



Trabajo remoto y satisfacción laboral de los docentes universitarios peruanos durante la pandemia del COVID-19

Remote work and job satisfaction of the Peruvian university professors during the COVID-19 pandemic

Trabalho remoto e satisfação profissional de professores universitários peruanos durante a pandemia de COVID-19

Lourdes López¹

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – Lima, Perú

 <https://orcid.org/0000-0002-8817-0316>

lourdes.lopez6@unmsm.edu.pe (correspondencia)

Peregrino López-Paz

Universidad Nacional del Altiplano, Puno – Puno, Perú

 <https://orcid.org/0000-0002-6593-6999>

peregrinolopez@unap.edu.pe

Milton López

Universidad Nacional del Altiplano, Puno – Puno, Perú

 <https://orcid.org/0000-0002-5063-3717>

malopez@unap.edu.pe

DOI (Document only in Spanish): <https://doi.org/10.35622/j.rie.2023.05.011>

Recibido: 26/09/2022 Aceptado: 13/11/2022 Publicado: 23/11/2022

PALABRAS CLAVE

educación a distancia,
docentes universitarios,
satisfacción laboral,
trabajo remoto.

RESUMEN. En el Perú, durante la pandemia del COVID-19, se elaboró una normativa especial que permitió la continuidad de la educación superior mediante la enseñanza virtual. En ese contexto, se establecieron los lineamientos del trabajo remoto, cuya aplicación incluyó a los trabajadores públicos y privados. Además, los docentes universitarios han sido un factor importante para asegurar la continuidad de las actividades académicas e influir en el desempeño de las universidades. El objetivo del artículo fue analizar las fuentes documentales sobre la relación entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral de los docentes universitarios peruanos antes y durante la pandemia del COVID-19. La metodología utilizada fue la investigación documental. Los resultados muestran que el trabajo remoto no fue una nueva modalidad de empleo y que en el Perú se estableció e implementó sin el marco legal y el soporte tecnológico necesarios. Además,

¹ Licenciada en Gestión Pública por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.



las diferentes modalidades de enseñanza pueden influir en la satisfacción laboral de los docentes universitarios. Finalmente, el trabajo remoto y la pandemia han influido en la satisfacción laboral de los trabajadores, incluyendo a los docentes universitarios. Se concluye que los estudios sobre el trabajo remoto y la satisfacción laboral de los docentes universitarios muestran que existe una relación entre ambas variables; es decir, el trabajo remoto puede influir en el nivel de satisfacción laboral de los docentes universitarios peruanos.

KEYWORDS

distance education, university professors, job satisfaction, remote work.

ABSTRACT. In Peru, during the COVID-19 pandemic, special regulations were developed that allowed the continuity of higher education through virtual teaching. In this context, the guidelines for remote work were established, the application of which included public and private workers. In addition, university professors have been an important factor in ensuring the continuity of academic activities and influencing the performance of universities. The objective of the article was to analyze the documentary sources on the relationship between remote work and job satisfaction of Peruvian university professors before and during the COVID-19 pandemic. The methodology used was documentary research. The results show that remote work was not a new type of employment and that in Peru it was established and implemented without the necessary legal framework and technological support. In addition, the different teaching modalities can influence the job satisfaction of university professors. Finally, remote work and the pandemic have influenced the job satisfaction of workers, including university professors. It is concluded that studies on remote work and job satisfaction of university teachers show that there is a relationship between both variables; that is, remote work can influence the level of job satisfaction of Peruvian university professors.

PALAVRAS-CHAVE

educação a distância, professores universitários, satisfação no trabalho, trabalho remoto.

RESUMO. No Peru, durante a pandemia do COVID-19, foram desenvolvidos regulamentos especiais que permitiram a continuidade do ensino superior por meio do ensino virtual. Nesse contexto, foram estabelecidas as diretrizes para o trabalho remoto, cuja aplicação abrangeu trabalhadores públicos e privados. Além disso, os professores universitários têm sido um fator importante para garantir a continuidade das atividades acadêmicas e influenciar o desempenho das universidades. O objetivo do artigo foi analisar as fontes documentais sobre a relação entre trabalho remoto e satisfação no trabalho de professores universitários peruanos antes e durante a pandemia do COVID-19. A metodologia utilizada foi a pesquisa documental. Os resultados mostram que o trabalho remoto não era um novo tipo de emprego e que no Peru foi estabelecido e implementado sem o marco legal necessário e o suporte tecnológico. Além disso, as diferentes modalidades de ensino podem influenciar a satisfação profissional dos professores universitários. Por fim, o trabalho remoto e a pandemia influenciaram a satisfação profissional dos trabalhadores, incluindo professores universitários. Conclui-se que os estudos sobre trabalho remoto e satisfação no trabalho de professores universitários mostram que existe uma relação entre ambas as variáveis; ou seja, o trabalho remoto pode influenciar o nível de satisfação profissional dos professores universitários peruanos.

1. INTRODUCCIÓN

La pandemia del COVID-19 obligó a las Instituciones de Educación Superior (IES) a cerrar temporalmente los centros educativos como una de las medidas para evitar la diseminación del virus. Debido a esto, continuaron con sus actividades de forma virtual o a distancia. Así, la falta de experiencia para enfrentar la pandemia afectó de diversas formas a las IES y a los actores que forman parte del sistema educativo superior.

De acuerdo al Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe, 23.4 millones de estudiantes y 1.4 millones de docentes fueron afectados por el cierre temporal, quienes representaban, aproximadamente, el 98% de la población estudiantil y docente de educación superior de la región (UNESCO IELSAC, 2020). Así, el cierre temporal fue una medida excepcional y extraordinaria para evitar el colapso de los sistemas sanitarios; aunque, esto puso a prueba a los sistemas educativos (Sanz et al., 2020).

En América Latina y el Caribe, la pandemia agravó la compleja y crítica situación de la educación superior, debido a los diversos retos que aún existen en cuanto a la calidad de la enseñanza, la inequidad en el acceso a la educación y los logros o pérdidas del financiamiento público. Asimismo, el desarrollo de las actividades académicas en las IES ha presentado diversos problemas por la falta de soporte técnico externo, la insuficiente infraestructura tecnológica y la insuficiente capacidad para abarcar el contenido y la metodología de la educación a distancia (UNESCO IELSAC, 2020). Esta situación mostró las brechas respecto a la infraestructura tecnológica (acceso a la banda ancha de internet, plataformas virtuales y dispositivos tecnológicos), lo cual limitó la experiencia enseñanza – aprendizaje y el manejo del proceso educativo de forma eficiente y equitativa (Banco Mundial, 2021).

Los docentes de las IES se vieron obligados a pasar de la educación superior presencial y escolarizada a la virtual, online, a distancia o no presencial; lo cual evidenció las brechas en la infraestructura digital y tecnológica y las dificultades para usarla. Asimismo, el profesorado tuvo que enfrentar las condiciones del confinamiento y las implicancias, económicas, sociales y psicoafectivas de esta (Sánchez et al., 2020). Debido a esto, los docentes emplearon todos los medios de comunicación a su alcance para desarrollar el Coroneaching o la educación a distancia de emergencia, donde las clases presenciales se adaptaron a modo virtual, pero sin cambiar el currículum ni la metodología (UNESCO IELSAC, 2020).

En este contexto, el estudio realizado a los docentes de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) evidenció un conjunto de problemas que los docentes enfrentaron: logísticos (43.3%), tecnológicos (39.7%), pedagógicos (35.2%) y socio afectivos (14.9%) (Sánchez et al., 2020). Además, los docentes experimentaron frustración, agobio y afectaciones psicoafectivas debido a la gran cantidad de información que recibieron mediante los medios digitales, la falta o mala calidad de la conectividad y el poco conocimiento del uso de las plataformas y los recursos digitales (UNESCO IELSAC, 2020).

En el Perú, la educación a distancia ha sido considerada como una alternativa para enfrentar los retos de ofrecer una educación de mayor calidad con enfoques, herramientas, metodologías actualizadas e impulsar el uso de las TIC pues permite la flexibilidad de los horarios y el uso de nuevas TIC que permitan formar redes de estudio, fortalecer el estudio autónomo, organizado y autodidacta; y ofrecer la educación a un precio más accesible (Rodríguez, 2013). Sin embargo, según el II Censo Nacional Universitario, la educación superior estaba dividida en tres grupos: presencial (97.32%), semipresencial (1.8%) y no presencial (0.88%). Así, este último censo realizado reveló que el alcance y la cobertura de la enseñanza a distancia o no presencial era mínima en comparación a las otras modalidades (INEI, 2011).

Debido a la falta de desarrollo y de fortalecimiento de la educación a distancia y la realidad de la educación superior en el Perú, el inicio de la pandemia COVID-19 afectó gravemente a la mayoría de las IES y a sus actores. En este contexto, diversas organizaciones peruanas se encargaron de establecer los lineamientos necesarios para que la educación superior pudiera continuar operando de forma online o a distancia. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) promulgó la Resolución Ministerial N° 072-2020-TR, donde se aprobó el documento denominado “Guía para la aplicación del trabajo remoto”.

El trabajo remoto fue definido como la prestación de servicios subordinada que se lleva a cabo desde el domicilio o cualquier lugar de aislamiento domiciliario, mediante herramientas informáticas, de telecomunicaciones y análogos (telefonía, internet u otros), el ámbito de aplicación incluye tanto a trabajadores del sector público como del privado mientras dure la vigencia de la emergencia sanitaria (MTPE, 2020). De esta forma, los docentes



universitarios fueron incluidos en esta normativa al ser trabajadores públicos o privados y si las condiciones de la IES lo permitían.

Asimismo, se promulgó la Resolución de Consejo Directivo N°039-2020-SUNEDU/CD, con el objetivo de asegurar la prestación del servicio educativo superior de acuerdo a los siguientes criterios: accesibilidad, adaptabilidad, calidad y otras condiciones esenciales para el aprendizaje (SUNEDU, 2020). Finalmente, el Ministerio de Educación promulgó la Resolución Viceministerial N°085-2020-MINEDU, cuyo objetivo fue asegurar que las universidades públicas, privadas y las escuelas de posgrado tuvieran el marco normativo para implementar las estrategias necesarias en la continuidad del servicio de forma no presencial (MINEDU, 2020).

El objetivo de este artículo es analizar las fuentes documentales sobre la relación entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral de los docentes universitarios peruanos antes y durante la pandemia del COVID-19.

2. MÉTODO

En este artículo se utilizó la investigación documental como metodología de investigación, la cual permite la identificación, la selección, el análisis y la articulación con el objetivo de estudio de documentos, tales como: libros, anuarios, diarios, monografías, textos, videografías y audio casetes (Guerrero y Guerrero, 2015). Se emplearon las bases de datos Scopus y Web of Science, los buscadores de diversas revistas indexadas y de normas legales. Así, después de una amplia recopilación de diversas fuentes, se seleccionaron 30; las cuales incluyeron libros, artículos en revistas de investigación y normas legales.

El criterio más importante para la selección de las fuentes fue la pertinencia del tema pues las fuentes debían estar enfocadas en la relación del trabajo remoto y de la satisfacción laboral de los docentes universitarios peruanos antes y durante la pandemia. Además, se incluyeron estudios realizados en otros países y con profesionales de otros rubros para complementar el análisis. Luego, las fuentes fueron organizadas de la siguiente forma: las bases teóricas del trabajo remoto y de la satisfacción laboral, los estudios sobre el trabajo remoto en las IES y sobre satisfacción laboral de docentes en las IES antes de la pandemia y; finalmente, las investigaciones sobre la satisfacción laboral de docentes universitarios y otras profesionales realizadas durante la pandemia COVID-19.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En relación al trabajo remoto, el año 1973 podría considerarse como el momento que dio origen a este concepto, cuando el ingeniero de la NASA, Jack Nilles, propuso este término para evitar los problemas del desplazamiento (exceso de tráfico y consumo de energía) y, en el 2004, el Congreso de Estados Unidos presentó un proyecto de ley para la promoción del trabajo remoto (Chuco et al., 2021). Además, el trabajo a domicilio dio origen al trabajo remoto y al teletrabajo, el cual fue establecido en el Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1996 (Uribe et al., 2021).

En ese contexto, se dio importancia a la flexibilidad laboral pues se reconoció la necesidad de mejorar las relaciones laborales y de incrementar los niveles de empleo y de competitividad; lo que dio origen a una diversidad de términos tales como trabajo remoto, teletrabajo, trabajo en casa o e-trabajo (Pinto et al., 2022). De esta forma, el teletrabajo, también llamado trabajo remoto, ha sido considerado una forma de trabajo flexible, cuya principal característica es el mínimo contacto presencial con colegas o jefes. Otra característica importante ha sido el uso de las TIC (Ramos et al., 2020).



Debido a la pandemia, el trabajo remoto fue empleado como una medida excepcional y temporal para asegurar la continuidad de las operaciones de las organizaciones. Estas organizaciones siguieron la normativa planteada por el gobierno y brindaron facilidades a los trabajadores para que pudieran respetar las restricciones en cuanto a la interacción física y la cercanía con personas asintomáticas (Chuco et al., 2021).

En la normativa peruana, el trabajo remoto incluyó un conjunto de obligaciones para el empleador y para el trabajador; así como, las siguientes dimensiones: 1) las condiciones del empleo, 2) la protección de datos y confidencialidad de la información, 3) el acceso a las plataformas, aplicaciones o sistemas, equipos o medios informáticos, 4) la capacitación, 5) la salud y la seguridad laboral; y 6) los mecanismos de supervisión y reporte (MTPE, 2020). De esta forma, el trabajo remoto se estableció e implementó sin el marco legal y el soporte tecnológico necesarios; por lo que fue necesario elaborar estrategias que garantizaran el óptimo desempeño, la productividad, el bienestar y la salud emocional. Esto generó que los términos trabajo remoto y teletrabajo se utilicen indistintamente como si tuvieran el mismo concepto y aplicación, pero son diferentes (Uribe et al., 2021).

Por ello, es necesario mencionar que el trabajo remoto no era una nueva modalidad de empleo, mediante el cual, los trabajadores remotos son considerados la fuerza laboral con responsabilidades no esenciales que pueden trabajar empleando diferentes tecnologías (Montaudon et al., 2021). Sin embargo, fue imprescindible que se elaboraran vías de comunicación efectivas con los trabajadores para evitar problemas pudieran afectar la productividad (Chuco et al., 2021).

En la educación universitaria, la aplicación del trabajo remoto contribuyó a la continuidad de la enseñanza. Sin embargo, generó diversos retos y problemas. La metodología y el contenido fueron adaptados rápidamente para responder a las necesidades de los docentes y de los alumnos. Sin embargo, esto puso a prueba la capacidad del sistema educativo y reveló las carencias de infraestructura tecnológica y digital de las universidades. Además, el trabajo remoto requirió la rápida capacitación de ambos actores en el manejo de diversas plataformas virtuales, aplicaciones, software; así como, el uso intensivo de las TIC. Esto reveló otros problemas relacionados a la falta de acceso a medios tecnológicos, la conexión de red de internet inestable, la falta de un espacio adecuado para el trabajo o estudio, las distracciones e interrupciones, entre otros.

En cuanto a la satisfacción laboral, esta hace referencia a la actitud del trabajador frente al trabajo y a la existencia de diversos factores que pueden influir en dicha actitud, como los datos sociodemográficos, las condiciones laborales y el contexto laboral. Debido a esto, la satisfacción laboral del trabajador puede verse afectada por circunstancias, eventos o cambios en la modalidad de trabajo. En ese sentido, tanto la pandemia como el trabajo remoto han influido en la satisfacción laboral.

La satisfacción laboral se define como la actitud del trabajador frente a su trabajo, basada en los valores y las creencias que el trabajador desarrolla sobre este. La actitud se determina por las características del puesto de trabajo y por las percepciones del trabajador sobre lo que “debería ser”. Los rasgos personales, los valores, las necesidades, las comparaciones con otros empleados, las características de empleos anteriores y los grupos de referencia afectan ese “debería ser” (Vallejo, 2010). También puede definirse como la formación de actitudes a partir de la combinación de un conjunto de factores internos y externos relacionados al trabajador y al trabajo, donde se satisfacen necesidades, se cumplen expectativas y se fomenta el crecimiento personal y profesional (Herzberg, 1959, como se citó en Manso, 2012; Ruvalcaba et al., 2014).

En ese sentido, desde la perspectiva actitudinal, el concepto de satisfacción laboral está conformado por tres componentes: cognitivo, afectivo y conductual (Weiss, 2002, como se citó en Micalay, 2021). El componente

Lourdes López; Peregrino López-Paz; Milton López



Esta obra está bajo una licencia internacional Creative Commons Atribución 4.0.

cognitivo hace referencia a la evaluación que el trabajador hace de su actividad laboral para valorarla basándose en sus creencias y opiniones. El componente afectivo está relacionado a los sentimientos y emociones producidos por el valor que el trabajador le da a su actividad laboral. Finalmente, el componente conductual incluye los comportamientos o acciones que parten de los componentes cognitivo y afectivo (Micalay, 2021).

Además de las diversas definiciones sobre satisfacción laboral, también se han elaborado diferentes teorías que buscan explicar este concepto. La primera teoría es la Teoría bifactorial o Motivación-Higiene de Frederick Herzberg. El principio fundamental de esta teoría es diferenciar la satisfacción de la insatisfacción laboral pues son dos conceptos independientes, distintos y específicos. Esta teoría está dividida en dos conjuntos de factores: higiene y los motivadores (Herzberg, 1959, como se citó en Manso, 2012).

La segunda es la Teoría de la discrepancia de Edwin Locke. Esta teoría propone que la satisfacción laboral se produce en un contexto laboral donde la combinación entre las necesidades, los valores, las percepciones y los juicios determinan el grado de satisfacción laboral. La satisfacción o insatisfacción laboral es un resultado de la discrepancia entre las necesidades, los valores laborales, existenciales, personales, sociales e instrumentales (guías o pautas) del trabajador; y lo que el trabajador obtiene del contexto laboral (Locke, 1984, como se citó en Benedito et al., 2008).

La tercera es la Teoría de los Grupos de Referencia (TGR) de Robert K. Merton. Esta propone que un grupo de referencia es un conjunto de individuos o un sujeto con un status social renombrado, que comparte determinado conjunto de valores y normas establecidas, dentro de una estructura y ambiente social. Este grupo sirve de referencia para explicar el comportamiento de un individuo y la relación con los valores de dicho colectivo. Asimismo, la influencia varía de sujeto a sujeto y depende de las circunstancias (Merton, 1968, como se citó en Abreu, 2019). Debido a esto un grupo puede ser un referente en un determinado momento y no serlo en otro.

Finalmente, la Teoría de los Sucesos Situacionales de Quarstein, McAfee y Glassman. Esta plantea la satisfacción laboral global como la combinación de dos elementos principales: las características y los sucesos situacionales. Las características situacionales del trabajo son el salario, las oportunidades de promoción, las condiciones laborales, las políticas de la organización y la supervisión; las cuales son analizadas antes de aceptar un empleo. Por otro lado, los sucesos situacionales pueden ser positivos o negativos, y son analizados luego de aceptar un trabajo. Ambos elementos son predictores de la satisfacción laboral (Quarstein et al. 1992, como se citó en Bonillo y Nieto, 2010).

Además, existen los factores o las variables asociadas a la satisfacción laboral. Estos contribuyen a la formación de la satisfacción laboral del trabajador en un momento determinado. De acuerdo a Vallejo (2010), los principales factores relacionados a la satisfacción laboral son el reto del trabajo, los sistemas de recompensas justas, las condiciones favorables del trabajo, el apoyo de los colegas, la compatibilidad entre la personalidad y el puesto de trabajo; y la naturaleza del puesto. Existen tres tipos de variables: sociodemográfica, condiciones laborales y contexto laboral (Ruvalcaba et al., 2014).

Existen estudios realizados antes y durante la pandemia con el fin de analizar la relación o la influencia de las diversas modalidades de enseñanza en los docentes universitarios.

En España, se realizó un estudio para analizar cómo la gestión del tiempo de los docentes universitarios de siete escuelas de Ingeniería de la Universidad Politécnica de Catalunya influía en los factores psicosociales relacionados con la satisfacción, la salud y el estrés. Este estudio se realizó considerando las diferentes modalidades de la educación universitaria. Así, concluyeron que tener menor posibilidad de gestionar el tiempo

reducía la satisfacción laboral, empeoraba la salud e incrementaba los síntomas de estrés. Es decir, la satisfacción laboral aumentaba progresivamente en el grupo de docentes de la modalidad presencial a los de la modalidad totalmente semipresencial, ya que estos últimos tenían un mayor control de la gestión del tiempo (Cladellas y Badía, 2010).

En el 2020, en México, la UNAM realizó un estudio exploratorio, no experimental y descriptivo, el cual determinó que se generaron un conjunto de problemas relacionados a la logística, al uso de la tecnología, los cambios en la pedagogía y a nivel socioafectivo. Así, concluyeron que la formación o la capacitación en el uso de herramientas tecnológicas eran importantes, tanto para el desarrollo personal como profesional de los docentes (Sánchez et al., 2020).

Estos estudios sobre las diferentes modalidades de enseñanza y sobre el trabajo muestran la influencia de estas modalidades de trabajo en la satisfacción laboral del docente universitario y en la generación de diversos problemas, antes y durante la pandemia.

En el Perú, la investigación realizada por Álvarez (2007) en docentes universitarios de instituciones privadas y públicas en Lima metropolitana, concluyó que las variables de satisfacción laboral y las fuentes de presión laboral están relacionadas inversamente; lo que significa que a mayor presión laboral menor satisfacción laboral. Además, confirmó que las fuentes de presión laboral influyen en la satisfacción laboral de los docentes, los docentes de IES privadas presentan mayor satisfacción intrínseca y extrínseca; y que los docentes de IES públicas tienen mayor influencia de las fuentes de presión laboral (Álvarez, 2007).

Otro estudio peruano realizado por el Departamento Académico de Ciencias Morfológicas de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM), concluyó que los docentes nombrados, la mayoría de avanzada edad y con muchos años de antigüedad, mostraron un nivel de satisfacción óptimo cuando se trataba del trabajo en sí, independientemente del salario y otras variables evaluadas (Cruz y Bernui, 2019).

En Argentina, se realizó un estudio sobre la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Nacional de Mar de la Plata. Así, concluyeron que la edad del docente y la jerarquía del cargo eran las principales variables predictivas y más influyentes en la satisfacción laboral de los docentes. Por otro lado, las variables de menor influencia fueron los mecanismos de acceso al cargo, la percepción de justicia dentro del sistema y la perspectiva de movilidad ascendente (Pujol-Cols, 2016).

En Colombia se realizó un estudio que tuvo el objetivo de determinar los factores que se asociaban a la satisfacción laboral en los docentes de una IES del Caribe colombiano. Así, concluyeron los factores que generaban mayor satisfacción laboral eran la supervisión, la participación, el ambiente laboral y los años de antigüedad dentro de la institución debido al sentimiento de pertenencia. Sin embargo, los factores que generaban menor satisfacción eran los salarios y los espacios físicos de la institución. También, concluyeron que las mujeres experimentaban menor satisfacción laboral debido a los bajos salarios, las limitadas oportunidades de ascenso y la mayor asignación de trabajo con poca retroalimentación (Bedoya et al., 2018).

Finalmente, en el 2020, un estudio peruano tuvo el objetivo de determinar el nivel de satisfacción laboral de los docentes de una universidad privada en Lima durante el trabajo remoto. Así, concluyeron que la satisfacción laboral del docente se relacionaba directamente a las características personales y a las exigencias del puesto, a la naturaleza del trabajo y al reconocimiento; la influencia del entorno administrativo de la universidad en la eficiencia de los docentes; y, finalmente, la influencia de la coyuntura de la pandemia (Micalay, 2021).

En el caso de los docentes universitarios, la satisfacción laboral ha sido estudiada, mayormente, en la modalidad presencial. Por ello, la influencia del trabajo remoto y de otros factores ha generado un cambio en su satisfacción laboral, lo cual ha sido mostrado en los estudios de satisfacción laboral realizados antes y durante la pandemia. Sin embargo, aún no se cuenta con una amplia variedad de investigaciones al respecto. Por lo que, este es un campo de investigación que puede ser ampliado tanto para contribuir a la gestión de los recursos humanos como a la educación universitaria.

En ese sentido, se hallaron estudios sobre la satisfacción laboral de trabajadores en diversos rubros incluyendo la docencia, realizados durante la pandemia del COVID-19.

Una investigación realizada en Suiza tuvo el objetivo de estudiar la relación del trabajo desde casa con la productividad, la distracción, la satisfacción laboral y el balance vida-trabajo en psicólogos vocacionales. Así, concluyeron que los participantes presentaban mayor nivel de productividad y de satisfacción laboral, así como menor nivel de distracción trabajando desde casa, en comparación del trabajo en oficina; aunque esto no se dio en los psicólogos que compartían el trabajo con colegas antes de la pandemia (Zürche et al., 2021).

Otra investigación tuvo el objetivo de evaluar la relación entre el trabajo remoto durante la pandemia de COVID-19 y el nivel de satisfacción en el trabajo y la vida, así como el papel del estrés, la autoeficacia y la autoestima en 283 participantes de diferentes modalidades contractuales (independiente y bajo contrato público o privado). Así, concluyeron que el trabajo remoto estaba asociado a un alto nivel de trabajo y satisfacción laboral, donde el nivel de estrés percibido, la autoeficacia y la autoestima sirvieron como los recursos internos más importantes del trabajador (Kondratowicz et al., 2022).

Finalmente, una investigación realizada en Luxemburgo tuvo el objetivo de analizar la relación del uso de cuatro herramientas digitales de colaboración y comunicación (groupware, flujo de trabajo, mensajería instantánea y conferencia por webcam) con el bienestar (satisfacción laboral y estrés laboral) de 438 teletrabajadores y la productividad durante y antes del primer confinamiento. Así concluyeron que para el bienestar y la productividad del teletrabajador es necesario permitir la proximidad a través del uso de herramientas digitales y mejorar el conocimiento del manejo de las herramientas digitales para la comunicación y la colaboración en el trabajo (Martin et al., 2022).

En resumen, existe una amplia variedad de investigaciones sobre la satisfacción laboral y su relación con diferentes variables. Sin embargo, la cantidad de investigaciones sobre la satisfacción laboral en los docentes universitarios es aún limitada. Asimismo, aún es limitada la cantidad de estudios que relacionan el trabajo remoto o la educación a distancia con la satisfacción laboral de los docentes universitarios, especialmente, en el Perú.

4. CONCLUSIONES

Se concluye que los estudios sobre el trabajo remoto y la satisfacción laboral de los docentes universitarios peruanos muestran que existe una relación entre ambas variables; es decir, el trabajo remoto puede influir en el nivel de satisfacción laboral de los docentes universitarios. La relación se ha mostrado a través de los estudios realizados antes de la pandemia, donde se ha estudiado la relación entre la modalidad de educación a distancia y la satisfacción laboral. Asimismo, dicha relación se ha evidenciado en los estudios realizados durante la pandemia, los cuales analizaron la influencia del trabajo remoto en el nivel de la satisfacción laboral de los docentes universitarios peruanos.

Las investigaciones sobre el trabajo remoto en las IES han estado relacionadas a la modalidad de educación a distancia, la cual fue empleada durante la pandemia. Esto reveló las carencias, dificultades y desafíos de la

Lourdes López; Peregrino López-Paz; Milton López



Esta obra está bajo una licencia internacional Creative Commons Atribución 4.0.

educación a distancia. Sin embargo, mostró los beneficios y las oportunidades de esta, con miras al mediano y al largo plazo. Además, las investigaciones sobre la satisfacción laboral de los docentes universitarios de las IES han estado relacionadas a diversos factores y variables. La importancia de estas investigaciones recae en el papel del docente como uno de los principales activos que tienen las IES para realizar las actividades académicas y administrativas; así como, asegurar la continuidad y el desempeño de la organización.

Finalmente, las investigaciones más recientes sobre el trabajo remoto y la satisfacción laboral de los trabajadores durante la pandemia muestran que existe una relación entre estas dos variables. El nivel de satisfacción laboral puede ser influenciado por el trabajo laboral y por otras variables. Además, la pandemia fue un factor que influyó en la satisfacción laboral por sí misma. Sin embargo, aún existe una cantidad limitada de investigaciones sobre la relación del trabajo remoto y la satisfacción laboral en los docentes universitarios durante la pandemia, especialmente, en el Perú.

Conflicto de intereses / Competing interests:

Las autoras declaran que no existió ningún conflicto de intereses.

Rol de los autores / Authors Roles:

Lourdes López: Conceptualización, curación de datos, análisis formal, investigación, metodología, recursos, software, supervisión, validación, visualización, administración del proyecto, escritura -preparación del borrador original, escritura -revisar & edición.

Peregrino López-Paz: conceptualización, revisión y análisis de información, investigación, metodología, recursos, software, visualización, escritura y edición.

Milton López: conceptualización, revisión y análisis de información, investigación, metodología, recursos, software, visualización, escritura y edición.

Fuentes de financiamiento / Funding:

Los autores declaran que no recibieron un fondo específico para esta investigación.

Aspectos éticos / legales; Ethics / legals:

Los autores declaran no haber incurrido en aspectos antiéticos, ni haber omitido aspectos legales en la realización de la investigación.

REFERENCIAS

- Abreu, C. (2019). Análisis estructuralista de la Teoría de los Grupos de Referencia. *Revista Ágora*, 39(1), 59-80. <http://dx.doi.org/10.15304/ag.39.1.5679>
- Álvarez, D. (2007). *Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de Lima Metropolitana* [Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio de tesis digitales. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/560>
- Banco Mundial. (2021). Actuemos ya para Proteger el Capital Humano de Nuestros Niños: Los Costos y la Respuesta ante el Impacto de la Pandemia de COVID-19 en el Sector Educativo de América Latina y el Caribe. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/35276?locale-attribute=es>
- Bedoya, E., Carrillo, M., Severiche, C. y Espinosa, E. (2018). Factors associated with job satisfaction in teachers of a higher education institution in the Colombian Caribbean. [Factores asociados a la satisfacción

- laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano]. *Revista Espacios*, 39(2), 1-14. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n02/18390201.html>
- Benedito, M., Bonavia, T. y Llinares, L. (2008). Relación entre las prioridades de valor y la satisfacción laboral. *Revista Colombiana de Psicología*, 17, 59-74. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/psicologia/article/view/1402>
- Bonillo, D. y Nieto, F. (2010). La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado. *Revistas de la UHU*, 11, 189-200. <http://hdl.handle.net/10272/2421>
- Chuco, V., Álvarez, J., Chávez, M., y Cuba, L. (2021). El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del covid-19. *Review of Global Management*, 6(1), 50-55. <https://doi.org/10.19083/rgm.v6i1.1489>
- Cladellas, R. y Badía, M. (2010). University scholars' time management attending the educational modality: Its psycho-social effects. [La gestión del tiempo de los profesores universitarios en función de la modalidad educativa: sus efectos psicosociales]. *Revista española de pedagogía*, 68(246), 297-310. <https://cutt.ly/yM5NOhY>
- Cruz, V. y Bernui, I. (2019). Satisfacción laboral en docentes de la facultad de medicina de una universidad pública. *Revista de investigación UNMSM*, 80(4), 494-497. <https://doi.org/10.15381/anales.v80i4.16151>
- Guerrero, G. y Guerrero, M. (2015). *Metodología de la investigación. Serie integral por competencias*. Grupo Editorial Patria. <https://ezproxy.unisimon.edu.co:2258/es/ereader/unisimon/40363?page=20>
- Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe. (2020). COVID-19 y educación superior: De los efectos inmediatos al día después. Análisis de impactos, respuestas políticas y recomendaciones. <https://cutt.ly/jM5NjP>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2011). II Censo Nacional Universitario. <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/865>
- Kondratowicz, B., Godlewska-Werner, D., Połomski, P. y Khosla, M. (2022). Satisfaction with job, life and remote work in the COVID-19 pandemic. The role of perceived stress, self-efficacy and self-esteem [Satisfacción con el trabajo, la vida y el trabajo remoto en la pandemia COVID-19. El rol del estrés percibido, la autoeficacia y autoestima]. *Current Issues in Personality Psychology*, 10(1), pp. 49-60. <https://doi.org/10.5114/CIPP.2021.108097>
- Manso, J. (2012). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*, 38(128), 78-86. <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/849>
- Martin, L., Hauret, L., y Fuhrer, C. (2022). Digitally transformed home office impacts on job satisfaction, job stress and job productivity. COVID-19 findings. [El trabajo en casa digitalmente transformado impacta en la satisfacción laboral, en el estrés laboral y en la productividad del trabajo. Hallazgos COVID-19]. *PLoS ONE*, 17(3 March), e026513. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0265131>
- Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo. (2020). Resolución Ministerial N° 072-2020-TR. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/462526-072-2020-tr>

- Ministerio de Educación. (2020). Resolución Viceministerial N° 085-2020-MINEDU. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/466140-085-2020-minedu>
- Micalay, T. (2021). *La satisfacción laboral en docentes universitarios. Un estudio de caso de docentes de Ingeniería con dedicación de tiempo completo de una universidad privada en Lima* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio de tesis digitales. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/19659>
- Montaudon, C., Pinto, I., y Pérez, E. (2021). *Estado del trabajo remoto en México durante la pandemia de COVID-19*. <https://cutt.ly/6M5N1fp>
- Pinto, I., Montaudon, C. y Yáñez, A. (2022). Condiciones de acceso a la tecnología para el trabajo remoto en México en tiempos de pandemia por COVID-19. *VinculaTégica*, 7(1), 179–193. <https://doi.org/10.29105/vtga7.2-55>
- 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>
- Ramos, V., Ramos-Galarza, C., y Tejera, E. (2020). Teletrabajo en tiempos de COVID-19. *Revista Interamericana De Psicología*, 54(3), 1-29. <https://doi.org/10.30849/ripijp.v54i3.1450>
- Rodríguez, J. (2013). Aproximaciones a la educación a distancia en el Perú. En Domínguez y Rama (Eds.), *La educación a distancia en el Perú* (pp. 37-54). Virtual Educa. <https://virtualeduca.org/observatorio.htm>
- Ruvalcaba, F., Selva, C. y Sahagún, M. (2014). Satisfacción laboral: una revisión teórico – histórica de su investigación. En Maza Díaz (Ed.), *Estudios sobre el trabajo en la región centro de México* (pp.113-128). Universidad Autónoma de Aguas Calientes. <https://cutt.ly/5M5N8Ed>
- Sánchez, M., Martínez, A., Torres, R., De Agüero Servín, M., Hernández, A., Benavides, M., Rendón, V. y Jaimes, C. (2020). Retos educativos durante la pandemia de covid-19: una encuesta a profesores de la UNAM. *Revista Digital Universitaria (RDU) Vol. 21 (3)*, mayo-junio. <http://doi.org/10.22201/codeic.16076079e.2020.v21n3.a12>
- Sanz, I., Sainz González, J., Capilla, A. (2020). Efectos de la Crisis del Coronavirus en la Educación Superior. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). <https://cutt.ly/CM5N5I9>
- Superintendencia Nacional de Educación Universitaria. (2020b). Resolución de Consejo Directivo N°039-2020-SUNEDU/CD. <https://cutt.ly/vM5MrWL>
- Uribe, J., Jiménez de Aliaga, K., Vargas, J., Rey de Castro, D., Bashualdo, M. y Geraldo, L. (2021). El trabajo remoto y la gestión de las emociones en tiempos de la COVID-19: Una mirada de estudiantes de maestría desde el rol de trabajadores, Lima-Perú (2020). *Revista Industrial Data*, 24(1): 179-199. <https://dx.doi.org/10.15381/idata.v24i1.19858>
- Vallejo, O. (2010). *Satisfacción Laboral: Utopía o Realidad*. Editorial Universitaria de la Costa EDUCOSTA.
- Zürcher, A., Galliker, S., Jacobshagen, N., Mathieu1, P., Eller, A. y Elfering, A. (2021). Increased Working From Home in Vocational Counseling Psychologists During COVID-19: Associated Change in Productivity

and Job Satisfaction [Incremento del trabajo desde casa en psicólogos de orientación vocacional durante COVID-19: cambio asociado en productividad y satisfacción laboral]. *Frontiers in Psychology*, 12:75012 <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.750127>

