

[Cierre de edición el 30 de abril del 2024]

<https://doi.org/10.15359/ree.28-1.18504>
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/educare>
educare@una.ac.cr

Satisfacción laboral y trabajo remoto: Análisis de la relación en el personal catedrático de una universidad pública en Puno Perú

Job Satisfaction and Remote Work: Analysis of the Relationship in Professors of a Public University in Puno, Peru

Satisfação no trabalho e trabalho remoto: análise da relação entre professores de uma universidade pública em Puno, Peru



Lourdes Antonieta López-Cueva
Universidad Nacional Mayor de San Marcos
ROR <https://ror.org/006vs7897>
Lima, Perú

lourdes.lopez6@unmsm.edu.pe
iD <https://orcid.org/0000-0002-8817-0316>

Milton Antonio López-Cueva
Universidad Nacional del Altiplano
ROR <https://ror.org/03kqcyw85>
Puno, Perú

malopez@unap.edu.pe
iD <https://orcid.org/0000-0002-5063-3717>

Peregrino Melitón López-Paz
Universidad Nacional del Altiplano
ROR <https://ror.org/03kqcyw85>
Puno, Perú

peregrinolopez@unap.edu.pe
iD <https://orcid.org/0000-0002-6593-6999>

Rocío Brizayda Quispe-Velásquez
Universidad Nacional del Altiplano
ROR <https://ror.org/03kqcyw85>
Puno, Perú

rocioquispevelasquez@gmail.com
iD <https://orcid.org/0000-0002-7674-428X>

Recibido • Received • Recebido: 05 / 06 / 2023
Corregido • Revised • Revisado: 29 / 04 / 2024
Aceptado • Accepted • Aprovado: 30 / 04 / 2024



<https://doi.org/10.15359/ree.28-1.18504>

<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/educare>
educare@una.ac.cr

Resumen:

Objetivo. Determinar el grado de relación entre las variables trabajo remoto y satisfacción laboral del personal catedrático de una universidad pública en Puno Perú. **Metodología.** Se desarrolló la investigación con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de tipo transeccional correlacional. La población estuvo constituida por 216 personas catedráticas, con muestreo probabilístico se obtuvo una muestra de 138, los instrumentos utilizados fueron la revisión de bibliografía y un cuestionario aplicado a participantes. Además, se comprobó la validez del cuestionario mediante juicio experto y el coeficiente alfa de Cronbach, cuyo resultado fue 0,947. **Resultados.** Se comprobó que existe una relación significativa entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral ($\rho=0.658$; $p<0.05$) de este personal. **Conclusión.** El trabajo remoto tiene influencia significativa en el nivel de satisfacción laboral del personal catedrático de una universidad pública en Puno Perú.

Palabras claves: COVID-19; personal catedrático; universidad pública; satisfacción laboral; trabajo remoto; ODS4 Educación de calidad; desarrollo educativo.

Abstract

Objective. To determine the degree of relationship between remote work variables and job satisfaction of the teaching staff of a public university in Puno, Peru. **Methodology.** The research was developed with a quantitative approach, non-experimental design, and correlational cross-sectional type. The population consisted of 216 professors, using probabilistic sampling a sample of 138 was obtained, the instruments used were the literature review and a questionnaire applied to the participants. In addition, the validity of the questionnaire was tested by expert judgment and Cronbach's alpha coefficient, the result of which was 0.947. **Results.** It was found that there is a significant relationship between remote work and job satisfaction ($\rho=0.658$; $p<0.05$) of the teaching staff. **Conclusion.** Remote work significantly influences the job satisfaction of the teaching staff of a public university in Puno, Peru.

Keywords: COVID-19; professors; public university; job satisfaction; remote work; SDG4 Quality education; education development.

Resumo:

Objetivo. Determinar o grau de relação entre as variáveis trabalho remoto e satisfação no trabalho entre o pessoal docente de uma universidade pública em Puno, Peru. **Metodologia.** A pesquisa foi realizada com uma abordagem quantitativa, desenho não-experimental e tipo transversal correlacional. A população foi constituída por 216 professores, tendo sido obtida uma amostra de 138 por amostragem probabilística. Os instrumentos utilizados foram uma revisão da literatura e um questionário aplicado aos participantes. Além disso, a validade do questionário foi testada através do julgamento de peritos e do coeficiente alfa de Cronbach, cujo resultado foi de 0,947. **Resultados.** Verificou-se que existe uma relação significativa entre o trabalho remoto e a satisfação profissional ($\rho=0,658$; $p<0,05$) do pessoal docente. **Conclusões.** O trabalho à distância tem uma influência significativa no nível de satisfação profissional do pessoal docente de uma universidade pública de Puno, Peru.

Palavras-chave: COVID-19; professores; universidade pública; satisfação no trabalho; trabalho remoto.; ODS4 Educação de qualidade; desenvolvimento educacional.

Introducción

Desde el comienzo del 2020, el COVID-19 ha generado un fuerte impacto a nivel internacional: alteró drásticamente la existencia (Tleuken et al., 2022), modificó el estilo de vida de millones de individuos en todo el mundo (Sandoval-Reyes et al., 2021), afectó la mayoría de industrias (Gadi et al., 2022); en lo social, económico y particularmente en el aspecto educativo, la causa fue la emergencia sanitaria que se estableció con el objetivo de frenar el avance del virus (Lacayo et al., 2022), lo cual provocó el cierre de lugares concurridos como universidades. Debido a ello, millones de personas se vieron afectadas (Sodeify et al., 2022). Esta medida ha generado exigencias al sistema educativo (Sanz et al., 2020): implantar de forma rápida numerosos cambios con el objetivo de adaptarse a las complejidades del entorno (López Díaz et al., 2022) y adopción de políticas para evitar la transmisión del virus, tales como el trabajo desde casa y la educación virtual (Hanfati et al., 2022).

Actualmente la educación virtual es un tema muy tratado a nivel mundial, instituciones de primer nivel aún tienen problemas para mapear sus procesos presenciales hacia los virtuales (Yadav et al., 2021); además, personal catedrático y estudiantado aún se están familiarizando con la utilización de aplicaciones tecnológicas, más aún en países latinos donde la educación virtual ha sido un aspecto desconocido para el personal catedrático y estudiantado que no estaba relacionado fuertemente con la tecnología (Gomero-Fanny et al., 2020), la falta de conocimiento conduce a una ampliación en la disparidad de aprendizaje y un aumento en la deserción estudiantil (Sanz et al., 2020).

El personal catedrático como elemento importante en la enseñanza virtual debe lidiar con los desafíos generados por la transición repentina al proceso enseñanza-aprendizaje remoto (Ghanbari & Nowroozi, 2022), por ejemplo, lidiar con el confinamiento y los efectos económicos, sociales y psicoafectivos de esta (Sánchez Mendila et al., 2020); adaptar su metodología para lograr una participación efectiva del estudiantado (Sigüencia et al., 2021), dado que el proceso educativo virtual es más complejo que crear una reunión en Zoom o alguna otra herramienta (Oviedo Oviedo, 2021). Para que la enseñanza virtual sea de calidad, se requiere un tiempo de preparación por parte del personal docente, lo que genera altos niveles de estrés (Lara et al., 2021), actualización de la infraestructura de tecnologías de información por parte de las instituciones, definir nuevos procedimientos para administrar cursos virtuales (Sigüencia et al., 2021), lograr que sus docentes sean capaces de solucionar problemas presentados en el proceso enseñanza aprendizaje (Sarmiento Berrezueta et al., 2021). Se destaca la relevancia del rol del cuerpo docente universitario como el recurso fundamental de una institución educativa, dado que cuenta con la experiencia y habilidades requeridas para llevar a cabo las labores académicas y ejerce una influencia significativa en el rendimiento general de la institución (Pujol Cols, 2016). La educación virtual permite identificar algunas ventajas como la combinación de diferentes recursos (auditivos, visuales), herramientas que permiten trabajar con una cantidad considerable de estudiantes, mayor interacción con los contenidos y flexibilidad en horarios (Lara et al., 2021).



<https://doi.org/10.15359/ree.28-1.18504>

<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/educare>
educare@una.ac.cr

En Latinoamérica, el COVID-19 ha debilitado aún más el estado de la educación, pues existen diversos retos en cuanto a la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje, la desigualdad para acceder a una educación digna (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization [UNESCO], et al., 2020). Además, se presentan brechas digitales como la infraestructura tecnológica (capacidad de banda ancha, ambientes virtuales y dispositivos tecnológicos) han sido claves y limitan el proceso enseñanza-aprendizaje (Banco Mundial, 2021).

En Perú, la educación virtual se ha convertido en una opción para vencer los desafíos de brindar una educación de calidad enfocada en el uso de herramientas tecnológicas, metodologías actualizadas y propagar el empleo de las TIC (Domínguez Granda et al., 2013), y cuyo propósito es que personal y estudiantado puedan compartir recursos de manera colaborativa, pero se presentan varias limitaciones referentes a la educación virtual como inadecuado servicio de internet en la mayoría de ciudades rurales, limitado acceso a servicios tradicionales de comunicación, equipos insuficientes para desarrollo de la educación virtual (computadoras), inexistencia de métodos pedagógicos, personal académico con poca experiencia en la utilización de plataformas informáticas, es decir, el sistema educativo superior peruano no estaba preparado para afrontar una situación como el confinamiento obligatorio y el avance de la pandemia.

Referente al trabajo remoto y satisfacción laboral de esta población, se identificaron varios estudios como: conocer los retos que estaba enfrentando el personal catedrático universitario debido al paso de la educación presencial a la virtual (Sánchez Mendila et al., 2020), tales como la administración del tiempo de este grupo en siete escuelas profesionales del área de Ingenierías de la Universidad Politécnica de Catalunya. Este estudio determina los factores psicosociales asociados con la satisfacción, salud y estrés (Cladellas Pros & Badia Martín, 2010), establecer los elementos relacionados con la satisfacción laboral en el personal catedrático de una IES del Caribe colombiano (Bedoya Marrugo et al., 2018), determinar el grado de satisfacción laboral cognitiva y afectiva de un grupo de este perfil académico de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Nacional de Mar de la Plata (Pujol Cols, 2016), determinar la asociación entre las condiciones laborales (trabajo desde casa) y la productividad y bienestar de 238 profesionales de psicología vocacional (Zürcher et al., 2021), analizar la relación entre la conciliación trabajo-familia y las variables psicosociales (Boix Vilella et al., 2021), determinar la relación entre las variables trabajo remoto-satisfacción en el trabajo y la vida, durante la pandemia del COVID-19 (Kondratowicz et al., 2022), determinar la relación entre la utilización de herramientas digitales de colaboración y comunicación con el bienestar (Martin et al., 2022).

Luego de la revisión bibliográfica, se identificaron estudios referentes al trabajo remoto y a la satisfacción laboral; pero no existen investigaciones que hayan analizado ambas variables con las dimensiones que se proponen en este estudio. Este artículo surge a partir de una investigación de maestría, cuyo objetivo es presentar cómo se relacionan el trabajo remoto y el nivel de satisfacción laboral del personal catedrático de una universidad pública en Puno Perú.

Metodología

Variables del estudio

El enfoque del estudio fue cuantitativo transeccional correlacional, se determinó la relación entre la variable independiente (trabajo remoto) y la variable dependiente (satisfacción laboral) en la [Tabla 1](#) se presenta las dimensiones de cada variable.

Tabla 1: Dimensiones de las variables de estudio

Trabajo remoto – Dimensiones	Satisfacción laboral- Dimensiones
X_1 : Condiciones de empleo	Y_1 : Condiciones laborales
X_2 : Protección de los datos y la confidencialidad	
X_3 : Acceso a plataformas, aplicaciones o sistemas, equipos y medios informáticos	
X_4 : Capacitación	Y_2 : Contexto laboral
X_5 : Seguridad y salud laboral	
X_6 : Mecanismos de supervisión y reporte	

Xi: dimensiones trabajo remoto; **Yi:** dimensiones de satisfacción laboral.

Nota: Elaboración propia.

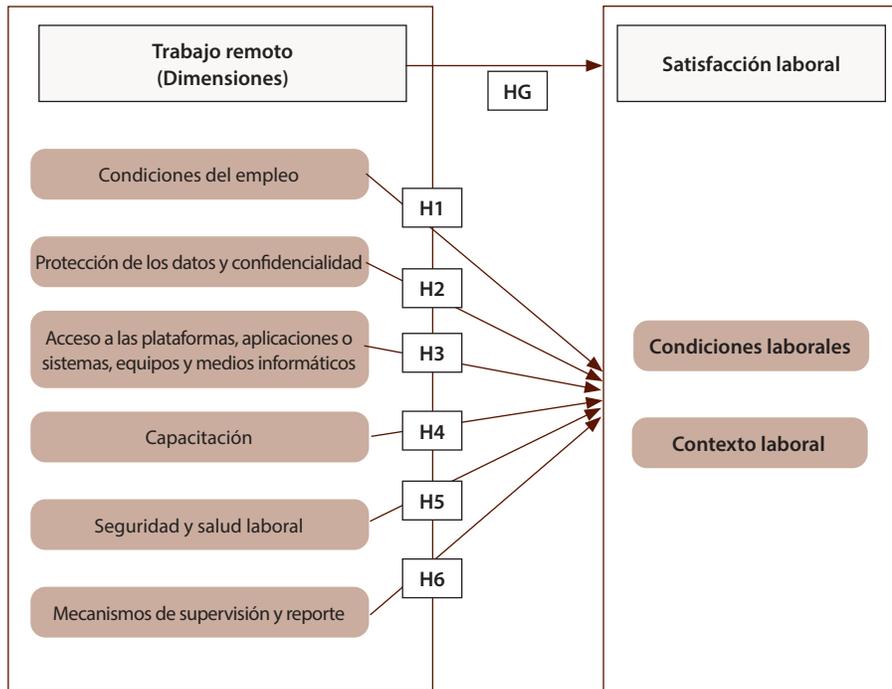
Referente al modelo de investigación se formuló la hipótesis general (HG) y seis hipótesis específicas (HE1, HE2, HE3, HE4, HE5 y HE6). HG: Existe relación entre el trabajo remoto y el nivel de satisfacción laboral del personal catedrático de una universidad pública en Puno Perú en el periodo 2021-2022.

HE1: Las condiciones del empleo se relacionan significativamente con el nivel de satisfacción laboral. HE2: La protección de los datos y confidencialidad se relacionan significativamente con el nivel de satisfacción laboral. HE3: El acceso a plataformas, aplicaciones o sistemas, equipos y medios informáticos se asocia significativamente al nivel de satisfacción laboral. HE4: La capacitación se asocia significativamente al nivel de satisfacción laboral. HE5: La seguridad y salud laboral se relacionan significativamente con el nivel de satisfacción laboral. HE6: Los mecanismos de supervisión y reporte se relacionan significativamente con el nivel de satisfacción laboral. En la [Figura 1](#) se presenta la organización de las hipótesis.



<https://doi.org/10.15359/ree.28-1.18504>
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/educare>
educare@una.ac.cr

Figura 1: Modelo de Investigación de las hipótesis



Nota: Elaboración propia.

Muestra y recolección de información

Se estableció hacer la selección del profesorado contratado y nombrado de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno-Perú. La población de estudio se conformó por 113 personas catedráticas contratadas y 103 nombradas, para un total de 216. Para determinar el tamaño de la muestra se trabajó con muestreo aleatorio simple y con un 5% de margen de error, obteniendo una muestra de 138.

Los instrumentos que se emplearon fueron dos: el análisis documental (revisión bibliográfica) y el cuestionario autoadministrado de preguntas cerradas con la escala Likert. Se estableció un cuestionario de 43 ítems, las 8 primeras son preguntas sobre datos sociodemográficos que incluyen edad, sexo, estado civil, máximo nivel de estudios alcanzados, categoría profesional, dedicación, condición y años de trabajo. Los 35 ítems restantes fueron diseñados para trabajar con una escala Likert de cinco puntos, para la variable trabajo remoto (totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo, totalmente de acuerdo), para la variable *satisfacción laboral* (nada satisfecho, poco satisfecho, neutral, satisfecho, muy satisfecho). Además, el cuestionario se dividió en tres bloques de preguntas. El primero se

enfocó en recoger información sociodemográfica de las personas encuestadas. El segundo, en medir las seis dimensiones de la variable trabajo remoto. El tercer bloque se enfocó en medir las dimensiones de la variable satisfacción laboral. En la [Tabla 2](#) se presenta la cantidad de preguntas por dimensión.

Tabla 2: Distribución de preguntas por dimensiones

VARIABLES	INDICADORES	NÚMERO DE PREGUNTAS
Datos sociodemográficos	Edad, sexo, estado civil, máximo nivel de estudios alcanzados, categoría profesional, dedicación, condición y años de trabajo	8
Trabajo remoto	Condiciones de empleo	6
	Protección de los datos y la confidencialidad	2
	Acceso a plataformas, aplicaciones o sistemas, equipos y medios informáticos	6
	Capacitación	3
	Seguridad y salud laboral	4
	Mecanismos de supervisión y reporte	5
Satisfacción laboral	Condiciones laborales	5
	Contexto laboral	4
Total		43

Nota: Elaboración propia

Validez y confiabilidad del instrumento

Referente a la validez, el instrumento fue elaborado luego de un amplio análisis de la bibliografía respecto a las variables de estudio, además se validó mediante el método de juicio experto. Dos personas de esta misma categoría profesional y universitarias fueron contactadas para que evaluaran el instrumento a través de una ficha, la cual incluyó diferentes aspectos y criterios de validación. El resultado fue de la validez fue de 92,5% y 97% respectivamente.

Para estimar la confiabilidad del instrumento, se realizó una prueba piloto con 20 personas catedráticas a las cuales se les aplicó el cuestionario. Después se procedió a determinar el alfa de Cronbach empleando el software estadístico SPSS versión 25.

Recolección de los datos

Los datos se recolectaron en el periodo de agosto a septiembre del 2022. Fueron recopilados y codificados en un paquete de datos Excel para construir una base de datos o matriz y para elaborar las figuras y tablas. Luego, se empleó el software estadístico SPSS versión 25 para el trabajo estadístico.



<https://doi.org/10.15359/ree.28-1.18504>
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/educare>
educare@una.ac.cr

Análisis de datos

El análisis que se aplicó fue primeramente descriptivo. Luego se realizaron pruebas de normalidad para establecer la prueba estadística a utilizar, con este análisis previo se determinó emplear el coeficiente de correlación de Spearman y se analizó la relación entre las variables. Luego se procedió a realizar el contraste de las hipótesis planteadas.

Resultados

Análisis de confiabilidad

Se empleó el alfa de Cronbach para el análisis de confiabilidad del instrumento; así como de cada una de las variables y de las dimensiones, en la [Tabla 3](#) se muestran los coeficientes obtenidos, así como su interpretación. La confiabilidad del instrumento es 0,947 o tiene el 94,7% de confiabilidad; es decir, la confiabilidad es excelente o altamente confiable.

Tabla 3: Resumen de los resultados de la aplicación del alfa de Cronbach

	Alfa de Cronbach	Interpretación
Instrumento	0.947	Excelente
X: Trabajo remoto	0.938	Excelente
X1: Condiciones empleo	0.864	Bueno
X2: Protección de los datos y la confidencialidad	0.807	Bueno
X3: Acceso a plataformas, aplicaciones o sistemas, equipos y medios informáticos	0.782	Aceptable
X4: Capacitación	0.928	Excelente
X5: Seguridad y salud laboral	0.769	Aceptable
X6: Mecanismos de supervisión y reporte	0.877	Bueno
Y: Satisfacción laboral	0.825	Bueno

Nota: Elaboración propia.

Un coeficiente alfa de Cronbach de 0,947 para un instrumento que evalúa la relación entre trabajo remoto y satisfacción laboral indica una alta consistencia interna entre las preguntas utilizadas en el instrumento. Esto sugiere que las preguntas del instrumento están estrechamente relacionadas y miden de manera fiable el constructo que pretenden evaluar, lo que aumenta la confianza en la validez de los resultados obtenidos.

Análisis de la normalidad

El análisis de los datos se puede realizar a través de diferentes coeficientes de correlación, la elección del coeficiente depende de la prueba de normalidad y de las características de las variables. Se definió las hipótesis para realizar la prueba de normalidad para cada una de las variables y para sus respectivas dimensiones Ho: Los datos provienen de una distribución normal (hipótesis nula), Ha: Los datos no provienen de una distribución normal (hipótesis alterna), como la cantidad de datos es mayor a 50 entonces se empleó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, en la [Tabla 4](#) se muestran los resultados para la prueba de normalidad tanto para las variables como para sus dimensiones.

Tabla 4: Pruebas de normalidad

	Kolmogorov- Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
Condiciones Empleo	0.140	138	0.000
Proteccion Datos	0.158	138	0.000
Acceso Plataformas	0.175	138	0.000
Capacitacion	0.286	138	0.000
Seguridad Salud	0.132	138	0.000
Mecanismos Supervicion	0.122	138	0.000
Satisfaccion Laboral	0.088	138	0.011
Trabajo Remoto	0.124	138	0.000

gl: grados de libertad; Sig.: significancia.

Nota: Elaboración propia.

La [Tabla 4](#) muestra la probabilidad (Sig.) es menor a 0,05, por tal razón se rechaza Ho y se demuestra que los datos no provienen de una distribución normal. El valor 0,05 es el máximo error que se está dispuesto a aceptar y está relacionado con el nivel de confianza (95%). Entonces como los datos no provienen de una distribución normal se emplea la prueba no paramétrica que es la correlación de Spearman.

Resultados del cuestionario

Con base en el instrumento empleado para los datos sociodemográficos se encontró que el 36,2% del personal catedrático pertenece al rango de 35 a 44 años, el 31,2%, pertenece al rango de 45 a 54 años, el siguiente rango es el de 55 años a más con 30,4%; y finalmente, el 2,2% se encuentra en el rango de 25 a 34 años. El 73,9% son varones y el 26,1% mujeres, entonces se puede observar que la población femenina es casi la tercera parte de la masculina. Además 55,1% está casado, el 37,7% está soltero y el 7,2% está divorciado, no se registró personal catedrático



<https://doi.org/10.15359/ree.28-1.18504>

<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/educare>
educare@una.ac.cr

viudo. El 63,8% del personal catedrático de la Facultad de Ciencias Sociales ha alcanzado el nivel de estudios en doctorado, el 32,6% cuenta con el nivel de maestría y el 3,6% tiene el título profesional. También se encontró que el 31,9% pertenece a la categoría principal, el 13% está en la categoría de asociado, luego el 28,3% lo conforma el personal catedrático con la categoría de auxiliar, el 17,4% pertenecen a la categoría B-1 y finalmente, el 9,4% se encuentran en la categoría B-2. Es decir, del personal catedrático ordinario (auxiliar, principal y asociado) representan el 73,2% y el personal catedrático contratado (B-1 y B-2) representan el 26,8%. Además, se determinó que el 66,7% de las personas participantes han trabajado de 9 a más años como catedráticas en la universidad de estudio, el 17,4% ha trabajado entre 5 a 8 años y el 15,9% ha ejercido la docencia entre 1 a 4 años. La antigüedad en años en la institución es un factor influyente en la satisfacción laboral, debido al sentimiento de pertenencia (Bedoya Marrugo et al., 2018).

Respecto a los hallazgos sobre la variable independiente trabajo remoto, las preguntas estuvieron enfocadas en conocer el grado de acuerdo este personal y su experiencia laboral con la modalidad de trabajo remoto durante el periodo 2021-2022.

Referente a si la universidad realizó el pago de la remuneración mensual durante el trabajo remoto, a pesar de los inconvenientes generados por la pandemia y el confinamiento, se determinó que el 52,2% estuvo totalmente de acuerdo y el 38,4% de acuerdo, sin embargo, el 5,8% estuvo totalmente en desacuerdo, el 2,9% se mostró indiferente y el 0,7% estuvo en desacuerdo.

En cuanto a si la universidad les informó sobre la legislación, la normativa, sanciones, incumplimiento de la protección de datos y confidencialidad durante el trabajo remoto se pudo observar que el 30,4% estuvo de acuerdo y el 11,6% estuvo totalmente de acuerdo, sin embargo, el 31,9% se mostró indiferente, el 15,9% en desacuerdo, y el 10,1% estuvo totalmente en desacuerdo.

En relación con si la universidad les dio las facilidades en el acceso a las plataformas sincrónicas y asincrónicas, software, aplicaciones y apoyo técnico para el desarrollo de sus funciones durante el trabajo remoto el 47,1% estuvo de acuerdo, el 31,9% estuvo totalmente de acuerdo, sin embargo, el 8,7% estuvo en desacuerdo e indiferente respectivamente; y el 3,6% estuvo totalmente en desacuerdo. También anotaron que durante la pandemia tuvieron problemas tecnológicos relacionados con el acceso a las plataformas, equipos de cómputo, internet, entre otros (Sánchez Mendila et al., 2020).

Referente a si la universidad continuó realizando las capacitaciones académicas en su área durante el trabajo remoto el 57,2% estuvo de acuerdo y el 24,6% estuvo totalmente de acuerdo, lo cual indica que la universidad realizó las capacitaciones profesionales que realizaba antes de la pandemia. Sin embargo, el 7,2% se mostró indiferente, el 5,8% estuvo totalmente en desacuerdo y el 5,1% estuvo en desacuerdo.

Respecto a si la universidad informó sobre las medidas y recomendaciones de bioseguridad y salud laboral durante el trabajo remoto, el 48,6% estuvo de acuerdo y el 13,8% estuvo totalmente

de acuerdo, lo cual indica que la universidad cumplió con la normativa del trabajo remoto. Sin embargo, el 19,6% se mostró indiferente, el 9,4% estuvo en desacuerdo y el 8,7% estuvo totalmente en desacuerdo. Referente a si la universidad les asignó sus funciones adecuadamente y si estableció claramente los mecanismos de supervisión durante el trabajo remoto el 47,8% estuvo de acuerdo y el 15,2% estuvo totalmente de acuerdo. Sin embargo, el 17,4% se mostró indiferente, el 15,9% estuvo en desacuerdo y el 3,6% estuvo totalmente en desacuerdo.

Sobre los hallazgos en la variable satisfacción laboral del personal catedrático, las preguntas estuvieron enfocadas en conocer su nivel de satisfacción experimentado durante el trabajo remoto en el periodo 2021-2022.

En lo relativo a su autonomía o libertad de cátedra durante el trabajo remoto el 47,1% estuvo satisfecho, el 32,6% estuvo muy satisfecho, el 10,1% estuvo poco satisfecho y neutral respectivamente. Además, no se registraron respuestas estuviera nada satisfecho.

Respecto a las remuneraciones y las bonificaciones (por investigación y productividad) recibidas durante el trabajo remoto el 36,2% estuvo satisfecho, el 31,9% se mostró neutral, el 15,2% estuvo poco satisfecho, el 10,1% estuvo muy satisfecho y el 6,5% estuvo nada satisfecho.

Contrastación de hipótesis

En la investigación, las hipótesis son correlacionales, en las que se establecen vínculos entre dos o más variables. Para analizar la correlación de las variables, se empleó el coeficiente de Spearman (rho), el cual suele emplearse para analizar la relación de las variables ordinales con escala tipo Likert. Las hipótesis del estudio son además las hipótesis alternas, complementarias a estas se definieron las hipótesis nulas. En la [Tabla 5](#) se muestra el consolidado de los resultados del análisis de correlación aplicado a la hipótesis general e hipótesis específicas.

Tabla 5: Consolidado análisis de correlación entre variables X - Y

Hipótesis	P-valor (Sig.)	Coefficiente de Spearman (Rho)	Correlación	Confirmación de la hipótesis
HG: X → Y	0.000	0.658	Regular	Sí
HE1: X1 → Y	0.000	0.519	Mínima	Sí
HE2: X2 → Y	0.000	0.313	Mínima	Sí
HE3: X3 → Y	0.000	0.553	Mínima	Sí
HE4: X4 → Y	0.000	0.380	Mínima	Sí
HE5: X5 → Y	0.000	0.543	Mínima	Sí
HE6: X6 → Y	0.000	0.559	Mínima	Sí

Nota: Elaboración propia.



<https://doi.org/10.15359/ree.28-1.18504>

<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/educare>
educare@una.ac.cr

El coeficiente de correlación de Spearman de 0,658 con un p-valor de 0,000 entre trabajo remoto y satisfacción laboral sugiere una correlación positiva y significativa entre estas dos variables. Esto indica que a medida que aumenta el trabajo remoto, tiende a incrementarse también la satisfacción laboral, o viceversa. La significancia estadística del p-valor respalda la fiabilidad de esta asociación, lo que implica que es poco probable que este resultado se deba al azar. Por lo tanto, este hallazgo proporciona evidencia sustancial de una relación positiva entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral, lo que sugiere que la implementación de modalidades de trabajo a distancia puede influir positivamente en la percepción de bienestar de esta población académica.

Discusión

Respecto a la edad del personal catedrático encuestado los resultados obtenidos guardan relación con los resultados del último censo realizado por el INEI sobre la edad de del personal catedrático universitario, especialmente predominante en las universidades públicas ([Instituto Nacional de Estadística e Informática \[INEI\], 2011](#)). Además, los estudios de [Cruz Boullosa & Bernui Leo \(2019\)](#) y [Pujol Cols \(2016\)](#) indicaron que la edad ha sido un factor influyente en el nivel de satisfacción laboral del personal catedrático. También, como señaló el ([Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo \[MTPE\], 2020](#)), la edad fue un factor determinante para aplicar el trabajo remoto a determinado grupo de trabajadores por encontrarse en el grupo de riesgo. Además, como menciona [Pujol Cols \(2016\)](#), se encontró que la satisfacción laboral de este personal disminuye gradualmente hasta alcanzar su valor mínimo alrededor a los 46 años.

En cuanto al sexo, los resultados obtenidos coinciden con los del último censo realizado por el INEI, donde la participación de mujeres catedráticas en las tres modalidades de enseñanza era poco menos de la mitad de la presencia masculina ([INEI, 2011](#)). [Sánchez Mendila et al. \(2020\)](#) indican que las catedráticas mujeres son aproximadamente el 45% del profesorado y, de acuerdo con [Escolano Zaqmorano \(2006\)](#) estas enfrentan una serie de desafíos que limitan su representación en las universidades como: la arraigada cultura profesional masculina, responsabilidades domésticas, barreras sociales, creencias internalizadas sobre sus propias capacidades; además [Kiss et al. \(2007\)](#) mencionan que los grupos femeninos deben enfrentar una estructura patriarcal tanto en las instituciones académicas como en la sociedad en general.

Sobre el máximo nivel de estudios alcanzado por el personal encuestado, los resultados obtenidos guardan relación con los del Informe Bienal de la SUNEDU, donde a nivel nacional, casi el 60% del personal catedrático poseía los grados académicos de posgrado (maestría y doctorado) ([Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria \[SUNEDU\], 2020](#)).

Referente a la categoría profesional, los resultados que se obtuvieron difieren de lo hallado por la SUNEDU en el 2019, donde a nivel nacional el 67% de este personal era contratado y el 31% era ordinario ([SUNEDU, 2020](#)).

El trabajo remoto tiene una influencia en el nivel de satisfacción laboral del personal catedrático de una universidad pública en Puno Perú, se obtuvo una probabilidad (p -valor=0,000<0,05), entonces se rechaza la hipótesis nula y sea acepta la hipótesis alterna (HG) y, al ser $Rho > 0$ (0.658) se afirma que las variables tienen una correlación directa, el trabajo remoto resulta gratificante para el personal catedrático (Tabla 5). Estos resultados son consistentes con los datos obtenidos por Cladellas Pros & Badia Martín (2010) quienes indican que la gestión del tiempo influye en la satisfacción laboral, también con Zürcher et al. (2021) que mencionan que el asesoramiento vocacional desde casa reporta baja distracción, elevada productividad y satisfacción en el trabajo, además, y con Kondratowicz et al. (2022) en cuanto a que existe asociación entre el trabajo remoto durante el periodo de pandemia del COVID-19 y la satisfacción en la vida y el trabajo.

Además, se obtuvo una probabilidad (p -valor = 0,000<0,05), que permite afirmar que las dimensiones de trabajo remoto están relacionadas con la satisfacción laboral de manera directa, positiva, regular (Tabla 5). Esto va acorde con el trabajo descriptivo desarrollado, referente a la condición del empleo de la mayoría del personal catedrático que muestra estar de acuerdo con la universidad respecto a:

- Sus funciones como docentes, al mantener la categoría adquirida, cumplió con el pago de la remuneración mensual y mantuvo los beneficios laborales de acuerdo con la ley, respetó el horario laboral y de descanso; así como, su participación y el ejercicio de sus derechos laborales y sociales.
- La información recibida sobre la legislación, la normativa y las sanciones; en caso de incumplimiento; de la protección de datos y confidencialidad es variado. Una parte del personal catedrático está de acuerdo con que la universidad cumplió con esta disposición en promedio 49,6%, mientras que en promedio el 24,9% está en desacuerdo; y otro grupo se muestra indiferente (25,5%). Con estas cifras coincidimos con Ordóñez Pineda et al. (2022) quienes indican que es importante fortalecer las garantías preventivas para proteger la información personal en un contexto de avances tecnológicos, es necesario concienciar sobre el correcto manejo de datos, especialmente en momentos de crisis como fue la pandemia, enfatizando el papel del Estado en promover una cultura de seguridad digital.
- El acceso a las plataformas, aplicaciones o sistemas, la mayoría está de acuerdo con que la universidad les brindó las facilidades para el acceso a las plataformas sincrónicas y asincrónicas, software, aplicaciones y apoyo técnico necesario para el cumplimiento de sus funciones. La mayor está de acuerdo en que pudieron informar a la universidad de cualquier falla en las plataformas, aplicaciones, sistemas, equipos o medios informáticos para realizar sus funciones, a diferencia de la experiencia del personal catedrático en la universidad, (Rodríguez Medina, 2022) menciona que en una Municipalidad Provincial de Lima no se registró un acceso eficiente a recursos tecnológicos, lo que resultó en dificultades para cumplir con las funciones laborales y reportar problemas técnicos de manera oportuna.



<https://doi.org/10.15359/ree.28-1.18504>

<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/educare>
educare@una.ac.cr

- La capacitación: La mayoría está de acuerdo con que la universidad realizó las capacitaciones profesionales durante el periodo de trabajo remoto, lo que trajo beneficios en la calidad académica. Se concuerda con [Camacho Solís \(2021\)](#) que menciona que la formación en trabajo remoto tiene el potencial de aumentar la eficiencia laboral, promover la satisfacción en el trabajo y facilitar un equilibrio entre la vida profesional y personal de las personas empleadas.
- La seguridad y salud laboral. La universidad dio a conocer las medidas y recomendaciones de bioseguridad y salud laboral, a diferencia de lo mencionado por [Quijada & Ortiz \(2010\)](#), existe poca voluntad de la dirección de las empresas de querer implantar un sistema de prevención, lo cual se manifiesta en la baja asignación de recursos para su desarrollo.
- Los mecanismos de supervisión y reporte: La mayoría realizó el reporte mensual del trabajo académico y administrativo de forma virtual a su correspondiente dependencia.

Conclusiones

Se determinó que las variables trabajo remoto tiene una influencia en el grado de satisfacción laboral del personal catedrático de una universidad pública en Puno Perú. Además, que las seis dimensiones de la variable trabajo remoto influyen de manera directa en la variable satisfacción laboral.

Se recomienda realizar investigaciones sobre la experiencia del personal catedrático durante el trabajo remoto para conocer los problemas que enfrentaron, los beneficios y otros aspectos de esta modalidad de trabajo. De esta forma, los hallazgos podrían emplearse para desarrollar nuevos programas de enseñanza a distancia que respeten la calidad de vida en el trabajo y fuera de este; y que aseguren la calidad de la enseñanza.

Además, de acuerdo con el perfil sociodemográfico de este grupo profesional, más del 70% se encuentra en la categoría de personal docente ordinario y está nombrado. Por lo tanto, se recomienda incluir objetivos y estrategias en la política universitaria para que puedan dar continuidad al fortalecimiento de la carrera docente. En este punto, se debe mejorar la publicidad de la carrera docente para hacerla más atractiva para las profesoras, pues ellas conforman menos del 30% de la población docente, o investigar las razones por las que la presencia de las mujeres solo alcanza este porcentaje, en comparación el 70% de catedráticos varones.

En relación con las condiciones del empleo que influyen más en la satisfacción laboral de esta población académica, se sugiere continuar con ellas y fortalecerlas para reducir las brechas de satisfacción laboral. Las condiciones del empleo que deben fortalecerse son la estabilidad laboral, la variedad de tareas, el estímulo intelectual del trabajo, la autonomía o libertad de

cátedra, las funciones y la categoría adquirida, el respeto al horario laboral y de descanso; la participación y el ejercicio de los derechos laborales y sociales.

Sobre la protección de datos y la confidencialidad, se recomienda implementar medidas para mantener informado al profesorado sobre los riesgos del uso del internet, fomentar la seguridad y la prevención del robo de datos e información personal. Es decir, se buscaría evitar la vulnerabilidad de la información personal del personal catedrático. Debido al incremento del uso de plataformas, aplicaciones y otros medios digitales, es necesario mantenerlo informado, por el empleo de internet para el cumplimiento de sus labores académicas y administrativas, y otro tipo de operaciones personales.

En cuanto a la capacitación y al acceso a las plataformas, aplicaciones o sistemas, equipos y medios informáticos, se sugiere la elaboración de programas de capacitación para el desarrollo de habilidades digitales, técnicas y académicas. Estas capacitaciones son necesarias, pues este personal muestra predisposición para participar y serían útiles en su trabajo académico y administrativo. Estas capacitaciones deben estar acordes a los avances tecnológicos y a sus necesidades. Además, las capacitaciones son importantes pues el profesorado está interesado en mejorar y obtener nuevas habilidades y capacidades para el uso de la tecnología digital, el manejo de las TIC y mejorar la calidad de la enseñanza a través de nuevas herramientas, programas, plataformas y otros medios tecnológicos.

Respecto a la seguridad y salud laboral, se recomienda seguir informando al personal catedrático sobre las medidas para prevención de los riesgos laborales y de los accidentes en el trabajo presencial y en casa. Esta continuidad es importante, pues se realiza una parte del trabajo desde casa, incluso antes de la pandemia. Esta información contribuirá al bienestar social, mental y físico del personal, y en su satisfacción laboral.

Finalmente, se sugiere continuar y fortalecer los mecanismos de supervisión y reporte, pues el personal catedrático se muestra satisfecho con la calidad de la supervisión y la retroalimentación que reciben sobre su trabajo, tanto en la labor académica como en la administrativa.

Se recomienda, para futuras investigaciones, profundizar en el estudio de la satisfacción laboral del personal catedrático de las universidades públicas y privadas. Ampliar el conocimiento sobre esta línea de investigación es necesario, pues aún son escasas las investigaciones, sobre todo, en el plano nacional. Las nuevas investigaciones pueden dar nuevos aportes y perspectivas sobre la satisfacción laboral de esta población académica, de acuerdo con la época o a las circunstancias en las que se realizan. Estas investigaciones permitirían contribuir a la reducción de las brechas de satisfacción laboral, a mediano y largo plazo; así como ayudarían a mejorar las condiciones laborales, las competencias y la calidad de vida en el trabajo y fuera de este del personal catedrático de distintas universidades.



<https://doi.org/10.15359/ree.28-1.18504>
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/educare>
educare@una.ac.cr

Además, se sugiere profundizar en las ventajas y las desventajas, los retos y las oportunidades del desarrollo y el fortalecimiento de la educación universitaria a distancia. La experiencia del trabajo remoto ha contribuido con nuevos conocimientos al respecto, pues permitió mostrar los problemas y los beneficios de la implementación de la educación a distancia en las IES que aún no habían incluido esa modalidad de enseñanza. Debido a esto, el estudio del trabajo remoto ha permitido ampliar el conocimiento sobre la experiencia del personal catedrático universitario con esta modalidad y su influencia en el nivel de satisfacción laboral. Sin embargo, es necesario ampliar las investigaciones sobre esta temática para contribuir al desarrollo y al mejoramiento de esta modalidad de enseñanza por todos los beneficios que aporta, sobre todo, a la educación superior universitaria.

Declaración de contribuciones

Las personas autoras declaran que han contribuido en los siguientes roles: **L. L. C.** contribuyó con la escritura del artículo; la gestión del proceso investigativo; la obtención de fondos; recursos y apoyo tecnológico y el desarrollo de la investigación. **M. L. C.** contribuyó con la escritura del artículo; la gestión del proceso investigativo; la obtención de fondos; recursos y apoyo tecnológico y el desarrollo de la investigación. **P. L. P.** contribuyó con la escritura del artículo; la gestión del proceso investigativo; la obtención de fondos; recursos y apoyo tecnológico y el desarrollo de la investigación. **R. Q. V.** contribuyó con la escritura del artículo; la gestión del proceso investigativo; la obtención de fondos; recursos y apoyo tecnológico y el desarrollo de la investigación.

Declaración de material complementario

Este artículo tiene disponible material complementario:

Preprint en <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.6195>

Referencias

- 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*. Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento; Banco Mundial. <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/35276/Acting%20now-SP.pdf?sequence=15&isAllowed=y>
- Bedoya Marrugo, E. A., Carrillo Landazabal, M. S., Severiche Sierra, C. A., & Espinosa Fuentes, E. A. (2018). Factors associated with job satisfaction in teachers of a higher education institution in the Colombian Caribbean. *Revista Espacios*, 39(2), 1-14. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n02/18390201.html>



- Boix Vilella, S., Barrera García, R., León Zarceño, E., & Serrano Rosa, M. Á. (2021). Conciliación trabajo-familia y salud psicosocial en los inicios del COVID-19 Un estudio piloto con profesores y no profesores. *Perfiles Educativos*, 43(174), 26-41. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2021.174.59993>
- Camacho Solís, J. I. (2021). El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del Covid 19. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (32), 125-155. <https://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n32/2448-7899-rlds-32-125.pdf>
- Cladellas Pros, R. & Badia Martín, M. del M. (2010). 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://www.revistadepedagogia.org/rep/vol68/iss246/>
- Cruz Boullosa, V. & Bernui Leo, I. (2019). Satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Medicina de una universidad pública. *Anales de la Facultad de Medicina*, 80(4), 494-501. <http://dx.doi.org/10.15381/anales.v80i4.16151>
- Domínguez Granda, J., Rama, C., & Rodríguez Ruiz, J. R. (2013). *La educación a distancia en el Perú*. https://virtualeduca.org/documentos/observatorio/la_educacion_a_distancia_en_peru.pdf
- Escolano Zamorano, E. (2006). Discriminación en un medio meritocrático: Las profesoras en la universidad española. *Revista Mexicana de Sociología*, 68(2), 231-263. <https://www.scielo.org.mx/pdf/rms/v68n2/v68n2a2.pdf>
- Gadi, N., Saleh, S., Johnson, J. A., & Trinidad, A. (2022). The impact of the COVID-19 pandemic on the lifestyle and behaviours, mental health and education of students studying healthcare-related courses at a British university. *BMC Medical Education*, 22(1), 1-9. <https://doi.org/10.1186/s12909-022-03179-z>
- Ghanbari, N. & Nowroozi, S. (2022). Iranian EFL teachers' challenges and coping strategies during COVID-19 pandemic: A case study. *Qualitative Report*, 27(3), 605-625. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2022.5066>
- Gomero-Fanny, V., Acuña-Jeferson, C., Espinoza-Max, A., Ruiz-Bengy, A., Calderón-Angie, R., & Andrade-Arenas, L. (2020, 1 december). Impact of virtual education in times of pandemic at the University of North Lima. *IEEE Congreso Biental de Argentina (ARGENCON)*, 1-8. <https://doi.org/10.1109/ARGENCON49523.2020.9505393>
- Hanfati, K., Sukaridhoto, S., Basuki, D. K., Putri Nourma Budiarti, R., Fajrianti, E. D., & Achmad Al Hafidz, I. (2022). Design and Implementation of WebXR Health Learning Module Application. *International Electronics Symposium (IES)*, 632-637. <https://doi.org/10.1109/ies55876.2022.9888325>



<https://doi.org/10.15359/ree.28-1.18504>
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/educare>
educare@una.ac.cr

- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2011). *II Censo Nacional Universitario 2010*. Dirección Nacional de Censos y Encuestas. https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/censos/cenaun_resultadosdefinitivos- capitulo_01.pdf
- Kiss, D., Barrios, O., & Álvarez, J. (2007). Inequidad y diferencia. Mujeres y desarrollo académico. *Estudios Feministas, Florianópolis*, 15(1), 85-10., <https://www.scielo.br/j/ref/a/4Y5XTJLhBVPyFGyRnQrMwJF/?format=pdf&lang=es>
- Kondratowicz, B., Godlewska-Werner, D., Połomski, P., & Khosla, M. (2022). Satisfaction with job and life and remote work in the COVID-19 pandemic: the role of perceived stress, self-efficacy and self-esteem. *Current Issues in Personality Psychology*, 10(1), 49-60. <https://doi.org/10.5114/CIPP.2021.108097>
- Lacayo, H. A., Salas Hernández, J. I., & Guarnizo Vargas, C. M. (2022, julio 18). Satisfaction of virtual education in students of the industrial and system engineering career at UNICIT, in a Covid-19 context. *Proceedings of the 20 LACCEI International Multi-Conference for Engineering, Education and Technology*, 1-7 <https://doi.org/10.18687/LACCEI2022.1.1.716>
- Lara, E., García, J., & Minero, J. J. (2021). Teaching programming experiences in times of COVID-19 in the State of Zacatecas. *Proceedings of the 10th International Conference on Software Process Improvement (CIMPS)*, pp. 98-104. <https://doi.org/10.1109/CIMPS54606.2021.9652716>
- López Díaz, N., López Bastida, E. J., Banguela Pérez, I., & Rebassa Puertos, R. (2022). Consecuencias de la enseñanza virtual en estudiantes de licenciatura Contabilidad y Finanzas, Centro Universitario Cruces. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(3), 714-723. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000300714
- Martin, L., Hauret, L., & Fuhrer, C. (2022). Digitally transformed home office impacts on job satisfaction, job stress and job productivity. COVID-19 findings. *PLoS ONE*, 17(3), 1-23. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0265131>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2020, marzo 26). *Resolución Ministerial N.º 072-2020-TR. Guía para la aplicación del trabajo remoto*. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/462526-072-2020-tr>
- Ordóñez Pineda, L., Correa Quezada, L., & Correa Conde, A. (2022). Políticas públicas y protección de datos personales en Ecuador: Reflexiones desde la emergencia sanitaria. *Estado & Comunes, revista de políticas y problemas públicos*, 2(15), 77-97. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/ecomunes/v2n15/2477-9245-ecomunes-2-15-00077.pdf>
- Oviedo-Oviedo, M. A. (2021). Education during covid from thomas popkewitz's social epistemology. *Sophia. Colección de Filosofía de La Educación*, (31), 197-219. <https://doi.org/10.17163/soph.n31.2021.08>

- 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>
- Quijada, N. & Ortiz, A. (2010), Gestion de seguridad y salud en el trabajo: Aplicación en la Pymes industriales. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 14(57), 251-260. https://oa.upm.es/20784/1/INVE_MEM_2010_143999.pdf
- Rodríguez Medina, E. J. (2022). *Trabajo remoto y la satisfacción laboral de los trabajadores en una Municipalidad Provincial de Lima. 2021 [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79984/Rodriguez_MEJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez Mendila, M., Martínez Hernández, A. M. del P., Torres Carrasco, R., de Agüero Servín, M., Hernández Romo, A. K., Benavides Lara, M. A., Rendón González, V. J., & Jaimes Vergara, C. A. (2020). Retos educativos durante la pandemia de COVID-19: Una encuesta a profesores de la UNAM. *Revista Digital Universitaria*, 21(3), 1-25. <https://doi.org/10.22201/codeic.16076079e.2020.v21n3.a12>
- Sandoval-Reyes, J., Idrovo-Carlier, S., & Duque-Oliva, E. J. (2021). Remote work, work stress, and work-life during pandemic times: A Latin America situation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 1-12. <https://doi.org/10.3390/ijerph18137069>
- Sanz, I., Sáinz González, J., & Capilla, A. (2020). *Efectos de la crisis del Coronavirus en la educación*. OEI. <https://oei.int/oficinas/secretaria-general/publicaciones/efectos-de-la-crisis-del-coronavirus-en-la-educacion>
- Sarmiento Berrezueta, S.M., García Gallegos, K.H., & Pozo Domínguez, O.E. (2021). Implementación de la metodología Lesson Study en el centro de apoyo San Vicente de Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 13(5), 376-388. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2246/2219>
- Siguencia, L. O., Marzano, G., Ochoa-Daderska, R., Gródek-Szostak, Z., & Szeląg-Sikora, A. (2021). COVID-19 and education management: The case of Silesian Region - Poland. *Environment, Technology, Resources*, 2, 162-168. <https://doi.org/10.17770/etr2021vol2.6547>
- Sodeify, R., Habibpour, Z., & Akbarbegloo, M. (2022). Explaining medical students' perceptions of asynchronous virtual education in the COVID-19 pandemic: A qualitative study. *Journal of Education and Health Promotion*, 11(1), 1-7. https://doi.org/10.4103/jehp.jehp_147_21
- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU). (2020). *Informe bienal sobre la realidad universitaria peruana*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5716>



<https://doi.org/10.15359/ree.28-1.18504>
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/educare>
educare@una.ac.cr

- Tleuken, A., Turkyilmaz, A., Sovetbek, M., Durdyev, S., Guney, M., Tokazhanov, G., Wiechetek, L., Pastuszak, Z., Draghici, A., Boatca, M. E., Dermol, V., Trunk, N., Tokbolat, S., Dolidze, T., Yola, L., Avcu, E., Kim, J., & Karaca, F. (2022). Effects of the residential built environment on remote work productivity and satisfaction during COVID-19 lockdowns: An analysis of workers' perceptions. *Building and Environment*, 219, 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2022.109234>
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO), Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC), & Oedró, F. (Coord.). (2020). *COVID-19 y educación superior: De los efectos inmediatos al día después. Análisis de impactos, respuestas políticas y recomendaciones*. <http://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2020/04/COVID-19-060420-ES-2.pdf>
- Yadav, S., Gupta, P., & Sharma, A. (2021). An empirical study on adoption of ICT tools by students in higher educational institutions. *Proceedings of International Conference on Innovative Practices in Technology and Management, ICIPM*. IEEE 266-271. <https://doi.org/10.1109/ICIPM52218.2021.9388341>
- Zürcher, A., Galliker, S., Jacobshagen, N., Lüscher Mathieu, P., Eller, A., & Elfering, A. (2021). Increased working from home in vocational counseling psychologists during COVID-19: Associated change in productivity and Job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.750127>