

71

Fecha de presentación: junio, 2022
Fecha de aceptación: agosto, 2022
Fecha de publicación: noviembre, 2022

SATISFACCIÓN LABORAL

DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS HONDUREÑOS EN LA MODALIDAD DE TELEDOCENCIA DURANTE EMERGENCIA SANITARIA

JOB SATISFACTION OF HONDURAN UNIVERSITY TEACHERS IN THE TELEDOCENCIA MODALITY DURING HEALTH EMERGENCIES

Denise Valdez^{1,2}

E-mail: denisevaldz@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5264-9843>

Ana Cecilia Romero Flores^{3,2}

E-mail: anacromero40@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9047-7192>

¹Universidad Autónoma de Honduras, Honduras

²Universidad Tecnológica Centroamericana, Honduras

³Centro Universitario Tecnológico., Honduras

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Valdez, D. & Romero Flores, A. C. (2022). Satisfacción laboral de los docentes universitarios hondureños en la modalidad de teledocencia durante emergencia sanitaria. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(6), 681-689.

RESUMEN

La pandemia provocada por la COVID-19 obligó a la educación a migrar a la enseñanza remota. El objetivo de la investigación fue medir la satisfacción de los docentes universitarios desempeñando sus funciones a través de la teledocencia. Se empleó una metodología cuantitativa, descriptiva y de corte trasversal no experimental, para categorizar la satisfacción laboral se utilizó como instrumento de medición la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente con niveles de confiabilidad: a) Alfa de Cronbach 0.95, b) confiabilidad por mitades, según la fórmula Spearman-Brown, 0.95. aplicada a una muestra por conveniencia de 146 docentes del sector público y privado, los datos se procesaron a través del software SPSS Statistics, empleando estadística descriptiva. Los resultados demostraron que las variables que integran la satisfacción laboral fueron categorizadas por los docentes de la siguiente forma: Relaciones interpersonales 67%, Desempeño profesional 67%, Ambiente físico (casa) 61%, Equipo directivo 54%, Factores organizacionales 53%, Valoración del trabajo desarrollado 51%, Participación 45% y Condiciones laborales 41%. En general, se concluye que los docentes están satisfechos en el desempeño de sus funciones a través de la modalidad de teledocencia, a su vez se encontraron oportunidades que podrían incidir en disminuir la no satisfacción.

Palabras clave: satisfacción laboral, docentes universitarios, teledocencia.

ABSTRACT

The pandemic caused by COVID-19 forced education to migrate to remote teaching. The objective of the research was to measure the satisfaction of university teachers performing their functions through teledocency. A quantitative, descriptive and non-experimental cross-sectional methodology was used to categorize job satisfaction. The Multidimensional Scale of Teacher Job Satisfaction was used as a measuring instrument with reliability levels: a) Cronbach's Alpha 0.95, b) reliability by halves, according to the Spearman-Brown formula, 0.95. applied to a convenience sample of 146 teachers from the public and private sector, the data were processed through SPSS Statistics software, using descriptive statistics. The results showed that the variables that make up job satisfaction were categorized by teachers as follows: Interpersonal relationships 67%, Professional performance 67%, Physical environment (home) 61%, Management team 54%, Organizational factors 53%, Appraisal of work performed 51%, Participation 45% and Working conditions 41%. In general, it is concluded that teachers are satisfied in the performance of their duties through the tele-teaching modality; at the same time, opportunities were found that could have an impact on reducing non-satisfaction.

Keywords: job satisfaction, university teachers, teleteaching.

INTRODUCCIÓN

El escenario al inicio de la emergencia sanitaria por la COVID-19 a nivel mundial y en el primer trimestre del año 2020, fue un desafío sin precedentes que afectó a todos los rubros productivos entre ellos la educación el cual es un sector fundamental en el desarrollo de los países. La pandemia incidió en el desempeño tanto en el ámbito administrativo como en el pedagógico. Las instituciones de educación prebásica, básica, media y superior se vieron obligadas a buscar una gama de estrategias que les permitiera continuar ofreciendo los servicios educativos a la población.

Esta investigación tomo como objeto de estudio a las Instituciones de Educación Superior (IES) de carácter gubernamental y no gubernamental en Honduras, en las cuales múltiples factores de desempeño incidieron en que mantuvieran activos sus servicios durante la restricción de la presencialidad, a su vez este estudio categorizó la satisfacción de los docentes universitarios hondureños desempeñándose en modalidad de Teledocencia de forma síncrona.

La satisfacción laboral docente, ha adquirido mucha importancia en los últimos años, en gran medida debido al impacto que puede tener en la salud física y psicológica de los integrantes de todo tipo de organizaciones. Además, desde un concepto de calidad total, la institución escolar también debe preocuparse por el desarrollo profesional y personal de sus docentes, que a su vez se verá reflejado en una mayor calidad educativa (Malander, 2016, p. 178). La reputación académica de las instituciones de educación superior depende de muchos factores entre ellos la satisfacción de sus colaboradores, por tal motivo es fundamental que los docentes, quienes están frente al proceso y el servicio de enseñanza aprendizaje para los estudiantes, puedan ser un reflejo de una administración eficiente y consciente de los cambios constantes de las necesidades de la comunidad educativa.

Es muy importante resaltar que la satisfacción laboral ha sido una variable extensamente estudiada en el ámbito de las ciencias sociales, discusión en la cual no existe consenso en las dimensiones que puede abarcar. Afirman Salessi & Omar (2016) que la satisfacción ha fluctuado desde un sentimiento positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa hasta un juicio mensurable acerca del propio trabajo. Weiss (2022) recalca que la satisfacción laboral es una cuestión de actitud definida y operacionalizada por la evaluación personal del trabajo, Además, Judge & Kammeyer (2012) indican que la caracterización de la satisfacción en el trabajo debe incluir distintas variables, ya sean de

tipo organizacional, funcional o individual, tales como: la remuneración, la actividad realizada, las relaciones humanas, la seguridad, las condiciones ambientales, entre otras. La satisfacción laboral puede ser estudiada desde un enfoque actitudinal o afectivo, que contempla diferentes dimensiones, determinado por condiciones o factores internos o externos del trabajo.

Específicamente, al hablar sobre satisfacción laboral de docentes en las universidades, Pujol-Cols & Arraigada (2015) consideran la Universidad como uno de los elementos organizacionales de mayor complejidad, debido a que está compuesto de múltiples grupos de participantes (docentes, investigadores, personal administrativo, estudiantes), son motivados por intereses diferentes y opuestos, creando así una complejidad del sistema. Es decir que esta unidad de estudio se vuelve compleja por los elementos que la componen.

Se discute que “hasta el momento se han explorado distintas fuentes con potencial predictivo y explicativo de la satisfacción laboral. En la actualidad, el debate individual-situación se encuentra lejos de resolverse, existiendo aún intentos menores de lograr un paradigma integrado” (Pujol-Cols, 2016, p. 270).

Bajo un contexto actual, forzado por la pandemia de la COVID 19, la teledocencia ha sido una alternativa para continuar con el proceso educativo en todos los niveles. La Teledocencia es definida como el uso de nuevas tecnologías en la educación, brindando múltiples ventajas para el alumno y el profesor, teniendo facilidades con información multimedia, enfoques de aprendizaje modernos, acceso de recursos, etc. (Wolf et al., 2007).

La modalidad de estudio a la cual hace referencia esta investigación es la Teledocencia, la cual no requiere de presencialidad, y que tomó mayor fuerza, debido a situaciones de emergencia durante la pandemia provocada por la COVID-19 desde el año 2020. Esta modalidad de entrega de servicio educativo fue adoptada rápidamente por las IES, utilizando plataformas educativas, y herramientas y recursos digitales.

Los docentes se han enfrentado a un cambio radical y rápido de modelos de enseñanza tradicional presencial por modelos de enseñanza no presencial. Otra modalidad adoptada por la situación de emergencia fue el teletrabajo en universidades donde se integraron las Tecnología de la Información y Comunicación, generando un aumento de la transferencia de los aprendizajes a la sociedad y la adopción de espacios flexibles para el aprendizaje; agilizando las actividades administrativas, potenciando la autonomía y el desarrollo del trabajo colaborativo y cooperativo, entre otros. A su vez, altos niveles de apoyo en

el teletrabajo para la práctica docente están asociadas con altos niveles de productividad y satisfacción, bajos niveles de fatiga física y emocional, y una reducción en el estrés laboral, la frustración y la sobrecarga laboral (Tapasco & Giraldo, 2016).

Aunado a eso, Bonilla (2020) comparte que, en tiempos de crisis, el reto de la universidad se ha enfocado en continuar con los procesos educativos, promover el aprendizaje significativo con la interacción entre los docentes y los estudiantes, implementar la virtualidad, diseñar espacios de autoaprendizaje que se apoyen con las TIC, el teletrabajo, el trabajo colaborativo y el uso de esquemas de comunicación tanto sincrónica como asincrónica. Menciona Varguillas (2020) que los profesores universitarios deben reinventarse y adaptarse rápidamente a una serie de eventos inesperados, entre ellos, la incursión en el manejo de las TIC como un recurso indispensable para desarrollar sus actividades universitarias o el uso eficiente de sus competencias docentes en ámbitos virtuales.

MATERIALES Y MÉTODOS

En esta investigación se utilizó un enfoque cuantitativo, descriptivo y de corte transversal no experimental. Tuvo por objeto categorizar el nivel de satisfacción laboral de docentes desempeñando sus funciones en la modalidad de teledocencia. El enfoque cuantitativo es secuencial y probatorio, cada etapa precede a la siguiente. El orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase. Fue un estudio descriptivo ya que buscó especificar el perfil de docentes universitarios quienes categorizaron su satisfacción laboral en una escala y los datos obtenidos fueron sometidos a un análisis. Esta investigación únicamente midió la información de manera independiente sobre los conceptos y variables, el objetivo no fue indicar cómo se relacionan entre ellas (Hernández Sampieri et al., 2010).

Por otro lado, fue un estudio transversal, ya que centró su atención en obtener información del objeto de estudio una única vez y en un momento dado. Esta investigación se delimitó como no experimental, ya que las variables se presentaron como son en la realidad y no se manipularon en ningún sentido.

Instrumento Para categorizar la satisfacción laboral de los docentes universitarios en Honduras se adaptó la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (ESMLD):

La EMSLD tiene niveles de confiabilidad: a) en Alfa de Cronbach .95, y b) en la confiabilidad por mitades, según la fórmula Spearman-Brown, .95; este nivel se considera muy confiable. Se evidencia validez basada en la

estructura interna a partir de los procedimientos identificados como validez de consistencia interna y análisis de grupos contrastados, lo que permitió reconocer que: a) todos los ítems, a excepción del número dos y once, se correlacionan de manera positiva (con un nivel de significación entre .00 y .04) con el puntaje global de la escala y b) todos los ítems, a excepción del ítem dos, cuatro, once y veinticinco, permiten discriminar (con un nivel de significación entre .04 y .00) entre los grupos que presentan un alto y bajo nivel de satisfacción laboral. Estos resultados, basados en la estructura interna, permiten confirmar la homogeneidad, y direccionalidad única de casi todos los ítems que componen la EMSLD. (Barraza & Ortega, 2009 p. 53).

Tabla 1. Dimensiones de la EMSLD

Dimensión	Ítems
Relaciones interpersonales	1, 11, 23
Desempeño profesional	2, 5, 7, 22, 26
Condiciones laborales	3, 6, 18, 25, 28, 29, 34
Valoración del trabajo desarrollado	4, 9, 27, 32
Participación	10, 31
Factores organizacionales	13, 14, 19, 20, 30
Ambiente físico	16, 24, 33
Equipo directivo	8, 12, 15, 17, 21

Fuente: Barraza y Ortega (2009)

La EMSLD se aplicó a través de la herramienta digital "Forms" de Microsoft Office, la cual se distribuyó a través de correo electrónico y mensajes dirigidos a docentes.

Muestra

Se trabajó con una muestra aleatoria por conveniencia de 146 docentes que ejercen a nivel superior de sexo masculino y femenino, con edades de 25 años en adelante, nivel académico entre licenciatura a doctorado, diferenciando la categoría de docente entre: docente por hora, docente de planta, docente investigador e instructor, que labore en una IES de carácter gubernamental y no gubernamental en Honduras durante el año 2021.

RESULTADOS

A continuación, se detallan las respuestas de cada una de las variables incluidas en el instrumento EMSLD (Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente, Barraza y Ortega (2009) y sus indicadores con un análisis estadístico descriptivo con el software SPSS Statistics para extraer las características representativas de los

docentes universitarios encuestados. En la Tabla 2. Los datos generales de los docentes hondureños que imparten clases en IES a quienes se les aplicó la encuesta son los siguientes:

Tabla 2. Datos generales de los docentes participantes

	Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	74	51%
	Masculino	72	49%
Rango de edad	25 a 30	18	12%
	31 a 35	26	18%
	36 a 40	28	19%
	41 a 45	29	20%
	46 a 50	18	12%
	51 en adelante	27	18%
Nivel educativo	Licenciatura/ Ingeniería	37	25%
	Maestría	102	70%
	Doctorado	7	5%
Nivel superior en el que imparte clases	Pregrado	134	92%
	Postgrado	4	3%
	Pregrado y postgrado	8	5%
Carácter de la IES dónde labora	Gubernamental	49	34%
	No gubernamental	85	58%
	Gubernamental y no gubernamental	12	8%
Cargo que desempeña	Docente por hora	83	57%
	Docente de planta	60	41%
	Docente investigador	1	0,7%
	Docente instructor	2	1%
Rango de años en el empleo actual	1 a 5	69	47%
	6 a 10	35	24%
	11 a 15	19	13%
	16 a 20	11	8%

	21 en adelante	12	8%
--	----------------	----	----

Fuente: Elaboración propia

Se evidencia que la mayoría de los docentes encuestados haciendo teledocencia en Honduras durante el 2021 pertenecen al sexo femenino, la mayoría con edades oscilantes entre los 36 y los 45 años, el 70% afirmó tener grado académico de maestría, quienes en su mayoría laboran impartiendo clases a nivel de pregrado en IES no gubernamentales. El 57% de ellos labora como docente por hora, el rango de empleo actual es de 1 a 5 años en su mayoría.

Respecto a los datos obtenidos en la encuesta aplicada a los docentes de educación superior en modalidad Teledocencia, se determinan los resultados para cada variable establecida.

Referente a la satisfacción laboral de los docentes a través de la modalidad de la teledocencia se refleja en el figura 1, el promedio de satisfacción en las siguientes variables: Relaciones interpersonales 67%, Desempeño profesional 67%, Ambiente físico (casa) 61%, Equipo directivo 54%, Factores organizacionales 53%, Valoración del trabajo desarrollado 51%, Participación 45% y Condiciones laborales 41%



Figura 1. Promedio de satisfacción de los docentes

Fuente: Elaboración propia

Relaciones interpersonales: Respecto a las relaciones interpersonales con los compañeros docentes, el 64% de los docentes está totalmente satisfecho, el 29% algo satisfecho, 5% algo no satisfecho y el 1% totalmente no satisfecho. En cuanto a las relaciones interpersonales con los alumnos de la institución, el 73% de los docentes está totalmente satisfecho, el 23% algo satisfecho, 23% algo no satisfecho y el 0.6% totalmente no satisfecho. Hablando de las relaciones interpersonales con el equipo

directivo de la institución, el 65% de los docentes está totalmente satisfecho, el 29% algo satisfecho, 5% algo no satisfecho y el 1% totalmente no satisfecho. Las relaciones interpersonales constituyen una parte fundamental dentro de los ámbitos laborales, estas definen el comportamiento de los grupos y en ocasiones influyen en la calidad de trabajo de los actores.

Desempeño profesional: Con relación al ítem de Actividades docentes que desempeño en este momento, el 66% de los docentes está totalmente satisfecho, el 29% algo satisfecho, 4% algo no satisfecho y ninguno se mostró totalmente no satisfecho. Sobre el nivel de motivación en este momento hacia el trabajo, el 63% de los docentes está totalmente satisfecho, el 29% algo satisfecho, 6% algo no satisfecho y el 1% totalmente no satisfecho. Hablando de la autonomía para realizar el trabajo, el 72% de los docentes está totalmente satisfecho, el 38% algo satisfecho, 11% algo no satisfecho y el 3% totalmente no satisfecho. Además de la Libertad para el diseño e implementación de actividades de trabajo, el 68% de los docentes está totalmente satisfecho, el 26% algo satisfecho, 5% algo no satisfecho y el 0.6% totalmente no satisfecho. Por último, en esta variable con respecto al Trabajo motivador, el 64% de los docentes está totalmente satisfecho, el 28% algo satisfecho, 7% algo no satisfecho y el 0.6% totalmente no satisfecho.

Condiciones laborales: Sobre esta variable y el ítem Información que me brinda la institución con relación a las condiciones o problemas laborales, el 47% de los docentes está totalmente satisfecho, el 39% algo satisfecho, 13% algo no satisfecho y el 1% totalmente no satisfecho. Dentro de las oportunidades que me brinda la institución para desarrollarme profesionalmente, el 48% de los docentes está totalmente satisfecho, el 38% algo satisfecho, 11% algo no satisfecho y el 3% totalmente no satisfecho. Con relación a la Promoción a un puesto directivo, el 26% de los docentes está totalmente satisfecho, el 50% algo satisfecho, 18% algo no satisfecho y el 5% totalmente no satisfecho. Tocando el tema del Nivel laboral, el 59% de los docentes está totalmente satisfecho, el 33% algo satisfecho, 6% algo no satisfecho y el 2% totalmente no satisfecho. Sobre la remuneración económica percibida, el 25% de los docentes está totalmente satisfecho, el 40% algo satisfecho, 27% algo no satisfecho y el 7% totalmente no satisfecho. Respecto a la Cantidad de trabajo que se asigna, el 44% de los docentes está totalmente satisfecho, el 39% algo satisfecho, 15% algo no satisfecho y el 2% totalmente no satisfecho. Y también, sobre la Forma de ascender de nivel salarial, el 17% de los docentes está totalmente satisfecho, el 44% algo satisfecho, 29% algo no satisfecho y el 8% totalmente no satisfecho.

Valoración del trabajo desarrollado: Por lo que se refiere a la Forma en que valoran el trabajo los estudiantes, el 61% de los docentes está totalmente satisfecho, el 33% algo satisfecho, 5% algo no satisfecho y el 1% totalmente no satisfecho. Sobre la opinión que tiene la comunidad hondureña sobre los académicos de mi institución, el 56% de los docentes está totalmente satisfecho, el 37% algo satisfecho, 6% algo no satisfecho y el 0.6% totalmente no satisfecho. Referente a Forma en que valora el trabajo el equipo directivo de la institución, el 46% de los docentes está totalmente satisfecho, el 43% algo satisfecho, 9% algo no satisfecho y el 2% totalmente no satisfecho. Con relación a Forma en que valoran el trabajo mis compañeros docentes, el 60% de los docentes está totalmente satisfecho, el 34% algo satisfecho, 5% algo no satisfecho y el 0.6% totalmente no satisfecho.

Participación: Sobre la Forma de participar en la toma de decisiones, el 42% de los docentes está totalmente satisfecho, el 43% algo satisfecho, 11% algo no satisfecho y el 3% totalmente no satisfecho. Con relación a la Forma en que toman en cuenta opiniones, el 41% de los docentes está totalmente satisfecho, el 46% algo satisfecho, 11% algo no satisfecho y el 2% totalmente no satisfecho.

Factores organizacionales: Teniendo en cuenta la Forma en que se respeta la normatividad institucional, el 55% de los docentes está totalmente satisfecho, el 36% algo satisfecho, 8% algo no satisfecho y el 1% totalmente no satisfecho. Haciendo mención del Ambiente de trabajo que existe en la institución, el 62% de los docentes está totalmente satisfecho, el 36% algo satisfecho, 3% algo no satisfecho y ninguno totalmente no satisfecho. Sobre el Modo en que se respetan los estatutos sindicales, el 39% de los docentes está totalmente satisfecho, el 45% algo satisfecho, 9% algo no satisfecho y el 7% totalmente no satisfecho. En relación a la Información que me brindan las distintas instancias de la institución para llevar a cabo mi trabajo, el 51% de los docentes está totalmente satisfecho, el 40% algo satisfecho, 8% algo no satisfecho y el 0.6% totalmente no satisfecho. Y sobre la Forma en que está organizada la institución, el 53% de los docentes está totalmente satisfecho, el 40% algo satisfecho, 5% algo no satisfecho y el 2% totalmente no satisfecho.

Ambiente físico: Haciendo mención sobre la ventilación del espacio físico donde laboro (casa), el 56% de los docentes está totalmente satisfecho, el 34% algo satisfecho, 8% algo no satisfecho y el 1% totalmente no satisfecho. Además, La iluminación del espacio físico donde trabajo (en casa), el 65% de los docentes está totalmente satisfecho, el 29% algo satisfecho, 5% algo no satisfecho y el 0.6% totalmente no satisfecho. Y con respecto al espacio físico donde realizo mi trabajo (en casa), el 53%

de los docentes está totalmente satisfecho, el 40% algo satisfecho, 3% algo no satisfecho y el 4% totalmente no satisfecho.

Equipo Directivo: Con respecto al ítem la equidad con que se nos trata por parte del equipo directivo, el 55% de los docentes está totalmente satisfecho, el 32% algo satisfecho, 8% algo no satisfecho y el 6% totalmente no satisfecho. Si se habla de La forma en que el equipo directivo de esta institución supervisa mi trabajo, el 55% de los docentes está totalmente satisfecho, el 33% algo satisfecho, 10% algo no satisfecho y el 2% totalmente no satisfecho. Teniendo en cuenta la forma en que me trata el equipo directivo, el 60% de los docentes está totalmente satisfecho, el 33% algo satisfecho, 5% algo no satisfecho y el 1% totalmente no satisfecho. Con relación al modo en que el equipo directivo resuelve los conflictos que se suscitan en la institución, el 49% de los docentes está totalmente satisfecho, el 40% algo satisfecho, 9% algo no satisfecho y el 2% totalmente no satisfecho. También con el Apoyo y facilidades que me brinda el equipo directivo para desarrollarme profesionalmente, el 51% de los docentes está totalmente satisfecho, el 36% algo satisfecho, 10% algo no satisfecho y el 1% totalmente no satisfecho.

DISCUSIÓN

Los docentes universitarios son los encargados de formar tanto en conocimientos, técnicas y habilidades blandas a los estudiantes, se ha evidenciado que la eficiencia de su desempeño depende mucho de su motivación y satisfacción laboral. La motivación y la satisfacción de los docentes universitarios resultan en un compromiso institucional que se manifiesta en sus prácticas técnicas y pedagógicas. (Avendaño, et al., 2021).

La motivación específica siempre está dirigida a una meta y esta a su vez ligada a la satisfacción. Es interesante resaltar que la mayoría de los docentes de la muestra son mujeres, y en su mayoría poseen un grado de maestría, por lo cual, se infiere que estos docentes tienen preparación académica de posgrado que avala su ocupación como expertos en distintas áreas profesionales.

Respecto a cada una de las variables de este estudio se puede definir que, en las relaciones interpersonales en las IES, como lo menciona Torres (2015), existe una tendencia a ser parte de un grupo o asociación dentro de la institución; sobre todo, entre los compañeros de trabajo que forman parte de determinado equipo, esto puede notarse cuando los docentes de una misma área se compenetran con su trabajo construyendo de manera conjunta actividades o ideando nuevas estrategias que pueden implementarse en el aula de clase, la modalidad

de teledocencia agudizó el que se compartieran estas estrategias, pues no todos los docentes universitarios estaban acostumbrados a trabajar con modalidades híbridas o totalmente en línea; al igual dentro de este tópico se valora una relación de calidad con sus superiores, en un momento de incertidumbre como lo fue la emergencia mundial por COVID-19 donde la educación y el trabajo pasaron a ser remotos, la buena comunicación y trato con los superiores fue fundamental ya que se brindó la guía adecuada para afrontar la situación. Sin embargo, es importante determinar que el valor destacado dentro de la variable relaciones interpersonales, es el de las relaciones docente-estudiante, la comunicación y el trato satisfactorio con los alumnos conduce a una buena disposición por parte de ambos, incluso en escenarios educativos en los que ambos actores no interactúan de manera presencial por la modalidad teledocencia, pero el que haya respeto y un trato horizontal entre ambos actores produce satisfacción al docente pues conoce a sus estudiantes y sabe como trabajar con ellos, al igual espera de su parte un nivel de participación y responsabilidad acordes a la asignatura que imparte

Dentro del desempeño profesional existen varios factores relacionados con la satisfacción total del mismo, los docentes de IES participantes muestran un alto nivel de satisfacción con el trabajo que realizan y cómo lo llevan a cabo. La labor docente es uno de los pilares que sostiene a la educación, aunque los nuevos enfoques se centren más en la actividad del estudiante, es la guía del maestro la que orienta el aprendizaje significativo. Muchos aspectos de la calidad educativa se basan, precisamente, por la capacidad del docente y el mejoramiento de la enseñanza con base a responder a necesidades educativas que surjan, como lo fue, la adopción de la teledocencia (Esquerre y Pérez, 2020). Cabe resaltar que durante el tiempo de confinamiento muchos docentes lo aprovecharon para continuar con sus estudios, obtener diplomas de certificados, cursos lo que garantiza que los maestros siguen especializándose en distintas áreas para poder brindar conocimientos más actualizados y que su formación les permita educar bajo los estándares de calidad; a esto se le suman los niveles de satisfacción referentes a la autonomía y la libertad de adaptación al currículo de clases, a mayor conocimiento los docentes pueden variar en actividades, técnicas y estrategias de enseñanza siempre y cuando conduzcan al aprendizaje significativo.

Al abordar la variable de condiciones laborales, en los niveles se pueden observar marcadas mayores diferencias mostrando porcentajes significativos de insatisfacción sobre todo en los aspectos de promoción laboral. Daza Serrano (2021) menciona que es de suma importancia el

que las IES permitan que el profesional pueda avanzar de acuerdo con el logro de objetivos y revisar las políticas de promoción laboral para que sean más acordes a las necesidades del docente, y de esa forma se mantenga la eficiencia educativa. Las instituciones de educación superior usualmente poseen formas de evaluación de desempeño docente, estos indicadores pueden favorecer la promoción de aquellos que sean aptos para otros puestos o puedan colaborar en diferentes áreas, sin embargo, se deben de tener en cuenta las aptitudes y actitudes de forma integral previo a realizar un cambio en la estructura. Asimismo, motivar a los docentes a participar dentro de las convocatorias internas que puedan surgir dentro de la institución.

El rango salarial cumple un rol fundamental en la motivación docente, tanto la percepción de la remuneración económica como el acceso a un ascenso salarial están marcadas con resultados que manifiestan niveles de no satisfacción. La relación del salario con el desempeño es estrecha ya que el primero está ligado a la motivación extrínseca del docente de IES (Franco, 2021). En una situación de emergencia, como lo fue la cuarentena y aislamiento por la COVID-19 hubo recortes de personal y bajas salariales en las empresas e instituciones de casi todo el mundo, y si la cantidad de trabajo asignada no es acorde con la remuneración, los actores verán esto como una inconformidad para con la universidad. Y como se puede evidenciar, no es el único factor asociado a la satisfacción laboral, no obstante, es uno de los que más peso tiene ya que repercute directamente en la vida y capacidad de adquisición del individuo. Las universidades deben cuidar que la compensación monetaria sea acorde al desempeño e inversión en preparación que los docentes de educación superior poseen.

El involucramiento del sector docente en la toma de decisiones y en conocer sus opiniones en temas referentes a la institución y el área donde se desenvuelve, marca un importante aspecto dentro de la satisfacción laboral, se puede notar que la mayoría de los participantes no tienen un alto nivel de satisfacción en este punto. Ogando y Becerra (2010) plantean 4 posibles alternativas para el involucramiento de los trabajadores en la toma de decisiones: A) Información: que los docentes conozcan la información básica y fidedigna para la participación en toma de decisiones. B) Consulta: que se puedan conocer los puntos de vista de los empleados. C) Cooperación: promover una mesa de diálogo y el trabajo en conjunto. D) Aprobación: que su participación sea de forma consciente y activa. Es crucial que los docentes tengan un espacio seguro para plantear y discutir sus ideas con sus compañeros y jefes inmediatos; a su vez, que estos

puedan mantenerlos al tanto de nuevas disposiciones y que se les pueda incluir en actividades que forman parte del ambiente universitario. Cabe resaltar que los docentes no solamente deben sentir que son escuchados, sino que los espacios de reflexión y opinión son seguros para expresarse sin temor a represalias. Los docentes son unos de los protagonistas en las aulas de clases, por esta razón, es necesario conocer qué y cómo están implementando en sus aulas de clases, cuál es la respuesta de los estudiantes ante ello, etc. Esto hace que el maestro sienta que su trabajo es tomado en cuenta sobre todo si impacta en situaciones de cambios de planes, adecuaciones curriculares o reestructuración de las carreras o áreas para las que laboran.

Además, la valoración del trabajo desarrollado constituye un factor determinante dentro de la satisfacción laboral, que se refiere a que los docentes puedan percibir que su trabajo contribuye a la misión de la institución y que es tomado en cuenta por sus superiores, esto crea un sentido de pertenencia y mejora las relaciones en su ambiente de trabajo. En los resultados de esta variable se puede observar cómo los participantes perciben que sus pares valoran más su trabajo que sus superiores, esto brinda una mejoría a las relaciones laborales entre los compañeros de trabajo, tal y como se muestra en el resultado de la primera variable.

Los factores organizacionales son de vital importancia, pues el sentido de pertenencia que se crea forma un compromiso por parte del docente con la IES para la que labora, junto a la aceptación de los valores institucionales. Los docentes adquieren el compromiso del logro de las metas institucionales a través de cómo la institución fomenta y promueve la visión y misión institucional. Es propicio que las jefaturas involucren a los docentes en distintos trabajos de apoyo a la institución más que solo las clases, así estos se sentirán más satisfechos con cómo se valora su trabajo desde las direcciones académicas. Existe, sin lugar a dudas una relación recíproca entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

Cabe destacar que, debido al confinamiento por la pandemia, el lugar de trabajo de muchos docentes tuvo un cambio de un aula de clases a su casa; por lo que los ambientes de trabajo mudaron de ser un salón de clases a la vivienda de los docentes de forma disruptiva y con poca planificación (García, 2020). Para la mayoría de los docentes participantes de este estudio existe un nivel alto de satisfacción en trabajar desde su casa, para muchos las comodidades que les ofreció la teledocencia fueron ventajosas con relación al trabajo presencial. Las modalidades híbridas y de teletrabajo se volvieron una conveniencia que en otros países desde hace tiempo se había

adoptado, sin embargo, en Honduras la transición llegó con la emergencia de la COVID-19.

Currivan (1999) menciona que factores como el apoyo, el soporte del supervisor y su rol al momento de solucionar conflictos tienen una influencia significativa en el compromiso organizacional. La responsabilidad que adquiere el equipo directivo con el equipo docente también revela un factor condicional en la satisfacción laboral, que a su vez repercute en el desempeño de este. La mayoría de los docentes están complacidos con la gestión de sus jefaturas y cómo estas se dirigen hacia ellos, y su colaboración con la resolución de problemas.

CONCLUSIONES

Las relaciones interpersonales de los docentes que incluye a compañeros, alumnos y personal directivo se ubican en 94% de satisfacción y el 6% en no satisfecho, lo que indica que son positivas.

El desempeño profesional de los docentes que está relacionado con las actividades que desempeña, la motivación, la autonomía, la libertad en implementación de actividades en el trabajo se posicionan en un 94% satisfecho y solo el 6% no satisfecho. Se resalta en esta variable que los docentes poseen un 74% de autonomía para realizar su trabajo.

Las condiciones laborales que incluye: información, oportunidades de desarrollo, promociones, nivel laboral, remuneración, cantidad de trabajo, ascenso salarial proyectan un 79% de satisfacción de los docentes y un 21% de no satisfacción, cuyos indicadores más frecuentes fueron promoción a un puesto directivo, ascenso salarial y mejoras en la remuneración.

La valoración del trabajo desarrollado donde intervienen las estimaciones de: estudiantes, compañeros, equipo directivo y comunidad hondureña se percibe por los docentes participantes con un 94% de satisfacción y un 8% de no satisfacción. Dentro de ellas, podemos resaltar que la forma en que el equipo directivo valora el trabajo docente se categorizó con un 9% de no satisfacción de parte de los docentes.

La participación de los docentes referente a toma de decisiones y la forma en que se toman en cuenta sus opiniones, un 86% se muestra satisfecho y un 14% no satisfecho. Los factores organizacionales que se analizaron fueron: el respeto a la normatividad institucional, ambiente de trabajo, respeto a estatutos sindicales, información para desarrollar el trabajo y la forma como está organizada la institución, fueron categorizados con un 91% de satisfacción y un 9% de no satisfacción.

El ambiente donde el docente realiza las actividades de teledocencia que contempla en el espacio físico: la ventilación y la iluminación, el 93% indicó que se encuentran satisfechos y el 7% no satisfecho. Es decir que los docentes cuentan con condiciones en sus viviendas para un desempeño óptimo.

El equipo directivo de las IES que evalúa: la equidad de trato, supervisión del trabajo, forma de trato, resolución de conflictos, apoyo y facilidades fue categorizado por los docentes con un 89% de satisfacción y un 11% de no satisfacción. Los docentes muestran 10% de no satisfacción en equidad de trato, apoyo y facilidades. En su mayoría el equipo directivo transmite al equipo docente un trato profesional y equitativo que puede mejorar la resolución de los conflictos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Avendaño Castro, W. R., Luna Pereira, H. O., & Rueda Vera, G. (2021). Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(5), 190-201.
- Barraza Macías, A. (2009). Escala multidimensional de satisfacción laboral docente. *Revista electrónica de la Red Durango de Investigadores Educativos*, 1(1), 53-55.
- Bonilla-Guachamín, J. A. (2020). Dos caras de la educación en el COVID-19. *CienciAmérica*, 9(2), 89-98.
- Currivan, D. (1999). The Causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Models of Employee Turnover. *Human Resource Management Review*, 9(4), 495-524.
- Daza Serrano, B. A. (2021). Análisis de las Condiciones Motivacionales y Psicosociales y su Incidencia Sobre el Desempeño del Docente de una Institución Universitaria en la Ciudad de Bogotá. *Revista Perspectivas*, 6(2), 69-80.
- Esquerre Ramos, L. A., & Pérez Azahuanche, M. N. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano. *Revista Educación*, 45(2), 1-21.
- Franco López, J. A. (2021). La motivación docente para obtener calidad educativa en instituciones de educación superior. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 64, 151-179.

- García Aretio, L. (2020). COVID-19 y educación a distancia digital: preconfinamiento, confinamiento y posconfinamiento. RIED. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 24(1), 09.
- Hernández Sampieri, Collado Fernando, Baptista María (2010) *Metodología de la Investigación*. Mc Grawhill Education. Sexta edición.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job Attitudes. *Annual Review of Psychology*, 63(1), 341–367.
- Malander, N. M. (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. *Ciencia & trabajo*, 18(57), 177–182.
- Ogando Ramos, Rómulo, & Becerra Alonso, María Julia (2010). La participación de los trabajadores en la toma de decisiones de sus empresas. Realidades y regulaciones. *Ingeniería industrial*, 31(3), 1-5.
- Pujol Cols, L., & Arraigada, M. (2015). *Exploración de la representación social de la profesión académica en una muestra de docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Nacional de Mar del Plata*. FACES, 45, 87–109.
- Pujol-Cols, L. (2016). Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes. REDU. *Revista de Docencia Universitaria*, 14(2), 261–292.
- Salessi, S. M., & Omar, A. (2017). Satisfacción Laboral: Un Modelo Explicativo Basado en Variables Disposicionales. *Revista Colombiana de Psicología*, 26(2), 329–345.
- Tapasco Alzate, O., & Giraldo García, J. (2016). Factores asociados a la disposición por el teletrabajo entre docentes universitarios. *Ciencia & trabajo*, 18(56), 87–93.
- Torres, F. (2015). De las relaciones interpersonales a las interinstitucionales. *Imagen Diagnóstica*, 6(2), 35–36.
- Varguillas, C., Siavil, C., Mancero, B., & Cecilia, P. (2020). Virtualidad como herramienta de apoyo a la presencialidad: Análisis desde la mirada estudiantil. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(1), 219–231.
- Weiss, H. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173-194.
- Wolf, K., Lickel's, S., & Meinel, C. (2007). *Teleteaching anywhere solution kit (Tele-TASK) goes mobile*. Proceedings of the 35th annual ACM SIGUCCS conference on User services - SIGUCCS '07.