

SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE UNIVERSIDADES DEBIDO A LA EMERGENCIA SANITARIA POR COVID-19 ENTRE EL AÑO 2019 Y 2021

JOB SATISFACTION IN UNIVERSITY HIGHER EDUCATION TEACHERS DUE TO COVID-19 HEALTH EMERGENCY BETWEEN 2019 AND 2021

Juan Felipe Arias-Méndez*
María Camila Galindo-Castro**
Ángel Alberto Triana-Pérez***

Resumen: El objetivo de este estudio fue revisar la documentación disponible sobre la temática de satisfacción laboral de docentes de educación superior de universidades debido a la emergencia sanitaria por Covid-19 entre el año 2019 y 2021. Se realizó una revisión de la literatura inmersa en las bases de datos: Scopus y ScienceDirect, con terminología inclusiva y conocimientos en torno a la temática de satisfacción laboral a nivel internacional. Los criterios de inclusión fueron artículos en lenguaje español y que fueron publicados entre el año 2019 y 2021. Inicialmente se encontraron 600 artículos, de los cuales 10 cumplieron con los criterios de inclusión establecidos por el grupo investigador, de igual manera se evaluaron tanto los factores intrínsecos y extrínsecos que afectan la satisfacción laboral de un sinnúmero de docentes de educación superior de universidades, públicas y privadas a nivel nacional e internacional. Mediante la realización de este artículo de revisión los autores dan a conocer la importancia del estudio de la satisfacción laboral, en las instituciones públicas y privadas de educación superior a nivel mundial, por la emergencia sanitaria del Covid-19 entre el año 2019 y 2021. Se concluye que la satisfacción laboral es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo, por lo tanto, el estudio de esta es de vital importancia para garantizar el bienestar físico y mental de los trabajadores en las organizaciones.

Palabras clave: Pandemia, satisfacción en el trabajo, educación a distancia, condiciones de empleo del docente, profesor especializado, enseñanza superior.

Abstract: The aim of this study was to review the available literature on the subject of job satisfaction of higher education teachers in universities due to the health emergency by Covid-19 between 2019 and 2021. A review of the literature immersed in the databases: Scopus and ScienceDirect, with inclusive terminology and knowledge on the subject of job satisfaction at the international level was carried out. The inclusion criteria were articles in Spanish language and that were published between 2019 and 2021. Initially, 600 articles were found, of which 10 met the inclusion criteria established by the research group. Similarly, both intrinsic and extrinsic factors that affect the job satisfaction of a

*Corporación Universitaria Minuto de Dios. Guadalajara de Buga, Colombia. Correo electrónico: jariasmend1@uniminuto.edu.co. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2529-1831>. Autor de correspondencia.

**Corporación Universitaria Minuto de Dios. Guadalajara de Buga, Colombia. Correo electrónico: maria.galindo-c@uniminuto.edu.co. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7651-5524>

***Corporación Universitaria Minuto de Dios. Guadalajara de Buga, Colombia. Correo electrónico: angel.triana@uniminuto.edu. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2097-8300>

number of higher education teachers in public and private universities at national and international level were evaluated. By conducting this review article, the authors make known the importance of the study of job satisfaction, in public and private institutions of higher education worldwide, due to the Covid-19 health emergency between 2019 and 2021. It was concluded that through the realization of this review article the authors affirm that job satisfaction is the degree of conformity of the employee with respect to their environment and working conditions, therefore, the study of this is of vital importance to ensure the physical and mental well-being of workers in organizations.

Keywords: Pandemic, job satisfaction, distance education, teacher employment conditions, specialized teacher, higher education.

Recepción: 06.06.2022 / Revisión: 28.06.2022 / Aceptación: 26.07.2022

Introducción

Durante la emergencia sanitaria ocasionada por la pandemia del Covid-19, en el año 2020 el gobierno de Colombia decretó como medida preventiva un confinamiento obligatorio, lo que llevó a toda la comunidad educativa a continuar todos sus procesos desde la virtualidad, en donde los docentes tuvieron que recurrir al trabajo en casa para no generar ningún contratiempo en los procesos académicos y de aprendizaje que llevaban los estudiantes. Frente a esta medida se pudo observar un cambio exorbitante en cuanto a la satisfacción laboral de los docentes de educación superior, ocasionando problemáticas asociadas tanto a los factores intrínsecos como también, a los factores extrínsecos, derivados de la implementación de la medida de trabajo en casa.

En el ámbito internacional, Baptista-Lucio et al. (2020) afirman que, la emergencia del Covid-19 ha tenido un impacto definitivo en los centros educativos, en los docentes, los alumnos y sus familias. El primer gran efecto lo vimos en los sistemas educativos alrededor del mundo, cuando sus autoridades tomaron decisiones inmediatas para prevenir la pérdida del año escolar y dar cierta continuidad a los estudios. A finales de marzo, la UNESCO convocó a una reunión en línea con un grupo de ministros para compartir información sobre las medidas de ampliación desplegadas en sus países para apoyar a maestros, padres y estudiantes a hacer frente al aprendizaje en el hogar. El grupo especial, establecido tras la primera reunión en línea de ministros y secretarios de educación organizada por la UNESCO el 10 de marzo, cuenta con 11 países de todas las regiones: Costa Rica, Croacia, Egipto, Francia, Irán, Italia, Japón, México, Nigeria, Perú y Senegal (p. 5).

Debido a la pandemia generada por el Covid-19, la satisfacción laboral constituye uno de los fenómenos más estudiados principalmente en los campos del comportamiento organizacional y de la psicología laboral. Sin embargo, y a pesar de haber concentrado un gran interés científico durante los últimos años, aún resulta sorprendente cuán fragmentada se encuentra la literatura y cuán incipientes han sido los esfuerzos (Pujol-Cols & Dabos, 2018).

La mayoría de estudios realizados sobre esta temática afirman que la carga laboral excesiva puede considerarse una de las causas de la desmotivación de los docentes en su

jornada laboral. También es importante mencionar que la insatisfacción mantiene relación proporcional con algunos criterios de funcionamiento organizacional tales como: alta rotación del personal, ausentismo laboral, paros escalonados y huelgas (Rodríguez et al., 2010).

Los medios tecnológicos se han convertido para algunos docentes en una experiencia frustrante, dado que, al mismo tiempo, los docentes se encontraban bajo presión, debido a que se vieron obligados a adquirir conocimientos óptimos en el uso o aplicación de los dispositivos tecnológicos y plataformas digitales en tiempo récord.

Por consiguiente, la implementación de la modalidad de trabajo en casa y el uso de herramientas tecnológicas tales como: programas informáticos, aplicaciones, redes de telefonía e internet y demás medios electrónicos que facilitan la interacción de cada uno de los alumnos, en torno a una clase de manera virtual, presentaron cambios de manera negativa en la satisfacción laboral de los docentes de educación superior, identificándose un deterioro de la interacción con los estudiantes y problemáticas presentes en el uso de los medios tecnológicos. Por lo anterior es importante que las instituciones de educación superior sean generadoras de compensaciones y políticas de formación académica que se adapten a los nuevos paradigmas que exige nuestra sociedad, que les permitan enfrentar la globalización de los mercados, el aumento de la competitividad, el rápido y creciente desarrollo tecnológico (Maita et al., 2011).

Falta trabajo por hacer, particularmente en docentes queda por comprenderse el comportamiento de factores como el género, tipo de contratación, nivel de escolaridad y tipo de organización, pues este conocimiento puede transformar prácticas de la gestión del talento humano (García-Restrepo et al., 2021).

La educación en Colombia en tiempos de pandemia ha sido artífice de muchos cambios, a razón de esto el gobierno colombiano ha otorgado al sector de la educación un mayor presupuesto, sin dejar de brindar una atención integral, honrando los acuerdos con docentes, directivos y estudiantes e invitando a la innovación, la flexibilidad y la calidad en educación de las universidades públicas y privadas.

Es importante considerar que la educación es un factor determinante en el transcurso de la vida de cada persona, sin embargo, algunas veces esta se ve afectada de manera significativa por circunstancias externas, que influyen en el óptimo aprovechamiento de este recurso, como ejemplo de ello se evidencia la reciente problemática que ha afectado al mundo, como lo es, la pandemia del Covid-19. El objetivo de este estudio fue revisar la documentación disponible sobre la temática de satisfacción laboral de docentes de educación superior de universidades debido a la emergencia sanitaria por Covid-19 entre el año 2019 y 2021.

Materiales y métodos

Criterios de inclusión, exclusión y elegibilidad

Para la selección de los artículos que conformarían este artículo de revisión, fueron asignados los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de inclusión

- Artículos de investigación en idioma español.
- Estudios que analizaron y evaluaron la temática de satisfacción laboral de docentes universitarios a nivel nacional (Colombia) e internacional indexados en las siguientes bases de datos: Scopus y ScienceDirect.
- Que esté disponible el artículo completo para su pertinente análisis.

Criterios de exclusión

- Artículos de investigación los cuales se encontraron fuera del rango de tiempo preestablecido para el desarrollo de este artículo de revisión (2019-2021).
- Artículos de investigación escritos en idiomas diferentes al español.
- Artículos de investigación en los cuales se planteaba la temática de satisfacción laboral pero orientada hacia docentes de educación primaria y de educación secundaria.
- Artículos de investigación no indexados en las siguientes bases de datos: Scopus y ScienceDirect.

Criterios de elegibilidad

- Fueron elegidos un total de 10 artículos, resultantes de la búsqueda en las bases de datos predestinadas para la realización de este artículo de revisión “Scopus y ScienceDirect”, excluyendo aquellos que se encontraban fuera del rango de tiempo (entre el año 2019 y 2021) preestablecido para la construcción de este artículo.

Extracción de datos

Una vez aplicados los criterios de inclusión y exclusión en los artículos de investigación seleccionados para la elaboración de este artículo, por parte del grupo investigador, se establecieron un total de 600 artículos para su respectivo análisis de los cuales 100 cumplieron los requisitos propuestos por el grupo investigador, dando como resultado final un total de 10 artículos citados dentro de este artículo de revisión. Cada artículo fue revisado de manera exhaustiva por tres investigadores, teniendo en cuenta que en estos estudios estuviera inmersa la temática de satisfacción laboral de docentes debido a la emergencia sanitaria ocasionada por el Covid-19 entre el año 2019 y 2021.

Metodología

Estudio de revisión narrativa sistematizada en la cual se lleva a cabo una síntesis en base a la

evidencia suministrada por artículos de investigación hallados en las siguientes bases de datos: "Scopus y ScienceDirect", en torno a la satisfacción laboral de docentes de educación superior debido a la emergencia sanitaria por Covid-19 entre el año 2019 y 2021.

Estrategia de búsqueda

De manera inicial, se procedió a realizar una búsqueda sistemática de la bibliografía y literatura publicada en las siguientes bases de datos: Scopus y ScienceDirect, utilizando la siguiente ecuación de búsqueda: ("Satisfacción laboral") OR ("docentes de educación superior") OR (universidades) OR ("emergencia sanitaria") OR (covid-19).

Análisis de datos

Los artículos de investigación seleccionados, fueron analizados de manera crítica por el grupo investigador, evaluando su temática, calidad e idoneidad, para ser respectivamente anexado en este artículo de revisión, en donde se debía cumplir ciertos parámetros tales como: Estar en las bases de datos seleccionadas para la búsqueda de información para la construcción del respectivo artículo, en este caso, Scopus y ScienceDirect, estar escrito en el idioma español, y en cada uno de los artículos preseleccionados debía estar inmersa la temática de satisfacción laboral de docentes de educación superior, debido a la emergencia sanitaria por Covid-19 entre el año 2019 y 2021.

Resultados y discusión

Como mencionan Morales et al. (2010), al hablar de capital humano es indispensable mencionar el bienestar, concebido como el nivel alcanzado en la satisfacción de las necesidades básicas fundamentales de la sociedad, que se expresan en los niveles de educación, salud, alimentación, seguridad social, vivienda, desarrollo urbano y medio ambiente. El bienestar social, en términos económicos se puede definir en función del incremento del producto; el aumento en la participación del gasto social respecto al total de ingresos, mejora en la distribución del ingreso, aumento del empleo y fortalecimiento en la balanza de pagos; en el ámbito social se mediría por el incremento en los niveles de salud, educación, vivienda, alimentación y erradicación de la pobreza extrema; desde el aspecto ecológico a través del combate a la contaminación, reforestación de áreas verdes y fortalecimiento de la red hidráulica y su dosificación, entre otros (p. 2).

Uno de los sectores más fuertemente afectados por la pandemia del Covid-19 fue el sector educativo. Para los docentes trabajar a distancia durante la crisis sanitaria, ha sido uno de los retos y transformaciones más difíciles para dar continuidad al aprendizaje de los estudiantes, donde se han enfrentado a cambios significativos y adaptaciones, tanto positivas como negativas, sin desconocer los obstáculos que han venido enfrentando al tener que buscar materiales digitales, innovadores, atractivos y diseñar recursos de autoaprendizaje para estudiantes sin acceso a la conectividad de los servicios de internet, o simplemente familiarizarse con las guías y plataformas en línea necesarias para dar una clase interactiva y efectiva dentro de un ambiente totalmente virtual.

Como indican Morales et al. (2010):

Satisfacción en el trabajo es un concepto cubierto principalmente por tres disciplinas científicas: la psicología, recursos humanos y, más recientemente, la economía. El enfoque adoptado en la psicología hasta ahora ha tratado de explicar la razón de tener distintos niveles de satisfacción entre los trabajadores que realizan el mismo trabajo, la cuestión central que se perciben y lo que los empleados piensan sobre su trabajo. Las posibles causas que afectan la satisfacción laboral son atribuidas en la literatura a diversas variables del ámbito organizacional como son las condiciones físicas y/o materiales, los beneficios laborales o remunerativos, las políticas administrativas, las relaciones sociales, el desarrollo personal, el desempeño de tareas y la relación con la autoridad (p. 3).

Al evaluar las ventajas de la modalidad de trabajo en casa, se puede afirmar que la mayoría de los docentes de educación superior evidenciaron oportunidades enfocadas en el aprendizaje autónomo con respecto al uso de dispositivos tecnológicos y el diseño de nuevas estrategias para impartir conocimiento de forma dinámica a los estudiantes.

Ahora bien, Droguett et al. (2021) mencionan que:

Ante la crisis sanitaria, esta interacción se ha suspendido indefinidamente, por lo que la sala de clases desaparece del paisaje educativo y se instala un nuevo locus formativo, acuñándose el concepto de educación no presencial o remota. En esta, las TIC deben trascender la mirada instrumental que las considera una mera herramienta para agilizar el trabajo pedagógico (p. 5).

Es de vital importancia mencionar que al hablar de satisfacción laboral se debe establecer las principales necesidades que tiene el personal docente de educación superior, por ejemplo:

El desarrollo de habilidades digitales en los profesores es un tema de preocupación. Las investigaciones han mostrado que la alfabetización digital es clave en toda disciplina y profesión, por lo que es necesario promoverla desde cualquier programa educativo, ya se habían planteado la necesidad de rediseñar el currículum para incorporar conocimiento tecnológico que permita a los docentes cubrir esta deficiencia (Villarroel et al., 2021, p. 3).

La pandemia generada por el virus del Covid-19 ha generado una crisis de salud pública a nivel mundial, y con ella grandes cambios en los estilos de vida de todas las personas, esto a razón de las medidas preventivas tomadas por los gobiernos de todo el mundo. En Colombia, además de las medidas sanitarias tomadas como el lavado de manos, uso de tapabocas y distanciamiento social, se resalta el aislamiento preventivo obligatorio, el cual trajo consigo la modificación del estilo de vida, llevando al sector productivo a cambios en la forma de realizar sus labores, el más significativo de todos fue llevar a cabo sus actividades desde el hogar, adoptando el trabajo en casa como una solución verídica para continuar las actividades a realizar dentro de sus ocupaciones. En este contexto se encuentra el sector educativo, y en él, los docentes que se han visto en la necesidad de realizar grandes cambios en sus esquemas de enseñanza aprendizaje, adaptando sus actividades educativas al trabajo en casa. Estos grandes cambios pueden afectar de manera significativa el nivel de satisfacción laboral, ya que se presentan muchas variables que deben ser respectivamente analizadas.

Sin embargo, Morales et al. (2010) establecen que:

Al analizar diversos estudios tanto nacionales como internacionales sobre satisfacción laboral, en general se observa que en la mayoría de ellos la gente se declara satisfecha o muy satisfecha con su vida laboral, sin embargo, hay autores que indican que estos resultados positivos deben ser revalorizados, ya que cuando se llevan a cabo análisis más minuciosos sobre ciertos aspectos específicos y centrales de la actividad laboral, el grado de satisfacción es notablemente menor (p. 4).

Al hablar acerca del nivel de satisfacción laboral en los docentes de educación superior, es necesario argumentar que este puede afectar la eficiencia y la calidad de la educación, puesto que es probable que un docente que se encuentre insatisfecho laboralmente, tenga un rendimiento negativo en su puesto de trabajo, teniendo consecuencias desfavorables para la educación y además de ello puede afectar no solo su entorno laboral sino también el entorno familiar, lo que puede desencadenar problemáticas en el ámbito emocional afectando la salud mental y física de los docentes, como lo afirman Bedoya-Marrugo et al. (2018), en su investigación sobre los factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del caribe colombiano:

En la actualidad las personas se ven motivadas a desempeñarse en actividades laborales que muchas veces no cumplen sus expectativas, enfrentándose a situaciones adversas intrínsecas del ambiente laboral; tales como contenido de la tarea, monotonía, remuneración inadecuada, sistemas de contratación, lugares y condiciones inseguras, provocando en el individuo situaciones laborales de insatisfacción, comportamientos improductivos, asistencia fluctuante (p. 2).

No obstante, Morales et al. (2010) mencionan lo siguiente:

La relevancia de estudiar la satisfacción laboral está asociada al desarrollo y dignidad de los trabajadores como personas, porque es un componente de la calidad de vida y porque un trabajador satisfecho tiende a presentar un comportamiento más pro-organizacional que uno menos satisfecho. Se vive una época de transición de modelos laborales que han caído en desuso a otros no muy bien definidos que provocan un estado de readaptación permanente, generando incertidumbre en un contexto tan básico como el bienestar laboral, provocando que el equilibrio entre la vida personal y la vida laboral sea cada vez más difícil de mantener (p. 5).

Es importante mencionar que cuando se habla de satisfacción laboral es de vital importancia recalcar que:

La satisfacción laboral es un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. No se trata de una actitud específica, sino de una actitud general resultante de varias actitudes que un trabajador tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados (Salazar-Botello et al., 2018, p. 9).

Es de vital importancia afirmar que el estado emocional positivo o placentero definido como satisfacción laboral es uno de los pilares más importantes en torno a la elaboración de este artículo de revisión, ya que a través de la percepción subjetiva de las experiencias

laborales de los docentes de educación superior se aborda esta temática de manera óptima, para conocer cuál es el estado emocional respecto a los cambios que ha traído la pandemia del Covid-19, siendo la modalidad de trabajo en casa uno de los factores que influyen en los docentes de manera significativa para generar o no ese estado positivo o placentero.

La satisfacción laboral es una de las temáticas más estudiadas en el siglo XXI. La emergencia sanitaria ocasionada por la pandemia del Covid-19 a nivel mundial, ha ocasionado que las organizaciones dentro del plan de trabajo del área de Seguridad y Salud en el Trabajo establezcan procesos o actividades en las cuales se determine el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores, dado que esto ayuda de manera satisfactoria a reconocer cuáles son los factores que se pueden considerar como detonantes para que los docentes tomen la decisión de renunciar en los establecimientos de educación superior públicos y privados.

Aun así, García-Peñalvo (2021) argumenta que:

El efecto del confinamiento en los hogares y la necesidad de mantener una distancia interpersonal física (mal llamada “distancia social”) ha tenido como resultado colateral que se han desarrollado las competencias digitales para teletrabajar impartir/seguir clases o mantener contacto con familiares y amigos (p. 3).

Se puede agregar que, debido a la emergencia sanitaria, se han generado cambios de adaptación a la tecnología y al trabajo en casa, los cuales en un inicio fueron artífices de incertidumbres para los profesores de educación superior, enfocándose principalmente en el bienestar laboral, generando que la vida laboral y la vida familiar sean cada vez más difíciles de mantener, lo que hace que los niveles de satisfacción laboral disminuyan por factores tales como:

- Condiciones físicas de las instalaciones.
- Tener o no dispositivos electrónicos con conexión a internet.
- Tiempo de uso del dispositivo, el internet y la calidad de este, ya que se evidencian hogares que cuentan con todo, pero entre los miembros de la familia se comparten para poder llevar a cabo todas sus actividades.
- Manejo de las TIC y dispositivos electrónicos por parte de profesores y estudiantes para de esta manera usar adecuadamente las plataformas digitales con fines educativos y enfocado en promover una educación superior de calidad.
- Plataformas digitales creadas por los centros de formación con el fin de generar un recurso inmediato para atender la necesidad.
- Inasistencia y participación estudiantil.
- Recursos académicos innovadores para el desarrollo de actividades.
- Patologías relacionadas con el estrés, ergonomía, sedentarismo, entre otras.

No obstante, Suárez-Monzón (2020) establece lo siguiente:

Lo seguro después de la pandemia del virus Covid-19 es que el mundo como lo

conocíamos ya no existe más, y el sector educativo significa uno de los tantos escenarios en donde se refleja la crisis generada por la enfermedad en el ámbito económico, político y social. A medida que el virus se extiende, cada vez hay más pacientes en camas hospitalarias y muerte en hogares ecuatorianos. El sector laboral se tambaleaba con la parálisis casi total del sistema productivo; la inestabilidad económica de los ciudadanos sobreviene, los índices de pobreza crecen como se incrementa también la desconfianza del pueblo respecto al poder político en la toma de decisiones oportunas (p. 2).

A causa del aislamiento social como medida preventiva ocasionada por la pandemia del Covid-19 el trabajo en casa sin duda fue la única opción para darle continuidad al proceso de educación superior, que a su vez impulsó a los docentes a explorar, tomar riesgos y enfrentar los desafíos de la nueva pedagogía. Si bien, las TIC y dispositivos tecnológicos usados en los diferentes contextos de educación superior son fundamentales para el aprendizaje profesional, ante el avance de la pandemia y la crisis de salud, el trabajo en casa se convirtió en un factor determinante para ocasionar situaciones de estrés, insatisfacción laboral y conflicto familiar, ya que los profesores de educación superior pasan más tiempo en su nueva aula virtual de formación improvisada dentro de sus hogares. Lo anteriormente dicho se puede relacionar con enfrentarse de manera psicológica ante un remolino de excesos, en donde desertar de la ocupación de docente se ha convertido en el factor negativo más relevante dentro de las instituciones de educación superior en tiempos de pandemia, dejando estas con limitaciones a la hora de cumplir las metas y logros propuestos para el periodo académico en cuestión.

En la misma línea, Suárez-Monzón (2020) menciona que:

Podríamos considerar la necesidad urgente de tener un diagnóstico preciso de las condiciones de disponibilidad de los dispositivos electrónicos de buena calidad y acceso tanto de estudiantes como de los docentes. También es necesario conocer sobre los procesos de adaptación a los nuevos ambientes de enseñanza y aprendizaje, ahora desde el hogar en las distintas zonas del país; estrategias de aprendizaje y variables de salud física y emocional (p. 3).

Los docentes representan el principal activo estratégico de las universidades. Sus conocimientos y expertise constituyen el core-competence de este fenotipo organizacional (Pujol-Cols, 2016), por ende, las universidades mediante la implementación del plan de trabajo del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, deben incluir a todos los colaboradores que estén vinculados en la modalidad de trabajo en casa, de igual manera los que se encuentren laborando de manera presencial. Ambos programas estarán orientados en la preservación de la salud física y mental de los docentes de educación superior, dado que la educación superior tuvo que adaptarse a los nuevos cambios impartidos por el gobierno nacional colombiano, generados a causa de la pandemia del Covid-19. Los docentes dejaron las aulas de clase y adaptaron diferentes entornos laborales en sus hogares para poder cumplir con la responsabilidad de impartir conocimientos a los estudiantes. Esto en la mayoría de los casos no fue evaluado por un personal profesional o competente en la temática de ergonomía y Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), por lo tanto, los profesores de educación superior han tenido que afrontar solos la adaptación de un puesto de trabajo

digno donde muchos de estos son los comedores, salas de televisión, habitaciones u otros espacios, los cuales cuentan con muebles que no son diseñados de manera ergonómica para sus largas jornadas laborales generando patologías o afecciones a la salud, psicosociales, biomecánicas, entre otras.

Por otro lado, se analizan los aspectos positivos que los docentes han tenido mediante el ejercicio del trabajo en casa, como lo es el innovar en su método de enseñanza, incluyendo el trabajo en grupo como estrategia para que los alumnos aprendan de forma colaborativa y se enriquezcan en el diálogo con sus compañeros, lo que les ha permitido desarrollar también sus habilidades investigativas y comunicativas, donde han aprendido a elaborar producciones audiovisuales que previamente muchos desconocían cómo hacer, y que luego les servirá como herramientas para emplear en otros contextos tales como: clases virtuales, conferencias, congresos, coloquios, entre otros.

De igual manera, otro impacto positivo es que una buena parte de los docentes y directivos de instituciones de educación superior, aprendieron a usar plataformas virtuales tales como: Zoom, Google Meet y Microsoft Teams, entre otras, que se convirtieron en herramientas esenciales en la educación oficial para interactuar con los estudiantes y los padres de familia durante la pandemia, estas acciones incidirán en la calidad de la educación.

En otro orden de ideas, García-Peñalvo (2020) afirma que esta situación de urgencia ha puesto de manifiesto y magnificado la existencia de tres brechas:

- Una brecha de acceso, relacionada con tener o no tener acceso a dispositivos electrónicos y/o a conexión a internet.
- Una brecha de uso, relacionada con el tiempo de uso y la calidad de este, porque habrá hogares que sí cuentan con dispositivos, pero se comparten entre los miembros de la familia.
- Una brecha de competencias, relacionada con las competencias digitales del profesorado y del estudiantado para utilizar adecuadamente las plataformas digitales con fines educativos y la capacidad de crear o proveer contenidos y actividades educativas a través de estas (p. 2).

Al comparar universidades, se puede afirmar que aquellas entidades de educación superior que implementaron desde un inicio carreras a distancia con novedosas plataformas virtuales para complementar la formación profesional de sus estudiantes tienen una gran ventaja ante las universidades de educación superior presencial, ya que sus profesores y estudiantes cuentan con el conocimiento y la destreza del manejo de dispositivos tecnológicos y las TIC, lo cual genera una gran ventaja al momento de enfrentar la nueva modalidad de formación universitaria en tiempos de Covid-19.

Por otro lado, se puede encontrar que este fenómeno no solo afecta a los docentes sino también a los estudiantes ya que al no contar con los recursos necesarios pueden desencadenar circunstancias relacionadas con aspectos emocionales, afectivos y de salud como por ejemplo: sentimientos de tristeza, frustración, ansiedad falta de motivación y aburrimiento, lo cual da a entender que los bajos niveles de satisfacción laboral que pueden experimentar los docentes, inherentemente afectarán a los estudiantes de manera negativa

en cuanto a la obtención de nuevos conocimientos y el aprendizaje continuo.

Es importante mencionar que, cuando se habla de satisfacción laboral hay que establecer cuáles son los factores que determinan si esta es positiva o negativa. Los factores que se relacionan con la satisfacción del empleado y se vinculan con los contenidos del puesto de trabajo son: La realización personal, las tareas no rutinarias, el reconocimiento al desempeño, la importancia que tiene la actividad que realiza y la responsabilidad que asume, si el docente se siente acompañado afectivamente en el centro educativo, probablemente aumentará su motivación y mejorará el clima social (Carrasco et al., 2017). La presencia de estos aspectos del puesto de trabajo, contribuyen a la mejora del desempeño laboral. Las habilidades son otro tipo de factor que incide en la satisfacción laboral y es desarrollada en la Teoría de la Autoeficacia (De Los Heros-Rondenil et al., 2020, p. 4).

A consecuencia del confinamiento y la virtualidad de las clases, los docentes e instituciones de educación superior se han visto obligados a buscar diferentes estrategias de evaluación para los estudiantes, teniendo en cuenta la complejidad de estas, la capacidad de navegación, el diseño de su presentación, la confidencialidad y asertividad o los tiempos requeridos para realizar dicha evaluación online. Muchas han sido las herramientas tecnológicas usadas, entre ellas unas o más bien las más famosas llamadas Kahoot, Quizizz, ClassFlow, Emaze, o quienes cuentan con sus plataformas creadas, como las universidades desarrolladas con carreras con modalidades a distancia. No obstante, teniendo en cuenta la gran demanda de profesores versus la cantidad de estudiantes, estas plataformas se convierten en un limitante ya que requieren una conectividad a internet lo cual genera contratiempos al realizar la evaluación. De igual manera, se han llevado a cabo metodologías para evitar el fraude, pero hasta el momento, solo queda en confiar en la ética profesional de estudiantes y docentes ya que esta postura se evidencia de manera presencial o virtual.

La diversidad de herramientas digitales genera diferentes efectos en los profesores con menor alfabetización tecnológica: para algunos la novedad se convierte en un desafío y para otros en una pesadilla. Estabilizar el espacio del aula virtual se convirtió en una estrategia necesaria para que los docentes se focalizaran en cómo enseñar. Incluso a medida que avanza la cursada de las asignaturas, los estudiantes manifiestan su preocupación por la variedad de tecnologías que los profesores proponen en sus clases, considerando el tiempo de organización y de aprendizaje tecnológico que ello les implicaba.

Las mayores dificultades identificadas en la configuración del espacio del aula virtual han sido el uso de la videoconferencia como “espejo del aula presencial”, sobre todo en profesores acostumbrados a clases expositivas teóricas con escaso tiempo de interacción con los alumnos, y el uso de la plataforma de repositorio digital, como un compendio de actividades, sin una secuencia de aprendizaje que las ordene.

Al mismo tiempo, De Los Heros-Rondenil et al. (2020) mencionan lo siguiente:

La autoeficacia mide cómo los diferentes niveles de motivación, confianza y creencia en nuestras capacidades, puede afectar el desempeño y la capacidad para superar los desafíos y adaptarse a entornos cambiantes. sugirió que la autoeficacia se correlaciona con el rendimiento y se puede aplicar a cualquier tipo de entorno de trabajo o actividad; argumentaron que las personas con un alto nivel de autoeficacia tienden a aprender

rápidamente, se adaptan bien al cambio y, por lo general, están motivados para establecer y lograr metas (p. 4).

El reto más grande de todos los docentes de educación superior quizás ha sido la virtualidad acompañada de la participación de los estudiantes, la monotonía de las clases y la interacción en las videollamadas, ya que al momento de solicitar la activación de estas dos modalidades a muchos les genera inconformidad por el espacio o más bien llamado “ aula de estudio o de trabajo”, siendo el gran inconveniente uno de los segundos factores más relevantes en el contexto de pandemia, las clases prácticas, las cuales exigen recursos como materiales para llevar a cabo un mejor entendimiento o diseño curricular de la asignatura. El confinamiento, la falta de empleo y la disminución de los recursos han llevado a muchos de los estudiantes a desertar, por lo cual es allí donde los profesores deben cambiar toda su metodología de enseñanza.

Todos los factores mencionados anteriormente son de vital importancia, no solo para las organizaciones como entidades educativas, sino también, para la educación superior, la cual constituye la base principal de un futuro sostenible. Para diseñar estrategias que motiven a los estudiantes a construir por iniciativa propia su carrera profesional, no solo se necesita de un interés vocacional o una solvencia económica para facilitar el acceso a una educación digna, sino que se requiere de una capacidad de adaptación, acorde a las emergencias que se van presentando en el transcurrir del tiempo, las cuales conllevan o más bien, obligan al sistema a cambiar sus metodologías de impartir conocimiento. No todas las partes interesadas están o estaban preparadas para atender tal siniestro de tan grande magnitud como lo es la pandemia del Covid-19 y la educación virtual, la cual impactó arbitrariamente el rendimiento académico de los estudiantes, docentes y directivos, llevándolos a tener que adaptarse a la gestión de cambio y continuidad de la educación bajo diferentes parámetros donde los estudiantes específicamente no cuentan con la motivación suficiente ni buscan una satisfacción por voluntad propia a través de un docente que se encuentra tras una pantalla, el cual tiene como objetivo principal dentro de su plan de trabajo, impartir conocimiento y cumplir con los requisitos establecidos por la organización.

Cabe destacar que, González (2018) afirma lo siguiente:

Las organizaciones que fracasen en el monitoreo de su retención de empleados correrán el riesgo de perder su talento crítico clave. Los empleadores creen que van a tener trabajadores en abundancia, pero ese no es el caso. Con el pronóstico del cambio demográfico, la escasez de empleo y el descontento de los empleados, las organizaciones deberán afrontar el desafío de hacer de la retención de los empleados un imperativo empresarial estratégico (p. 10).

La falta de análisis de la satisfacción laboral en las organizaciones, puede ocasionar un sinnúmero de efectos colaterales, los cuales afectarán de manera drástica el bienestar físico y mental de los colaboradores. Constituye una idea garrafal de parte de los empleadores, el no prestar atención a la satisfacción laboral de sus empleados, puesto que creen no recibir represalias por esto y que la deserción de sus empleados por este motivo no generará ninguna dificultad dentro de la organización, dado que existe una gran cantidad de personal capacitado en estas áreas de deserción, lo cual a sus ojos, significa que si un trabajador

renuncia, podrá establecer un reemplazo lo más rápido posible, que cumpla con los requerimientos del área de trabajo de una manera óptima, y que a su vez, para este, la satisfacción laboral o las condiciones de puesto de trabajo no sean importantes para el desarrollo óptimo de sus actividades laborales.

Por último, Cladellas-Pros et al. (2018) argumentan que:

En España, la investigación sobre estrés laboral en el sector educativo se ha centrado principalmente en educación primaria y secundaria, siendo escasos los estudios sobre el estrés laboral en el ámbito universitario (3,5). Esto puede ser debido a que tradicionalmente, se ha considerado la enseñanza universitaria como una ocupación con bajo estrés debido a la concepción de que el personal universitario dispone de estabilidad, baja o moderada carga de docencia, libertad para proponer sus propios intereses de investigación y flexibilidad horaria (p. 2).

Es por esto que, se generan obstáculos que desembocan cualquier cantidad de circunstancias por mínimas que sean, y es que este nuevo mundo no fue diseñado para todas las generaciones, dado que la satisfacción laboral en la actualidad se evalúa en su mayoría en el entorno de educación primaria y educación secundaria, estableciendo unos mínimos estudios en el apartado de la educación superior, estableciendo una exclusión de este personal específico. El que no existan estudios de satisfacción laboral de los docentes de educación superior, desencadenará un sinnúmero de efectos negativos en la salud tanto física como mental del docente, ocasionando su deserción de la empresa y una reputación negativa de los principales establecimientos de educación superior públicos y privados, ya que estos, al no establecer mecanismos que generen una satisfacción laboral positiva en sus colaboradores, generarán en la sociedad una menor disponibilidad de personal docente.

Discusión

Al hablar de docentes universitarios es de gran importancia mencionar que la satisfacción laboral es considerada como un factor fundamental para la conservación del bienestar físico y mental de los trabajadores, el cual se evidencia en los 10 artículos citados dentro de este artículo de revisión, donde los diferentes autores mencionan que ésta se basa en una perspectiva favorable que tienen los docentes sobre su trabajo lo cual se ve reflejado en su rendimiento, sin embargo hay autores como Morales et al. (2010), que indican que estos resultados positivos deben ser revalorizados lo que conlleva a la relación de factores intrínsecos y extrínsecos inmersos dentro de las actividades laborales de cada uno de ellos.

Teniendo en cuenta las consideraciones anteriores el grupo investigador se ve en la necesidad de relacionar otros factores que alteraron el desarrollo normal de las actividades de los docentes universitarios, como lo es la pandemia del Covid-19 y la modalidad de trabajo en casa. Por ende se resaltan los factores intrínsecos los cuales pueden afectar de manera significativa la satisfacción laboral como lo pueden ser: la falta de diseño y evaluación de puesto de trabajo en el hogar de cada docente, por otro lado se evidencia la precaria implementación del plan de capacitaciones en torno a la temática de manejo de plataformas virtuales y herramientas tecnológicas, de igual manera se vieron reflejadas las extensas jornadas laborales, dado que algunos docentes afirmaron que la carga de trabajo incrementó considerablemente ya que el transcurso de estas se presentaban diferentes percances o

dificultades, como por ejemplo: La ausencia de dispositivos tecnológicos, fallas en la red móvil, inasistencia de estudiantes y la baja participación de estos en las clases virtuales, entre otros, a razón de esta problemática inherentemente fueron aumentadas las horas de trabajo pasando de ocho horas diarias establecidas por el código sustantivo del trabajo en (Colombia) a jornadas que podían superar las 12 horas de trabajo, sin remuneración por parte de la instituciones de educación superior en cuanto a horas extras laboradas.

Por otro lado, los estudios realizados revelan que las competencias digitales desarrolladas no sólo por los docentes sino también por los estudiantes son de gran valor para que la gestión pedagógica logre resguardar una formación de calidad como lo menciona Droguett et al. (2021), la cual se enfoca en tres dominios: El curricular, el metodológico y el evaluativo siendo estos principios claves para los procesos de adaptación a los nuevos ambientes de enseñanza y aprendizaje.

Finalmente, sin importar la realidad de la situación el estatus a nivel nacional o mundial de una entidad de educación superior debe prevalecer y resaltar entre las mejores con los más altos estándares ya que esto genera prestigio, reconocimiento y por qué no un buen marketing en el mercado estudiantil.

Conclusiones

Se concluye que, la población de empleados inmersa en cada uno de los estudios anexados en este artículo de revisión, se encuentra insatisfecha en aspectos tanto intrínsecos como extrínsecos en relación a su empresa y actividades laborales, implicando con esto al área de talento humano de la organización y estableciendo que se deben reiterar los compromisos contractuales a través de medios de comunicación efectivos.

Se puede afirmar que, los docentes de educación superior, durante la pandemia del Covid-19, se vieron afectados negativamente por factores como, oportunidades mínimas de promoción, las cuales aplican para cierto número de docentes y no para todos los docentes en general. Lo afirmado anteriormente entra en concordancia con el punto de vista de Cabezas et al. (2017), una de las causas relacionada a la deserción de la profesión, es la baja satisfacción laboral que experimentan los profesores (p. 4). De igual manera en algunos casos las sugerencias expresadas no son tomadas en cuenta y no existen reconocimientos por hacer un trabajo de una manera excelente. Frente a esta problemática, se plantean las siguientes recomendaciones, orientadas a mejorar los índices de satisfacción, y de esta forma, contribuir a la conservación del bienestar físico y mental de los docentes en su puesto de trabajo:

- Validación de nuevas estrategias que puedan establecer dentro de las universidades tanto públicas como privadas, beneficios para los docentes ya sean económicos, recreativos o de aprendizaje.
- Realizar asesoramiento en el diseño de puesto de trabajo con la aseguradora de riesgos laborales y con el profesional del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Realizar actividades de integración con la participación de todos los directivos y

colaboradores de la organización.

- Realizar actividades de reconocimiento explícito al desempeño de los docentes de educación superior.
- Realizar acompañamientos con el área de salud en situaciones de calamidad doméstica.
- Realizar encuestas de clima organizacional.
- Implementar la recolección de sugerencias por parte de los docentes.
- Realizar salas de interacción con los docentes con el objetivo de escuchar y considerar respetuosamente las solicitudes y oportunidades de mejora que se planteen en el entorno laboral.
- Crear vínculos de confianza entre los docentes de los diferentes programas académicos.
- Promover el reconocimiento público de los docentes de educación superior.
- Promover programas de crecimiento profesional.
- Promover programas académicos para los docentes.

Como limitaciones en la elaboración de este artículo de revisión, se puede destacar la escasa información con la que se cuenta con respecto a la satisfacción laboral de docentes de educación superior, debido a la emergencia sanitaria por Covid-19, en el idioma español. De esta forma, se evidencia la limitación en la inclusión de artículos en idiomas, tales como, inglés, portugués, entre otros, los cuales conforman la mayor base de datos a nivel mundial en materia de investigación.

Referencias

- Baptista-Lucio, P., Almazán-Zimmerman, A., & Loeza-Altamirano, C. A. (2020). Encuesta nacional a docentes ante el COVID-19. Retos para la educación a distancia. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 50(Especial), 41-88. <https://doi.org/10.48102/rlee.2020.50.especial.96>
- Bedoya-Marrugo, E. A., Carrillo-Landazabal, M. S., Severiche-Sierra, C. A., & Espinosa-Fuentes, E. A. (2018). Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano. *Revista Espacios*, 39(2). <http://hdl.handle.net/11323/3312>
- Cabezas, V., Medeiros, M. P., Inostroza, D., Gómez, C., & Loyola, V. (2017). Organización del tiempo docente y su relación con la satisfacción laboral: Evidencia para el caso chileno. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 25(64), 2-5. <https://doi.org/10.14507/epaa.25.2451>
- Carrasco, I. Y. B., Mujica, A. D., Bustos, C. E. N., Villalobos, M. V. P., Tamarín, C. A. C., Olave, C. N., & Medel, M. A. A. (2017). Valoración de la influencia de un programa de acompañamiento directivo sobre la percepción y satisfacción laboral de docentes y directivos. *Universitas Psychologica*, 16(2). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-2.vipa>
- Cladellas-Pros, R., Castelló-Tarrida, A., & Parrado-Romero, E. (2018). Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual. *Revista de Salud Pública*, 20(1), 53-59. <https://doi.org/10.15446/rsap.V20n1.53569>
- De Los Heros-Rondenil, M. G., Murillo-López, S. C., & Solana-Villanueva, N. (2020). Job satisfaction in times of pandemic: The case of university professors in the health area. *Revista de Economía del Caribe*, (26), 1-21. http://www.scielo.org/co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2011-21062020000200001&lng=en&tlng=
- Droguett, A. G., Becerra, C. C., Bastías, M. P. F., & Zamora, C. L. (2021). University and non-face-to-face education in pandemic: Challenges to pedagogical management in a frame of educational continuity. *Revista Pedagogía Universitaria y Didáctica Del Derecho*, 8(1), 325-346. <https://doi.org/10.5354/0719-5885.2021.58153>
- García-Peñalvo, F. J. (2021). Digital transformation in the universities: Implications of the covid-19 pandemic. *Education in the Knowledge Society*, 22, e25465. <https://doi.org/10.14201/eks.25465>
- García-Restrepo, L., Giraldo Agudelo, D., Aguirre-Loaiza, H., Núñez, C., & Quiroz-González, E. (2021). Calidad de vida laboral y autoeficacia profesional en docentes de educación superior. *Praxis*, 17(1), 85-98. <https://doi.org/10.21676/23897856.3539>
- González, S. (2018). Satisfacción laboral y clima organizacional en docentes universitarios colombianos. *Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 34(18), 797-826. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/23956/24402>
- Maita, H., Rodríguez, D., Gutiérrez, L., & 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. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=427739446008>
- Morales, N. A., Medina, D. E. M., & Pérez, E. S. (2010). Importancia de la satisfacción laboral. 1-28. <https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/documents/no69/38-importancia-de-la-satisfaccion-laboral-investigacion-ocubre-2010x.pdf>

- Pujol-Cols, L. J. (2016). Satisfacción laboral en docentes universitarios: Medición y estudio de variables influyentes. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 14(2), 261-292. <https://doi.org/10.4995/redu.2016.5974>
- Pujol-Cols, L. J., & Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: Una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Rodríguez, D., Núñez, L., & 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. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65822264004>
- Salazar-Botello, C. M., Martín-Rodrigo, M. J., & Muñoz-Jara, Y. A. (2018). Creencias organizacionales, satisfacción laboral y síndrome burnout en docentes de educación superior. *Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 34(87), 183-212. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/23877>
- Suárez-Monzón, N. (2020). Formación docente universitaria y crisis sanitaria COVID-19. *CienciAmérica*, 9(2), 109-114. <https://doi.org/10.33210/ca.v9i2.299>
- Villarroel, V., Pérez, C., Rojas-Barahona, C. A., & García, R. (2021). Educación remota en contexto de pandemia: Caracterización del proceso educativo en las universidades chilenas. *Formación Universitaria*, 14(6), 65-76. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062021000600065>