durante las entrevistas individuales. A priori, es decir, como hipótesis teórica se puede afirmar que los docentes universitarios contratados en el sector público, muchos de ellos con gran vocación para la enseñanza, trabajan y asumen su responsabilidad docente frente a los estudiantes, con serias dificultades laborales quizá desconocidos por muchos, o quizá conocidos.

La pregunta general que se busca responder es: ¿Cuáles son las experiencias laborales del docente universitario contratado en una universidad pública? Las preguntas específicas van relacionadas a cada una de las subcategorías, y se busca responder a las siguientes preguntas: ¿Cuáles son las percepciones del docente contratado respecto a la gestión administrativa de sus autoridades institucionales en la práctica de su labor como docente universitario contratado? ¿Cuáles son las fortalezas o debilidades del docente contratado en su práctica como docente universitario contratado? ¿Cuáles son las emociones más frecuentes de los docentes contratados en una universidad pública? ¿Qué propuestas de mejora plantean los docentes contratados de una universidad pública?

Luego de una búsqueda en bases de datos, se puede constatar que, en el Perú, se han realizado pocos trabajos de investigación sobre las percepciones, las emociones, la satisfacción e identificación con su institución de los docentes universitarios contratados en el sector público. De esas pocas investigaciones realizadas, la mayoría son de diseño cuantitativo, y solo unas poquísimas son de diseño cualitativo, por lo cual, al momento de buscar antecedentes, se consideran trabajos cualitativos y cuantitativos relacionados al tema, pero también se debe recurrir a investigaciones cualitativas de nuestro tópico de interés, realizadas en el extranjero. Por ello, se considera a este trabajo de corte cualitativo, como referencia para futuras investigaciones cualitativas en el tema. Asimismo, servirá también para conocer, cual es el sentir real de los docentes universitarios contratados en el sector público, ¿será que la gestión administrativa de docentes de la Universidad Pública genera satisfacción en los docentes universitarios contratados? o ¿será que el sentir de los docentes universitarios contratados respecto a la gestión institucional es de insatisfacción?

Los docentes que conforman el objeto de este estudio, pertenecen a una Universidad Pública, que en promedio cada año brinda enseñanza a más de 3 000 estudiantes universitarios. Según la SUNEDU (2018) entre las universidades públicas y privadas del 100% de docentes, el 78.2% son docentes contratados, mientras que, solamente en universidades públicas, los docentes contratados representan el 24.5%. Con respecto a trabajos cuantitativos relacionados a nuestro tema de investigación, Cárdenas (2019), en un estudio en una universidad pública del Perú, encontró que el 67.5% de docentes valora la calidad del servicio educativo, conforme percibe el nivel de comunicación y el clima laboral en la institución educativa. Alfaro, Chávez y Palomares (2019), realizaron un trabajo de investigación con respecto a la satisfacción de los docentes universitarios, y encontraron que las dimensiones más valoradas por los docentes fueron: satisfacción laboral, cultura organizacional y balance entre el trabajo y la vida personal. Sandoval (2017), realizó un trabajo de investigación con docentes universitarios de una universidad privada en Perú, y encontró que el 97.9%, con respecto al factor individual, no encontraban lugar para su realización personal. Por otro lado, Tacca (2019) trabajó con una muestra de docentes universitarios nombrados y contratados de una universidad limeña, hallándose que los docentes contratados son quienes experimentan mayor cansancio, insomnio, dolores de cabeza, poca concentración y variación en el apetito. Otro estudio realizado en Perú, realizado por Yslado *et al.* (2021), quienes con una metodología cuantitativa y correlacional, y con una muestra de 206 docentes universitarios nombrados y contratados, encontraron una relación negativa y significativa entre el clima laboral y el síndrome de *burnout*, esto va muy relacionado con los diversos trabajos remunerados que realizan los docentes, de manera específica los docentes contratados, pues

debido al bajo sueldo asumen otros trabajos académicos, lo cual, repercute en la despersonalización del síndrome burnout, es decir, si los docentes realizan mayores trabajos, mayor será el nivel del síndrome burnout. Esto es un tema no menor, pues va relacionado a la salud mental y física de los docentes universitarios.

Por otro lado, con respecto a trabajos de investigación cualitativa, encontramos a Saura *et al.* (2011), quienes realizaron en España una investigación mixta con docentes universitarios, y encontraron niveles de estrés superiores en los docentes contratados, que se acentúan por la inseguridad del trabajo, es decir la permanencia, el factor tiempo y la percepción de injusticia. Por otro lado, Rojas y Trejos (2014), en Costa Rica, efectuaron un trabajo de investigación cualitativa, en donde, por medio de entrevistas a 30 docentes universitarios, buscaban conocer cuáles eran las percepciones de los docentes para el mejoramiento de su calidad de vida dentro de la Universidad. Entre los resultados se halló, que se promuevan relaciones interpersonales saludables, la mitigación de conflictos laborales, además de garantizar la estabilidad laboral al cuerpo docente universitario, brindando mejores condiciones de crecimiento. En otro trabajo de investigación cualitativa, Montero *et al.* (2012), en Chile, realizaron entrevistas a docentes universitario de medicina, con el objetivo entre otros, de conocer su percepción sobre la valoración a la docencia, y entre los resultados se halló que percibían que la docencia era menos valorada que otras actividades académicas, pues argumentaban que ahora se le da más énfasis a los que realizan investigación.

La percepción que los docentes contratados tienen sobre la gestión administrativa es un punto importante para el fortalecimiento institucional, la pregunta que surge es ¿Qué percepción tienen entonces las autoridades académicas y administrativas de las Universidades sobre los docentes universitarios contratados? Un trabajo sobre este punto lo realizó León (2021), en Panamá, quien utilizando la metodología cualitativa y por medio de entrevistas a nueve presidentes de empresas privadas universitarias, encontró que los presidentes tenían expectativas bajas respecto a los docentes contratados o tiempo parcial, concluyendo dicho trabajo con la necesidad de implementar mejoras en la política de contratación y promoción de los docentes contratados. Entonces a modo de inferencia, para responder a la pregunta ¿Qué percepción tienen los docentes contratados sobre la gestión administrativa de la Universidad? Se podría responder con otra pregunta ¿Qué percepción tienen las autoridades académicas y administrativas sobre los docentes universitarios contratados?

La gestión administrativa universitaria respecto a los docentes tanto nombrados como contratados, es un tema sumamente importante, es decir, para la mejora de la gestión institucional se debe considerar y escuchar las voces de todos los actores involucrados, por ejemplo, la voz de los docentes contratados. Un trabajo sobre este punto lo realizaron Martínez *et al.* (2022), quienes efectuaron un estudio de diseño cualitativo en donde hallaron que la evaluación externa de una Universidad trae beneficios evidentes respecto a la mejora de los programas educativos, sin embargo también deja en evidencia la deficiencia de escuchar las voces de los diferentes actores dentro de una Universidad, esto indica que la participación en el logro de objetivos, considerando las voces de los diversos actores de una Universidad, puede generar mejoras notables en la gestión universitaria. Si no se escucha la voz de los docentes contratados ¿Cómo se podría mejorar la gestión de los mismos?. Otro trabajo de investigación fortalece la idea, Suyo-Vega *et al.* (2022), realizaron una investigación de revisión sistemática, comprendida entre los años 2012 y 2021 y entre los resultados se halló que un gran sector de los docentes universitarios aún no ha desarrollado sus habilidades investigativas, si bien es cierto tienen amplia experiencia en la docencia, presentan dificultades para utilizar las herramientas modernas en investigación, lo cual también repercute en entregarle a los estudiantes mejor información respecto a los últimos avances en su especialidad. Una de los pedidos de los docentes contratados y en general de todos los docentes es la actualización y fortalecimiento de habilidades investigativas. Como se puede entender, una gestión administrativa adecuada puede conllevar a un notable fortalecimiento académico de los docentes. Esto demuestra la importancia de la gestión universitaria con los docentes, de manera especial con los docentes contratados.

## 2. Objetivos

Conocer y analizar las percepciones de los docentes universitarios contratados sobre la gestión administrativa e institucional respecto a los docentes ya sean nombrados o contratados; se busca describir, por medio de las entrevistas las fortalezas y debilidades de los docentes en el ejercicio de su profesión, asimismo, se desea interpretar las emociones más frecuentes en su labor diaria y finalmente analizar las propuestas de mejora institucional de los docentes entrevistados, es decir, de manera específica, según la experiencia de los entrevistados, que mejoras se pueden realizar en la gestión administrativa e institucional para favorecer el trabajo de los docentes contratados.

## 3. Metodología

El presente trabajo de investigación es de diseño cualitativo, enfoque fenomenológico, para lo cual se ha utilizado el método de estudio de caso, que se ejecutará por medio de entrevistas a tres docentes universitarios contratados que han aceptado participar voluntaria y anónimamente de la investigación. Se escogió el enfoque fenomenológico, porque permite acercarse a una realidad con su subjetividad y a la vez interpretarla. En el presente trabajo de investigación busca conocer la realidad por medio de la experiencia de los docentes contratados en el sector

público, por ello, se consideró al estudio de caso como el método más adecuado para la investigación en donde se pretende escuchar las vivencias de los docentes a través de entrevistas programadas. Con respecto al enfoque fenomenológico encontramos a Matías y Hernández (2014), quienes afirman que “es un proyecto de pensamiento con dimensiones filosóficas, políticas y de aportación a la metodología científica, que capta el rechazo al cientificismo positivista y el vacío de investigaciones sobre la subjetividad humana”. Los mismos autores refieren que este enfoque trata de captar las esencias conscientes y particulares de las personas como son la angustia, el amor, los estados de ánimo, la duda, el espanto, la ira o quizá las frustraciones. Esto quiere decir, que cada vez que intentamos conocer lo subjetivo de las personas, estamos lejos del positivismo, pero a la vez se puede continuar haciendo ciencia. Husserl (2011, citado en Rodríguez, Moctezuma y Ortiz 2019), refiere “la fenomenología es considerada eje metodológico en el análisis de la conciencia”. Es decir, por medio de este enfoque podemos aproximarnos a las experiencias de las personas. Por otro lado, Treviño (2007), manifiesta “la fenomenología es ante todo un ejercicio de reflexión y de convocatoria”, continúa la autora en su reflexión sobre la fenomenología y expresa “es el intento por recuperar la razón para acometer la descripción del mundo y de la realidad”. Lo que la autora está manifestando es que gracias a este enfoque podemos de manera científica y coherente entender y analizar mejor la comprensión de nuestro entorno. Con respecto al estudio de caso encontramos a Ramírez (2012, citado en Montiel, Charles y Olivares 2018), quien afirma que el método estudio de caso “consiste en presentar un escenario de una situación actual, que incluye una decisión que debe ser tomada, convirtiéndose en un vehículo por el cual una porción de la realidad es llevada al aula”. Esta definición es dada refiriéndose al campo de la enseñanza, sin embargo, el concepto es válido también para la investigación. También se encontró a Murillo, Gonzales y García (2019), quienes sobre el estudio de caso refieren “no se caracteriza solo por las técnicas de recolección de la información y de análisis de datos, sino también por su orientación hacia la unidad de análisis, que puede ser una organización, un grupo de personas,... una experiencia”. Aquí se encuentra una definición más cercana al área de la investigación cualitativa. Balderas (2013), propuso un guion para el estudio de la identidad docente, y a la vez propuso a la investigación cualitativa para el abordaje de los elementos que conforman su identidad, y de los 8 rubros considerados, dos tienen que ver con las relaciones sociales: el reconocimiento social y los aspectos subjetivos. La autora incluso especifica que los métodos cualitativos se utilizan para acercarnos a la identidad del docente, es así que propone al método biográfico narrativo, al método relatos de vida o Estudio de Caso. En esa misma línea es que se pretende abordar el presente trabajo de investigación con el método ya mencionado.

### 3.1. Unidad de análisis

Docente contratado de una Universidad Pública.

### 3.2. Muestreo

Se ha utilizado el muestreo intencionado y de conveniencia que propone Izcarra Palacios (2014) quien refiere que en la investigación cualitativa es el mismo investigador quien decide no solamente a quienes, sino también la cantidad de personas que van a participar de la investigación. Por lo cual, se ha considerado a tres docentes universitarios contratados de una Universidad Pública de Lima. En principio se consideró una muestra con más participantes, sin embargo, no cumplían con los criterios de inclusión, ya que una gran mayoría de los docentes universitarios contratados son nuevos y no tienen mucha experiencia de trabajo en la institución, por lo cual se prefirió solo considerar a docentes que tengan años de experiencia en la institución. Considerando como criterios de inclusión: que pertenezcan al sector público y que cuenten con cinco años mínimos de experiencia como docente universitario contratado. Asimismo, como criterio de exclusión: docentes que tengan menos de cinco años de experiencia en la docente universitaria; asimismo otro criterio de exclusión es que sean docentes nombrados. Se escogió la presente muestra, porque se considera a la experiencia como un elemento de validez, credibilidad y sustento a sus vivencias año tras año. Se considera que los docentes con ese rango mínimo de experiencia tienen las percepciones claras respecto de su labor como docente contratado. Como técnica se utilizará la observación y las entrevistas semiestructuradas, y como instrumento la guía de entrevista.

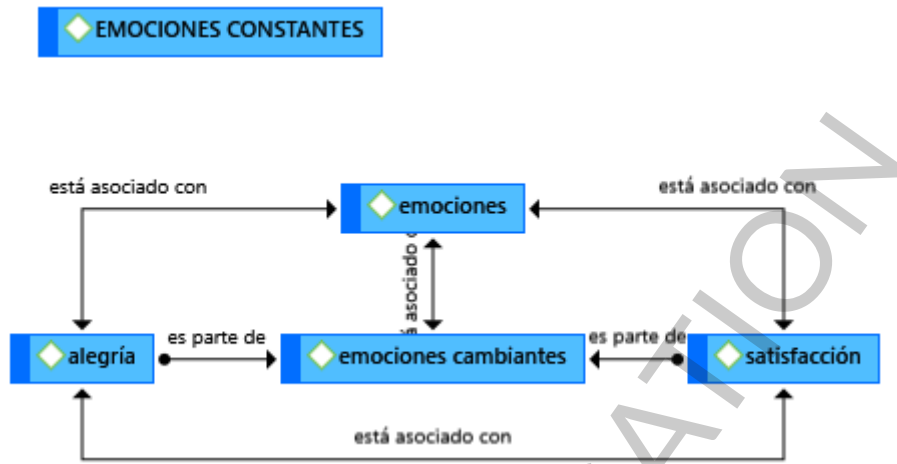
### 3.3. Consideraciones éticas

Para llevar a cabo las entrevistas con la muestra escogida, se realizó el consentimiento informado con cada docente, es decir, se le informó sobre el proceso de la investigación y sus objetivos, asimismo, se le solicitó su consentimiento para referenciar en la investigación sus respuestas recogidas en la entrevista, dándole la seguridad de proteger sus identidades personales, por lo cual, cada participante ha aceptado participar voluntariamente de la investigación,



En la figura tres se presenta la red de emociones constantes experimentadas por los docentes entrevistados, en donde se puede observar con claridad dos emociones: alegría y satisfacción, el tercer entrevistado mas bien refiere que sus emociones pueden ser cambiantes de acuerdo a como se den las circunstancias en el salón de clases.

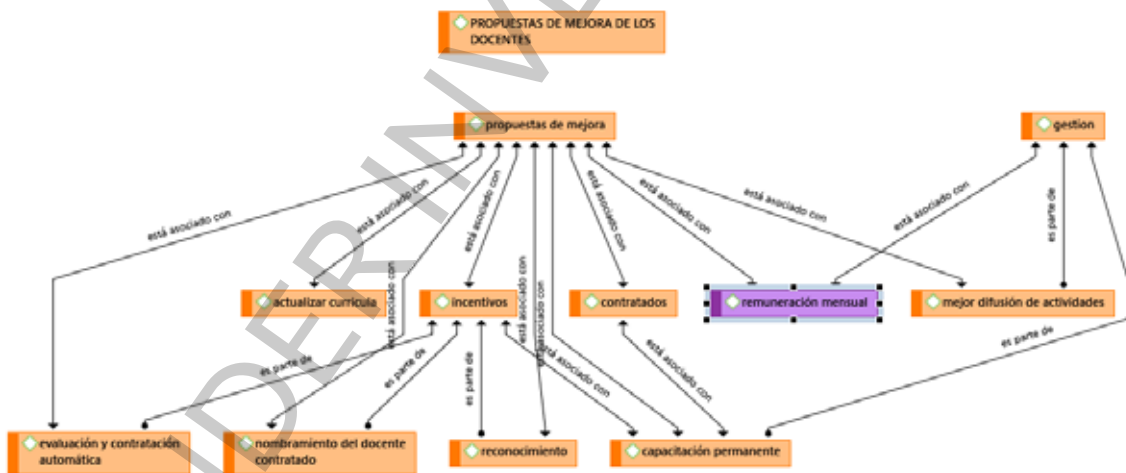
Figura 3. Red de emociones experimentadas por los entrevistados en su labor docente



Fuente(s): Elaboración propia.

En la figura cuatro se presenta la red de propuestas de mejora por parte los docentes entrevistados respecto a la mejora de la gestión institucional con los docentes contratados. Se evidencian varias propuestas para mejorar la gestión con los docentes contratados, entre ellas las más notables son: incentivos y reconocimiento al docente contratado, mejor difusión de actividades académicas internas, remuneración mensual y el nombramiento del docente contratado.

Figura 4. Red de Propuestas de Mejora de los docentes universitarios contratados



Fuente(s): Elaboración propia.

En la Tabla uno de código documento, se puede observar un mayor enraizamiento respecto al código “discriminación”, esto indica que los docentes contratados perciben un trato diferente respecto a los docentes nombrados. Un detalle que llama la atención es respecto al código 1: ausencia de experiencias ingratas, pues uno de los entrevistados a diferencia de los otros entrevistados, en una de sus respuestas, afirmó que en su condición de docente universitario contratado nunca ha vivido experiencias ingratas en la institución, sin embargo, al responder a las demás preguntas, se analiza que implícitamente si manifiesta haber pasado experiencias ingratas dentro de la institución. Por lo cual se comprende que el entrevistado evidencia temor a manifestar libremente sus ideas y sentimiento, por ello, aunque explícitamente niegue haber vivido experiencias ingratas, implícitamente queda evidente.

**Tabla 1.** Código documento respecto a la subcategoría PERCEPCIÓN DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

		1: entrevista... 30	2: entrevista... 41	3: entrevista... 33	Totales
ausencia de experiencias ingratas	2	2			2
ausencia de liderazgo	1		1		1
autoridades	3	1		2	3
buen trato al docente	2	1		1	2
comunicación inadecuada de las actividades	2	1		1	2
desconocimiento de gestión	2		1	1	2
desconsideración al docente contratado	1		1		1
descontento por la gestión	2	1		1	2
discriminación	5		4	1	5
discriminación hacia el docente contratado	2		2		2
GESTIÓN DE LAS AUTOTIDADES INSTITUCI...	0				0
gestion regular	2		1	1	2
percepción lejana de las autoridades	1	1			1
remuneración inadecuada	2			2	2
remuneración mensual	1			1	1
rumores de gestión negativa	1	1			1
<b>Totales</b>		8	10	11	29

Fuente(s): Elaboración propia.

En la tabla dos se observa que el código “dificultades como docente” esta presente en los tres entrevistados e incluso este código presenta mayor enraizamiento. También se observa que los tres entrevistados afirman poseer fortalezas para el desarrollo de su labor docente. Dos de los entrevistados afirman que la experiencia es una de sus mayores fortalezas en el desarrollo de su trabajo como docente.

**Tabla 2.** Código documento respecto a la subcategoría FORTALEZAS Y DEBILIDADES DEL DOCENTE CONTRATADO

		1: entrevista... 30	2: entrevista... 41	3: entrevista... 33	Totales
autodominio emocional	1		1		1
conocimiento de leyes	2	2			2
dificultad con el uso de herramientas digita...	1	1			1
dificultades como docente contratado	7	2	3	2	7
dominio de conocimiento profesional	1	1			1
experiencia	4	2		2	4
fortaleza	5	1	3	1	5
FORTALEZAS O DIFICULTADES EN LA LABO...	0				0
respeto al estudiante	1		1		1
<b>Totales</b>		9	8	5	22

Fuente(s): Elaboración propia.

En la tabla tres se observa claramente que los tres entrevistados afirman experimentar emociones frecuentemente en su labor. Asimismo, se evidencia que para el segundo y tercer entrevistado la alegría es la satisfacción más constante en su labor. Por otro lado, para el primer entrevistado y para el tercer entrevistado, la satisfacción es la emoción más frecuente.

**Tabla 3.** Código documento respecto a la subcategoría EMOCIONES FRECUENTES DE LOS DOCENTES CONTRATADOS

	1: entrevista...	2: entrevista...	3: entrevista...	Totales
	30	41	33	
alegría	2	1	1	2
emociones	2	2	2	6
emociones cambiantes	1	1		1
satisfacción	1		1	2
<b>Totales</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>11</b>

Fuente(s): Elaboración propia.

En la cuarta y última tabla respecto a las propuestas de mejora, se evidencia con claridad que los códigos “gestión” y “propuestas de mejora” presentan un alto enraizamiento en los tres entrevistados, esto indica que para los tres participantes es importante que se generen mejoras de gestión respecto a los docentes contratados. Asimismo, los tres entrevistados consideran a los “incentivos” y “reconocimiento” hacia el docente contratado como una propuesta de mejora.

**Tabla 4.** Código documento respecto de la subcategoría PROPUESTAS DE MEJORA

	1: entrevista...	2: entrevista...	3: entrevista...	Totales
	30	41	33	
actualizar curricula	1	1		1
capacitación permanente	1	1		1
contratados			1	1
evaluación y contratación automática	1		1	1
gestion	2	1	1	8
incentivos	1	1	1	3
mejor difusión de actividades	1	1		1
nombramiento del docente contratado	1	1		1
propuestas de mejora	1	4	6	11
PROPUESTAS DE MEJORA DE LOS DOCENTES				0
reconocimiento	1	1		1
<b>Totales</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>29</b>

Fuente(s): Elaboración propia.

## 5. Discusión

Como ya se ha mencionado, en el Perú, específicamente en las universidades públicas, los docentes universitarios contratados significan el 24.5%, en comparación con los docentes nombrados (Sunedu, 2018), sin embargo, queda claro que la labor de ambos grupos (docentes nombrados y contratados) es igualmente importante y relevante para los estudiantes y egresados. Azizi *et al.* (2022) trabajaron con estudiantes de medicina egresados para conocer que tanto cambian sus perspectivas de evaluación respecto a sus docentes desde la etapa que eran estudiantes universitarios y ahora como egresados, por lo cual hallaron que las perspectivas cambian, es decir, se valora más la experiencia de los docentes, debido a su pericia personal en el campo de trabajo. Esto indica lo relevante que puede ser la enseñanza y ejemplo tanto el docente nombrado como del docente contratado para el estudiante de Pregrado y egresado, incluso para el estudiante de Posgrado.

De manera general se ha buscado conocer las experiencias laborales de los docentes universitarios contratados de una Universidad Pública, encontrándose entre los resultados que los docentes contratados tienen experiencias satisfactorias y también insatisfactorias dependiendo de cómo perciben la comunicación en la institución educativa. Estos hallazgos son similares a lo hallado por Cárdenas (2019), quien encontró que el 67.5% de los docentes contratados perciben y valoran la calidad educativa de una Institución de acuerdo a como se maneja la comunicación y el clima laboral de una Institución educativa. Respecto a la percepción de la Gestión de las Autoridades Institucionales, en la presente investigación se halló que los docentes contratados valoran y reconocen los esfuerzos de las autoridades institucionales, sin embargo, queda evidente que también manifiestan que se puede mejorar en varios aspectos de la gestión administrativa en relación a los docentes contratados. Estos hallazgos guardan relación con el trabajo de Saura *et al.* (2011) quienes realizaron un trabajo



de investigación mixta con docentes universitarios, y entre los hallazgos esta la percepción de injusticia. Respecto a sus Fortalezas o Debilidades como docente universitario contratado, se halló que los docentes consideran como algunas de sus fortalezas a la experiencia como docente, al dominio de su especialidad, al cultivo de sus valores y al conocimiento de leyes, sin embargo, estos resultados se contradicen con lo hallado por Montero *et al.* (2012), en donde se encontró que los docentes valoran poco su rol como docentes propiamente, argumentando que ahora se le da más importancia a los investigadores, considerando el desarrollo de las habilidades investigativas. Respecto a la tercera subcategoría de Emociones Frecuentes de los docentes universitarios contratados, en la presente investigación se halló que los docentes entrevistados afirman experimentar alegría y satisfacción en el ejercicio de su labor docente y que no han experimentado emociones negativas. Sin embargo, estos hallazgos se contradicen con lo hallado por Tacca (2019), quien realizó una investigación entre docentes nombrados y contratados de una Universidad en Perú, en donde se evidenció que los docentes contratados eran quienes experimentaban mayor cansancio, insomnio, dolores de cabeza, dificultades con la concentración además de dificultades con el apetito. Siguiendo en la misma línea, Serhan y Houjeir (2020), realizaron un trabajo cuantitativo en Emiratos Árabes Unidos con docentes universitarios, hallando entre sus resultados, que no es tan determinante la compensación financiera o económica para los docentes universitarios, sino más bien que haya una carga de trabajo satisfactoria y además un sentimiento de inclusión que puede ir relacionado con la estabilidad laboral, estos resultados son muy importantes y guardan relación con los resultados del presente estudio. Finalmente respecto a la subcategoría propuestas de mejora, en la presente investigación se encontró que los entrevistados concuerdan en varias de sus propuestas, entre ellas las de implementación de reconocimiento, incentivos, actualizar la curricula, evaluación y contratación automática, nombramiento del docente contratado entre otros; estos resultados son similares a lo hallado por Rojas y Trejos (2014), quienes luego de entrevistar a 30 docentes universitarios, encontraron que entre las propuestas de mejora está la de brindar mejores condiciones de crecimiento y de garantizar la estabilidad laboral al cuerpo docente universitario. Halpin & Gopalan (2022), realizaron un trabajo en Estados Unidos y hallaron que el uso del premio a la mejora docente, entre ellas aplicando capacitaciones sobre un determinado tema, generan mejoras notables en el rendimiento de los docentes que son reconocidos; este hallazgo concuerda con las propuestas que los docentes entrevistados han manifestado, ya que en varios momentos mencionaron que es necesario e importante el reconocimiento e incentivo al docente contratado. Para fortalecer y un mejor contraste de los resultados del presente estudio, también se ha considerado investigaciones de , Janjua *et al.* (2022), en Pakistán, quienes bajo el diseño cualitativo realizaron un trabajo de investigación con 24 docentes por medio de grupos focales para conocer las percepciones de los entrevistados respecto a la promoción docente y además proponer algunas mejoras en la gestión, y entre los resultados se halló que el 100% consideraba que eran poco realistas además de inconsistentes y sesgados; el 80% consideró importante fortalecer las habilidades investigativas; estos resultados del continente asiático son muy similares a los hallados en este estudio, en nuestro contexto sudamericano.

## 6. Conclusiones

Los hallazgos de la presente investigación, considerando que son resultados no generalizables, confirman de forma local e institucional lo que se había propuesto al principio como hipótesis teórica, corroborando además similares resultados en otros países del mundo. Es decir, la percepción de la gestión administrativa en la universidad de estudio entre los docentes universitarios contratados y entrevistados, es deficiente y debe mejorar, de tal forma que el docente contratado no tenga que preocuparse por las consecuencias de malas gestiones administrativas, y más bien solo enfocarse en su labor docente. De acuerdo con las respuestas recibidas y analizadas, como indicadores de una inadecuada gestión administrativa e institucional se pueden considerar: la remuneración a destiempo, la ausencia de incentivos y reconocimientos, la estabilidad laboral del docente, actualización académica e investigativa, entre otros. Un detalle interesante en la presente investigación es que se ha encontrado solo emociones de satisfacción entre los docentes entrevistados, es decir, casi no se ha mencionado emociones de insatisfacción y decepción entre los docentes entrevistados en el desarrollo de sus actividades docentes, sin embargo, por lo hallado en las otras subcategorías, se puede inferir, que en realidad si existen emociones de insatisfacción entre los docentes entrevistados sobre todo relacionados a los temas administrativos, lo cual queda evidenciado en las propuestas de mejora, solo que por alguna razón (quizá desconfianza o temor a represalias), han preferido no mencionar textualmente que si han experimentado insatisfacción. Finalmente, respecto a las propuestas de mejora, los docentes han manifestado incluso en algunos casos por unanimidad que se debe mejorar la gestión administrativa con los docentes contratados, se debe implementar el incentivo y reconocimiento al docente universitario contratado, además de otorgarle estabilidad laboral que contribuirá a un mejor desempeño de sus labores.

## Referencias

- Alfaro, F.; Chávez, R. y Palomares, G. (2019). *El atractivo organizacional: estudio de su valoración en profesores TPA en dos facultades de la Pontificia Universidad Católica del Perú*. [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Tesis PUCP <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13230>
- Azizi, H., Beheshid, M., Gholiour, K., Aslan-Abadi, S., Azidafar, A. & Alizadeh, M. (2022). Viewpoint changes of medical sciences graduates in evaluating the performance of faculty members: a qualitative study. *BMC Medical Education*, 22(189). <https://doi.org/10.1186/s12909-022-03238-5>
- Bardales, I. (2013) Propuesta de guión de entrevista para el estudio de la identidad docente. *Revista Latinoamericana de Metodología de la Investigación Social*, 6(3), 73–87. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5275923>
- Cárdenas, N. (2019). *Valoración de la calidad de servicio educativo universitario por docentes y alumnos de la facultad de tecnología médica de la Universidad Nacional Federico Villarreal, El Agustino*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar vallejo <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38146>
- Expansión (2018). *Gasto público educación percapita 2018*. Expansión/datosmacro. <https://datosmacro.expansion.com/estado/gasto/educacion>
- Expansión (2018). *Perú – Gasto público educación*. Expansión/datosmacro. <https://datosmacro.expansion.com/estado/gasto/educacion/peru>
- Halpin, P. & Gopalan, Ch. (2022). Using the Teaching career Enhancement Award from the American Physiological Society to train faculty tu successfully implement flipped teaching. *Advances in Physiology Education*, 46(2). <https://doi.org/10.1152/advan.00020.2022>
- Izcara Palacios, S. (2014). *Manual de Investigación Cualitativa*. México: Editorial Fontamara
- Janjua, M., Janjua, J. Muazam, S. & Wajid, G. (2022). Perceptions of faculty on promotion policy in medical and dental colleges associated with Sahaheed Zulficar Ali Bhutto Medical University Islamabad, Pakistan. *Journal of the Pakistan Medical Association*, 72(5), 866-873. <https://doi.org/10.47391/JPMA.2222>
- León, M. (2021). University president perceptions of part-time faculty engagement. *Human Resource Development International*, 24(5), 490-510. <https://doi.org/10.1080/13678868.2021.1951523>
- Montero, L; Triviño, X.; Sirhan, M.; Moore, P. & Leiva, L. (2012). Barreras para la formación en docencia de los profesores de medicina: una aproximación cualitativa. *Revista Médica de Chile*, 140(6), 695 – 702. <http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872012000600001>
- Martínez, J., Ponce, S. & Moreno, I. (2022). Evaluation and accreditation in public universities in México: Teaching Experiences. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(7), 443-459. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.29>
- Matías González, Alberto, & Hernández Alegría, Antonio (2014). POSITIVISMO, DIALÉCTICA MATERIALISTA Y FENOMENOLOGÍA: TRES ENFOQUES FILOSÓFICOS DEL MÉTODO CIENTÍFICO Y LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 14(3), 1-20. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44732048021>
- Montiel Galindo, Martha Angélica, & Charles Estrada, Deyra Guadalupe, & Olivares Olivares, Silvia Lizett (2018). Método de casos como estrategia didáctica para desarrollar el pensamiento crítico en estudiantes de turismo. *Ciencia, Docencia y Tecnología*, 29(57), 88-110. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=145/14560144004>
- Murillo, G. & Gonzales, C. & García, M. (2019). Gobierno Corporativo, una perspectiva de los dirigentes: estudio de caso grupo AVAL. *Suma de negocios*, 10(23), 109-123. <https://doi.org/10.14349/sumneg/2019.v10.n23.a4>
- Rodríguez, Felipe de Jesús, Moctezuma, Sergio, & Ortiz, Humberto Thomé. (2019). Identidad y migración rural: Un enfoque fenomenológico. *Estudios fronterizos*, 20. <https://doi.org/10.21670/ref.1904025>
- Rojas, M. & Trejos, D. (2014). Lineamientos de acuerdo con la percepción del personal docente para el mejoramiento de la calidad de vida en la universidad de Costa Rica. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 14(3), 186-203. [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-47032014000300008&script=sci\\_abstract&tlng=es](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-47032014000300008&script=sci_abstract&tlng=es)
- Redacción [RPP] (6 de julio del 2020). *Congreso aprueba reforma para dar al menos el 6% del PBI a la Educación en medio de críticas del MEF*. Radio Programas del Perú/noticias. <https://rpp.pe/politica/congreso/congreso-aprueba-reforma-para-dar-al-menos-el-6-del-pbi-a-la-educacion-en-medio-de-criticas-del-mef-noticia-1277967?ref=rpp>
- Sandoval, Y. (2017). *Condiciones de trabajo de carácter psicosocial y Burnout en docentes de una Universidad Privada*. [Tesis de doctorado, Universidad Femenina del Sagrado Corazón]. Repositorio Institucional UNIFE <https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/handle/20.500.11955/226>
- Saura, M., Simo, P., Enache, M. y Fernández, V. (2011). Estudio exploratorio de la Salud y el Estrés Laboral del

- Personal Docente e Investigador Universitario Laboral en España. *Archivos analíticos de políticas educativas*, 19(1), 1-25. <https://www.redalyc.org/pdf/2750/275019735004.pdf>
- Sehan, O. & Houjeir, R. (2020). Academic Capitalism and faculty burnout: Evidence from the United Arab Emirates. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 15,(5), 1368-1393. <https://doi.org/10.18844/cjes.v15i5.5176>
- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU, 2018). *Sobre la realidad universitaria Peruana*. [Informe bienal]. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/747830/Informe-Bienal-sobre-realidad.pdf>
- Sindicato Único de Trabajadores de la Educación del Perú (SUTEP, 2019). *¿Por qué es necesario el 6% del PBI para educación?* [artículo]. <https://sutep.org/articulos/6xedu/>
- Suyo-Vega, J., Meneses-La-Riva, M., Fernández, V., Costa, A., Inés, A., Alvarado-Suyo, S. & Barrera, M. (2022). Undergraduate Teaching in Scientific Research: A Systematic Review of the Literature Available in Scopus, Eric and Scielo, 2012-2021. *Journal of Educational and Social Research*, 12(3), 12. <https://doi.org/10.36941/jesr-2022-0063>
- Tacca, D. & Tacca, A. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y representaciones*, 7(3), 323-353. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/304>
- Treviño Montemayor, Rebeca (2007). Actualidad de la fenomenología en psicología. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 3(2), 249-261. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-99982007000200007](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982007000200007)
- Yslado, R., Ramírez-Asís, E. García-Figueroa, M. & Arquero, J. (2021). Clima laboral y burnout en profesores universitarios. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 24(3), 101 - 114. <https://doi.org/10.6018/reifop.476651>