

Estado de la publicación: No informado por el autor que envía

Satisfacción Laboral y Trabajo Remoto: Análisis de la relación en los catedráticos de una universidad pública en Puno Perú.

Milton Antonio Lopez Cueva, Lourdes Antonieta Lopez Cueva, Peregrino Meliton Lopez Paz, Rocio Brizayda Quispe Velasquez

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

Enviado en: 2023-06-02

Postado en: 2023-06-05 (versión 1)

(AAAA-MM-DD)

TITULO

Satisfacción Laboral y Trabajo Remoto: Análisis de la relación en los catedráticos 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 Lopez Cueva

Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Lima, Perú

lourdes.lopez6@unmsm.edu.pe

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

Milton Antonio Lopez Cueva

Universidad Nacional del Altiplano.

Puno, Perú

malopez@unap.edu.pe

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

Peregrino Melitón Lopez Paz

Universidad Nacional del Altiplano.

Puno, Perú

peregrinolopez@unap.edu.pe

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

Rocio Brizayda Quispe Velásquez

Universidad Nacional del Altiplano.

Puno, Perú

rocioquispevelasquez@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-7674-428X>

Conflictos de interés: los autores declaran no presentar conflictos de interés.

Contribuciones de Autoría:

Lourdes Antonieta Lopez Cueva: Visualización, Revisión- Edición, Primer Borrador, Supervisión, Recursos Análisis.

Milton Antonio Lopez Cueva: Revisión- Edición, Validación, Software, Metodología, Curación.

Peregrino Melitón Lopez Paz: Revisión- Edición, Primer Borrador, recursos, metodología.

Rocio Brizayda Quispe Velásquez: Primer Borrador, supervisión, recursos, conceptualización.

RESUMEN

Objetivo. Determinar el grado de relación entre las variables trabajo remoto y satisfacción laboral de los catedráticos 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 catedráticos, empleado muestreo probabilístico se obtuvo una muestra de 138 catedráticos, los instrumentos que se emplearon fueron la revisión de literatura y un cuestionario aplicado a los catedráticos. Además, se comprobó la validez del cuestionario mediante juicio de expertos 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 los catedráticos de una universidad pública en Puno Perú. **Conclusión.** El trabajo remoto tiene una influencia significativa en el nivel de satisfacción laboral de los catedráticos de una universidad pública en Puno Perú.

Palabras Clave: COVID-19, catedráticos, pandemia, satisfacción laboral, trabajo remoto.

ABSTRACT

Objective. To determine the degree of relationship between the variables distance work and job satisfaction of professors at 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; a sample of 138 professors was obtained through probabilistic sampling; the instruments used were a literature review and a questionnaire applied to the professors. In addition, the validity of the questionnaire was tested by means of expert judgment and Cronbach's alpha coefficient, the result of which was 0.947.

Results. It was proved that there is a significant relationship between distance work and job satisfaction ($\rho=0.658$; $p<0.05$) of the professors of a public university in Puno Peru.

Conclusions. Distance work significantly influences the level of job satisfaction of professors at a public university in Puno, Peru.

Keywords: COVID-19, professors, pandemic, job satisfaction, remote work.

Resumo

Objetivo. Determinar o grau de relação entre as variáveis trabalho remoto e satisfação no trabalho dos professores 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 professores por amostragem probabilística. Os instrumentos utilizados foram uma revisão da literatura e um questionário aplicado aos professores. Para além disso, a validade do questionário foi testada através da opinião 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 no trabalho ($\rho=0,658$; $p<0,05$) dos professores de uma universidade pública em Puno, Peru.

Conclusões. O trabalho remoto tem uma influência significativa no nível de satisfação no trabalho dos professores de uma universidade pública em Puno, Peru.

Palavras-chave: COVID-19, professores, pandemia, satisfação no trabalho, trabalho remoto.

INTRODUCCIÓN

Desde el comienzo del año 2020, el Covid 19 ha generado un fuerte impacto a nivel internacional, alteró drásticamente la vida de las personas (Tleuken et al., 2022), modificó el estilo de vida de millones de individuos en todo el mundo (Sandoval-Reyes et al., 2021), afectó a 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), provocó el cierre de lugares concurridos como universidades, debido a este cierre millones de personas se vieron afectadas (Sodeify et al., 2022), esta medida ha puesto en exigencia al sistema educativo (Sanz et al., 2020), lo que ocasionó implantar de forma rápida numerosos cambios con el objetivo de adaptarse a las complejidades del entorno (López Díaz et al., 2022). Fueron adoptadas políticas para evitar la transmisión del virus 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 catedráticos y estudiantes aún se están familiarizando con la utilización de aplicaciones tecnológicas, más aún en países latinos la educación virtual ha sido un aspecto desconocido para los catedráticos y estudiantes que no están relacionados fuertemente con la tecnología (Gomero-Fanny et al., 2020), este desconocimiento genera un incremento de la brecha de conocimientos y el incremento de la tasa de abandono educativo (Sanz et al., 2020).

Los catedráticos como elementos importantes en la enseñanza virtual deben lidiar con los desafíos generados por la transición repentina al proceso enseñanza-aprendizaje remoto (Ghanbari & Nowroozi, 2022), como por ejemplo lidiar con el confinamiento y los efectos, económicos, sociales y psicoafectivos de ésta (Sánchez et al., 2020), adaptar su metodología para lograr una participación efectiva de los

estudiantes (Sigüencia et al., 2021), dado que el proceso educativo virtual es más complejo que crear una reunión en Zoom o alguna otra herramienta (Oviedo, 2021), para que la enseñanza virtual sea de calidad se requiere un tiempo de preparación por parte del 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 el docente sea capaz de solucionar problemas presentados en el proceso enseñanza aprendizaje (Sarmiento et al., 2021). Es necesario resaltar la importancia del papel del docente universitario como el principal activo de una universidad pues posee conocimientos y destrezas necesarias para desarrollar las actividades académicas; e influye en el desempeño de la organización (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, flexibilidad en horarios (Lara et al., 2021).

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 (Pedró 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 al uso de herramientas tecnológicas, metodologías actualizadas y propagar el empleo de las TICs (Rodríguez, 2013), y cuyo propósito de la educación virtual es que catedráticos y estudiantes 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 de comunicación tradicionales, equipos insuficientes para desarrollo de la educación virtual (computadoras),

inexistencia de métodos pedagógicos, catedráticos 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 se identificaron varios estudios como: conocer los retos que estaban enfrentando los catedráticos universitarios debido al paso de la educación presencial a la virtual (Sánchez et al., 2020), como la administración del tiempo de catedráticos de siete escuelas profesionales del área de Ingenierías de la Universidad Politécnica de Catalunya determina los factores psicosociales asociados con la satisfacción, salud y estrés (Cladellas & Badia, 2010), establecer los elementos los cuales se relacionaban a la satisfacción laboral en los catedráticos de una IES del Caribe colombiano (Bedoya et al., 2018), determinar el grado de satisfacción laboral cognitiva y afectiva de un grupo de catedráticos 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 psicólogos vocacionales (Zürcher et al., 2021), analizar la relación entre la conciliación trabajo-familia y las variables psicosociales (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 realizar la revisión de literatura se identificaron estudios referentes al trabajo remoto y 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 como se relacionan el trabajo remoto y el nivel de satisfacción laboral de los catedráticos 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 X ₂ : Protección de los datos y la confidencialidad X ₃ : Acceso a plataformas, aplicaciones o sistemas, equipos y medios informáticos | Y ₁ : Condiciones laborales |
| X ₄ : Capacitación X ₅ : Seguridad y salud laboral X ₆ : Mecanismos de supervisión y reporte | Y ₂ : Contexto laboral |

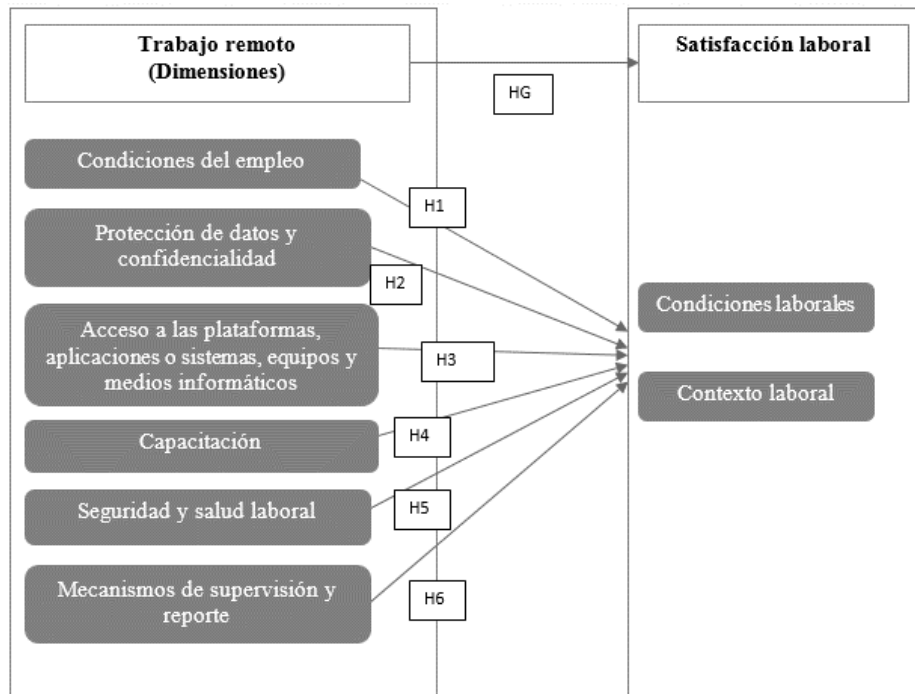
X_i: dimensiones trabajo remoto; **Y_i**: dimensiones Satisfacción laboral

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 de los catedráticos 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.

Figura 1: Modelo de Investigación de las hipótesis



Nota: Elaboración Propia

Muestra y recolección de información

Se estableció al conjunto de profesores contratados y nombrados de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno-Perú, la población de estudio se conformó por 113 catedráticos contratados y 103 catedráticos nombrados, haciendo un total de 216 catedráticos. 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 catedráticos.

Los instrumentos que se emplearon fueron dos: el análisis documental (revisión bibliográfica) y el cuestionario auto administrado 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. Además, el cuestionario se dividió en tres bloques de preguntas. En el primero se enfocó en recoger información sociodemográfica de los encuestados. El segundo bloque estuvo enfocado 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 literatura respecto a las variables de estudio, además el instrumento se validó mediante el método de juicio de expertos. Dos catedráticos investigadores universitarios fueron contactados para que evaluaran el instrumento a través de una ficha, la cual incluyó diferentes aspectos y criterios de validación, quienes le dieron la validez de 92.5% y 97% respectivamente.

Para estimar la confiabilidad del instrumento se realizó una prueba piloto con 20 catedráticos a los 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. Los datos 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 de dichos datos. Luego, se empleó el software estadístico SPSS versión 25 para el trabajo estadístico.

Análisis de datos

El análisis que se aplicó fue primeramente descriptivo. Luego se realizó 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 muestra 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

Análisis de la normalidad

Esta investigación se realizó para determinar la relación entre el trabajo remoto y el nivel de satisfacción laboral de los catedráticos de una universidad pública en Puno Perú. 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 | G1 | Sig. |
| CondicionesEmpleo | 0.140 | 138 | 0.000 |
| ProteccionDatos | 0.158 | 138 | 0.000 |
| AccesoPlataformas | 0.175 | 138 | 0.000 |
| Capacitacion | 0.286 | 138 | 0.000 |
| SeguridadSalud | 0.132 | 138 | 0.000 |
| MecanismosSupervicion | 0.122 | 138 | 0.000 |
| SatisfaccionLaboral | 0.088 | 138 | 0.011 |
| TrabajoRemoto | 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 H_0 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

En base al instrumento empleado para los datos sociodemográficos de los catedráticos se encontró que el 36,2% de los catedráticos pertenecen 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% de los catedráticos se encuentra en el rango de 25 a 34 años. El 73,9% de los catedráticos son varones y el 26,1% son mujeres entonces se puede observar que la población femenina es casi la tercera parte de la masculina. Además 55,1% de los catedráticos están casados(as), el 37,7% están solteros(as) y el 7,2% está divorciado(a), no se registraron catedráticos viudos(as). El 63,8% de los catedráticos 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% de los catedráticos pertenecen a la categoría principal, el 13% está en la categoría de asociado, luego el 28,3% lo conforman los catedráticos 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, los catedráticos ordinarios (auxiliar, principal y asociado) representan el 73,2% y los catedráticos contratados (B-1 y B-2) representan el 26,8%. Además, se determinó que el 66,7% de los participantes han trabajado de 9 a más años como catedráticos 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 de los catedráticos debido al sentimiento de pertenencia (Bedoya et al., 2018).

Respecto a los hallazgos sobre la variable independiente trabajo remoto, las preguntas estuvieron enfocadas en conocer el grado de acuerdo de los catedráticos 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. Respecto 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. Referente a 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, durante la pandemia los catedráticos indicaron tener problemas tecnológicos relacionados al acceso a las plataformas, equipos de cómputo, internet, entre otros (Sánchez 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.

Respecto a los hallazgos sobre la variable satisfacción laboral, las preguntas estuvieron enfocadas en conocer el nivel de satisfacción laboral que los catedráticos experimentaron durante el trabajo remoto en el periodo 2021-2022. Referente al grado de satisfacción laboral de los catedráticos respecto 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 donde los catedráticos estuvieran nada satisfechos. Referente al nivel de satisfacción laboral de los catedráticos 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 (ρ), 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.) | Coeficiente 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

DISCUSIÓN

Respecto a la edad de los catedráticos encuestados los resultados obtenidos guardan relación con los resultados del último censo realizado por el INEI sobre la edad de los catedráticos universitarios, especialmente predominante en las universidades públicas (INEI, 2011). Además, los estudios de (Cruz & Bernui, 2019) y (Pujol Cols, 2016) indicaron que la edad ha sido un factor influyente en el nivel de satisfacción laboral de los catedráticos. También como señaló el (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 los catedráticos disminuye gradualmente hasta alcanzar su valor mínimo alrededor a los 46 años. Respecto al sexo de los catedráticos encuestados los resultados obtenidos se relacionan con los resultados del último censo realizado por el INEI, donde la participación de mujeres catedráticos en las tres modalidades de enseñanza era poco menos de la mitad de la presencia masculina (INEI, 2011), también se relacionan con (Sánchez et al., 2020)

donde indica que las catedráticas mujeres es aproximadamente el 45% del profesorado. Respecto al máximo nivel de estudios alcanzados de los catedráticos encuestados los resultados obtenidos guardan relación con los resultados del Informe Bienal de la SUNEDU, donde a nivel nacional, casi el 60% de los catedráticos poseían el los grados académicos de posgrado (maestría y doctorado) (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 los catedráticos eran contratados y el 31% eran ordinarios (SUNEDU, 2020).

El trabajo remoto tiene una influencia en el nivel de satisfacción laboral de los catedráticos 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 gratificante para los catedráticos (Tabla 5). Estos resultados son consistentes con los datos obtenidos por (Cladellas Pros & Badia Martin, 2010) donde indica que la gestión del tiempo influye en la satisfacción laboral, también son consistentes con (Zürcher et al., 2021) donde menciona que el asesoramiento vocacional desde casa reporta baja distracción, elevada productividad y satisfacción en el trabajo, además, son consistentes con (Kondratowicz et al., 2022) que menciona 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) por lo tanto podemos afirmar que las dimensiones de trabajo remoto están relacionadas con la satisfacción laboral de manera directa, positiva, regular (Tabla 5). Esto va acorde al trabajo descriptivo desarrollado, referente a la condición del empleo la mayoría de los catedráticos está de acuerdo con que la universidad: respeto sus funciones como docente y mantuvo la categoría adquirida, cumplió con el pago de la remuneración mensual y mantuvo los beneficios laborales de acuerdo a la ley, respetó el horario laboral y de descanso; así como, su participación y el ejercicio de sus derechos laborales y sociales. Referente a la protección de datos y confidencialidad el grado

de acuerdo de los catedráticos respecto a la información que recibieron de la universidad sobre la legislación, la normativa y las sanciones, en caso de incumplimiento, de la protección de datos y confidencialidad es variado. Una parte de los catedráticos están de acuerdo con que la universidad cumplió con esta disposición, mientras que otra parte está en desacuerdo; y otro grupo se muestra indiferente. Referente al acceso a las plataformas, aplicaciones o sistemas la mayoría de los catedráticos 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 parte de los catedráticos está de acuerdo con que pudieron informar a la universidad de cualquier falla en las plataformas, aplicaciones, sistemas, equipos o medios informáticos para realizar sus funciones. Referente a la capacitación la mayoría de los catedráticos están de acuerdo con que la universidad realizó las capacitaciones profesionales durante el periodo de trabajo remoto. Referente a la seguridad y salud laboral la mayoría de los catedráticos está de acuerdo con que la universidad dio a conocer las medidas y recomendaciones de bioseguridad y salud laboral. Referente a los mecanismos de supervisión y reporte la mayoría de los catedráticos 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 de los catedráticos de una universidad pública en Puno Perú. Además, se determinó 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 de los catedráticos 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 al perfil sociodemográfico de los catedráticos, más del 70% de estos se encuentra en la categoría de docente ordinario y están nombrados. Por lo que 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 recomienda 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, a comparación del, al menos, 70% de catedráticos varones. En relación a las condiciones del empleo que influyen más en la satisfacción laboral de los catedráticos, se sugiere continuar con ellas y fortalecerlas para reducir las brechas de satisfacción laboral de los catedráticos. 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. Respecto a 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 de los catedráticos. Debido al incremento del uso de plataformas, aplicaciones y otros medios digitales, es necesario mantener informados a los catedráticos pues ellos emplean el 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 los catedráticos muestran predisposición para participar y serían útiles en el trabajo académico y administrativo de los catedráticos. Estas capacitaciones deben estar acorde a los avances tecnológicos y a las necesidades de los catedráticos. 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 a los catedráticos 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 los catedráticos realizan una parte de su trabajo desde casa, incluso antes de la pandemia. Esta información contribuirá al bienestar social, mental y físico de los catedráticos y en su satisfacción laboral. Finalmente, se sugiere continuar y fortalecer los mecanismos de supervisión y reporte pues los catedráticos se muestran satisfechos 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 de los catedráticos de las universidades públicas y privadas. Ampliar el conocimiento sobre esta línea de investigación es necesaria 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 los catedráticos, de acuerdo a 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 de los catedráticos de distintas universidades. 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 de los catedráticos universitarios con esta modalidad y su influencia en el nivel de satisfacción laboral. Sin embargo, es necesario ampliar las investigaciones al respecto

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.

REFERENCIAS

- Banco Mundial. (2021). *ACTUEMOS YA PARA PROTEGER EL CAPITAL HUMANO DE NUESTROS NIÑOS*. www.worldbank.org
- 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), 2.
- Cladellas Pros, R., & Badia Martin, 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*, 246, 297–310.
- Cruz, B., & Bernui, L. (2019). *Satisfacción laboral en docentes de la facultad de medicina de una universidad pública*. 80(4), 494–501. <https://doi.org/10.15381/anal>
- 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). <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*, 21(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, December 1). Impact of virtual education in times of pandemic at the University of North Lima. *2020 IEEE Congreso Bienal de Argentina, ARGENCON 2020 - 2020 IEEE Biennial Congress of Argentina, ARGENCON 2020*. <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>
- INEI. (2011). *II Censo Nacional Universitario 2010*.
- 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). Satisfaction of Virtual Education in students of the Industrial and System Engineering career at UNICIT, in a Covid-19 context. *Proceedings of the LACCEI International Multi-Conference for Engineering, Education and Technology, 2022-July*. <https://doi.org/10.18687/LACCEI2022.1.1.716>

Lara, E., Garcia, J., & Minero, J. J. (2021). Teaching Programming Experiences in Times of COVID-19 in the State of Zacatecas. *Applications in Software Engineering - Proceedings of the 10th International Conference on Software Process Improvement, CIMPS 2021*, 98–104. <https://doi.org/10.1109/CIMPS54606.2021.9652716>

López Díaz, N., López Bastida, E. J., Banguela Pérez, I., & Puertos, R. R. (2022). Consequences of the virtual teaching in students of degree accounting and finances, University Center Cruces. *Revista Científica de La Universidad de Cienfuegos*, 14(3), 714–723. <http://orcid.org/0000-0002-8503-3025>

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 March). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0265131>

MTPE. (2020). *5 NORMAS LEGALES Jueves 26 de marzo de 2020 ORGANISMOS EJECUTORES*.

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>

Pedró, F., Quinteiro, J. A., Ramos, Débora, & Maneiro, S. (2020). *COVID-19 y educación superior: De los efectos inmediatos al día después -Análisis de impactos, respuestas políticas y recomendaciones*.

Pujol Cols, L. J. (2016). Job satisfaction in College teachers: measurement and study of influential variables. *Revista de Docencia Universitaria*, 14(2), 261–292.

Rodriguez, J. (2013). *LA EDUCACIÓN A DISTANCIA EN EL PERÚ*.

Sánchez, 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). <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). <https://doi.org/10.3390/ijerph18137069>
- Sanz, I., Sainz, J., Sáinz González, J., & Capilla, A. (2020). *Efectos de la crisis del Coronavirus en la educación*. www.oei.es
- Sarmiento Berrezueta, S. M., Garcia Gallegos, K. H., & Pozo Dominguez, O. E. (2021). Implementation of the methodology lesson study in the center of support San Vicente from Ecuador. *Revista Científica de La Universidad de Cienfuegos*, 13(5), 376–388.
- Siguencia, L. O., Marzano, G., Ochoa-Daderska, R., Szostak, Z. G., & 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), 143. https://doi.org/10.4103/jehp.jehp_147_21
- SUNEDU. (2020). *Informe Biental Sobre la Realidad Universitaria en el Peru*.
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2022.109234>
- Vilella, S. B., García, R. B., Zarceño, E. L., & Rosa, M. Á. S. (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/iissue.24486167e.2021.174.59993>
- 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, ICIPTM 2021*, 266–271. <https://doi.org/10.1109/ICIPTM52218.2021.9388341>
- 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. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.750127>

Este preprint fue presentado bajo las siguientes condiciones:

- Los autores declaran que son conscientes de que son los únicos responsables del contenido del preprint y que el depósito en SciELO Preprints no significa ningún compromiso por parte de SciELO, excepto su preservación y difusión.
- Los autores declaran que se obtuvieron los términos necesarios del consentimiento libre e informado de los participantes o pacientes en la investigación y se describen en el manuscrito, cuando corresponde.
- Los autores declaran que la preparación del manuscrito siguió las normas éticas de comunicación científica.
- Los autores declaran que los datos, las aplicaciones y otros contenidos subyacentes al manuscrito están referenciados.
- El manuscrito depositado está en formato PDF.
- Los autores declaran que la investigación que dio origen al manuscrito siguió buenas prácticas éticas y que las aprobaciones necesarias de los comités de ética de investigación, cuando corresponda, se describen en el manuscrito.
- Los autores declaran que una vez que un manuscrito es postado en el servidor SciELO Preprints, sólo puede ser retirado mediante solicitud a la Secretaría Editorial deSciELO Preprints, que publicará un aviso de retracción en su lugar.
- Los autores aceptan que el manuscrito aprobado esté disponible bajo licencia [Creative Commons CC-BY](#).
- El autor que presenta el manuscrito declara que las contribuciones de todos los autores y la declaración de conflicto de intereses se incluyen explícitamente y en secciones específicas del manuscrito.
- Los autores declaran que el manuscrito no fue depositado y/o previamente puesto a disposición en otro servidor de preprints o publicado en una revista.
- Si el manuscrito está siendo evaluado o siendo preparando para su publicación pero aún no ha sido publicado por una revista, los autores declaran que han recibido autorización de la revista para hacer este depósito.
- El autor que envía el manuscrito declara que todos los autores del mismo están de acuerdo con el envío a SciELO Preprints.