

ORIGINAL

Attitudes and perceptions toward artificial intelligence on teacher job satisfaction at a medical school in northern Peru

Actitudes y percepciones hacia la inteligencia artificial sobre la satisfacción laboral docente en una facultad de medicina del norte del Perú

Teresa Carolina Cacho Quiroz¹  , Miguel Ángel Díaz Cabanillas¹  , Rosa Milagros Vigo Quispe¹  , Enzo Bazualdo Fiorini¹  

¹Universidad Nacional de Cajamarca. Perú.

Citar como: Cacho Quiroz TC, Díaz Cabanillas M Ángel, Vigo Quispe RM, Fiorini EB. Attitudes and perceptions toward artificial intelligence on teacher job satisfaction at a medical school in northern Peru. EthAlca. 2025; 4:400. <https://doi.org/10.56294/ai2025400>

Enviado: 06-02-2025

Revisado: 16-05-2025

Aceptado: 14-10-2025

Publicado: 15-10-2025

Editor: PhD. Rubén González Vallejo 

Autor para la correspondencia: Teresa Carolina Cacho Quiroz 

ABSTRACT

Objective: determine the relationship between attitude and perception of AI in teaching job satisfaction at a Faculty of Human Medicine.

Method: a quantitative, non-experimental, analytical-correlational and transectional research was carried out, with a sample of 87 teachers selected through non-probabilistic sampling.

Results: the results revealed that 74,7 % of teachers expressed positive attitudes towards AI, while 80,5 % presented positive perceptions. Regarding job satisfaction, 78,2 % reported a regular level, 20,7 % a high level and only 1,1 % a low level. Perception towards AI showed a low but significant positive correlation with job satisfaction ($Rho = 0,285$, $p = 0,036$), while attitudes did not show a significant relationship ($p = 0,264$). Additionally, it was found that factors such as the contractual employment relationship influence openness towards AI. Hired teachers with less experience (1-3 years) showed a greater positive predisposition towards technology.

Conclusions: it was determined that the perception towards AI of university teachers has a significant relationship with their job satisfaction. These findings underscore the importance of teacher training and institutional policies to integrate AI effectively, optimizing both job satisfaction and educational performance.

Keywords: Artificial Intelligence; Job Satisfaction; Higher Education.

RESUMEN

Objetivo: determinar la relación entre la actitud y percepción de la IA en la satisfacción laboral docente en una facultad de Medicina Humana.

Método: se realizó una investigación cuantitativa, no experimental, analítico-correlacional y transeccional, con una muestra de 87 docentes seleccionados mediante muestreo no probabilístico.

Resultados: los resultados revelaron que el 74,7 % de los docentes manifestó actitudes positivas hacia la IA, mientras que el 80,5 % presentó percepciones positivas. En cuanto a la satisfacción laboral, el 78,2 % reportó un nivel regular, el 20,7 % un nivel alto y solo el 1,1 % un nivel bajo. La percepción hacia la IA mostró una correlación positiva baja pero significativa con la satisfacción laboral ($Rho = 0,285$, $p = 0,036$), mientras que las actitudes no evidenciaron una relación significativa ($p = 0,264$). Adicionalmente, se encontró que factores como la relación laboral contractual influye en la apertura hacia la IA. Los docentes contratados y con menor experiencia (1-3 años) mostraron mayor predisposición positiva hacia la tecnología.

Conclusiones: se determinó que la percepción hacia la IA de los docentes universitarios presenta relación significativa con la satisfacción laboral de estos. Estos hallazgos subrayan la importancia de la capacitación

docente y de políticas institucionales para integrar la IA de manera efectiva, optimizando tanto la satisfacción laboral como el desempeño educativo.

Palabras clave: Inteligencia Artificial; Satisfacción Laboral; Educación Superior.

INTRODUCCIÓN

Los orígenes de la inteligencia artificial (IA) se sitúan en el siglo XX, cuando Alan Turing desarrolló los principios de las máquinas universales, lo que sentó las bases de esta tecnología. Ya, en 1956, John McCarthy introdujo formalmente el término “Inteligencia Artificial”, marcando el inicio de un amplio campo de investigación que ha evolucionado hacia la práctica en sectores como la educación y el ámbito laboral.⁽¹⁾

Literaturas de 2022 y 2024, evidenciaron que la IA ha adquirido relevancia en la capacidad para realizar tareas que antes requerían habilidades propias humanas, como aprendizaje, planificación y resolución de problemas. Estas le permitieron que se convierta en una herramienta esencial para simplificar procesos y facilitar las tareas complejas.^(2,3) La investigación sobre la percepción docente hacia la IA varió según factores como la accesibilidad, formación para su uso y el grado de integración en actividades diarias. Este panorama subrayó la relevancia de analizar las actitudes y percepciones hacia la IA en el ámbito educativo, particularmente en relación con su influencia en la satisfacción laboral docente, como un paso clave para optimizar su adopción y maximizar sus beneficios.⁽⁴⁾

La IA, reflejó oportunidades y desafíos en la malla docente universitaria. Oportunidades, cuando se mencionó la reformulación de metodologías pedagógicas que fomentaron una mejor enseñanza y aprendizaje al alumno.^(5,6) Mientras que los desafíos destacaron la adaptación docente en el uso de las tecnologías contemporáneas para el desarrollo de clases, presentación de herramientas y para incrementar conocimiento a impartir.⁽⁷⁾

A nivel internacional, estudios de revisión sistemática en Ecuador, 2024 determinaron que la aplicación de IA en educación facilitó la personalización de estrategias de enseñanza, contribuyendo a mayor satisfacción laboral docente.^(3,4) No obstante, se han señalado preocupaciones relacionadas con cuestiones éticas y sociales, como la despersonalización del proceso educativo o la dependencia excesiva de sistemas automatizados. Es así que, estudios en Costa Rica y en Paraguay, 2024 destacaron la necesidad de explorar cómo la IA puede ser utilizada para conocer mejor las necesidades estudiantiles y optimizar métodos de enseñanza, sin perder de vista estas posibles limitaciones.^(8,9)

A nivel nacional, en un estudio cuantitativo no experimental sobre las actitudes y percepciones de docentes universitarios hacia la IA en 2024, donde la muestra fue de 42 docentes, se obtuvo casi 74 % de actitud positiva y 55 % confía en las tecnologías; a la vez resalta que la IA relacionado con la pedagogía universitaria está en proceso de transición por su pronta inclusión y aplicación.⁽⁷⁾ Otro realizado en 2023 en una universidad de Chiclayo, donde se analizó la influencia de la IA, específicamente sobre el uso de ChatGPT, en la enseñanza universitaria, mencionó una ayuda grande, pero aún presentó errores que, sin supervisión del conocimiento humano, significaría un déficit en la educación en lugar de un avance.⁽¹⁰⁾ Finalmente, la investigación recalcó que mientras avanza la era digital, se pone en manifiesto la necesidad de integrar las tecnologías aplicativas con la metodología pedagógica en nuestro país; destacando el rol de las autoridades nacionales y universitarias para que docentes y alumnado mantengan constante capacitación.⁽¹¹⁾

El estudio de las condiciones laborales de los docentes universitarios y su satisfacción con el sistema y recursos fueron de importancia en las acreditaciones de dichas universidades; ya que enfocaron la relación eficacia y eficiencia en la metodología de enseñanza. Satisfacción laboral englobó actitudes de los actores hacia su empleo, lo que les permite desarrollar comportamientos favorables o desfavorables. Esta correlación individuo-trabajo fue una de las variables más importantes en el avance hacia la mejor calidad de enseñanza universitaria.⁽¹²⁾

En 2019 se investigó la satisfacción laboral docente y el compromiso con la institución, evidencian la comparativa entre personal docente satisfecho y no satisfecho, con una relación poco clara e inestable entre las variables a estudio. Esta correlación se basó en ítems como el acceso hacia herramientas que favorecieron el desarrollo de clases y la facilidad del uso de las tecnologías. También se consideró el factor etario docente, este tuvo una relación indirectamente proporcional, pues a menor edad, mayor conocimiento y facilidad de implementar las IA en su metodología pedagógica.⁽¹²⁾

Este análisis fue pertinente ya que la integración de la inteligencia artificial (IA) en contextos educativos modificó de manera significativa las dinámicas de trabajo y de enseñanza, impactando en las actitudes y percepciones de los docentes respecto a su labor profesional. Asimismo, fue fundamental para impulsar tácticas que promovieron un entorno de trabajo ideal, estimularon la utilización correcta de herramientas de IA en el marco de la política educativa y la toma de decisiones en la adopción a la IA. A nivel regional en el departamento de Cajamarca, no se halló investigaciones similares, dejándonos como interrogante: En los

docentes de una Facultad de Medicina del norte del Perú, ¿cómo se relacionan las actitudes y percepciones hacia la inteligencia artificial con la satisfacción laboral en el año 2024? Por esa razón, se propuso como objetivo principal determinar la relación entre la actitud y percepción de la IA en la satisfacción laboral docente en una facultad de Medicina Humana; asimismo, como objetivos específicos identificar el nivel de actitud y percepción frente a la IA, determinar el nivel de satisfacción laboral docente en una facultad de Medicina Humana y finalmente, relacionar otros aspectos de importancia respecto a la actitud y percepción hacia la IA en la satisfacción laboral docente en una facultad de Medicina Humana, en el norte del Perú, 2024. Planteamos la hipótesis general de que existe relación entre la actitud y percepción hacia la IA sobre la satisfacción laboral docente en una facultad de Medicina Humana del Norte del Perú, 2024.

MÉTODO

El estudio fue cuantitativo, porque buscó comprobar la veracidad de la hipótesis planteada; de tipo dogmática, ya que se origina en un marco teórico y busca fomentar conocimiento científico;⁽¹³⁾ de diseño no experimental, porque no se manipula la variable de exposición y no generan situaciones, sino se observan situaciones ya existentes,^(14,15) de tipo analítico correlacional, pues busca determinar la existencia de relación entre dos o más variables⁽¹⁵⁾ y fue transeccional debido a que los datos se recopilan en un solo momento, en un tiempo único.^(15,16)

La población estuvo conformada por los 110 docentes universitarios activos durante el año académico 2024 en la facultad de Medicina Humana de la universidad seleccionada. Para la selección de los participantes o muestra, se utilizó un muestreo no probabilístico, lo que garantizó que cada docente tuviera la misma probabilidad de ser incluido en el estudio.^(14,15) La muestra estuvo compuesta por 87 docentes, determinada con un nivel de confianza del 95 % y un margen de error del 5 %. El muestreo se determinó en función de la accesibilidad y el tamaño total de la población disponible en el contexto de la investigación, haciendo de la calculadora de tamaño de muestra de QuestionPro.

La recolección de datos se obtuvo mediante una encuesta directa, la cual se llevó a cabo mediante un cuestionario estructurado, para determinar las actitudes y percepciones hacia el uso de la IA en la satisfacción laboral docente. Dicho cuestionario “Actitudes y percepciones hacia la inteligencia artificial sobre la satisfacción laboral docente en una Facultad de Medicina del norte del Perú, 2024”: Introducción, presentación, datos del encuestado y cuestionario sobre las variables. La encuesta dispone de un total de 46 interrogantes, donde la variable actitud hacia la IA presenta 4 preguntas, 4 indicadores y 2 dimensiones: aceptación de la IA y confianza en la IA. La variable percepción hacia la IA presenta 6 preguntas, 6 indicadores y 3 dimensiones: percepción del impacto de la IA, conocimiento sobre la IA y expectativas futuras. La variable satisfacción laboral consta de 36 preguntas, distribuidas en tres dimensiones: Condiciones materiales y beneficios laborales; políticas, relaciones y desarrollo personal y; desempeño y relación con la autoridad. Se utilizó la escala Likert, siendo 1 nunca y 5 siempre, con preguntas cerradas categorizadas en: totalmente en desacuerdo (valor=1), en desacuerdo (valor=2), indeciso o neutral (valor=3), de acuerdo (valor=4) y totalmente de acuerdo (valor=5).⁽¹⁵⁾ Las variables actitudes y percepciones hacia la IA tuvieron una confiabilidad aceptable (Alfa de Cronbach) de 0,79954.⁽⁷⁾ Caso de la variable satisfacción laboral con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,894.⁽¹⁷⁾

Así mismo, para el análisis de datos se utilizó el software estadístico SPSS versión 27, aplicando técnicas descriptivas, calculando porcentajes y mostrándose en tablas de frecuencias; también se usó la estadística inferencial para definir la relación entre las variables, responder a los objetivos del proyecto y establecer la validez de la hipótesis, donde primero hallamos la normalidad donde obtuvimos un valor de $p < 0,001$, por lo cual proseguimos a utilizar el Coeficiente de relación de Spearman.⁽¹⁸⁾

Desde una perspectiva ética se asegura la participación voluntaria de los docentes, la integridad, no causar ningún daño al encuestado y la validez fue de suma importancia en todo el estudio, además la información obtenida de los participantes fue confidencial, y que nos nombres de los encuestados no se difundieron. El cuestionario fue validado a través de un juicio de expertos en educación y tecnología, y se realizó una prueba piloto para comprobar su claridad, pertinencia y fiabilidad para medir la confiabilidad del instrumento.⁽¹⁹⁾

RESULTADOS

Ya obtenidos los datos necesarios en las encuestas realizadas, se ha proseguido con la tabulación y organización de estos. Para la variable de actitud sobre la IA hemos considerado los criterios de valoración según Escala de Likert, donde clasificamos una actitud “negativa” con valores entre 4-9 puntos, una actitud “neutral” con valoración entre 10-14 puntos y actitud “positiva” con valores entre 15-20 puntos.⁽⁷⁾ Para la variable de percepción sobre la IA hemos considerado Escala de Likert, donde clasificamos una actitud “negativa” con valores entre 6-13 puntos, una actitud “neutral” con valoración entre 14-21 puntos y actitud “positiva” con valores entre 22-30 puntos.⁽⁷⁾ Para la variable de satisfacción laboral nos basamos, de igual manera, en la Escala de Likert, con la que se clasificó un nivel de satisfacción laboral “baja” con sumatoria entre 36-84 puntos, un nivel “regular” con sumatoria entre 85-132 puntos y nivel “alto” con sumatoria entre 133-180 puntos.⁽¹⁷⁾

Tabla 1. Actitudes y percepciones hacia la IA sobre la satisfacción laboral docente por niveles de una Facultad de Medicina en el Norte del Perú, 2024

			Nivel de satisfacción laboral de los docentes universitarios				P	Rho de Spearman
			Baja	Regular	Alta	Total		
Nivel de actitud de los docentes universitarios hacia la IA	Negativo		0	4	0	4	0,264	0,141
		%	0,0	4,6	0,0	4,6		
	Neutral	f	1	14	3	18		
		%	1,1	16,1	3,5	20,7		
	Positivo	f	0	50	15	65		
		%	0,0	57,5	17,2	74,7		
	Total	f	1	68	18	87		
Nivel de percepción de los docentes universitarios hacia la IA	Negativo	f	0	3	0	3	0,036	0,285
		%	0,0	3,5	0,0	3,5		
	Neutral	f	1	13	0	14		
		%	1,1	14,9	0,0	16,0		
	Positivo	f	0	52	18	70		
		%	0,0	59,8	20,7	80,5		
	Total	f	1	68	18	87		
			%	1,1	78,2	20,7	100,0	

La tabla 1 evidencia que, de los 87 docentes encuestados en una Facultad de Medicina del norte del Perú en 2024, el 74,7 % tiene una actitud positiva hacia la inteligencia artificial (IA), mientras que el 20,7 % mantiene una actitud neutral y solo el 4,6 % presenta una actitud negativa. En cuanto a la percepción de los docentes universitarios hacia la IA, el 80,5 % tiene una percepción positiva, el 16 % neutral, y solo el 3,5 % reporta una percepción negativa. El valor $p = 0,264$, obtenido mediante la prueba de chi-cuadrado, nos indica que las actitudes hacia la IA influyen de manera no significativa en los niveles de satisfacción laboral y $p = 0,036$ indica que las percepciones hacia la IA influyen de manera significativa en los niveles de satisfacción laboral. En la interpretación de correlación de Spearman, se considera que existe una correlación positiva muy baja entre el nivel de actitud hacia la IA y el nivel de satisfacción laboral docente; además, existe una correlación positiva baja entre el nivel de percepción hacia la IA y el nivel de satisfacción laboral docente.

Tabla 2. Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Significancia
Nivel de actitud de los docentes universitarios hacia la IA	0,453	87	<0,001
Nivel de percepción de los docentes universitarios hacia la IA	0,482	87	<0,001
Nivel de satisfacción laboral de los docentes universitarios	0,470	87	<0,001

La tabla 2 presenta los resultados de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov aplicada a tres variables estudiadas en un grupo de 87 docentes universitarios: nivel de actitud hacia la inteligencia artificial (IA), nivel de percepción hacia la IA y nivel de satisfacción laboral. En todos los casos, los valores del estadístico de Kolmogorov-Smirnov (0,453, 0,482 y 0,470) son altos y las significancias asociadas son menores a 0,001. Esto indica que ninguna de las variables sigue una distribución normal, lo que sugiere la necesidad de utilizar pruebas estadísticas no paramétricas para el análisis de los datos.

La tabla 3 evidencia que, de los 87 docentes encuestados en una Facultad de Medicina del norte del Perú, la mayoría tiene entre 40 y 49 años (34,5 %), seguido por el grupo de 30 a 39 años (32,2 %), siendo los menores de 30 años los menos representados (5,7 %). En cuanto al género, predominan los hombres (62,1 %) frente a las mujeres (37,9 %). Respecto a la experiencia laboral, el 41,4 % tiene de 1 a 3 años, el 36,8 % más de 6 años y solo el 21,8 % entre 4 y 6 años. Además, el 73,6 % trabaja bajo contrato y el 26,4 % es nombrado. Todas estas diferencias son estadísticamente significativas, destacando un predominio de docentes hombres, con menor antigüedad y bajo contratos temporales.

Tabla 3. Distribución por características personales de los docentes de una Facultad de Medicina en el Norte del Perú, 2024			
		Frecuencia	Porcentaje
Edades	Menos de 30	5	5,7
	30-39 años	28	32,2
	40-49 años	30	34,5
	Más de 50 años	24	27,6
	Total	87	100,0
Género	Masculino	54	62,1
	Femenino	33	37,9
	Total	87	100,0
Experiencia laboral	1-3 años	36	41,4
	4-6 años	19	21,8
	Más de 6 años	32	36,8
	Total	87	100,0
Relación laboral contractual	Contratado	64	73,6
	Nombrado	23	26,4
	Total	87	100,0

Tabla 4. Distribución de las actitudes y percepciones hacia la IA y la satisfacción laboral por niveles de los docentes de una Facultad de Medicina en el Norte del Perú, 2024			
		Frecuencia	Porcentaje
Nivel de actitud de los docentes universitarios hacia la IA	Negativo	4	4,6
	Neutral	18	20,7
	Positivo	65	74,7
	Total	87	100,0
Nivel de percepción de los docentes universitarios hacia la IA	Negativo	3	3,4
	Neutral	14	16,1
	Positivo	70	80,5
	Total	87	100,0
Nivel de satisfacción laboral de los docentes universitarios	Baja	1	1,1
	Regular	68	78,2
	Alta	18	20,7
	Total	87	100,0

La tabla 4 muestra la distribución de las variables de estudio, su frecuencia y porcentaje respectivo, de donde se tiene que la mayoría de docentes tiene un nivel positivo de actitud hacia la IA, con una frecuencia de 65 docentes y representando el 74,7 %; 18 docentes con una actitud neutral (20,7 %) y 4 con actitud negativa (4,6 %). De igual manera se evidencia que la mayoría de docentes tiene un nivel positivo de percepción hacia la IA, representado por 70 docentes (80,5 %), 14 docentes con un nivel neutral (16,1 %) y 3 docentes con un nivel negativo (3,4 %). Finalmente, se muestra que la mayoría de docentes presentan un nivel regular de satisfacción laboral, representado por una frecuencia de 68, siendo 78,2 %; 1 docente presentó satisfacción baja (1,1 %) y 18 docentes una satisfacción alta (20,7 %).

La tabla 5 evidencia que, de los 87 docentes encuestados en una Facultad de Medicina del norte del Perú, la mayoría presenta una actitud positiva hacia la inteligencia artificial (74,7 %), mientras que el 20,7 % mantiene una postura neutral y solo el 4,6 % tiene una actitud negativa. Por grupo de edad, los docentes de 40 a 49 años destacan con el mayor porcentaje de actitudes positivas (28,7 %), seguidos por los de 30 a 39 años (26,4 %). En cuanto al género, tanto hombres (46,0 %) como mujeres (28,7 %) tienen actitudes mayoritariamente positivas. Respecto a la experiencia laboral, los docentes con 1 a 3 años lideran las actitudes positivas (33,3 %), y por tipo de contrato, los contratados presentan un mayor porcentaje de actitudes positivas (59,8 %) en comparación con los nombrados (14,9 %), siendo esta diferencia estadísticamente significativa ($p = 0,009$).

Tabla 5. Distribución de actitudes y percepciones hacia la IA por niveles y su relación con características personales de docentes de una Facultad de Medicina en el Norte del Perú, 2024

		Nivel de actitud de los docentes universitarios hacia la IA						Nivel de percepción de los docentes universitarios hacia la IA						
		Negativo	Neutral	Positivo	Total	p	Rho	Negativo	Neutral	Positivo	Total	p	Rho	
Edades	Menos de 30	f	1	2	2	5	0,31	-0,055	0	2	3	5	0,08	-0,152
		%	1,1	2,3	2,3	5,7			0,0	2,3	3,4	5,7		
	30-39 años	f	1	4	23	28			0	2	26	28		
		%	1,1	4,6	26,4	32,2			0,0	2,3	29,9	32,2		
	40-49 años	f	1	4	25	30			1	5	24	30		
		%	1,1	4,6	28,7	34,5			1,1	5,7	27,6	34,5		
	Más de 50 años	f	1	8	15	24			2	5	17	24		
		%	1,1	9,2	17,2	27,6			2,3	5,7	19,5	27,6		
	Total	f	4	18	65	87			3	14	70	87		
		%	4,6	20,7	74,7	100,0			3,4	16,1	80,5	100,0		
Género	Masculino	f	3	11	40	54	0,41	0,025	3	9	42	54	0,19	0,096*
		%	3,4	12,6	46,0	62,1			3,4	10,3	48,3	62,1		
	Femenino	f	1	7	25	33			0	5	28	33		
		%	1,1	8,0	28,7	37,9			0,0	5,7	32,2	37,9		
	Total	f	4	18	65	87			3	14	70	87		
		%	4,6	20,7	74,7	100,0			3,4	16,1	80,5	100,0		
Experiencia laboral	1-3 años	f	2	5	29	36	0,09	-0,142	0	5	31	36	0,06	-0,170
		%	2,3	5,7	33,3	41,4			0,0	5,7	35,6	41,4		
	4-6 años	f	0	4	15	19			0	3	16	19		
		%	0,0	4,6	17,2	21,8			0,0	3,4	18,4	21,8		
	Más de 6 años	f	2	9	21	32			3	6	23	32		
		%	2,3	10,3	24,1	36,8			3,4	6,9	26,4	36,8		
	Total	f	4	18	65	87			3	14	70	87		
		%	4,6	20,7	74,7	100,0			3,4	16,1	80,5	100,0		
Relación laboral contractual	Contratado	f	2	10	52	64	0,009*	0,252	0	9	55	64	0,01	-0,250
		%	2,3	11,5	59,8	73,6			0,0	10,3	63,2	73,6		
	Nombrado	f	2	8	13	23			3	5	15	23		
		%	2,3	9,2	14,9	26,4			3,4	5,7	17,2	26,4		
	Total	f	4	18	65	87			3	14	70	87		
		%	4,6	20,7	74,7	100,0			3,4	16,1	80,5	100,0		

En cuanto a la percepción hacia la IA, el 80,5 % de los docentes tiene una percepción positiva, el 16,1 % es neutral y solo el 3,4 % presenta una percepción negativa. Por edad, los docentes de 30 a 39 años (29,9 %) y 40 a 49 años (27,6 %) tienen las percepciones más positivas. En el análisis por género, los hombres predominan con un 48,3 % de percepciones positivas frente al 32,2 % de las mujeres. Según la experiencia laboral, los docentes con más de 6 años tienen el mayor porcentaje de percepciones positivas (26,4 %). Por tipo de contrato, los contratados también destacan con un 63,2 % de percepciones positivas, frente al 17,2 % de los nombrados, siendo esta diferencia significativa ($p = 0,010$). En la interpretación para la correlación de Spearman (Rho) se evidencia que el nivel de actitud y el nivel de percepción hacia la IA, tienen correlación negativa con las características personales del docente; excepto por la característica género, que tiene una relación positiva muy baja hacia las variables en cuestión.

Tabla 6. Distribución de satisfacción laboral docente por niveles y su relación con características personales de docentes de una Facultad de Medicina en el Norte del Perú, 2024

		Nivel de satisfacción laboral de los docentes universitarios					p	Rho
			Baja	Regular	Alta	Total		
Edades	Menos de 30	f	1	4	0	5	0,355	-0,04
		%	1,1	4,6	0,0	5,7		
	30-39 años	f	0	21	7	28		
		%	0,0	24,1	8,0	32,2		
	40-49 años	f	0	21	9	30		
		%	0,0	24,1	10,3	34,5		
	Más de 50 años	f	0	22	2	24		
		%	0,0	25,3	2,3	27,6		
	Total	f	1	68	18	87		
		%	1,1	78,2	20,7	100,0		
Género	Masculino	f	0	46	8	54	0,081	0,151
		%	0,0	52,9	9,2	62,1		
	Femenino	f	1	22	10	33		
		%	1,1	25,3	11,5	37,9		
	Total	f	1	68	18	87		
		%	1,1	78,2	20,7	100,0		
Experiencia laboral	1-3 años	f	1	29	6	36	0,316	0,052
		%	1,1	33,3	6,9	41,4		
	4-6 años	f	0	13	6	19		
		%	0,0	14,9	6,9	21,8		
	Más de 6 años	f	0	26	6	32		
		%	0,0	29,9	6,9	36,8		
	Total	f	1	68	18	87		
		%	1,1	78,2	20,7	100,0		
Relación laboral contractual	Contratado	f	1	50	13	64	0,398	0,028
		%	1,1	57,5	14,9	73,6		
	Nombrado	f	0	18	5	23		
		%	0,0	20,7	5,7	26,4		
	Total	f	1	68	18	87		
		%	1,1	78,2	20,7	100,0		

La tabla 6 muestra que, de los 87 docentes encuestados en una Facultad de Medicina del norte del Perú en 2024, la mayoría tiene entre 40 y 49 años (34,5 %), seguido por el grupo de 30 a 39 años (32,2 %), mientras que los menores de 30 años son los menos representados (5,7 %). En términos de género, predominan los hombres (62,1 %) frente a las mujeres (37,9 %). Con respecto a la experiencia laboral, el 41,4 % de los docentes tiene entre 1 y 3 años, el 36,8 % más de 6 años, y solo el 21,8 % cuenta con 4 a 6 años de experiencia. En cuanto a la relación laboral, el 73,6 % de los encuestados trabaja bajo contrato, mientras que el 26,4 % cuenta con nombramiento. En general, la mayoría de los docentes (78,2 %) reporta un nivel de satisfacción laboral regular, mientras que el 20,7 % se encuentra satisfecho y solo el 1,1 % presenta una baja satisfacción laboral. Las diferencias observadas en las categorías de género, experiencia laboral y relación contractual no son estadísticamente significativas ($p > 0,05$).

DISCUSIÓN

La inteligencia artificial (IA) se ha convertido en una herramienta transformadora en diversos campos, incluida la educación, impactando de manera significativa en la satisfacción laboral docente debido a su capacidad para optimizar procesos y reducir la carga administrativa.⁽¹⁾ Estas tecnologías permiten a los docentes automatizar tareas repetitivas, personalizar la enseñanza y acceder a datos útiles para evaluar el progreso de los estudiantes.⁽²⁾ No obstante, la satisfacción laboral no solo depende de la implementación de la IA, sino también de la disposición del docente para adoptarla, pues la actitud hacia el cambio tecnológico es un factor clave para determinar su impacto positivo.⁽³⁾ La satisfacción laboral docente refleja el bienestar y la percepción de éxito en el cumplimiento de sus responsabilidades, ya que niveles bajos de satisfacción pueden traducirse en estrés y menor desempeño profesional.⁽⁴⁾ Por ello, se clasifica en niveles de satisfacción alta, moderada o baja, según las percepciones individuales sobre los beneficios y desafíos asociados con el uso de la inteligencia artificial en su entorno laboral.

El nivel de actitud de los docentes universitarios hacia la IA es positivo con predominio elevado, superando el 70 %. Se define a la actitud como un grado de aceptación y confianza que tienen los docentes sobre el uso de herramientas digitales en la actualidad.⁽⁷⁾ Coincidiendo con investigaciones previas donde se recalca la necesidad de que los docentes acepten la integración de nuevas tecnologías y así pueda disminuir el porcentaje de resistencia al uso de IA.⁽²⁰⁾ Además, investigaciones en nuestro país en 2024, mencionan que el grado de confianza de exprese el docente favorecerá a la implementación de IA en la metodología de enseñanza, significando una relación favorable entre enseñanza-aprendizaje.⁽⁷⁾

El nivel de percepción de los docentes hacia la IA es positivo con predominio elevado, superando el 80 %. Se define a la percepción como el impacto en la enseñanza actual, conocimiento previo de herramientas y expectativas futuras del docente.⁽⁷⁾ Coincide con un estudio que resalta cómo IA ha dotado a los docentes de herramientas para mejorar la calidad de enseñanza.⁽²⁰⁾ En China, 2022 se determinó beneficios para la docencia, favoreciendo al equilibrio entre enseñanza, aprendizaje y eficiencia.⁽²¹⁾ Siendo esencial, para la sistematización y optimización de rutas pedagógicas; Venezuela, 2024.⁽²²⁾ Por otro lado, se enfatiza que la IA puede transformar significativamente la gestión de tareas sin reemplazar a los profesionales.⁽²³⁾ Sugiriendo que podría verse como herramienta complementaria y no como amenaza.⁽²⁴⁾ Estudios en Asia abordan retos éticos asociados a la integración de la IA, como privacidad y sesgos en los sistemas automatizados.⁽²⁵⁾ Finalmente, es crucial reflexionar sobre el bajo porcentaje de percepción neutral y negativa. En estudios del 2024 en Ecuador y México, revelan la existencia de retos en la adopción de IA hacia la educación. Siendo el desconocimiento, resistencia al cambio o deshumanización de la educación, factores significativos.⁽²⁶⁾ Así mismo, muestran preocupación por el riesgo en el desarrollo de evaluaciones y tareas, provocando reducción de esfuerzo y capacidad de los estudiantes.⁽²⁷⁾

La satisfacción laboral representó un nivel regular con predominio alto, superando el 75 %. Dicha variable se define como el conjunto de actitudes hacia el trabajo, en las cuales se incluyen el comportamiento y la disposición psicológica; siendo un intermediario entre condiciones del entorno laboral y el desarrollo institucional.⁽¹²⁾ Estos resultados se relacionan con estudios que indican que los factores motivacionales y condiciones laborales favorables influyen positivamente en la satisfacción laboral docente, sin embargo existen determinantes como recompensa financiera y evaluación del desempeño que indican que los docentes no experimentan un nivel óptimo de satisfacción.⁽²⁸⁾ Asimismo, otros hallazgos resaltan que existe una relación significativa entre las competencias digitales y la satisfacción laboral, teniendo en cuenta la inclusión de la IA en su enseñanza.^(29,30,31,32) Otras investigaciones de España, Perú y Argentina muestran que los factores personales y condiciones laborales juegan un rol importante en la satisfacción general de los docentes.^(33,34,35,36) Todos estos estudios son importantes pues permite la integración de la IA en la docencia, pero teniendo en cuenta que dicho cambio debe ir acompañado de mejoras en el entorno laboral para mejorar el nivel de satisfacción laboral docente con respecto a la IA.^(37,38,39)

Otros factores determinantes en la relación actitud - percepción hacia la IA y satisfacción laboral docente son las creencias de los docentes universitarios sobre el uso de la IA para la enseñanza, tal como lo mencionan en

un estudio realizado en España en el 2024.^(40,41) Además, es importante correlacionar características personales de los docentes, como edad, género, experiencia laboral, relación contractual; para hallar si alguna interfiere significativamente con la satisfacción laboral que pueda presentar.⁽⁷⁾

El presente estudio cuenta con notables fortalezas, como el empleo de un enfoque cuantitativo avalado por instrumentos validados y confiables, lo que garantiza la precisión y consistencia de los datos obtenidos. Además, la aplicación de análisis no paramétricos asegura resultados adecuados incluso en escenarios donde los datos no siguen una distribución normal. Sin embargo, existen limitaciones que se deben tomar en cuenta, entre ellas, la restricción de la muestra a una sola facultad de medicina, lo cual limita la posibilidad de generalizar los hallazgos a otros contextos educativos. Asimismo, el enfoque transeccional impide observar modificaciones a lo largo del tiempo, mientras que la distorsión de respuestas, propio de los cuestionarios auto informados, podría influir en la veracidad de las respuestas.

CONCLUSIONES

Se determinó que la percepción hacia la IA impacta de forma significativa en la satisfacción laboral de los docentes, indicando que varios factores benefician a una mejor pedagogía y por ende una mayor satisfacción laboral. Mas, las actitudes hacia la IA no mostraron significancia con la satisfacción laboral docente, lo que podría atribuirse a la insuficiente conocimiento o exposición de los docentes a estas tecnologías.

Se identificó un nivel positivo con predominio elevado de actitudes y percepciones hacia la IA, sugiriendo que la mayoría de los docentes reconoce el potencial de la IA como herramienta educativa.

Se reportó un nivel regular con predominio elevado de satisfacción laboral docente, determinando. Interpretándose por diversos factores como los motivacionales y condiciones laborales favorables, que favorecen a un mejor desempeño.

Se identificó que factores personales, como la relación laboral contractual, tiene influencia significativa en las actitudes y percepciones hacia la IA. Los docentes contratados mostraron mayores niveles de actitudes y percepciones positivas hacia la IA en comparación con los nombrados. Lo que sugiere que la apertura hacia la tecnología podría estar asociada a generaciones más jóvenes y su familiaridad con herramientas digitales. Caso contrario, ningún factor personal influye significativamente sobre satisfacción laboral.

RECOMENDACIONES

Para manejar las limitaciones de este estudio y potenciar futuras investigaciones, se recomienda ampliar la muestra a diferentes contextos educativos y optar por diseños longitudinales que permitan observar cambios a lo largo del tiempo. En el ámbito práctico, resulta necesario diseñar programas de capacitación para los docentes, brindándoles así herramientas efectivas para integrarlas en su labor. A nivel institucional, es indispensable establecer políticas que garanticen una implementación equitativa y accesible de estas tecnologías, considerando no solo las necesidades técnicas, sino también las preocupaciones éticas que puedan surgir en el proceso.

Estos resultados evidencian que la integración de la inteligencia artificial en el ámbito educativo no solo es significativa, sino también necesaria para transformar la docencia. Sin embargo, es fundamental enfocarse en dos aspectos: la capacitación docente y la mejora de las condiciones laborales. Por un lado, los docentes deben recibir formación continua para adquirir las competencias digitales que les permitan aprovechar al máximo la IA. Por otro lado, las instituciones deben garantizar un entorno laboral favorable con implementación tecnológica, y mejores condiciones de trabajo y apoyo administrativo. Solo así se puede asegurar que la incorporación de la IA impacte positivamente en la satisfacción laboral y en la calidad educativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ardisana EFH, Gainza BM. INTELIGENCIAARTIFICIAL (ChatGPT) EN LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA: REALIDAD Y CONSIDERACIONES ÉTICAS. 2024. <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/9560>
2. Cruz Silva JA, Gordillo Pérez S. Inteligencia artificial en el campo laboral: conflicto de rol y bienestar. *Redmarka Rev Académica Mark Apl.* 2022;26(1):52-61. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8502733>
3. Rangel JAA. INTELIGENCIAARTIFICIAL Y LIDERAZGO DIRECTIVO. UNA CULTURA PROFESIONAL COLABORATIVA EN LA GESTIÓN EDUCATIVA. *Rev Científica Ideas Tend Socioeconómicas.* 29 de febrero de 2024;1(1):19-35. <https://revistas.utch.edu.co/ojs/index.php/tendensocioeco/article/view/853>
4. González SJG, González N de la N. Perspectivas de docentes universitarios sobre la inteligencia artificial en la educación. *Yachana Rev Científica.* 31 de julio de 2024;13(2):69-82. <http://revistas.ulvr.edu.ec/index.php/yachana/article/view/929>

5. Rodríguez EBB. Docentes ante la inteligencia artificial en una universidad pública del norte del Perú. Educación. 31 de marzo de 2024;33(64):8-28. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/28590>
6. Fernández-Bringas T, Chinchay Pajuelo AS. Competencia digital de información e inteligencia artificial en docentes universitarios en el Perú: retos de la pospandemia. En Blanco Negro Vol 14 Núm 1 2023. 9 de febrero de 2024; <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/198560>
7. Ledesma Vallejos KS. Actitudes y percepciones hacia la Inteligencia Artificial en las prácticas educativas en estudiantes y docentes universitarios de Trujillo, 2024. Repos Inst - UCV. 2024; <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/149934>
8. Alfaro Salas H, Díaz Porras JA, Alfaro Salas H, Díaz Porras JA. Percepciones del personal docente acerca del uso ético de la inteligencia artificial en el aula educativa. Rev Innovaciones Educ. diciembre de 2024;26(41):63-77. http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2215-41322024000200063&lng=en&nrm=iso&tlng=es
9. Caballero Alarcón FA, Brítez Carli R, Caballero Alarcón FA, Brítez Carli R. Inteligencia Artificial en el mejoramiento de la enseñanza y aprendizaje, Ministerio de Educación y Ciencias. Acad Asunción. agosto de 2024;11(2):99-108. http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2414-89382024000200099&lng=en&nrm=iso&tlng=es
10. (PDF) IV CONGRESO INTERNACIONAL DE INNOVACIÓN SOCIAL Y PRODUCTIVA 2023 (IV-CIISP2023) - Educational Transformation: The Implementation of Artificial Intelligence in University Teaching in Peru.. https://www.researchgate.net/publication/380263600_IV_CONGRESO_INTERNACIONAL_DE_INNOVACION_SOCIAL_Y_PRODUCTIVA_2023_IV-CIISP2023_-_Educational_Transformation_The_Implementation_of_Artificial_Intelligence_in_University_Teaching_in_Peru?enrichId=rgreq-957a4a40eec1e9dc4b168c444ea09521-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdIOzM4MDI2MzYwMDtBUzoxMTQzMtI0MDAzMDYyMEAxNzE0NTk3MTk3NjUw&el=1_x_3&_esc=publicationCoverPdf
11. Bernilla Rodríguez EB. Docentes ante la inteligencia artificial en una universidad pública del norte del Perú. Educación. enero de 2024;33(64):8-28. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1019-94032024000100008&lng=es&nrm=iso&tlng=es
12. Duche Pérez AB, Gutiérrez Aguilar OA, Paredes Quispe FM, Duche Pérez AB, Gutiérrez Aguilar OA, Paredes Quispe FM. Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. Conrado. octubre de 2019;15(70):15-24. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1990-86442019000500015&lng=es&nrm=iso&tlng=es
13. ResearchGate. (PDF) Introducción a la Investigación básica. https://www.researchgate.net/publication/341343398_Introduccion_a_la_Investigacion_basica
14. Zúñiga PIV, Cedeño RJC, Palacios IAM. Metodología de la investigación científica: guía práctica. Cienc Lat Rev Científica Multidiscip. 27 de septiembre de 2023;7(4):9723-62. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658>
15. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio P. Metodología de la investigación. McGraw Hill España; 2014. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008>
16. Estudios transversales. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000100179
17. Sulca Quispe YV. Competencia digital y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa Pública Secundaria con Formación Técnica de Surquillo, 2023. Repos Inst - UCV. 2023; <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/122679>
18. De Pearson a Spearman. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-06902007000200010
19. Mamani Rosas AM. Ética en la Investigación Científica: Reflexiones sobre la Conducta Responsable del Investigador. Rev Científica Salud UNITEPC. diciembre de 2023;10(2):51-2. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2520-98252023000200051&lng=es&nrm=iso&tlng=es

20. Sánchez Rodríguez AN, Martínez Romero ME, Rodríguez Agreda CJ, Romero Saldarriaga JG, Romero Saldarriaga MA. Impacto de la inteligencia artificial en las prácticas educativas: Percepciones y actitudes del profesorado. *Latam Rev Latinoam Cienc Soc Humanidades*. 2024 [citado 26 de enero de 2025];5(2):45. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9541052>
21. Sánchez Cabrero R. Desafíos del docente en la sociedad de hoy: formación, eficacia, satisfacción laboral y afrontamiento de la pandemia Covid-19. 2022; <https://gredos.usal.es/handle/10366/151395>
22. Acosta Faneite SF, Finol de Franco M. Inteligencia artificial como mecanismo para mejorar la gestión educativa universitaria. *Rev Cienc Soc*. 2024;30(3):583-97. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9800795>
23. Percepciones de los médicos de familia sobre la aplicación de la IA en la atención primaria de salud: estudio de caso de una organización de atención médica de primer nivel - PubMed. [citado 26 de enero de 2025]. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/38875531/>
24. Narayanan S, Ramakrishnan R, Durairaj E, Das A. Artificial Intelligence Revolutionizing the Field of Medical Education. *Cureus*. noviembre de 2023;15(11):e49604.
25. Masters K. Ethical use of Artificial Intelligence in Health Professions Education: AMEE Guide No. 158. *Med Teach*. junio de 2023;45(6):574-84.
26. Llor RG, Mora SVN, Párraga JGD. Integración de la Inteligencia Artificial en la Educación Universitaria: Avances, Desafíos y Perspectivas. *Dominio Las Cienc*. 3 de septiembre de 2024;10(3):1677-96. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/4002>
27. Perezchica-Vega JE, Sepúlveda-Rodríguez JA, Román-Méndez AD. Inteligencia artificial generativa en la educación superior: usos y opiniones de los profesores. *Eur Public Soc Innov Rev*. 29 de agosto de 2024;9:1-20. <https://epsir.net/index.php/epsir/article/view/593>
28. Sinniah S, Al Mamun A, Md Salleh MF, Makhbul ZKM, Hayat N. Modeling the Significance of Motivation on Job Satisfaction and Performance Among the Academicians: The Use of Hybrid Structural Equation Modeling-Artificial Neural Network Analysis. *Front Psychol*. 2022;13:935822.
29. Castro Rivas MI. Competencia digital y satisfacción laboral en la institución educativa emblemática “José Granda”, San Martín de Porres, Lima - Perú. *Repos Inst - UCV*. 2021; <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70709>
30. Mallma Briceño P. Competencias digitales y la satisfacción laboral docente de una universidad privada de Huancayo, 2021. *Repos Inst - UCV*. 2022; <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80393>
31. López-Regalado Ó, Núñez-Rojas N, López-Gil ÓR, Sánchez-Rodríguez J. Análisis del uso de la inteligencia artificial en la educación universitaria: una revisión sistemática. *Analysis of the use of artificial intelligence in university education: a systematic review*. 2024; <https://riuma.uma.es/xmlui/handle/10630/35495>
32. De Los Heros Rondenil MG, Murillo López SC, Solana Villanueva N, De Los Heros Rondenil MG, Murillo López SC, Solana Villanueva N. Satisfacción laboral en tiempos de pandemia: el caso de docentes universitarios del área de salud. *Rev Econ Caribe*. diciembre de 2020;(26):1-21. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2011-21062020000200001&lng=en&nrm=iso&tlng=es
33. Inteligencia artificial en la educación médica. https://amfem.edu.mx/revista/rmem_24_11_1.pdf
34. Percepciones y actitudes de los estudiantes de ciencias de la salud en relación con la inteligencia artificial (IA): una revisión de alcance - Derakhshanian - 2024 - Informes de ciencias de la salud - Biblioteca en línea de Wiley. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/hsr2.2289>
35. Vista de La inteligencia artificial aplicada a la gestión educativa y su incidencia en el desarrollo de las competencias docentes. <https://www.revistamapa.org/index.php/es/article/view/478/760>

36. Guerra VEB, O'Brien MIZ, Bajaña VPM, Villacrés EBR, Pacheco M de JN, Rodríguez NEC, et al. Percepciones y experiencias de docentes universitarios sobre la inteligencia artificial: transformación, ética y desafíos en el uso académico por estudiantes: Perceptions and experiences of university teachers on artificial intelligence: transformation, ethics and challenges in academic use by students. LATAM Rev Latinoam Cienc Soc Humanidades. 27 de diciembre de 2024;5(6):2763-73. <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/3204>
37. Franganillo J, Lopezosa C, Salse M. La inteligencia artificial generativa en la docencia universitaria. Inf Cent Recer En Inf Comun Cult CRICC. octubre de 2023; <https://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/202932>
38. Ovalles JAS. Actitudes del profesorado ante el uso y manejo de la inteligencia artificial generativa (IAG) de modo eficiente. Rev Científica Salud Desarro Hum. 5 de octubre de 2024;5(3):1183-213. <https://revistavitalia.org/index.php/vitalia/article/view/325>
39. Vista de El análisis de la percepción de los profesores respecto al uso de la Inteligencia Artificial. <https://revistas.umch.edu.pe/index.php/EducaUMCH/article/view/293/730>
40. Liu Y, Chen L, Yao Z. The application of artificial intelligence assistant to deep learning in teachers' teaching and students' learning processes. Front Psychol. 2022;13:929175.
41. Cabellos B, de Aldama C, Pozo JI. University teachers' beliefs about the use of generative artificial intelligence for teaching and learning. Front Psychol. 2024;15:1468900.

FINANCIACIÓN

Ninguna.

CONFLICTO DE INTERESES

Ninguna.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Conceptualización: Teresa Carolina Cacho Quiroz, Miguel Ángel Díaz Cabanillas, Rosa Milagros Vigo Quispe, Enzo Bazualdo Fiorini.

Curación de datos: Teresa Carolina Cacho Quiroz, Miguel Ángel Díaz Cabanillas, Rosa Milagros Vigo Quispe, Enzo Bazualdo Fiorini.

Análisis formal: Teresa Carolina Cacho Quiroz, Miguel Ángel Díaz Cabanillas, Rosa Milagros Vigo Quispe, Enzo Bazualdo Fiorini.

Redacción - borrador original: Teresa Carolina Cacho Quiroz, Miguel Ángel Díaz Cabanillas, Rosa Milagros Vigo Quispe, Enzo Bazualdo Fiorini.

Redacción - revisión y edición: Teresa Carolina Cacho Quiroz, Miguel Ángel Díaz Cabanillas, Rosa Milagros Vigo Quispe, Enzo Bazualdo Fiorini.