

Condiciones y satisfacción laboral en el retorno a la presencialidad en profesores
universitarios de Cali

Juliana Barona

Juan Camilo Manrique

Directora

Martha Romero Caraballo

Pontificia Universidad Javeriana Cali

Facultad De Humanidades Y Ciencias Sociales

Programa de Psicología

Santiago De Cali, 2022

Condiciones y satisfacción laboral en el retorno a la presencialidad en profesores
universitarios de Cali

Juliana Barona

Juan Camilo Manrique

Trabajo de grado presentado como requisito
parcial para obtener el título de psicólogo

Martha Romero Caraballo, PhD

Directora

Pontificia Universidad Javeriana Cali

Facultad De Humanidades Y Ciencias Sociales

Programa de Psicología

Santiago De Cali, 2022

ARTICULO 23 de la Resolución No. 13 del 6 de Julio de 1946, del
Reglamento de la
Pontificia Universidad Javeriana.

“La Universidad no se hace responsable por los conceptos emitidos por sus alumnos en sus trabajos de Tesis. Solo velará porque no se publique nada contrario al dogma y la moral católica y porque las Tesis no contengan ataques o polémicas puramente personales; antes bien, se vea en ellas el anhelo de buscar la Verdad y la Justicia”

NOTA DE ACEPTACIÓN

NOTA DE ACEPTACIÓN

Martha Patricia Romero Caraballo, PhD

Directora - Trabajo de Grado

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo inicialmente a nuestras familias y a Dios, quienes fueron fuente de apoyo durante el desarrollo de este y durante todo nuestro trayecto en el enriquecimiento de nuestro conocimiento como profesionales. También dedicamos este trabajo a nuestros maestros, quienes fueron personas significativas en el proceso de formación para nuestro futuro.

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos, en primera instancia, a nuestra directora de trabajo de grado Martha Patricia Romero Caraballo, quien fue la persona que nos guió y acompañó durante todo el proceso de desarrollo de la presente investigación, brindándonos todo su apoyo, disposición, dedicación y compromiso, así como también, compartiendo de toda su experticia y conocimientos.

A los participantes que hicieron parte de esta investigación y quienes contribuyeron con sus experiencias, las cuales nos permitieron entender sobre lo ocurrido laboralmente durante la pandemia, en el entorno virtual y luego la presencialidad. Dedicando de su tiempo y conocimientos para ayudar en la investigación.

De la misma forma, agradecemos a este equipo de investigadores, quienes dispusieron de su tiempo, voluntad y esfuerzo para lograr la construcción de este trabajo y durante todo el proceso se mantuvo un ambiente de respeto, apoyo, comprensión, crecimiento personal y crecimiento profesional.

TABLA DE CONTENIDO

Introducción.....	1
Método.....	15
Diseño	
Participantes.....	15
Técnica de recolección de la información.....	16
Categorías de análisis.....	16
Análisis de datos	25
Procedimientos.....	25
Consideraciones éticas.....	26.
Resultados.....	28
Discusión.....	55
Referencias.....	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Categorías de análisis.....	18
Tabla 2. Datos sociodemográficos de los participantes.....	29
Tabla 3. Tabla de frecuencias.....	33

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Entrevista.....	68
Anexo 2: Declaración Consentimiento informado.....	75

RESUMEN

La presente investigación cualitativa, con diseño fenomenológico, tuvo como objetivo caracterizar las condiciones y satisfacción laboral de profesores universitarios tras el retorno a la presencialidad de las clases posterior a la pandemia COVID-19. Para alcanzar esto, se plantearon como objetivos específicos analizar las condiciones laborales de los profesores universitarios durante el lapso del trabajo remoto y las condiciones laborales en el retorno al trabajo presencial, identificar las experiencias en términos positivos y negativos en el retorno al trabajo presencial de los profesores universitarios y analizar las repercusiones en la satisfacción laboral de los docentes universitarios a causa de los cambios en las condiciones laborales en el trabajo remoto y la vuelta a la presencialidad. La muestra de la presente investigación se compuso de seis profesores universitarios de la ciudad de Cali, cuatro hombres y dos mujeres, a quienes se les realizó entrevistas semiestructuradas para la obtención de la información. Ahora bien, los principales resultados se encuentran relacionados con los cambios positivos y negativos en las condiciones laborales que surgieron a partir de la pandemia y en este sentido, las condiciones emergentes a raíz del COVID-19 y cómo estas repercuten en la satisfacción laboral de los maestros.

Palabras clave: Profesorado universitario, satisfacción laboral, condiciones laborales, condiciones laborales emergentes, COVID-19.

INTRODUCCIÓN

Con el fin de tener una visión respecto a la satisfacción laboral durante la pandemia COVID-19 se ha realizado una revisión de la literatura incluyendo diversos estudios respecto al tema. En este orden de ideas, se encontró el estudio de Bellido et al. (2021) cuyo objetivo de estudio fue analizar la satisfacción laboral en tiempos de pandemia en colaboradores de gobiernos locales de Arequipa (Perú) según variables socio laborales donde se llegaron a diversas conclusiones una de las más relevantes fue que se halló una satisfacción laboral regular con tendencia a la insatisfacción en la pandemia por COVID-19 lo cual tuvo repercusiones en las políticas laborales, en el comportamiento de las personas y en el ámbito familiar, esto debido a las condiciones de trabajo y el temor de ser contagiado. Respecto al ámbito familiar, se menciona de igual manera que los participantes expresan dificultad para poder llevar una vida familiar y su vez, compatibilizarlo con el teletrabajo, tener vida social, y un adecuado cuidado de sus hijos debido a la cantidad de tiempo que se emplea en esta modalidad durante el confinamiento (Salazar-Botello et al., 2021).

En un estudio realizado por Gallego et al., (2021) desarrollaron una investigación para determinar los niveles de estrés y de satisfacción laboral de servidores públicos trabajando de manera remota en tiempos de pandemia. Por medio de los resultados obtenidos en ambos de los instrumentos utilizados para recolectar la información, los participantes se encuentran en un nivel bajo-intermedio de estrés y un grado de satisfacción medio-alto en su ambiente o actividad laboral. Lo anterior, indica que los niveles de estrés y de insatisfacción no aumentan de manera significativa conforme a los cambios de su entorno laboral, como un factor de riesgo frente a su salud mental y física, por el contrario, está más enfocado a ser un factor protector, con ciertas ventajas reconocidas dentro de la investigación.

Por otra parte, se encuentra el estudio realizado por Petcu et al., (2021) donde se destaca que el teletrabajo no constituye en sí mismo un motivo de satisfacción laboral. Pero desencadena condiciones que conducen a la satisfacción laboral. Por lo tanto, el teletrabajo mejora o trata de realzar la autonomía, conduce a un aumento competencias al enriquecer las habilidades de las tecnologías de la información, hace que el horario de trabajo sea más flexible y armoniza con las características psicológicas y obligaciones familiares del empleado y ahorra tiempo y dinero, con un impacto en el aumento de la satisfacción laboral (Petcu et al., 2021). Así mismo, se encontró que el teletrabajo es una herramienta que puede

ayudar a la satisfacción laboral debido a las facilidades que administra, tales como trabajar desde sus hogares (Bellido et al., 2021).

En sentido contrario, también se encontró que el teletrabajo, al mismo tiempo, excluye el aumento de competencias a través del ósmosis y porque priva a los empleados de compartir experiencias con colegas y socialización. Además, el teletrabajo priva al empleado de la variación que ofrece dejar un espacio que puede convertirse en claustro. Estos aspectos afectan negativamente la satisfacción laboral. En este sentido el clima organizacional se convierte en un factor determinante en equilibrar estos aspectos divergentes y para aumentar la satisfacción laboral (Petcu et al., 2021). En el mismo sentido hay quienes no poseen los recursos tecnológicos para trasladar sus funciones al teletrabajo por lo tanto recurren a la actividad presencial exponiéndose al contagio sin ninguna garantía lo cual genera una menor satisfacción laboral (Bellido et al., 2021).

Complementando lo anterior la investigación de (Petcu et al. 2021) se demuestra que las generaciones más viejas aprecian mucho menos el teletrabajo, a comparación de las generaciones más jóvenes, que se sienten un poco más cómodas con esta modalidad, sobre todo, por su habilidades específicas y competencias en las tecnologías de la información y la comunicación. Es pertinente tener en cuenta que las habilidades y experiencia sobre las herramientas tecnológicas tienen mucha relación con las diferentes modalidades que surgieron o se intensificaron a partir del confinamiento y distanciamiento a causa del COVID-19.

Un aspecto a tener en cuenta, en relación a la satisfacción laboral, son los recursos y experiencia frente al trabajo remoto, como lo menciona De los Heros et al., (2020): Las habilidades de los docentes basados en su experiencia como formadores explican los altos porcentajes de satisfacción laboral. Esta experiencia puede ayudarles a manejar los cambios de mejor manera. Probablemente las adecuaciones de los docentes universitarios a las nuevas modalidades de trabajo les han impactado de forma leve; si bien tienen debilidades en conocimientos tecnológicos, mantienen o desarrollan habilidades como el manejo de herramientas online u otras habilidades que les brindan mayores probabilidades de ser resilientes. (p.17).

Dentro de su investigación se observó que la gran mayoría de los docentes ya habían tenido experiencia con la modalidad en línea, de igual forma con la modalidad semipresencial y gran parte de los participantes ya habían participado en videoconferencias sincrónicas. En relación con lo anterior, los resultados del estudio demostraron que, un poco más de la mitad

de los docentes, se encontraban satisfechos y totalmente satisfechos entorno a la modalidad virtual, esto quiere decir que las medidas de distanciamiento y la necesidad de que las labores de los docentes continúen a distancia no provoca altos grados de insatisfacción en la mayoría de los participantes (De Los Heros et al., 2020).

De igual forma, en una investigación realizada por Perez (2021) se concluye que de manera global, los trabajadores encuestados, disfrutaban de realizar sus actividades laborales desde casa, ya que afirman sentirse más productivos y tienen mejor comunicación, sin embargo, aunque trabajar presencialmente les genera cierta inquietud, los niveles son relativamente bajos, gran parte de los encuestados manifestó que regresar al modelo presencial, presentaría problemas frente al cumplimiento de sus responsabilidades personales.

Otro estudio, realizado con educadores con respecto a la satisfacción laboral y la diferencia de género, reveló que no existen diferencias significativas en la satisfacción laboral entre mujeres y varones, debido a que ambos géneros se encontraban insatisfechos con su trabajo bajo la contingencia por COVID-19. En este mismo estudio se encontró que el compromiso y la satisfacción están relacionados por tanto los participantes que no estaban comprometidos con su trabajo durante la pandemia se encontraban insatisfechos con su labor (Chanana, 2021). A su vez se encontraron diferencias en la satisfacción laboral respecto al sexo, esto debido a que las mujeres tuvieron una reducción de la remuneración mientras que los varones percibían menores expectativas de desarrollo personal (Bellido et al., 2021). Con respecto al desarrollo personal, los trabajadores tenían menos oportunidades de autorrealización debido a las medidas tomadas por la organización durante la pandemia (Bellido et al., 2021).

Otros autores (Nemteanu et al., 2021) hallaron que la inseguridad laboral influye de forma negativa en la satisfacción laboral esto debido a que se sufren múltiples cambios y nuevas medidas en época de pandemia por tanto se debe pasar por un proceso de adaptación que puede ser complejo para algunas personas. Otro aspecto que puede influir en la insatisfacción laboral es lo referente a la estabilidad puesto que los empleados se preocupan de que las instituciones estén desprovistas de recursos económicos para proveer el salario del personal. En algunos casos, se realiza una reducción de los salarios, recorte de personal donde se despide a algunos colaboradores, y el cambio de las dinámicas de la organización lo cual causa que algunos colaboradores con el fin de no perder su puesto de empleo acepten el trabajo (Bellido et al., 2021). Todas estas razones anteriores pueden contribuir a la insatisfacción laboral. Respecto a la autoridad, durante la pandemia del COVID-19 se encontró que los empleados perciben que los jefes piden múltiples tareas sin tomar en cuenta

el trabajo de sus colaboradores lo que genera cierta incertidumbre sobre estos últimos puesto que están en riesgo de ser despedidos a cualquier hora por tanto están constantemente cumpliendo con las exigencias y nuevas condiciones del empleo.

Por otra parte, en un estudio realizado por Yu et al., (2020) tenía por objetivo analizar la satisfacción laboral de los médicos que trabajaban en la primera línea y analizar los factores de influencia asociados permitió llegar a la conclusión de que los factores influyentes en la satisfacción laboral de la primera línea de atención incluyen educación, donde el personal con niveles de educación más alto tuvo menores niveles de satisfacción laboral, el sueño es un predictor positivo a mayor duración diaria de sueño se encuentra una mayor satisfacción laboral. Por último, la duración del trabajo anti epidémico donde se llegó a la conclusión de que quienes habían trabajado más tiempo tenían una menor satisfacción laboral lo cual se puede entender que mayores horas de trabajo traen como consecuencia cansancio mental y físico, por tanto, insatisfacción laboral.

Teniendo en cuenta los estudios anteriores se pueden identificar algunas limitaciones. En primer lugar, al referirse a un tamaño de muestra pequeño no da cuenta de la satisfacción general a nivel nacional. Segundo, se omitieron factores organizacionales tales como el horario de trabajo nocturno o diurno y el apoyo organizacional percibido, los cuales pueden influir de manera positiva o negativa en la satisfacción laboral debido a que los empleados satisfechos logran sus objetivos de una mejor manera (Yu et al., 2020) Además, aunque se menciona que la pandemia por COVID-19 ha impactado en la satisfacción laboral de las personas hay pocos estudios recientes en Colombia acerca del tema y no se realizan comparaciones entre organizaciones públicas y privadas para tener un mejor acercamiento y comprensión de las principales necesidades de las personas en el campo laboral. Por último, no se priorizan factores como evaluar el impacto de la pandemia en la cultura y el clima organizacional (Nemteanu et al., 2021)

Adicionalmente se centraron en otros aspectos tales como variables sociolaborales (Bellido et al., 2021), con referencias respecto a la diferencia de género al género (Chanana, 2021), la inseguridad e inestabilidad laboral (Nemteanu et al., 2021) y el nivel de estrés (Gallego et al., 2021). Otro aspecto, es que se encontraron estudios sobre la satisfacción laboral en tiempos de pandemia, pero no se trata la satisfacción directamente en los docentes universitarios sino en otras poblaciones de servidores públicos como cargos administrativos, personal de la salud, trabajadores de gobiernos locales. Se tocó el tema en otras locaciones, en contextos diferentes al contexto de Cali, Colombia en países tales como como Rumania,

India, China, España, Estados Unidos, pero a nivel de Latinoamérica se encuentra Perú, Ecuador y Chile.

A nivel metodológico, la mayoría de los estudios utilizaron una metodología cuantitativa y se realizaron encuestas que omitieron las diferentes fases de la pandemia donde se incluyen variables tales como las políticas vigentes en cada una. Los estudios transversales implementados para estas investigaciones recopilaban información de un momento dado y no recogieron información de las etapas de la contingencia donde las personas pueden cambiar su significado en torno a la satisfacción laboral (Yu et al., 2020). La perspectiva sobre la afectación por la pandemia puede ser diferente en el presente en donde la contingencia ha disminuido y la presencialidad ha vuelto a la normalidad. Por tanto, puede existir variables de la satisfacción laboral en un inicio de la crisis sanitaria y otra percepción en el paso de esta, debido a los nuevos estilos de vida adoptados por las personas. Otro punto, es revisar el impacto de la transformación de las condiciones laborales frente a la presencialidad por parte de los profesores en la satisfacción laboral.

El mundo se ha visto afectado por una pandemia que ha traído repercusiones en todas y cada una de las áreas de los seres humanos. La pandemia por el coronavirus (SARS COV 2) provoca un síndrome respiratorio agudo severo (Malik et al., 2020). Es vista como una amenaza global debido a la cantidad de muertes que ha logrado provocar. El primer caso ocurrió el 8 de diciembre del 2019 presentando esta enfermedad con una etiología desconocida, la cual con el paso del tiempo se fue propagando por el mundo hasta el momento de ser declarada como emergencia de salud pública de importancia internacional por la OMS el 31 de enero del 2020 (Malik et al., 2020). Para mayo 21 del 2020 que el COVID-19 contaba con 4.893.186 casos y 323.256 defunciones, siendo Estados Unidos el primero de la lista en número de casos, seguido de Brasil, Reino Unido y España (Malik et al., 2020). La llegada de este virus, trajo consigo una variedad de cambios en la cotidianidad de las personas del mundo, alterando la vida de las personas incluyendo costumbres, procesos y actividades diarias en los cinco continentes (Portafolio, 2020).

También, ha impactado en el ámbito socioeconómico, debido a las diferentes imposiciones de restricciones para viajes, eventos y actividades de la cotidianidad, causando hasta cierres de escuelas, universidades, organizaciones, entre otros (Malik et al., 2020). En el caso de la vestimenta, se observa como una prenda esencial el uso del tapabocas para evitar el contagio y protegerse de contraer dicho virus al momento de llegar a acudir a establecimientos públicos, hospitales, lugares de trabajo o de educación. De igual manera, las personas se vieron obligadas a adaptar los espacios en sus casas para trasladar sus diferentes

ocupaciones ya sean laborales o académicas hacia una modalidad remota. Lo anterior, produjo un aumento del consumo digital y los diferentes servicios que estos ofrecían, debido a las diferentes restricciones de movilidad impuestas por los gobiernos en el mundo para reducir el contagio por medio del aislamiento (Portafolio, 2020).

Debido al cierre de los espacios públicos como bares, restaurantes, locales comerciales, entre otros, se evidenció que para septiembre del 2020 la tasa de desempleo general fue 15.8% (Morales, 2020). La coyuntura a nivel del trabajo trajo como consecuencia la eliminación de puestos de trabajo, pero algunos se mantuvieron con ayuda de las Tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC) como el trabajo académico realizado por docentes. Esto representó ciertas brechas puesto que el profesorado tenía métodos tradicionales de enseñanza por lo tanto no estaban preparados para la modalidad remota (UNESCO, 2020).

Adicionalmente, no solo se generó el cierre de los establecimientos públicos, en América latina y el Caribe el cierre temporal de las instituciones educativas, afectó a unos 23,4 millones de estudiantes de educación superior y a 1,4 millones de docentes, lo cual representa más del 98% de la población de estudiantes y profesores de educación superior de la región (UNESCO, 2020). La coyuntura ocasionó que las instituciones de educación superior (IES) se vieran obligadas a replantearse la manera de prestar servicios educativos. Esto movilizó a los docentes y estudiantes a trasladarse hacia la educación a distancia de emergencia o Corona Teching, la cual se concibe como una forma de transformar las clases presenciales en remotas. Cabe destacar que esto puede desencadenar agobio e incluso frustración en el profesorado al verse enfrentados a una nueva modalidad educativa. Corona Teching se usa para dar cuenta de un fenómeno socioeducativo que tiene repercusiones psicoafectivas en docentes y estudiantes (UNESCO, 2020).

En junio del 2021, para Colombia, se dió la directiva por parte del ministerio de educación de regresar a clases presencialmente a partir del mes de julio (El PAÍS, 2021). La normativa establece, que todo el personal que labore en los establecimientos educativos debe prestar sus servicios de forma presencial, lo que significa que todos los profesores tanto del sector público como privado deben asistir a las clases de manera presencial (El PAÍS, 2021). Quienes no asistan, no recibirán el salario por aquellos días no laborados de manera presencial que no tengan justificación alguna. Así mismo, se incurrirá en faltas disciplinarias por el hecho de no cumplir con las finalidades de su cargo y el cumplimiento de sus deberes (El PAÍS, 2021).

Con base en lo anterior se propuso la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es el impacto de las condiciones laborales en la satisfacción de profesores universitarios de la ciudad de Cali en el retorno a la presencialidad? la cual se abordará por los siguientes objetivos, primero, como objetivo general, caracterizar las condiciones y satisfacción laboral de profesores universitarios tras el retorno a la presencialidad de las clases posterior a la pandemia COVID-19 y los respectivos objetivos específicos, los cuales son, analizar las condiciones laborales de los profesores universitarios durante el lapso del trabajo remoto y las condiciones laborales en el retorno al trabajo presencial, identificar las experiencias en términos positivos y negativos en el retorno al trabajo presencial de los profesores universitarios y analizar las repercusiones en la satisfacción laboral de los docentes universitarios a causa de los cambios en las condiciones laborales en el trabajo remoto y la vuelta a la presencialidad.

El supuesto de esta investigación fue que la satisfacción laboral se vio afectada o disminuyó por las transformaciones de las condiciones laborales académicas desplazándose de una manera remota a presencial debido al COVID-19.

Se consideró relevante abordar este tema puesto que el virus por COVID-19 generó distintos cambios en todas las áreas del trabajador como se mencionó previamente, tales como el cambio repentino de la presencialidad a la virtualidad a causa del confinamiento, en donde aspectos como el aprendizaje académico se consideraba en su desarrollo comúnmente presencial, el cual se vio forzado a dar un giro y a generar adaptaciones tanto por parte de los docentes, como de estudiantes, al mantener las clases de manera virtual y mantener encuentros sincrónicos entre docentes y estudiantes. Ahora bien, el contexto ha vuelto a cambiar de manera repentina, en donde el trabajo académico se ha de impartir de manera presencial, generando nuevas condiciones laborales frente a las del confinamiento e incluso, diferenciales a las condiciones anteriores a la pandemia. Es por esto, que esta investigación se enmarcó en un contexto el cual se ha visto impactado a causa de los confinamientos en el mundo, y ahora, en el regreso a la presencialidad, en donde el contexto académico el cual contiene una gran influencia en la formación académica de los seres humanos, ha estado transformándose drásticamente. El poder identificar el impacto de la llegada del COVID-19 y la transformación de las condiciones laborales devuelta a la presencialidad en la satisfacción laboral en docentes, es fundamental para poder identificar la incidencia o influencia de este en la formación de los estudiantes universitarios y así mismo el poder investigar los impactos del trabajo remoto en esta población, y los impactos de un nuevo comienzo, frente a la presencialidad, junto a cómo se han adaptado frente a los cambios producidos por este.

Siendo así, esta investigación partió desde la hipótesis de que el trabajo remoto tiene dicha correlación en la satisfacción laboral de los docentes universitarios de la ciudad de Cali, es decir, que su propósito fue analizar dichos impactos a raíz de la pandemia.

Las condiciones de trabajo durante la pandemia se transformaron drásticamente, en donde hubo una movilización total y surgieron nuevos desafíos en todos los sectores. En cuanto al trabajo remoto, de igual forma, se está viviendo de manera contraria a lo anterior, un cambio de vuelta a la presencialidad. De acuerdo a esto, Correa et al., (2021) menciona que existen ventajas y desventajas frente al regreso a la presencialidad en establecimientos educativos, sobre una apertura progresiva o de manera inmediata, teniendo en cuenta un punto de vista sanitario o económico, analizando los factores sobre la salud física y mental.

En relación a lo anterior, Correa et al., (2021) logran señalar algunos factores protectores y de amenaza que influyen en la apertura de la presencialidad. En cuanto a los primeros, se pueden distinguir algunos factores como retomar la actividad física en espacios más amplios y adecuados, el reencuentro con los pares y figuras vinculares en el ámbito escolar, aportando así un espacio para socializar y amortiguando posibles tensiones en el hogar. De igual manera, disminuye el tiempo de exposición a dispositivos electrónicos como las pantallas de los computadores, disminuye las brechas por falta de acceso a internet y a la tecnología, permite mayor supervisión por parte del profesor, ofrece un espacio con menor cantidad de distracciones, espacios determinados para el aprendizaje, y es posible que aumente la motivación por el aprendizaje. Por otro lado, en cuanto los factores de amenaza, se resaltan los riesgos de un aumento de contagios tanto en la población de estudiantes como de profesores, riesgo de contagio en el transporte, no cumplimiento de las medidas de protección, como el uso de tapabocas, riesgo sobre mayor exigencia, desestabilización emocional a causa del desconfinamiento y dificultades de adaptación al ambiente.

Ahora bien, el área temática, la cual sirvió de base para abordar el tema planteado, fue el área de la psicología del trabajo y de las organizaciones debido a que se busca estudiar el impacto en la satisfacción laboral de profesores universitarios a causa de las transformaciones en las condiciones laborales por el COVID-19 debido al regreso de manera presencial. Con base en Zepeda (como se citó en Gómez, 2016) la psicología organizacional se centra en el estudio del individuo dentro de las organizaciones y cómo los procesos organizacionales interfieren en las personas, lo cual está relacionado con el comportamiento del individuo y su manera de relacionarse dentro de la organización. Adicionalmente, la psicología organizacional se encarga de los conflictos, las exigencias organizacionales y el impacto

psicológico de los sujetos donde se articula la satisfacción laboral. Con base en esto las nuevas políticas organizacionales adoptadas por la pandemia por COVID-19 han transformado las condiciones laborales interfiriendo en la satisfacción laboral y la productividad de las empresas. De esta manera, una de las apuestas de la psicología organizacional es buscar el bienestar de los trabajadores acorde a múltiples circunstancias tales como la contingencia por la pandemia, la cual transformó el ambiente donde el sujeto pasa la mayor parte del tiempo que es su trabajo.

Este trabajo se articuló en el grupo de investigación Bienestar, Trabajo, Cultura y Sociedad (BITACUS) en la línea Procesos Humanos, Organizaciones y Trabajo con la Coordinadora de la línea Martha Patricia Romero Caraballo. Este grupo busca comprender la relación del individuo con su trabajo y las relaciones que se establecen dentro de las organizaciones de manera que se busque el bienestar del individuo y el desarrollo de la organización lo cual está relacionado con la temática abordada en esta investigación puesto que se investigó acerca del comportamiento del individuo en relación a su trabajo bajo un contexto que transformó el trabajo de las personas como es la pandemia por COVID-19.

Al hablar de las condiciones de trabajo, es de gran importancia entender estas no son estáticas, es decir pueden cambiar a través del tiempo, tal como lo señala Neffa (1989) La realidad de las condiciones y medio ambiente de trabajo tienen un carácter dinámico, estas pueden evolucionar rápidamente en el tiempo. Debe tenerse en cuenta los cambios del contexto macro, es decir, contextos económicos, sociales, políticos y culturales, dentro del cual se desarrollan las actividades de las unidades de producción de bienes y servicios. Esto como lo sucedido durante la pandemia del COVID-19, en donde todos los aspectos mencionados tuvieron transformaciones significativas y por lo tanto las condiciones de trabajo se vieron afectadas y transformadas, seguido a esto, con la disminución de contagios y la apertura económica, el trabajo vuelve a ser presencial, pero con ciertos factores diferenciadores a lo que suponía ser antes de la situación de confinamiento.

Las condiciones de trabajo se pueden definir como aquellas características que involucra su realización e integran los aspectos tales como el ingreso (la adecuación de acuerdo a los gastos, forma de pago) el tiempo (el horario de trabajo, el tipo de jornada y los descansos), las prestaciones (aguinaldos, vacaciones, transporte, utilidades, servicios médicos, uniforme), oportunidades de desarrollo (los ascensos posibles o la continuación de los estudios), capacitaciones (sobre situaciones de riesgo, en otras áreas o para desempeñar el

puesto), incentivos (motivacionales o en efectivo), carga de trabajo y el bienestar (limpieza, ordenamiento del área de trabajo y el equipamiento requerido) según (Tristán, 2021).

Adicionalmente, Neffa (1989), menciona que en un estudio de la OMS (1975) recalcan el hecho de que la salud no es algo que se posea como un bien sino como una forma de funcionar en armonía con su medio ya sea su trabajo, descanso o formas de vida en general. Siendo así consideran que la salud se logra desarrollar y mantener debido a una acción recíproca entre el patrimonio hereditario y el medio local. En relación a lo anterior, el medio de trabajo constituye una parte importante del medio en el cual vive cotidianamente el hombre y, en consecuencia, la salud depende en gran medida de las condiciones de trabajo.

Adicionalmente, al abarcar las condiciones laborales, dentro de estas se deben tener en cuenta las condiciones generales de vida, las cuales repercutirán en las laborales y en su reproducción de la fuerza laboral (Neffa, 1989). Dentro de ellas se logra identificar aquellas que dependen de remuneraciones directas tales como los salarios, la participación de los asalariados en la distribución del ingreso, entre otras o indirectas tales como la seguridad social, beneficios sociales, previsión social y las obras sociales). Siendo así también se enmarcaría en el contexto de las condiciones generales de vida los aspectos tales como la alimentación, salud, vestido, recolección domiciliaria de residuos, transportes y comunicaciones, aspectos importantes a tener en cuenta y su variación al regresar a la presencialidad debido a las diferentes transformaciones implicadas en las transiciones dadas en el ámbito académico para los docentes, debido a la llegada del virus. Todos los aspectos mencionados anteriormente tuvieron transformaciones significativas y por lo tanto las condiciones de trabajo se vieron afectadas y transformadas, seguido a esto, con la disminución de contagios y la apertura económica, el trabajo vuelve a ser presencial, pero con ciertos factores diferenciadores a lo que suponía ser antes de la situación de confinamiento.

Según Aleksynska (2019) Las encuestas sobre condiciones de trabajo pueden abordar diversos temas como: La calidad del trabajo, es decir el entorno físico y el entorno social, intensidad del trabajo, calidad del tiempo del trabajo y salarios, determinantes del trabajo y características de este, que hace referencia al trabajo con clientes, uso de tecnología y donde tiene lugar el trabajo, de igual forma se tiene en cuenta a los trabajadores y la demografía de la empresa, esto puede ser, la edad, sexo y antigüedad del empleado y tamaño de la organización. También se tienen en cuenta variables sobre la calidad de vida laboral evaluada por los trabajadores, como, por ejemplo, el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, la salud y el bienestar, seguridad financiera, estabilidad laboral, ausencia y presentismo, compromiso y motivación entre otros.

Es importante entender que las condiciones laborales abarcan un extenso número de elementos dentro de las instituciones, de esta manera, es pertinente reconocer distintas variables como las mencionadas por Neffa (1989) en donde nos habla sobre ciertos grupos de condiciones laborales como lo son la Organización y el contenido de trabajo, la duración y configuración del tiempo de trabajo, los sistemas de remuneración, la ergonomía de la empresa, la transferencia de tecnología, el modo de gestión de la fuerza de trabajo, los servicios sociales y asistenciales para el bienestar de los trabajadores y su familia, la posibilidad de participación de los empleados y por último la carga del trabajo y sus dimensiones.

La satisfacción laboral se puede definir, según Hannoun (2011) Como las actitudes del individuo con relación a su trabajo, acorde a sus valores y preferencias. De igual forma Alonso (Como se citó en Paredes, 2016) plantea que existen dos enfoques principales frente a este concepto, primero, existen aportes que asocian a la satisfacción laboral con un estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas ante el trabajo. En segundo lugar, existen otros autores que la relacionan con la actitud general de la persona hacia el trabajo. En este sentido, Rondenil et al., (2020), menciona que “La satisfacción laboral agrupa a un conjunto de actitudes y sentimientos del individuo hacia su trabajo, de manera global o por características específicas, diferenciando variables propias de la naturaleza de las tareas realizadas de aquellos vinculados con el contexto laboral” (p.2).

Es importante entender algunas de las fuentes de la satisfacción, tal como lo menciona Jaramillo y Suarez (como se citó en Paredes, 2016) existen algunas razones por las cuales las personas logran sentirse satisfechas con su trabajo, estas razones pueden resumirse en 4 grupos: Reto del trabajo, el cual hace referencia a la oportunidad de usar los conocimientos, destrezas y habilidades durante la realización de actividades o tareas, que puedan implicar un reto moderado y alcanzable. Los sistemas de recompensas justos, en donde se señala el sistema salarial, incentivos y las políticas de ascenso de la compañía. Para que los empleados se sientan satisfechos con esto, debe existir una percepción de justicia y equidad entre los empleados de la empresa en relación a este factor. Por otro lado, las condiciones de trabajo favorables son una razón muy importante a tener en cuenta, estas hacen referencia a las condiciones físicas, mientras mejores sean las condiciones, el trabajador se sentirá mejor laborando en su entorno y por último, el apoyo social, lo cual se percibe como el apoyo que recibe el empleado por parte de sus compañeros o jefes y su relación con estos.

Así mismo, Paredes (2016) menciona que existen algunas dimensiones sobre la satisfacción laboral, entre estas dimensiones encontramos: Primero satisfacción con el trabajo: La cual habla de los intereses intrínsecos por el trabajo, haciendo referencia a la diversidad de tareas, oportunidades de aprendizaje, la cantidad de trabajo y el nivel de dificultad de este, entre otras. Segundo: satisfacción con el salario: Hace referencia al componente cuantitativo de la remuneración y la manera en cómo se distribuye con los empleados. Tercero, satisfacción con las promociones: Podemos entender esta dimensión como las oportunidades existentes de crecimiento y desarrollo profesional. Cuarto, satisfacción por el reconocimiento: Es la manera en que se resalta en los trabajadores su buen rendimiento, las recompensas y las críticas. Quinto, Satisfacción con las condiciones de trabajo: Son los aspectos relacionados con los horarios, condiciones físicas del lugar de trabajo, el ruido, temperatura entre otras. sexto, satisfacción con los compañeros: El apoyo, las relaciones y amistad entre los compañeros de trabajo, así como la competencia y rivalidad que pueda existir.

Por otro lado, mantener altos niveles de satisfacción laboral puede tener consecuencias positivas tanto en niveles individuales como en niveles organizacionales. Según Paredes (2016) las principales consecuencias de la satisfacción positiva en una organización son:

- a. La productividad: En donde se encuentra altamente correlacionado la satisfacción laboral y la productividad, ya que en las empresas con empleados satisfechos tienden a tener índices de efectividad más altos.
- b. El ausentismo: Los trabajadores más satisfechos suelen faltar menos al trabajo, decrece el nivel de ausentismo.
- c. El compromiso con la organización: Si los trabajadores se encuentran satisfechos con la organización, tienden a comprometerse más con la organización y se esforzará por obtener mejores resultados.
- d. Disminución de síntomas de estrés: La satisfacción laboral de los empleados puede ayudar a evitar o a disminuir los sentimientos de agotamiento o sobrecarga laboral, por lo que ayuda a controlar y disminuir los síntomas o sensaciones de estrés.

Es importante, al hablar de satisfacción laboral, poder entender el concepto contrario a este, es decir la insatisfacción laboral, ya que como lo menciona Hannoun (2011) En algunos casos el trabajo y todo lo que lo compone supone una fuente de satisfacciones en donde las personas encuentran cubiertas sus necesidades, expectativas o deseos de prosperar, sin embargo, en otros casos puede representar una fuente continua de insatisfacciones en donde los trabajadores ven mermadas sus posibilidades de crecimiento, se encuentran en horarios incompatibles con su vida familiar, existen condiciones desfavorables o un trato hostil por parte de sus compañeros o jefes.

En el mismo sentido, Hannoun (2011) señala las principales causas de la insatisfacción laboral, empezando con el salario bajo, ya que un salario justo tiene implicaciones muy significativas en torno a la satisfacción del empleado, en segundo lugar, menciona las malas relaciones con los compañeros o jefes, seguido a esto, resalta la escasa o nula posibilidad de ascenso o promoción, ya que un gran número de personas busca con gran ambición ascender y obtener mejores puestos. La dificultad para adaptarse al ambiente laboral es otra de las causas de la insatisfacción laboral, de igual forma otra causa muy importante son las malas condiciones laborales, a causa de las políticas de la empresa, del entorno físico o de un empleo precario. Finalmente, menciona como última causa según el autor, las circunstancias personales y laborales, en donde se tienen en cuenta aspectos como la experiencia laboral, la edad, el sexo, los niveles de estudio, entre otros.

MÉTODO

Diseño

Esta investigación se acogió bajo los principios de la investigación cualitativa, la cual se caracteriza por indagar a partir de lo subjetivo, opiniones, valores, creencias acerca de la realidad y como describen los hechos. Así mismo, una investigación cualitativa utiliza datos para describir y comprender los fenómenos, no se busca aprobar o descartar hipótesis sino conocer la perspectiva del sujeto (Monje, 2011). En este sentido, se indagó la pandemia la cual trajo múltiples transformaciones a nivel laboral, en cuanto a las experiencias que giraron en torno a los ajustes en las condiciones de trabajo remoto en los profesores y su relación con la satisfacción laboral.

Según lo planteado por Hernández et al., (2014) la investigación cualitativa intenta describir e interpretar los fenómenos por medio de los significados provenientes de la experiencia de las personas. Es decir, se busca comprender la realidad subjetiva de los sujetos, la flexibilidad va a permitir captar la experiencia de los participantes que solo puede ser entendida por ellos mismos a través de información verbal o texto. A través de la experiencia de profesores universitarios durante la pandemia se buscó describir los significados atribuidos a los ajustes laborales como el trabajo remoto y satisfacción laboral.

En la presente investigación se optó por un **diseño fenomenológico puesto que como lo afirman Hernández et al., (2014) este pretende obtener las perspectivas de los participantes sobre un fenómeno y posteriormente interpretar esta información de manera que se den los puntos encontrados respecto al tema, es decir, encontrar elementos comunes respecto a la experiencia sobre un fenómeno, en este caso la pandemia por COVID-19.** Por medio de este diseño se permitió captar las vivencias, emociones y sentimientos de las personas durante la situación de pandemia, bajo qué cambios se enfrentaron en el ámbito laboral y cómo esto afectó su satisfacción laboral.

Participantes

La población objetivo de la presente investigación, fueron los profesores universitarios de la ciudad de Cali. Se contó con seis docentes universitarios que laboraran en una universidad de la ciudad de Cali. Se tuvo en cuenta los siguientes criterios de inclusión, el tiempo que llevan con la universidad, de género indiferente (participaron hombres y mujeres), profesores universitarios que hayan trabajado de manera presencial inicialmente, que hayan transitado a trabajar de manera virtual y hayan regresado después de levantar la crisis sanitaria a la modalidad presencial en el sector educativo. De igual manera,

se tuvo en cuenta profesores de pregrado, posgrado o de cualquier área/facultad, que cumplieran con las condiciones anteriores, tiempo completo, medio tiempo u hora cátedra. Los participantes debían contar con más de 4 años de vinculación con la institución, que hubiesen tenido la experiencia de trabajar en modalidad presencial, virtual o combinada (presencial y virtual conjuntamente). Se llegó a los participantes por medio de un muestreo por conveniencia con la técnica de bola de nieve, la cual Velasco y Martínez (2017) mencionan que esta técnica consiste en que cada participante estudiado propone o conduce a otros posibles participantes, siendo esta una técnica de muestreo no probabilística. Un criterio de exclusión, fue que los profesores no hubiesen vivido la transición de lo presencial a lo virtual, combinado y nuevamente a modalidad presencial.

Técnica de recolección de datos

Se utilizó una entrevista semiestructurada, la cual, según Bravo, L. (2013) presenta un grado de mayor flexibilidad que las entrevistas estructuradas, ya que estas, parten de preguntas planeadas, pero que pueden irse ajustando al momento de la entrevista. Su ventaja es la posibilidad de adaptarse a los sujetos con enormes posibilidades de motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y obtener mayor información.

Se propuso una serie de preguntas las cuales fueron abordadas en el momento de la entrevista, estas preguntas fueron validadas por un profesional experto en temas de psicología organizacional y del trabajo. La entrevista se encuentra en el Anexo 1.

Categorías de análisis

Según la revisión que se elaboró para la presente investigación se identificaron tres categorías de análisis. Estas fueron satisfacción laboral, condiciones laborales y condiciones emergentes para la realización del trabajo profesoral, donde, partiendo de su definición conceptual se diseñaron preguntas que estuvieran contenidas en la entrevista semiestructurada la cual se encuentra en el apartado Procedimiento. Es importante mencionar, que la tercera categoría de análisis fue determinada de acuerdo a las condiciones actuales en las que se desarrolla la actividad docente, que se tienen en cuenta por la pandemia por COVID-19, ejemplo el uso de tapabocas. La definición de dicha categoría y el diseño de las preguntas en la entrevista, se realizaron según las determinaciones del Ministerio de Salud y del Ministerio de Educación, durante el periodo comprendido entre los años 2020 al 2022, que hacían referencia a la vuelta a la normalidad y a la vuelta a clases presenciales en las instituciones de educación superior.

La definición de esta y las preguntas derivadas de la categoría fueron desarrolladas en cuanto a la necesidad que se ha presentado a lo largo de los últimos años de confinamiento y de reapertura. En la tabla 1 se presentan las definiciones de las categorías mencionadas.

Tabla 1*Categorías y subcategorías de análisis.*

Categoría.	Definición conceptual.	Subcategoría.	Definición conceptual.
Satisfacción laboral.	<p>Hannoun (2011) Las actitudes del individuo con relación a su trabajo, acorde a sus valores y preferencias.</p> <p>Alonso (Como se citó en Paredes, 2016) plantea que existen dos enfoques principales frente a este concepto, primero, existen aportes que asocian a la satisfacción laboral con un estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas ante el trabajo. En segundo lugar, existen otros autores que la relacionan con la actitud general de la persona hacia el trabajo.</p> <p>Rondenil et al., (2020), menciona</p>	Reto del trabajo o satisfacción con el trabajo:	<p>Paredes (2016) habla de los intereses intrínsecos por el trabajo, haciendo referencia a la diversidad de tareas, oportunidades de aprendizaje, la cantidad de trabajo y el nivel de dificultad de este, entre otras. Jaramillo y Suarez (como se citó en Paredes, 2016) también mencionan que hace referencia a la oportunidad de usar los conocimientos, destrezas y habilidades durante la realización de actividades o tareas, que puedan implicar un reto moderado y alcanzable.</p> <p>Jaramillo y Suarez (como se citó en Paredes, 2016) señalan el sistema salarial, incentivos y las políticas de ascenso de la compañía.</p> <p>Paredes (2016) Son los aspectos relacionados con los horarios,</p>

	<p>que “La satisfacción laboral agrupa a un conjunto de actitudes y sentimientos del individuo hacia su trabajo, de manera global o por características específicas, diferenciando variables propias de la naturaleza de las tareas realizadas de aquellos vinculados con el contexto laboral” (p.2)</p>	<p>Sistemas de recompensas justos o satisfacción con el salario:</p> <p>Satisfacción con las condiciones de trabajo:</p> <p>Apoyo social y/o satisfacción con sus compañeros:</p>	<p>condiciones físicas del lugar de trabajo, el ruido, temperatura entre otras.</p> <p>Jaramillo y Suarez (como se citó en Paredes, 2016) Se percibe como el apoyo que recibe el empleado por parte de sus compañeros o jefes y su relación con estos. De igual forma Paredes (2016) lo define como el apoyo, las relaciones y amistad entre los compañeros de trabajo, así como la competencia y rivalidad que pueda existir.</p>
<p>Condiciones laborales.</p>	<p>Según (Tristán, 2021) las condiciones laborales abarcan aquellas características que involucra su realización e integran los aspectos tales como el ingreso</p>	<p>Ingreso:</p> <p>El tiempo:</p>	<p>La adecuación de acuerdo a los gastos, forma de pago.</p> <p>El horario de trabajo, el tipo de jornada y descansos.</p>

(la adecuación de acuerdo a los gastos, forma de pago) el tiempo (el horario de trabajo, el tipo de jornada y los descansos), las prestaciones (aguinaldos, vacaciones, transporte, utilidades, servicios médicos, uniforme), oportunidades de desarrollo (los ascensos posibles o la continuación de los estudios), capacitaciones (sobre situaciones de riesgo, en otras áreas o para desempeñar el puesto), incentivos (motivacionales o en efectivo), carga de trabajo y el bienestar (limpieza, ordenamiento del área de trabajo y el equipamiento requerido).

Las prestaciones:

Aguinaldos, vacaciones, transporte, utilidades, servicios médicos, uniforme, beneficios.

Oportunidades de desarrollo:

Los ascensos posibles o la continuación de estudios.

Sobre situaciones de riesgo, capacitación en otras áreas o para el puesto a desempeñar. Entrenamiento.

Capacitaciones:

Motivacionales o efectivo.

Incentivos:

Cantidad de tareas y trabajos exigidos al empleado en un tiempo determinado.

Carga de trabajo:

Estado del trabajador en cuanto a condiciones físicas, mentales, que logren evidenciar tranquilidad.

Bienestar:

Condiciones emergentes para la realización del trabajo profesoral.	<p>Estas condiciones hacen referencia a las condiciones laborales que han surgido a causa de la pandemia del Covid-19 y algunas se han mantenido en la vuelta a la presencialidad. Con estas condiciones actuales señalamos:</p> <p>El uso de tapabocas en la institución universitaria, temas relacionados al transporte - movilidad hacia la universidad, ya que durante la pandemia, al tratarse de una modalidad virtual, no existía la necesidad de transportarse hacia la institución física, esto involucra otras condiciones o variables como el tiempo, ya que es probable que se necesite de más tiempo para llegar a la universidad, de igual forma la variable de los gastos, esto, ya que en la virtualidad, las comidas como</p>	<p>Uso de tapabocas.</p> <p>Transporte y movilidad.</p> <p>Tiempo.</p> <p>Gastos/Costos.</p> <p>Vinculación tanto laboral como con los estudiantes.</p>
--	--	---

el desayuno, almuerzo, o algunos snacks se consumían en la casa sin necesidad de incurrir a otros gastos, como se observa en la presencialidad, con la necesidad de ir a almorzar a los diferentes puntos fuera y dentro de la universidad. En cuanto a costos o gastos, el tener que transportarse también implica un gasto en gasolina y tiempo.

Otra variable dentro de las condiciones emergentes es el tema de vinculación con los compañeros laborales y los estudiantes, al no haber tenido clases por un largo periodo de tiempo y además, dictar clases con el uso de tapabocas y distanciamiento.

Nota: Elaboración propia

Análisis de datos

Para analizar los datos de la investigación, se utilizó la técnica de análisis de contenido, la cual según Bardin (1996) es un conjunto de instrumentos metodológicos, en constante mejora, aplicados a discursos o contenidos muy diversificados. El factor común de estas técnicas, desde el cálculo de frecuencias suministradoras de datos cifrados hasta la extracción de estructuras que se traducen en modelos, es una hermenéutica controlada, basada en la deducción, es decir la inferencia. En cuanto a la interpretación, el análisis de contenido se mueve en dos polos: La objetividad y la subjetividad. Se utilizó el software Atlas TI, para el manejo de la información, siendo esta, una herramienta tecnológica creada con el objetivo de apoyar la organización, el análisis e interpretación de información en investigaciones cualitativas.

Procedimiento

FASE 1. Familiarización con el contexto a estudiar.

En primera instancia se realizó un acercamiento al contexto y una familiarización con la realidad por medio de la búsqueda de información. Se decidió de manera grupal la temática del proyecto y se realizó una búsqueda sistemática de artículos sobre la problemática a investigar.

FASE 2. Formulación de la pregunta problema y los objetivos de investigación.

Se formuló la pregunta problema y los objetivos de la investigación que guiaron todo el trabajo propuesto. A su vez se definió el diseño de la investigación y la técnica de recolección de datos. A su vez, se realizaron ajustes y se complementó el marco teórico como antecedentes.

FASE 3. Generación de categorías de análisis y pregunta problema.

Se estructuraron las categorías de análisis, con las cuales se formularon las preguntas de la entrevista semiestructurada, estas siendo validadas por un profesional en psicología organizacional. Se estableció la metodología de análisis de la información o de los datos que se usará posteriormente a la aplicación de las entrevistas.

FASE 4. Diseño de método e instrumentos.

Teniendo en cuenta los objetivos de la modalidad cualitativa, se llegó a la definición de un diseño fenomenológico y de una forma para la recolección de información a través de una entrevista semiestructurada, de la cual las preguntas fueron validadas por un profesional que conociera de la materia, de la metodología y dicha validación se realizó con dicho experto de manera directa revisando las preguntas por medio de una reunión virtual a través de la plataforma zoom dadas las dificultades de acceder a una cita presencial. En dicho ejercicio, se realizan los ajustes pertinentes para realizar la prueba piloto y pasar a la siguiente fase.

FASE 5: Recolección de información.

Se realizaron las entrevistas a los profesionales por medio virtual, en la plataforma Zoom, quienes cumplieron previamente a los criterios de inclusión y exclusión dictados en la investigación.

FASE 6: Análisis y resultados.

Se realizó posterior a las entrevistas, un análisis de contenido donde se utilizó como recurso para facilitar el análisis de los datos el software Atlas ti. Se realizó una codificación de los participantes con el ánimo de guardar la confidencialidad de la información recolectada en la entrevista semiestructurada, según las diferentes categorías de análisis.

FASE 7: Discusión y producción final.

Respecto a los resultados obtenidos, se realiza una relación entre los aspectos teóricos planteados en la introducción y los resultados provenientes de las entrevistas, lo cual permitió llegar a las conclusiones y recomendaciones para próximas investigaciones, llegando así a la elaboración del informe final.

Consideraciones éticas

La presente investigación se ajustó a los principios legales y éticos principalmente la ley 1090 (Congreso de la República, 2006) decretada en el manual deontológico y bioético el cual regula el ejercicio del psicólogo donde se decreta la labor del psicólogo como profesional de la salud, por tanto, su actuar debe estar dirigido hacia el bienestar, la prevención y la salud de las personas. Además, se consideraron los principios legales y éticos según la Resolución 8430 (Ministerio de Salud, 1993) donde se evitó cualquier riesgo derivado de las técnicas y métodos para la investigación en salud. A continuación, se describen los lineamientos éticos que se consideraron:

1. Los participantes estuvieron informados acerca de la investigación procurando asegurarse de la comprensión de la información y de las acciones a llevar a cabo con honestidad y respeto.
 2. Con esta investigación, se pretendía garantizar el bienestar de la persona, de manera que sea protegida de forma integral evitando así cualquier tipo de daño o riesgo.
 3. El autorreflexión de manera que se buscara su propio bienestar.
 4. Demostrar empatía y preocupación por el otro.
 5. Respetar criterios morales, religiosos y culturales de los participantes.
 6. Los participantes hicieron uso del Consentimiento informado donde se reúnen los criterios ya mencionados. Anexo 2.
-
1. La investigación se consideró con riesgo mínimo puesto que no se pretendía una investigación que no asegurara la integridad de los participantes, lo que se buscaba era estudiar la satisfacción laboral durante la pandemia en profesores universitarios.
 2. Para evitar el riesgo ético, en la aplicación de la entrevista se tuvo en cuenta las siguientes precauciones: durante todo el proceso de recolección, análisis de datos, presentación de resultados se aseguró la confidencialidad de los participantes utilizando códigos para identificar su participación.

RESULTADOS

En el siguiente apartado se presentan los resultados obtenidos, provenientes de las entrevistas realizadas a los profesores y profesoras que participaron en esta investigación. Estos resultados se exponen teniendo en cuenta el objetivo general, que pretendía analizar las condiciones laborales de los profesores universitarios durante el lapso del trabajo remoto y las condiciones laborales en el retorno al trabajo presencial. Para tal fin, se contó con seis profesores y profesoras de una universidad privada de Cali, donde dos profesoras son mujeres y 4 profesores son hombres. Cinco de los profesores trabajan tiempo completo con la universidad, una de las profesoras con contrato temporal y cuatro con contrato a término indefinido, Un profesor tiene contrato como profesor hora cátedra. En la tabla 2 se puede observar los datos sociodemográficos de los participantes.

Tabla 2*Datos sociodemográficos de los participantes*

Participantes	Nivel educativo	Nivel de enseñanza	Tipo de contrato y tiempo de dedicación.	Facultad y Departamento
P-1	PhD	Pregrado	Término indefinido y tiempo completo.	Facultad de ciencias económicas y administrativas. Departamento de gestión de las organizaciones.
P-2	Magister	Pregrado y Posgrado	Término temporal y tiempo completo.	Facultad de humanidades. Departamento de Ciencias Sociales.
P-3	PhD	Pregrado	Término indefinido y tiempo completo.	Facultad de ciencias económicas y administrativas. Departamento de gestión de las organizaciones.

P-4	Magister	Pregrado y Posgrado.	Contrato hora cátedra y según la cantidad de grupos.	Departamento de gestión de las organizaciones.
P-5	Magister	Pregrado	Término indefinido y tiempo completo.	Departamento de Ciencia Jurídica y Política.
P-6	PhD	Pregrado	Término indefinido y tiempo completo.	Departamento de Economía.

Nota: Elaboración propia

Teniendo en cuenta el análisis de contenido, se evidencia a continuación en la tabla 3 la cantidad de veces abordada por los participantes en cuanto a las subcategorías planteadas, tomando como base la frecuencia de aparición (Bardin, 1996), en donde a su vez se logra evidenciar cada porcentaje respectivo para la repetición de cada uno.

Tabla 3.*Tabla de frecuencias*

Categoría	Subcategoría	Indicadores	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	P-6	TOTAL
Satisfacción laboral	Reto en el trabajo	Menciona la oportunidad de usar los conocimientos, destrezas y habilidades durante la realización de actividades o tareas, que puedan implicar un reto moderado y alcanzable.	3(33%)	0(0%)	2(22%)	3(33%)	1(11%)	0(0%)	9(100%)
	Sistema de recompensas	Menciona sobre el sistema salarial, incentivos y las políticas de ascenso de la compañía.	0(0%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)	2(67%)	1(33%)	3(100%)
	Condiciones de trabajo	Relata sobre los aspectos relacionados con los horarios, condiciones físicas del lugar de trabajo, el ruido, temperatura entre otras.	5(19%)	4(15%)	4(15%)	5(19%)	4(15%)	5(19%)	27(100%)

	Apoyo Social	Señala sobre el apoyo, las relaciones y amistad entre los compañeros de trabajo, así como la competencia y rivalidad que pueda existir.	1(33%)	0(0%)	0(0%)	1(33%)	1(33%)	0(0%)	3(100%)
Condiciones laborales	Ingreso	La adecuación de acuerdo a los gastos, forma de pago.	0(0%)	2(50%)	2(50%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)	4(100%)
	Tiempo	El horario de trabajo, el tipo de jornada y descansos	3(33%)	2(22%)	2(22%)	1(11%)	1(11%)	0(0%)	9(100%)
	Prestaciones	Aguinaldos, vacaciones, transporte, utilidades, servicios médicos, uniforme, etc.	0(0%)	0(0%)	2(100%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)	2(100%)
	Oportunidad de desarrollo	Los ascensos posibles o la continuación de estudios	3(38%)	2(25%)	0(0%)	1(13%)	1(13%)	1(13%)	8(100%)
	Capacitaciones	Sobre situaciones de riesgo, capacitación en otras áreas o para el puesto a desempeñar. Entrenamiento.	3(60%)	1(20%)	0(0%)	1(20%)	0(0%)	0(0%)	5(100%)
	Incentivos	Motivacionales o efectivo.	0(0%)	0(0%)	0(0%)	2(50%)	1(25%)	1(25%)	4(100%)

	Carga de trabajo	Limpieza, ordenamiento del área de trabajo y el equipamiento requerido.	1(25%)	2(50%)	1(25%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)	4(100%)
	Bienestar	Condiciones psicológicas y emocionales.	3(38%)	0(0%)	4(50%)	0(0%)	1(13%)	0(0%)	8(100%)
Condiciones emergentes	Uso del tapabocas	Menciona sobre el uso del tapabocas en el aula.	1(17%)	1(17%)	1(17%)	1(17%)	1(17%)	1(17%)	6(100%)
	Transporte y movilidad	Menciona sobre los aspectos relacionados con el transporte hacia el campus.	1(25%)	0(0%)	1(25%)	1(25%)	0(0%)	1(25%)	4(100%)
	Tiempo	Menciona sobre los cambios en el tiempo laboral.	0(0%)	0(0%)	0(0%)	2(40%)	2(40%)	1(20%)	5(100%)
	Gastos	Menciona sobre los gastos referentes al regreso a la presencialidad.	1(13%)	1(13%)	1(13%)	2(25%)	2(25%)	1(13%)	8(100%)
	Vinculación con los estudiantes	Menciona sobre la relación con los estudiantes.	4(15%)	8(31%)	3(12%)	4(15%)	4(15%)	3(12%)	26(100%)
	Estrategias de aprendizaje	Menciona sobre las estrategias aplicadas en el desarrollo de las clases.	1(9%)	1(9%)	3(27%)	2(18%)	1(9%)	3(27%)	11(100%)

Nota: Elaboración propia.

En el siguiente apartado se presentarán los resultados con base en las respuestas de las diferentes preguntas de la entrevista semiestructurada teniendo en cuenta los tres objetivos específicos planteados al inicio de la investigación.

Partiendo del primer objetivo específico, el cual buscó analizar las condiciones laborales de los profesores en el transcurso del trabajo remoto y la transición al trabajo presencial se encontró que los participantes hacían referencia al cambio en las condiciones laborales durante el tiempo de confinamiento, donde la característica del trabajo académico fue mantenerlo haciendo uso de herramientas tecnológicas como plataformas para realizar reuniones virtuales y continuar con las clases a estudiantes de pregrado y posgrado. Estos cambios los identifican como la extensión del tiempo laborado, dado que el límite de las clases, consejerías, atención a estudiantes, tiempo de reuniones y el tiempo familiar, se notaba de manera difusa, aunque sus horarios laborales fijos no hubieran tenido modificaciones. Así como lo menciona el participante P-5 cuando dice:

“Mis horarios de trabajo eran mucho mayores, tenía que preparar el material de otra forma, ese proceso de adaptación, si requirió más tiempo de mi horario normal, mi jornada laboral normal.”
(P-5)

De igual manera, se encontró que el participante P-2 referenció que no hubo cambios frente a sus salarios, ya que durante la pandemia estos se mantuvieron sin modificaciones, no hubo disminución ni aumento de estos, tal y como lo menciona:

“Hubo un año que recuerdo que no hubo aumento salarial, esa creería que fue una de las únicas modificaciones, en donde no hubo reducción, pero tampoco aumentó.”
(P-2)

No obstante, el participante P-3 hizo alusión a sentir inconformidad por tener que incurrir en gastos de servicios públicos tales como el internet, la luz y el tener un dispositivo electrónico para poder mantener las clases virtuales. Lo anterior se consideraba como un aspecto que debía correr por parte de la universidad y no por sus propios medios, debido a que previo a la pandemia esto iba por cuenta de la institución tal y como lo menciona el participante P-3:

“Usábamos nuestros propios recursos, nuestro propio internet, computadores, etc., no proveídos por la universidad, estábamos asumiendo costos directos de la universidad”

(P-3)

A nivel de los beneficios monetarios, adicionales, que los profesores reciben en la universidad donde laboran, estos identificaron que hubo modificaciones en ello. Donde este dinero se dejó de recibir y se modificó por días libres para compensar este cambio. Aspecto que generó insatisfacción, así como lo menciona P-3:

“Claro en este periodo de miedo, de que la universidad iba a perder estudiantes, nos quitaron un 3% de los beneflex, nos quitaron unos porcentajes al final de salario que teníamos al año, en general hubo un recorte. Ahí si hay una fuente de insatisfacción grandísima, la pandemia fue usada como una excusa para hacer unos recortes en beneficios que nosotros teníamos.”

(P-3)

No obstante, en el discurso del participante P-5 se encontró que uno de los participantes no tuvo dificultad con estos cambios monetarios, debido a que este participante no tuvo dificultad con estas modificaciones de los beneficios flexibles sobre los cambios en cuanto al tema de dinero, ya que esto podría beneficiar el tiempo que podría pasar junto a su familia tras el retorno a la presencialidad, tal y como lo relata:

“Lo único que hubo fue que el, hay unos beneficios flexibles que nos entregan, y eso fue obligatorio tomar unos días de descanso adicionales a los días de vacaciones lo cual va muy de acuerdo con lo de compartir más con nuestras familias, adaptarnos otra vez.”

(P-5)

Por otro lado, en los discursos de los participantes P-1, P-2 y P-4, se logró identificar que la institución brindó apoyo a los profesores en cuanto a temas de información sobre el uso de las plataformas y los diversos recursos virtuales adecuados para continuar con el desarrollo de las clases, junto a un acompañamiento colectivo de guía para la docencia y así brindar un soporte a los profesores en este proceso virtual, tal y como lo relata el participante P-1:

“En el tema de metodologías de aprendizaje, desde él ... (se menciona nombre propio) nos están dando muchísimos apoyos en nuevas formas de enseñar, en nuevas metodologías, el manejo de brightspace. Yo creo que desde ese punto de vista hemos ganado, sin duda, con todos esos apoyos que la universidad está dando.”

(P-1)

Lo anterior se relaciona con lo mencionado por la participante P-2, quien resalta que los profesores han sido afortunados por contar con este apoyo a nivel metodológico frente a estos cambios:

“Yo creo que ahora la universidad tiene muchos más apoyos a los profesores, en temas de metodologías, de aprendizaje, en temas de tecnología. Desde ese punto de vista creo que hemos sido súper afortunados los profesores.”

(P-2)

Sin embargo, el participante P-4 manifiesta en su discurso la inclinación porque la institución pueda brindar capacitaciones de diferentes temas de interés para el desarrollo de ellos docentes, no solo en aspectos concretos tales como las guías para las clases y sus elaboraciones, sino en diferentes temáticas que logren enriquecer el conocimiento de los profesores, así se evidencia en el relato:

“Capacitaciones a los docentes, no en el tema de capacitación, sino que haya temas interesantes en capacitación, capacitémonos en psicología del consumidor, quien es experto en eso y que nos dé una charla.”

(P-4)

Por otro lado, en cuanto a la subcategoría referente a la carga laboral, la cual abarca la cantidad de tareas y trabajos exigidos al empleado en un tiempo determinado, se encontró cierta insatisfacción en cuanto al aumento de tareas en la transición de lo presencial a lo virtual, debido a que los profesores además del horario habitual de clase debían emplear mayor cantidad de tiempo reorganizando la manera en la que debían dictarse. Dentro de estos se incluían los talleres y las actividades, debido a que tenían un plan estructurado previamente con unos parámetros presenciales. De igual manera, señalan que la labor como docente requiere emplear mucho más tiempo de lo que un trabajador habitual con una jornada laboral tiene como se muestra en el relato del participante P-3, quien menciona que además de su horario laboral formal, debía adecuar tiempo para la preparación de sus clases, revisión de actividades, entre otras:

“En la pandemia teníamos una hora específica para dar clase, ejemplo de 3 horas en el día, pero preparar el material te podía tomar hasta las 8 – 10 de la noche, no había un tiempo, tu solo tenías que hacer las cosas así se te pasara después de las 6 de la tarde. Ese tema creo que es importante, diferente a un trabajador que está cumpliendo de 6 a 6, porque llegaron las 6 y él se va, en cambio los profesores seguimos y esto era una constante, seguimos trabajando después de nuestra hora

normal de trabajo, aunque nosotros no es que tengamos una hora normal de trabajo.”

(P-3)

Así mismo, en relación con lo anterior, la participante P-2 señala que estos cambios han implicado que su tiempo sea más limitado debido a las múltiples actividades con las que debe responder, hasta un punto en el que en ocasiones no logra cumplir con todo lo exigido, como lo menciona a continuación:

“Lo que no me satisface es que a pesar de lo que les cuento, de que tengo múltiples actividades, no se da el tiempo suficiente para que se logre hacer totalmente bien todo.”

(P-2)

Por otra parte, los profesores mencionan que la virtualidad les permitió un desarrollo como profesionales, ya que, aunque la institución en sí no fuese quien incentivó estos desarrollos, al poder distribuir de una manera más adecuada su tiempo no estando presencialmente toda la jornada en el campus, pudieron avanzar en sus estudios y en sus investigaciones, aspecto que la presencialidad hubiera limitado mucho más. Aquellos que realizaban sus estudios por fuera del país lograron continuarlos sin tener que estar de manera presencial en su otra ubicación tal y como lo relata el participante P-2:

“Estuve haciendo un diplomado, en donde vemos que las personas ahora tienen mayor posibilidad de otros países, de otras ciudades para formarse, algo que con la presencialidad no podría ser, entonces pienso que esa podría ser la ventaja y pienso que me satisface.”

(P-2)

Lo anterior concuerda con la posibilidad de desarrollo relatada en el discurso de la participante P-1 de poder culminar su doctorado de manera virtual, al tener esta posibilidad a raíz de los cambios en las condiciones laborales por la pandemia tal y como lo menciona:

“Yo tenía programado mi viaje al exterior para mi doctorado, en donde yo iba para Barcelona el 20 de mayo del 2020, ya tenía todo y toco cambiarlo, pero la virtualidad, laboralmente para mí fue una gran ventaja para poder hacer esa instancia doctoral, creo que para mí mejoraron todas las condiciones, más que afectarlas.”

(P-1)

El uso del tapabocas representó en todos los participantes un cambio en las condiciones al dictar las clases, era un elemento que generaba incomodidad y que debía ser usado de manera obligatoria. Los participantes hicieron alusión a que el tapabocas no les permitía respirar bien, les generaba sensación de ahogo y les dificultaba expresarse con comodidad, teniendo repercusión en la realización de la clase, tal como refiere el participante P-5:

“El uso del tapabocas ocasiona en uno dos cosas, primero la sensación de que no lo están escuchando, razón por la cual se aumentó el volumen de la voz, y segundo, la sensación de que no se estaba respirando a placer...sentía una sensación de agitación, de ahogamiento, que era incomodo, eso el uso del tapabocas hizo eso”

(P-5)

Referente a la movilidad y transporte, los participantes manifestaron no tener dificultades, a causa de residir cerca del lugar de trabajo o contar con transporte propio, no obstante, el tiempo de movilidad hacia la universidad sí afectaba a los participantes, ya que durante la virtualidad no existía la necesidad de gastar tiempo desplazándose hacia el trabajo, además les brindaba flexibilidad. De igual forma se hace mención al problema de encontrar parqueaderos dentro de la institución, esto se ve reflejado con lo mencionado por el participante P-1:

“Hay algo que está pasando en la universidad y que es muy complicado y es que ya uno no encuentra parqueadero, entonces uno voltea por toda la universidad y por ningún lado encuentra parqueadero, le toca a uno irse mucho antes para poder encontrar.”

(P-1)

Desde su experiencia personal, el participante P-3 menciona no haber tenido dificultades con respecto a la movilidad hacia su lugar de trabajo, ya que contaba con vehículo propio y de ser necesario, contaba con el apoyo de sus colegas que la podían transportar hacia el lugar de trabajo, de igual forma, reconoce que para otras personas pudieron existir dificultades al no contar con un medio de transporte:

“En mi experiencia como usaba un carro propio o me iba con un colega un día, el día de mi pico y placa, pues nunca tuve dificultades, pero sí sé que hubo muchos problemas, tanto para los estudiantes como para otros colegas, porque no había transporte.”

(P-3)

Por otro lado, uno de los participantes hace mención a tener preferencias a un esquema combinado, ya que considera que algunas de las actividades laborales realizadas por el profesorado, como escribir artículos, consultoría y preparar las clases se pueden realizar desde el hogar, siendo esto beneficioso al ahorrar tiempo y gasolina. Conforme a lo anterior, el participante P-6, menciona:

“Yo prefiero como un esquema híbrido ... muchas de las actividades que hacemos los profesores, de consultoría, escribir artículos, preparar las clases, todo eso se puede hacer perfectamente desde la casa y eso, es ganancia por todos lados, ahorro de gasolina, de tiempo, menos contaminación, entonces yo estoy muy a favor de un esquema híbrido.”

(P-6)

Para el participante P-6, el no tener que movilizarse a la universidad representó mayor flexibilidad horaria, evitando los trancones y largas esperas para movilizarse hacia la universidad y permite disponer de más tiempo para compartir con sus familias, siendo este un componente afectivo que puede incrementar la satisfacción de los individuos. El participante P-6 hace alusión a esto:

“Me dio más flexibilidad, me dio más tiempo para estar acá con mi familia, acá en la casa, me ahorró muchísimo tiempo y eso que yo vivo cerca de la universidad, pero, así y todo, con todos esos trancones pues, eran pues una pérdida de tiempo.”

(P-6)

Dentro de los discursos se resaltó que la relación entre profesores y estudiantes fue muy impersonal durante la pandemia al no haber contacto físico, a causa de la integración completa de la educación virtual, lo cual generaba dificultades en la vinculación que puede formarse con el estudiante, ahora bien, según el participante, hay mayor cercanía y familiaridad en la presencialidad. La virtualidad representa un cambio en las condiciones laborales y se denota como una experiencia negativa, tal y como lo menciona el participante P-4:

“Yo siento que con la pandemia la relación fue muy impersonal, así yo te vea en la cámara, siento que hay un bloque aquí que es la pantalla, pero presencialmente uno ya sabe quién es, la cercanía de ver al estudiante... hay más familiaridad, para mí con la presencialidad, que con la virtualidad.”

(P-4)

Durante la pandemia, los participantes tuvieron que emplear diferentes estrategias de aprendizaje y adaptarse a la situación que se estaba viviendo, en donde las clases se desarrollaban de manera virtual y como lo mencionaban los participantes en sus discursos, existió la necesidad de ser más dinámicos, buscar maneras en las que pudieran mantener la clase activa haciendo uso de todas las herramientas tecnológicas a su disposición y con esto aprender a usarlas de manera adecuada. Para los participantes fue un cambio rápido e incluso difícil, en donde las estrategias que se implementaban antes de la pandemia no fueron relevantes en la modalidad virtual, algunos de los participantes lo vivieron como un reto y un aprendizaje como lo relata el participante P-5:

“Durante la pandemia, tuve que ser un poco más activo, o propender un poco más por la actividad de mis estudiantes, para efectos de que no se fueran a dormir o ha no aprovechar las clases, una experiencia que tuve que cambiar como estrategia didáctica”

(P-5)

Para los participantes, el tener que cambiar sus estrategias durante la pandemia fue un reto y un aprendizaje, algo necesario para tratar de asegurar de que sus clases se desarrollaran de manera adecuada, al no estar presentes con sus estudiantes, era indispensable mantener estrategias que ayudaran a los estudiantes a estar activos y participativos, de igual forma, la participante P-1 valoró el aprendizaje que obtuvo frente a la situación, teniendo una percepción positiva frente a esto y comenta lo siguiente:

“Para nosotros fue un gran aprendizaje, yo si valoro mucho eso porque nos llevó a que, si o si teníamos que implementar estrategias diferentes para asegurar la participación de los estudiantes, para que no se durmiera en medio de la clase por zoom, para que estuvieran en una clase más dinámica. talleres, espacios de participación.”

(P-1)

Siendo así, para finalizar el abordaje de los cambios en cuanto a las condiciones laborales durante y después de la pandemia, se encontraron relatos los cuales se abordaban desde la subcategoría referente al bienestar, la cual tenía en cuenta el estado del trabajador en cuanto a las condiciones físicas, y mentales que lograran evidenciar tranquilidad, en donde se

encontró el hecho de que de por sí la condición de ejercer un rol como profesor es un aspecto que genera tensión y estrés. Dado lo anterior en los discursos se evidenció un aumento de estos en la pandemia en donde mencionan el hecho de que pudo haber diferentes factores tensionantes como el ambiente en el que se rodeaban, aspectos económicos, espacios de trabajo o el simple hecho de volver a entablar conversaciones en espacios sociales al retornar al campus, que podrían haber llegado a aumentar estos niveles de ansiedad tal y como lo menciona el participante P-3:

“Los profesores en promedio somos seres ansiosos, es parte de nuestra industria, sufrimos de estrés y de ansiedad, algunos más altos y otros más bajo, porque nuestra actividad tiene muchas tareas, hay que entender esto, un profesor no solo da clase, un profesor investiga, un profesor hace tareas administrativas, un profesor supervisa tesis, tiene reuniones fuera o dentro de Colombia, las tareas son muchas, entonces uno todo el tiempo está cumpliendo fechas, eso mata, genera mucho estrés, a veces genera burnout, termina quemado, eso es importante al entender la actividad de los profesores, a lo que nos dedicamos.”

(P-3)

Lo anterior, concuerda con lo mencionado por la participante P-1, quien menciona que además de ya ser estresante el rol de docente, había ciertos factores afectando este bienestar, tal y como lo menciona:

“Alrededor de la función de enseñar, había otra cantidad de situaciones rodeando ese trabajo de docente en pandemia que hicieron muy compleja y muy estresante ese rol.”

(P-1)

Así mismo, se encontró en el discurso que esta carga de estrés en los profesores puede afectar a tal punto su salud mental para sentir que este puede afectar otros aspectos de su vida, como lo menciona la participante P-2:

“En este momento estamos con un tema de salud mental en donde cada vez se incrementan actividades, entonces el estrés ya va dirigido hacia otros aspectos, como que en ocasiones no damos abasto.”

(P-2)

Continuando con el segundo objetivo el cual buscó identificar las experiencias en términos positivos y negativos en el retorno al trabajo presencial de los profesores universitarios, se encontró en los discursos de los participantes algunas coocurrencias. Estas,

se presentaron entre las categorías de satisfacción laboral y condiciones laborales, al momento de considerar las experiencias positivas del regreso a la presencialidad; en donde en el hecho de volver a las clases presenciales, se relataron experiencias positivas al poder tener aspectos tales como los espacios aptos para el desarrollo del conocimiento tanto de los estudiantes, como de los profesores y el poder tener mayor accesibilidad a los recursos brindados por la institución tal y como lo menciona el participante P-5:

“La presencialidad, nos facilita un tema y es, el poder utilizar la biblioteca de la universidad y los recursos físicos de la universidad, que a veces no se podían, desde la virtualidad no se podían utilizar, eso es un punto, el facilitar las reuniones de la coordinación, de reuniones de trabajo”
(P-5)

Lo anterior, se complementa con lo relatado por la participante P-1, quien además de mencionar que los espacios ahora son mucho más aptos para dictar clases, por parte de los estudiantes se ha mostrado un mayor compromiso a comparación del trabajo que venían haciendo en la modalidad virtual, aspecto que comprometía aún más al profesores al tener que brindarle al estudiante una clase adecuada y unas actividades tales que lograran enriquecer sus conocimientos, viéndolo así como una de las repercusiones positivas del retorno, así como lo menciona el participante:

“El volver a la presencialidad los ha metido a ellos en ese ambiente de la universidad que a veces lo compromete a uno tanto y que para el docente es un desafío el responder a no defraudarlos, estar en línea con el compromiso que ellos están mostrando, sin duda, para mi es así.”
(P-1)

El volver al campus también ha tenido implicaciones positivas en el aspecto de la afiliación de pares, en donde se evidencia en el discurso de la participante P-2, que el compartir con sus colegas y el ambiente en donde trabaja la hace sentir muy bien nuevamente, el clima laboral le satisface y no solo hace referencia sobre los espacios en donde ejerce su labor, sino la posibilidad de compartir en espacios lúdicos o a la hora de almorzar, algo que, durante la pandemia se vio limitado:

“El clima laboral, y el grupo de colegas con el que comparto me hacen sentir muy bien, me gusta estar acá, me gusta compartir espacios, no solo académicos o de discusión en comités, sino también espacios como almuerzos, digamos lúdicos.”

(P-2)

Para el participante P-5, el aspecto de volver a ver de manera presencial a sus estudiantes fue un hecho positivo debido a que, al poder tener una relación más personal con los estudiantes, considera que fue algo determinante en el proceso educativo:

“Antes era muy de pantallas, era muy de ver las iniciales y cuadros negros y correos electrónicos, entonces no había reconocimiento de las personas, lo cual considero que es importante. Ahora, cuando ya nos podemos ver, nos pudimos reencontrar, saber quién es quien, cuál es su trayecto en su vida, que le ha pasado.”

(P-5)

Continuando con las coocurrencias, en este caso con la categoría de condiciones laborales, se muestra en los relatos un aspecto positivo en el cambio de estas, tales como lo fueron los cambios en las modalidades, ya que tras el retorno, se brindó la posibilidad de dictar clases combinadas (la mitad de los alumnos en casa de manera virtual y la otra mitad en el aula), de hacer actividades con nuevos métodos tecnológicos, reuniones de facultades y entre profesores remotas, entre otro tipo de actividades que propiciaron un mejor uso del tiempo para los profesores y sus diferentes espacios personales y laborales. Añadieron de igual manera el hecho del ahorro del tiempo del traslado en cuanto al transporte, debido a que estos tiempos se eliminaban al poder tener la flexibilidad de las clases combinadas, tal como se muestra en el relato de la participante P-2:

“Podemos distribuir el entretiempo personal con el profesional, me parece que por salud mental esto es muy importante. Es muy satisfactorio regresar. Los cambios en términos de tiempo me parece que cada vez se manejan mucho mejor porque se ha generado tanto para nosotros como para los mismos directivos, entonces el que haya una comprensión de que nosotros trabajamos estando en la universidad o no, aporta mayor flexibilidad.”

(P-2)

Lo anterior concuerda con el discurso de la participante P-2, quien menciona que con la modalidad combinada puede adecuar sus tiempos para espacios personales, tal y como lo menciona a continuación:

“Hice más espacios para trabajo y para tiempo libre. Yo puedo decir que me ahorré unas 6 horas en la semana al no ir a la universidad, horas de transporte, horas en las que pude hacer más investigación o pude dormir más, o pude hacer otras actividades.”

(P-2)

Los profesores dentro del discurso, señalan igualmente el contraste entre la virtualidad y la presencialidad, en donde se encuentra otra coocurrencia frente a la satisfacción de volver a la presencialidad en donde resaltan como positivo este aspecto debido a que consideran que disfrutaban mucho más del tiempo en el campus, frente a la virtualidad, como lo menciona la participante P-2:

“Es más claro que se siente mayor satisfacción ahora que cuando estábamos en virtualidad, disfruto mucho más el dictar clases presenciales que virtuales.”

(P-2)

Otra de las coocurrencias que se observaron, se encuentran en las narraciones de los profesores en las experiencias negativas de volver a la presencialidad. donde al referir las condiciones laborales emergentes (como el uso del tapabocas, los traslados, entre otras) hacen alusión a la insatisfacción que esto conlleva. Así lo menciona el participante P-3 cuando menciona que el desarrollo de las clases y el conocimiento era limitado al tener estas medidas de bioseguridad:

“El hablar con tapabocas, estar todo el día así, por ejemplo, los primeros meses fue todo el tiempo con tapabocas y eso agotaba bastante con todas las normas de bioseguridad. Era una tortura dar clase así, dar clase en dos realidades, en dos momentos al mismo tiempo con tapabocas, el asegurar que los estudiantes no se juntaran o que no se quitaran el tapabocas.”

(P-3)

En el mismo sentido, el usar el tapabocas durante las horas laborales tenía un impacto negativo en la experiencia del docente, siendo usado por seguridad, causándoles afectaciones físicas, como dolor de cabeza y de igual manera, debían realizar un esfuerzo mayor al hablar, para que las personas pudieran escuchar lo que se trataba de expresar, generando insatisfacción frente al uso de este:

“Lo usaba por seguridad. Me sentía muy insatisfecho, me lo quería quitar, además ocho horas con eso, daba dolor de cabeza, tocaba hablar más duro, por ejemplo, el esfuerzo que tocaba hacer para hablar era mucho más grande para que te pudieran escuchar, era una completa molestia.”

(P-3)

Lo anterior, concuerda con lo mencionado por la participante P-1, quien relata la experiencia del retorno con el uso del tapabocas como una experiencia negativa y terrible, además de las limitaciones que conllevaba esto, tales como el no poder respirar de manera adecuada para poder continuar dictando sus clases:

“Para mí era terrible porque además yo sufro de rinitis, entonces para mí respirar a veces tiene dificultad entonces a mí se me tapaba la nariz, tenía que respirar por la boca y no podía porque tenía el tapabocas.”

(P-1)

Por otra, el participante P-5 manifiesta que, aunque las condiciones fueran en términos relativos aptas para brindar espacios adecuados para el desarrollo de las clases y el conocimiento, pueden llegar mejorar debido a que aunque sean óptimas, pueden tener cambios positivos como lo menciona:

“Las condiciones pueden mejorar sustancialmente, requieren unas inversiones también sustancialmente grandes, pero están en las condiciones como las dejamos en 2019, antes de la pandemia, entonces no han desmejorado, pero pueden mejorar muchísimo más”

(P-5)

De igual manera, para la participante P-1, no fue tan positivo el aspecto en términos de tiempo de regresar al campus, ya que estaba acostumbrada a medir sus horarios desde casa, quien menciona que al regresar se le ha dificultado el cumplimiento de los horarios, por lo que implica el dictar las clases de manera presencial:

“Ahora al regresar, mira que a uno le pega muy duro el hecho de volver a cumplir un horario en la universidad, estaba acostumbrada a manejar mis horarios desde la casa.”

(P-1)

Los participantes en sus discursos, concuerdan en que hubo un aumento significativo en cuanto a los gastos devuelta a la presencialidad, esto debido a que se incurre a un mayor gasto en gasolina, el pago del parqueadero y el almuerzo en la universidad, siendo así un aspecto negativo en el regreso a la presencialidad, aunque algunos de los participantes lo identifican como un elemento de la normalidad, es decir algo que ya estaba presente previamente a la pandemia, disminuyó en la virtualidad, pero reaparecieron estos gastos en el regreso a la presencialidad, aspecto que lo consideran algunos como negativo. El participante P-2 manifiesta que:

“Pues realmente se han incrementado los costos en todo sentido. El gasto en transporte como gasolina ... La verdad si se siente un cambio fuerte en términos económicos en la presencialidad y todo lo que implica pagos de parqueadero”
(P-2)

De manera similar, el participante P-1 hace alusión al incremento en gastos a causa de la presencialidad, específicamente al incurrir en gastos como la gasolina, el almuerzo y el parqueadero, lo cual puede ser considerado como una experiencia negativa en cuanto al retorno a la presencialidad:

“Claro, el parqueadero, la gasolina y el almuerzo en la universidad se han incrementado para todos, no solo para mí. Pues es como volver a la normalidad”
(P-1)

Los profesores relatan el regreso en su primer momento como un aspecto negativo, debido a que lo consideraban deprimente por aquellas condiciones que estaban expuestas tanto para profesores como para estudiantes. Los docentes en su relato, señalan cierta tristeza al ver cómo aquellos estudiantes que iniciaban su trayecto en la universidad, estaban empezando de una manera fuera de lo común y con poca cercanía a sus pares, añadiendo a esto el hecho de que no podían compartir muchos de los espacios que solían usar previo a la pandemia, así como lo menciona la participante P-1:

“Ese primer momento entonces de regreso a la universidad fue muy deprimente muy triste yo creo que yo hasta lloré por ver la situación de la universidad de los estudiantes, también un poco un poco triste ir a la universidad su primer semestre, porque no había nada no había nadie digamos en el calor de las personas.”

(P-1)

Lo anterior, está en similitud por lo narrado por el participante P-3, quien menciona que para algunos de sus compañeros el regresar no fue un impacto positivo, debido a que se aislaron en la pandemia y al retorno presencial les costaba adaptarse socialmente de nuevo, creando así en ellos cierta ansiedad:

“Veo actualmente algunos colegas con mucha ansiedad social, se aislaron en la pandemia y regresar les costó y les está costando, yo creo que hay un problema negativo ahí de ansiedad que fue un costo de regresar, porque estuvimos un año solos sin interactuar y ahora otra vez regresas y tienes que interactuar, pero olvidaste cómo es eso, con problemas de ansiedad, eso lo he visto.”

(P-3)

Por último, en el tercer objetivo específico, en el cual se buscaba analizar las repercusiones en la satisfacción laboral de los docentes a causa de aquellos cambios en las condiciones laborales en el trabajo remoto y la vuelta a la presencialidad, se encontró que varios de los profesores universitarios, tuvieron que realizar una rápida transición hacia la virtualidad, teniendo que adaptarse a los cambios tecnológicos, lo cual incrementó la carga laboral. Por otro lado, se identifican diferencias en los discursos en cuanto a la satisfacción por las condiciones de la universidad, en donde varios de los profesores entrevistados, manifiestan satisfacción con los espacios y elementos que componen el lugar de trabajo. Sin embargo, también se encuentran discursos que mencionan insatisfacción frente al mal funcionamiento y deterioro de estos elementos y espacios. Según lo que se observa, no hubo cambios en los sistemas salariales y el apoyo entre los directivos y compañeros de trabajo se incrementó.

A su vez, se encontraron opiniones diferentes cuando se preguntaba frente al reto del trabajo sobre la presencialidad y la virtualidad, en donde se habló de un reto significativo en las dos instancias, en donde mencionaron el hecho que durante la pandemia, realizaron cambios drásticos en un periodo de tiempo muy corto, aspecto el cual generó insatisfacción en los profesores, ya que no estaban preparados para esta transición; añadiendo el hecho de que muchos de los profesores no estaban capacitados para adaptar sus clases virtuales y tenían poco conocimiento sobre los recursos tecnológicos tal y como lo menciona el participante P-4:

“Primero de lo presencial a lo virtual fue el choque tecnológico, nos tocó tanto a docentes como a estudiantes, aprender en un tiempo récord a manejar una de estas plataformas, llámese Zoom, Meet, y aprender que hay que grabar y que aquí está la cámara, el micrófono, como hago para levantar la mano, como pongo la presentación, yo diría que a las universidades les tocó en tiempo récord capacitar a una planta de docentes de manera impresionante y lo mismo a ustedes los estudiantes.”

(P-4)

Igualmente, se muestra cierta insatisfacción en esta transición en el momento el cual se dictaban clases combinadas (la mitad de los estudiantes estaba en el salón de manera presencial y la otra mitad en sus casas de manera virtual), dado que la dinámica de la clase se tornaba confusa y como una carga aún más para el profesor debido a que tenían que estar pendientes de dos realidades y así no podían brindar la atención requerida para una clase bien abordada. Además, señalan el hecho de que era una carga más para el profesor, aún ya teniendo diferentes tareas tal y como lo relata él participante P-3:

“Tal vez lo difícil es el tema tecnológico porque teníamos unos estudiantes presenciales, otros remotos, entonces ahí la clase se hacía muy difícil porque teníamos que estar físicamente y al mismo tiempo estar en otra realidad que era la realidad virtual, entonces eso cognitivamente demandaba más cosas.”

(P-3)

Por otra parte, la satisfacción laboral se vio afectada en cuanto al retorno a causa de los desplazamientos hacia el campus, debido a que se les dificultó el volver a adaptarse a temas como los trancones y el cumplimiento rígido de horario presencial, como lo hacían habitualmente previo a la pandemia, así como lo relata la participante P-1:

“Ahora al regresar, mira que a uno le pega muy duro el hecho de volver a cumplir un horario en la universidad. Yo vivo en Jamundí entonces el ir y regresar es un costo. El tiempo, todo eso es cuenta.”

(P-1)

Lo anterior concuerda con lo mencionado por el participante P-4, quien menciona que los desplazamientos implican incurrir en gastos monetarios adicionales y de tiempo, lo cual le genera insatisfacción, así como lo menciona:

“Pierdo más tiempo yendo a la universidad, yendo y regresando, eso que incide también en la satisfacción, el consumo de combustible, entonces, cuánto me cuesta la ida y el regreso, semanalmente.”

(P-4)

Por otro lado, se encontró que, en cuanto a la satisfacción de los docentes con su salario, mantenían una actitud neutra, ya que relatan que no se mostraron cambios en este, aunque algunos señalan su deseo de aumentos, ya que estos aumentos sólo se han dado para aquellos que han tenido ascensos, pero no han sido a raíz de la pandemia, sino procesos que venían de tiempos atrás, como lo relata el participante P-6:

“Asociado a la pandemia, mi contrato laboral se mantuvo como venía, con los, con un ascenso que hubo, pero un ascenso programado no tuvo nada que ver con la pandemia, todo se mantuvo, con la lógica, con el orden establecido, no hubo ningún cambio con la pandemia.”

(P-6)

Lo anterior tiene relación con lo mencionado por el participante P-5, quien menciona que no hubo modificaciones salariales en tiempos de pandemia, manteniendo una posición neutra frente a las implicaciones en la satisfacción laboral:

“En términos de salario, prestaciones eso no cambió en la universidad, hubo cambios en otras cosas, pero no en el salario. Eso pues, ni me satisface ni me insatisface.”

(P-5)

En cuanto a la satisfacción de los docentes con las condiciones de trabajo se encontraron resultados positivos en relación a las condiciones disponibles dentro de la institución, en definitiva, podría decirse que casi todos los participantes se encuentran satisfechos con respecto a esto, debido a que el retornar a sus espacios de trabajo generaba placer, lograba dividir los espacios laborales y personales ya que la pandemia generó una mezcla de ambas y tensiones entre los dos ambientes. El hecho de regresar al campus y volver a compartir con los estudiantes y colegas lo resaltaron como un aspecto satisfactorio y positivo tal y como el participante P-5 hace alusión a esto:

“Volver a trabajar otra vez en mi espacio de trabajo a mí me produce mucho más placer, que trabajar en casa, y eso, por varias razones, uno por que cuando cierro la oficina, no vuelvo a tocar el computador para temas laborales, entonces, ese

cierre físico también es un cierre mental, que es bueno, dos, por que, el ir a un campus como el que tenemos, a las oficinas que tenemos, genera un placer mucho mayor, es decir, yo puedo hacer pausas activas y puedo en una pausa activa puedo darme una vuelta por toda la universidad, y me regocija toda la naturaleza que puedo ver o el contacto que puedo tener con las demás personas, eso y poder, de experiencias, lo llenan a uno de placer, de gozo y compensa un poco más”

(P-5)

No obstante, se encontró que, al inicio del retorno, había cierta insatisfacción por parte de los docentes y estudiantes ya que la institución no contaba con las condiciones físicas aptas para un retorno, tales como el uso de los aires acondicionados, diferentes fallas eléctricas, de limpieza, entre otros aspectos tales como la falta de cafeterías que limitaban mucho el curso de una clase normal, tal como lo menciona el participante P-3:

“Mucha insatisfacción en que no había una infraestructura que soportara ese retorno a la universidad. De hecho, hasta hace muy pocos meses, uno podría decir que la universidad tiene un 100% en su capacidad para poder volver y asegurar que podamos estar en la universidad, por ejemplo, el hecho de no haber cafeterías, o que no prendían las luces, no prendían los aires acondicionados. Eso generaba mucho ruido, los profesores nos quejábamos, los estudiantes se quejaban, había mucha insatisfacción que venía de eso.”

(P-3)

Dicha insatisfacción con el paso del tiempo se fue modificando y cambio esa insatisfacción en un punto positivo para el retorno, debido a que la institución logró hacer ciertas modificaciones para poder propiciar unos ambientes aptos para el desarrollo de las clases, así como lo menciona la participante P-1:

“Las condiciones de la universidad están muchísimo mejores ya funcionando los aires, los equipos en los salones están bien, y yo personalmente lo he disfrutado muchísimo. Yo me voy a la universidad todos los días, allá están todas las condiciones dadas, ya funciona todo perfecto y creo que yo he visto estudiantes donde pienso que la disposición para la presencialidad es mayor a la virtualidad en este momento tanto de profesores como estudiantes”

(P-1)

Se evidenció a su vez, la preferencia de parte de los profesores por dictar sus clases de manera presencial, ya que con esto tenían un mayor acercamiento hacia los estudiantes y a su vez, un control mayor frente a la disposición y la actitud de los mismos, ya que en la modalidad virtual, se veían limitados en cuanto a poder analizar cómo estaban los estudiantes debido a la falta de uso de la cámara, en donde este tema era un aspecto desgastante para los docentes, lo cual logró modificarse al retornar a la presencialidad. El hecho de volver al campus fue satisfactorio y positivo para los profesores también por el hecho, así como lo menciona la participante P-2:

“Yo pienso que la función de docencia como tal, el poder programar, el estar atento a esa preparación y tener posteriormente el encuentro con los estudiantes me parece que es un aspecto que me genera mucha satisfacción, me motiva. Me gusta ir a dictar clase, o sentarme de manera virtual y lo sigo disfrutando mucho, sobre todo el contacto con los estudiantes, es algo que me gusta.”

(P-2)

Por otro lado, se encontró que hubo apoyo social por parte de los colegas durante la pandemia en las jornadas virtuales y a su vez, en el reingreso, incluso dentro del discurso de los participantes se pudo observar que la calidad relaciones interpersonales entre compañeros aumentaron debido a que estaban más pendientes el uno del otro y a su vez, hubo mayor comprensión por parte de los mismos y de sus jefes, debido a que entendían que entre todos estaban sucediendo cambios a nivel laboral y personal, aspecto el cual lo identifican como algo satisfactorio tal y como lo menciona la participante P-1:

“Hubo también mucha comprensión por parte de los líderes, de los directivos de la facultad, ellos entendieron el proceso que estábamos viviendo todos, porque ellos también lo vivieron, entonces yo sí creo que hubo mucha comprensión, mucho entendimiento y entre todos pudimos construir un espacio de trabajo que fuera favorable para todos, pero también para la facultad, para el departamento. Se crearon nuevas dinámicas de trabajo, nuevas dinámicas laborales, nuevas dinámicas de comunicación.”

(P-

DISCUSIÓN

Con la finalidad de dar respuesta a la pregunta problema planteada en la presente investigación, la cual fue ¿cuál es el impacto de las condiciones laborales en la satisfacción de profesores universitarios de la ciudad de Cali en el retorno a la presencialidad? Se realizó el análisis de los resultados que fueron obtenidos por medio de las entrevistas realizadas a los participantes, en concordancia con los planteamientos del marco conceptual, objetivo general, el cual trata sobre caracterizar las condiciones y satisfacción laboral de profesores universitarios tras el retorno a la presencialidad de las clases posterior a la pandemia COVID-19 y los tres objetivos específicos.

En primer lugar frente al análisis de las condiciones laborales de los profesores universitarios durante el lapso del trabajo remoto y las condiciones laborales en el retorno al trabajo presencial, puede establecerse que el cambio de entorno físico, es decir de pasar de desempeñar sus funciones en el campus universitario a desarrollarlas en casa, donde los profesores dejaron a un lado la presencialidad y debieron adaptarse a un trabajo 100% remoto, tuvo impacto en algunas variables de las condiciones laborales y satisfacción laboral. No obstante, también es importante resaltar que, así como la situación de la pandemia exigió muchos cambios, en el presente estudio se determinó que hubo algunos aspectos que no tuvieron cambios sustanciales, como por ejemplo los salarios, oportunidades de desarrollo y tipo de contrato mediante el cual fueron vinculados los docentes.

Ahora bien, analizando el aspecto de ingreso, de acuerdo con lo expuesto por los participantes puede concluirse que los profesores no distinguen algún cambio en lo referente a sus ingresos salariales; incluso, uno de los participantes lo recalca mencionando que, no tuvo modificación alguna. Aspecto positivo ya que, de acuerdo con lo manifestado por Bellido et al., (2021) una de las causas de insatisfacción laboral durante la pandemia se debió a la estabilidad o inestabilidad de los empleados, quienes se preocupaban de que las instituciones no contaban con los recursos económicos para proveer el salario del personal, además que, debido a la situación económica, en algunos casos se tomó la decisión de reducir los salarios, hacer recortes de personal, entre otros. Sin embargo, frente a las prestaciones, tuvieron un cambio en su porcentaje de asignación, puesto que hubo reducción de los bonos de los beneficios flexibles que fueron compensados con días libres.

En cuanto a la disminución de estos beneficios flexibles, a pesar que de parte de los

entrevistaron manifestaron una gran inconformidad ante el cambio de estos por días libres para compensar la modificación, hubo otros que no tuvieron dificultad con ese cambio monetario y que incluso alabó la medida, pues con ese tiempo libre podría pasar más tiempo con su familia tras el retorno a la presencialidad, teniendo más días de vacaciones y un espacio ameno para compartir con sus seres queridos. Esta modificación, que cambiaba un beneficio económico por otro que estaba diseñado en términos de tiempo libre, puede llegar a tener una repercusión positiva, pues de acuerdo a lo concluido por Yu et al., (2020) quienes habían trabajado más tiempo durante el confinamiento tenían una menor satisfacción laboral debido al cansancio mental y físico.

Adicional a lo anterior, respecto al horario de trabajo, hubo mayor dificultad frente al manejo del tiempo, en primer lugar, porque era difuso el tiempo que podían asignar a sus labores personales y profesionales, generando la sensación de que los horarios de trabajo durante la virtualidad fueron mayores. Frente a este aspecto, la investigación realizada por Bellido et al., (2021) indica resultados similares, puesto que en ese estudio se concluyó que, para los participantes del estudio, la virtualidad implicó una dificultad para llevar una vida familiar y social y equilibrarse con el teletrabajo, ya que el trabajo requería una mayor cantidad de tiempo durante el confinamiento. Conclusión que refuerza lo manifestado por los participantes en esta investigación, acerca de la dificultad del manejo del tiempo y la asignación de tiempo a asuntos personales y laborales.

Igualmente, la necesidad de un cambio de estrategias de educación implicó el replantearse las actividades y forma en cómo eran dictadas las clases, lo cual, si bien fue un trabajo retador, al mismo tiempo generó un mayor estrés y tener que dedicar más de su tiempo personal en estos asuntos. No hay que olvidar que el estrés es un aspecto que se relaciona directamente con la satisfacción o insatisfacción laboral, donde de acuerdo con Hannoun (2011) la satisfacción laboral puede ayudar a evitar o a disminuir los sentimientos de agotamiento o sobrecarga laboral, por lo que ayuda a controlar y disminuir los síntomas o sensaciones de estrés. La incidencia que tiene la satisfacción laboral con el estrés de sus empleados también fue un aspecto estudiado por Gallego et al., (2021) en el contexto de la pandemia, empero de acuerdo a los resultados obtenidos por este grupo, los niveles de estrés e insatisfacción laboral no tuvieron un aumento significativo con los cambios del entorno laboral, sino que estos cambios se identificaron como un factor protector con ciertas ventajas.

A pesar de lo anterior, de acuerdo con lo manifestado por algunos participantes, se valoró las capacitaciones que brindó la universidad para adaptarse al cambio y contar con mayores recursos metodológicos, manifestando que se consideraban “afortunados” al poder

contar con un apoyo y acompañamiento de la institución educativa en temas de metodología, aprendizaje y ámbito tecnológico. Sin embargo, como lo menciona **Petcu et al., (2021)** puede distinguirse una diferencia frente a la apreciación del uso de herramientas tecnológicas, donde las generaciones más viejas valoran en menor medida el teletrabajo en comparación con las generaciones más jóvenes, ya que éstos últimos se sienten más a gusto con esta modalidad virtual, en especial por sus habilidades y competencias tecnológicas. Así mismo, **De los Heros et al., (2020)** las adecuaciones que han debido hacer los profesores universitarios respecto a las nuevas modalidades de trabajo han tenido un impacto leve, pues desarrollan nuevas habilidades aumentando sus probabilidades de ser resilientes; este impacto que resaltan los autores pudo verse menguado en el presente caso de estudio debido a las capacitaciones que se brindaron en los diversos aspectos que engloban el dictar clases virtuales y continuar con sus tareas.

Continuando con el aspecto educativo, los profesores mencionan que gracias a la virtualidad pudieron continuar con sus estudios de posgrado y su evolución como profesionales, ya que el poder distribuir el tiempo y no tener la condicionalidad de la presencialidad, les permitió avanzar en sus estudios e investigaciones, incluso para aquellos que lo hacían fuera del país, constituyéndose esto como una ventaja y un punto positivo. Este aspecto de poder acceder a nuevos estudios y continuar capacitándose es un aspecto relevante dentro de las variables de condiciones laborales y se denomina “oportunidades de desarrollo” que hace referencia a los ascensos posibles o continuación de estudios; en este caso es claro que gracias a la virtualidad hubo una mayor posibilidad de continuar con los estudios e investigaciones, pero adicional a esto también se manifestó que en este periodo se realizaron varios ascensos, cubriendo ambos puntos de la variable. Lo anterior se contrapone con los resultados publicados por Bellido et al., (2021) en los cuales manifestaban que debido a la contingencia por COVID-19 los hombres percibían menos expectativas de desarrollo personal e incluso menos oportunidades de autorrealización debido a las medidas adoptadas por la organización durante la pandemia.

Así mismo, **la virtualidad trajo consigo una disminución considerable por no decir total de los espacios de interacción con los estudiantes y colegas, las restricciones de movilidad y de reunión limitó en totalidad el contacto físico y trasladó completamente la actividad a un escenario 100% virtual, lo cual, de acuerdo con los resultados de la investigación, tuvo como consecuencia dificultad en la relación que se tenía con los estudiantes y compañeros, en especial frente a la cercanía y familiaridad que se obtenía con la presencialidad, y esto afectaba el bienestar del trabajador. En consonancia con ello, de**

acuerdo con Correa et al., (2021) uno de los factores de influencia de forma positiva en la apertura a la presencialidad era el reencuentro con los pares y otras figuras del ámbito escolar, ya que con la presencialidad se abre un espacio para socializar y amortiguar las tensiones que se presentan en el hogar.

De forma general, de acuerdo con los resultados, puede concluirse que frente a los cambios que se generaron en las condiciones laborales debido a la pandemia, los profesores encontraron que algunas de esas condiciones no fueron beneficiosas y por el contrario, fueron contraproducentes, afectando su vida personal y la percepción que tenían acerca de su trabajo.

El aumento de las jornadas laborales, el estrés de la situación mundial junto con la adaptación al nuevo modelo educativo generó en ellos gran afectación a nivel emocional, manifestando un aumento en el estrés y la tensión que de por sí ya evoca el ser profesor. Por otro lado, la disminución de los beneficios prestacionales y una carga laboral mayor se tradujo en una insatisfacción respecto a las condiciones en las cuales desempeñaban su trabajo, por todo ello, el cambio en las condiciones laborales fue desfavorable en torno a la percepción que tuvieron los profesores durante esta época. Este contexto que generó tensión e implicó diversos cambios no solo se encuentra plasmado en esta investigación, pues como se halló en los resultados de la investigación realizada por Bellido et al., (2021) la pandemia tuvo repercusiones en las políticas laborales, en los comportamientos de las personas y en los contextos familiares, en especial debido a las condiciones de trabajo y el temor a ser contagiado, lo cual a su vez impactó en la satisfacción laboral, calificándola en dicho estudio como regular con tendencia a la insatisfacción.

Por otro lado, también debe tenerse en cuenta que de acuerdo con lo manifestado por Neffa (1989) quien indica que las condiciones generales de vida tiene repercusiones en las condiciones laborales y en la reproducción de la fuerza laboral, por lo que en el contexto de la pandemia, la incertidumbre y problemática mundial, los cambios en esas condiciones de vida impactó de manera significativa las condiciones laborales, siendo la principal el adoptar un trabajo remoto cuando anteriormente era presencial, aunque también se tienen en cuenta otros cambios.

En segundo lugar, respecto a las experiencias que tuvieron los profesores en retorno al trabajo presencial, los resultados de la investigación arrojan que fue igualmente un reto adaptarse nuevamente a este sistema educativo, y que el retornar al campus llevó a que se valoraran ciertos aspectos de la virtualidad. Uno de los aspectos que más se reconoció fue que durante la pandemia los profesores no tenían que movilizarse hasta la universidad, lo cual les

permitía ahorrar tiempo en el desplazamiento, tiempo que podía ser usado para otras actividades como compartir con la familia, y también algunas problemáticas como el encontrar parqueadero, tener que conseguir transporte y los problemas de movilidad como los trancones, todo esto hizo que dentro de las respuestas obtenidas se pudiera analizar cierta apreciación por la flexibilidad horaria que brindaba la virtualidad, al evitar trancones y largas esperas para movilizarse, lo cual se tradujo en mayor tiempo disponible para otras actividades. Lo anterior, que es también comprobado por Petcu et al., (2021) al afirmar que el teletrabajo tenía dentro de sus ventajas la mejora de la autonomía, un aumento en las competencias, la posibilidad de tener un horario de trabajo más flexible, y ahorro de tiempo y dinero lo cual tuvo un impacto con el aumento de la satisfacción laboral.

Otro tema que generó dificultad en acudir nuevamente a la presencialidad fue el uso de tapabocas de forma obligatoria, puesto que debido al tipo de trabajo que se desempeña, el usar constantemente la mascarilla generaba incomodidad, debía hablarse más duro y con mayor vocalización para que se les entendiera puesto que costaba dificultad expresarse, e incluso generaba sensación de ahogo. Este aspecto se relaciona con la forma en cómo se desarrolla el trabajo, haciéndolo más difícil en un sentido material o físico, pero no más retador, generando rechazo. Esta dificultad que fue expresada por algunos participantes del estudio también fue tomada en cuenta por Correa et al., (2021) quien destacó dentro de los factores de amenaza para el retorno a la presencialidad, el aumento de riesgo de contagio, el uso del tapabocas, y las dificultades de adaptación al ambiente.

Así mismo también se reconocieron aspectos positivos con el retorno a la presencialidad, por ejemplo, el contar con un espacio adecuado para el desarrollo de las clases, y la capacidad de mayor accesibilidad a los recursos que brinda la institución universitaria. Este cambio de ambiente también se ve reflejado en la percepción que tienen los profesores acerca del compromiso y atención que tienen los estudiantes en las clases presenciales en comparación con las clases virtuales, afirmando que se nota un mayor compromiso en la presencialidad, y que así mismo el desarrollo de las actividades que permiten enriquecer los conocimientos también ha presentado una mejoría. En cuanto a la relación con los colegas, el retorno a la presencialidad también ha tenido un impacto positivo sobre estas relaciones, pues hay un mayor espacio y tiempo para compartir y se mejora el clima laboral.

Por último, con el tercer objetivo específico se busca analizar las repercusiones en la satisfacción laboral de los docentes universitarios a causa de los cambios en las condiciones laborales en el trabajo remoto y la vuelta a la presencialidad. Es preciso recordar que la

satisfacción laboral hace referencia tanto a la actitud del trabajador como a los sentimientos que evoca su trabajo, o como lo indican Rondenil et al., (2020) la satisfacción laboral tiene en cuenta tanto las actitudes como los sentimientos del individuo hacia su trabajo, ya sea de forma global o por aspectos en específico. Dentro de las variables que afectan dicha satisfacción laboral se encuentra: el reto del trabajo; los sistemas de recompensas justos; la satisfacción con las condiciones de trabajo y el apoyo social.

Para los entrevistados no hay duda alguna de que el adaptarse de una manera tan rápida e intempestiva a un nuevo modelo educativo fue una situación totalmente retardadora, tener que acudir a capacitaciones para el manejo de las plataformas, cambiar los métodos de trabajo, crear nuevas actividades, entre otros, fueron tareas difíciles de afrontar en un primer momento, en especial porque como manifiestan, la situación surgió de un momento a otro por lo que no contaban con un tiempo justo para poder modificar toda la estructura en su trabajo. No obstante, el reto afrontado no generó satisfacción puesto que con ello se incrementó la carga laboral, donde los profesores debieron usar en gran medida de su tiempo libre para poder crear este nuevo sistema ante las nuevas condiciones de trabajo, y, así mismo, el dictar clases de esta forma también suponía una mayor dificultad para enseñar, relacionarse y hacer seguimiento a los estudiantes, por lo cual la situación no fue percibida como positiva.

La adaptación a asumir las clases de forma presencial luego de alrededor de dos años de clases remotas e incluso combinadas, que generó más insatisfacción que un reto motivador, Nemteanu et al., (2021) corrobora con sus hallazgos que la inseguridad laboral influyó de forma negativa, pues como comentan, los múltiples cambios y medidas adoptadas durante pandemia supuso atravesar un proceso de adaptación que pudo ser complejo para muchas personas, y que en el presente estudio, se comprobó que fue difícil para los profesores universitarios en la ciudad de Cali.

Frente al sistema de recompensas, se hallaron tres posiciones diferentes, una neutral ante el mantenimiento del mismo salario, otra de rechazo ante esta situación y, por último, una de malestar no debido a que no hubiera un aumento de salario sino a que este aumento solo se diera a las personas que ascendían en cargos, puesto que la situación era igualmente difícil para todos los profesores. Adicionalmente, relacionando el aspecto de la carga laboral - que se contempló cómo aumentada de forma significativa- junto con un salario que no aumentaba ni disminuía, generó inconformidad puesto que crea la percepción que se tiene el mismo ingreso por una carga mayor de trabajo, lo cual afecta la sensación de “justicia” frente a la remuneración obtenida. Lo anterior, en contraste con lo documentado por Jaramillo y Suárez (como se citó en Paredes, 2016) al resaltar como aspecto influyente para la

satisfacción laboral los sistemas de recompensas justos, pues como mencionan los autores, debe existir una percepción de justicia y equidad frente a este sistema.

Por otra parte, en cuanto a la satisfacción de las condiciones de trabajo, esta varió sustancialmente en el escenario de transición a la virtualidad al escenario de retorno a la presencialidad; en el caso de la virtualidad, como ya se explicó anteriormente, las condiciones de trabajar en casa, no poder contar con los espacios que brinda la universidad y no haber un cambio en el entorno físico que diferenciara el espacio laboral del espacio personal, generó insatisfacción, confusión y agotamiento; no obstante al volver a la Universidad, la percepción en un primer momento no cambió mucho pues se consideraba que el campus aún no estaba completamente adaptado para los requerimientos que surgían ante las condiciones de salud y las precauciones que se debían tener en cuenta; lo cual se relaciona con los factores de amenaza mencionados por Correa et al., (2021) al indicar dentro de estos los riesgos de aumento de contagios en la población de alumnos y profesores, el incumplimiento con las medidas de protección y dificultades de adaptación al ambiente.

Si bien el esquema combinado tuvo sus dificultades como se mencionó anteriormente, también hubo muchos aspectos positivos que hicieron que los participantes prefirieran este esquema, pues consideran que algunas de las actividades que desempeñan tales como redacción de artículos, consultorías, preparación de clases, pueden ser realizadas desde el hogar y benefician en el ahorro del tiempo, y de recursos gastados para desplazarse hacia la universidad. Empero con el paso del tiempo rápidamente estas situaciones fueron subsanadas y se pudo cambiar la actitud y percepción frente a este aspecto, cerrando con una sensación positiva por volver al campus en unas condiciones adecuadas.

En conclusión, la satisfacción laboral se vio afectada por la situación de la pandemia, puesto que las condiciones laborales -aspecto fundamental dentro de la satisfacción- tuvo un cambio brusco y abrupto, afectando el entorno de trabajo, los recursos utilizados para el mismo, el tiempo que se debía usar para las tareas, la carga de trabajo y el bienestar. El tener que adaptarse a la virtualidad fue una situación que tuvo un impacto negativo en la satisfacción de los docentes universitarios en la ciudad de Cali, pues los cambios en términos de espacio, tiempo y carga laboral generaron estrés, inconformismo y tensión aunado con la situación social que se vivía para el momento, lo cual en conjunto conllevó a que los profesores no se sintieran del todo satisfechos con el trabajo, pero sobretodo, con la forma en cómo se estaba desarrollando. Esta situación se contrapone enteramente a los resultados expuestos por Pérez (2021) quien concluyó que los participantes del estudio disfrutaban en una mayor medida realizar sus actividades laborales desde casa, pues manifestaban sentirse más

productivos y generar una mejor comunicación, dos aspectos que en la presente investigación tuvieron resultados bilateralmente opuestos.

Posteriormente, con la etapa de transición, también llamada como combinada (donde se adapta una parte presencial y otra remota), los profesores notaron algunos cambios positivos y otros negativos, dentro de los positivos se destaca el volver al campus, compartir de forma más cercana con colegas y estudiantes y retornar a un sistema educativo convencional; no obstante, esto también generó confusión frente a la forma de dictar las clases y pudo constituirse como un obstáculo. En cuanto al escenario académico, es decir la vuelta a las aulas de clase, lo manifestado por los entrevistados fue previamente determinado por Correa et al., (2021) en su investigación, y plasmado en sus conclusiones al indicar que dentro de los factores que daban paso a la presencialidad era los espacios más amplios y adecuados, el reencuentro con los pares y figuras vinculantes en el ámbito escolar, lo cual, de acuerdo a su investigación, aportaba a la socialización y disminución de las tensiones en el hogar.

En el último momento, cuando se vuelve a la presencialidad, la satisfacción laboral de los profesores universitarios tuvo un cambio positivo, ya que el retornar a su antiguo entorno laboral -en especial frente al aspecto del entorno físico conllevó a que se recuperara muchos aspectos que se habían convertido en difusos durante la virtualidad, como por ejemplo una mayor claridad frente a la jornada, es decir el horario laboral estaba más definido, también un mayor sentimiento de apoyo social, que según Jaramillo & Suárez (como se citó en Paredes, 2016) se percibe como el apoyo que recibe el empleado por parte de sus compañeros o jefes y su relación con estos, en el estudio en preciso, se halló que los entrevistados manifestaron sentir una mayor cercanía y apoyo brindado por sus colegas, gracias que nuevamente había un espacio para compartir, se sentía la cercanía y se abrían espacios para situaciones no académicas. Así mismo, un aspecto que se destacó reiteradamente es el cambio en la forma de dictar clases, ya que con la presencialidad el nivel de estrés y tensión disminuyó pues percibían de los estudiantes un mayor compromiso y una forma más adecuada para transmitir los conocimientos, lo cual impactó de forma positiva en el estado de ánimo de los profesores. Esto, en contraste con las investigaciones sobre la misma problemática realizadas por diversos autores en otros países y ciudades, guarda relación con lo mencionado por Correa et al., (2021) al afirmar que existen ventajas y desventajas frente al regreso a la presencialidad en establecimientos educativos, pues de acuerdo con los resultados hallados es claro que ese retorno generó tanto sentimientos positivos como negativos, donde se valoraban aspectos de la presencialidad así como también se destacan aquellos beneficios que trajo consigo la

virtualidad, como por ejemplo, eliminar la necesidad de desplazamiento.

Siendo así, la presente investigación se puede utilizar como referente conceptual para aquellas personas que deseen indagar y abordar temáticas relacionadas con la satisfacción laboral y condiciones laborales de los maestros universitarios a raíz de la pandemia por COVID-19.

Dentro de la investigación, se resalta un aspecto por mejorar el cuál fue la cantidad de maestros, debido a que manejaban unos espacios de tiempo limitada a causa de las diferentes tareas y actividades con las que debían cumplir. Añadido a esto, debido a las diferentes limitaciones de tiempo de los maestros, al realizar las entrevistas de manera virtual, se limitaba el contacto físico, el cual limitaba el poder emplear un rapport con los profesores.

Para próximas investigaciones con relación al tema abordado se recomienda indagar en otros aspectos teóricos tales como la salud mental, física y emocional de los profesores universitarios durante y después de la pandemia, en relación con los cambios dados en relación con el estrés que se haya dado en esta y posterior a ella.

REFERENCIAS

- Bardin, L. (1996). *Análisis de contenido*. Madrid, España: Ediciones Akal.
- Bellido, R., Morales, B., Gamarra M. y Calizaya, M. (2021). Satisfacción laboral en tiempos de Covid-19 en colaboradores de gobiernos locales de Arequipa. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 25(108), 4-11.
https://www.researchgate.net/publication/349855859_Satisfaccion_laboral_en_tiempos_de_Covid-19_en_colaboradores_de_gobiernos_locales_de_Arequipa
- Bravo, M., Peiró, J. y Rodríguez, I. (1996). Satisfacción laboral. En J. Peiró y F. Prieto (eds). *Tratado de psicología del trabajo. Vol. I: La actividad laboral en su contexto* (pp. 343-394). Síntesis S.A.
- Bravo, L., García, U., Hernández, M., Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3497/349733228009.pdf>
- Correa D, A., González L, I., Sepúlveda M, M., Burón K, V., & Salinas A, P. (2021). Debate sobre el retorno a clases presenciales en Pandemia. *Andes pediátrica*, (ahead), 0-0. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S2452-60532021005000406&script=sci_abstract&tlng=en
- Chanana, N. (2021). The impact of COVID-19 pandemic on employees organizational commitment and job satisfaction in reference to gender differences. *Journal of Public Affairs*,1-12.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/pa.2695>
- De Los Heros Rondenil, M. G., Murillo López, S. C., y Solana Villanueva, N. (2020). Satisfacción laboral en tiempos de pandemia: el caso de docentes universitarios del área de salud. *Revista de Economía del Caribe*, (26), 1-21.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2011-21062020000200001&lng=en&tlng=es.
- Educación, R. (2021, 21 junio). *Profesores que no vayan a clases presenciales no recibirán sueldo*. El Tiempo. <https://www.eltiempo.com/vida/educacion/profesores-que-no-vayan-a-clases-presenciales-no-recibiran-sueldo-597016>

- Eurofound and International Labour Organization (2019), Working conditions in a global perspective, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and International Labour Organization, Geneva. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_696174.pdf
- Gallego Osorio, J. A., Molina Rojas, J. C., y Silva Vega, M. (2021). Diagnóstico de estrés y satisfacción laboral en servidores públicos de Corantioquia bajo modalidad de trabajo remoto en tiempos de pandemia por covid-19 [Tesis de posgrado, Universidad ECCI]. Repositorio digital ECCI. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/1029>
- Gómez, M. (2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 131-153. <https://www.redalyc.org/journal/4978/497857392009/html/>
- Hannoun, G. (2011). Satisfacción laboral. [Trabajo de investigación, Universidad Nacional de Cuyo, Argentina]. Repositorio: bdigital.uncu.edu.ar
- Hernandez, R., Fernandez, C., Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación: MCGraw-Hill education.
- Malik, Y. S., Kumar, N., Sircar, S., Kaushik, R., Bhat, S., Dhama, K., Gupta, P., Goyal, K., Singh, M. P., Ghoshal, U., el Zowalaty, M. E., O. R, V., Yattoo, M. I., Tiwari, R., Pathak, M., Patel, S. K., Sah, R., Rodriguez-Morales, A. J., Ganesh, B., . . . Singh, R. K. (2020). Coronavirus Disease Pandemic (COVID-19): Challenges and a Global Perspective. *Pathogens*, 9(7), 519. <https://doi.org/10.3390/pathogens9070519>
- Ley 1090 congreso de la república (2006). Recuperado de https://www.redjurista.com/Documents/ley_1090_de_2006_congreso_de_la_republica.aspx#/
- Bardin, L. (1996). Analisis de contenido. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=IvhoTqll_EQC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false
- Ministerio de salud (1993) Resolución número 8430 de 1993. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION->

[8430-DE-1993.PDF](#)

- Monje, A. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa guía didáctica*. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Morales, M. (3 de diciembre de 2020). *El desempleo: una pandemia que azota a Colombia*. Ean Universidad. <https://universidadean.edu.co/blog/el-desempleo-una-pandemia-que-azota-colombia>
- Nemteanu, M.-S., Dinu, V., Dabija, D.-C. (2021). Job Insecurity, Job Instability, and Job Satisfaction in the Context of the COVID-19 Pandemic. *Journal of Competitiveness*, 13(2), 65–82. <https://doi.org/10.7441/joc.2021.02.04>
- Neffa, Julio. (1989). ¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una perspectiva.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) 2020. COVID-19 y educación superior: De los efectos inmediatos al día después. Análisis de impactos, respuestas políticas y recomendaciones. *Instituto internacional para la Educación superior en América Latina y el Caribe (IESALC)*. <https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2020/05/COVID-19-ES-130520.pdf>
- Paredes Alfaro, L. A (2016). *Estudio del estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en la compañía de Insumos Profesionales Insuprof Cia. Ltda* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, sede Ecuador]. Repositorio UASB-digital. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5103>
- Perez Olguin, I. J. C., Rodríguez Picon, L. A., Méndez-González, L. C., & Rangel Hernández, G. A. (2021). Encuesta de Vuelta al Trabajo en Tiempos de Covid-19 Aplicada en la Industria Maquiladora Automotriz. *Instituto de Ingeniería y Tecnología*. Recuperado de: <http://cathi.uacj.mx/handle/20.500.11961/19182>
- Petcu, M. A., Sobolevski-David, M. I., Anica-Popa, A., Curea, S. C., Motofei, C., & Popescu, A. M. (2021). Multidimensional Assessment of Job Satisfaction in Telework Conditions. Case Study: Romania in the COVID-19 Pandemic. *Sustainability*, 13(16).
- Portafolio. (2020, August 23). *Los cambios que ya trajo la pandemia a la cotidianidad*. Portafolio.co. <https://www.portafolio.co/economia/los-cambios-que-ya-trajo-la-pandemia-a-la-cotidianidad-543898>
- Salazar-Botello, C. M., Ganga Contreras, F. A., Mendoza-Llanos, R., Muñoz-Jara, Y., & Jara-Hernández, M. V. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en pandemia COVID-

19: el caso de una institución financiera de la zona central de Chile. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. (8) 1-23.
<https://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/articloe/view/2770/2789>

Tristán, M. O. (2021, 22 noviembre). *Influencia de la percepción de las condiciones del trabajo no presencial en la satisfacción laboral de los profesores de posgrado durante la pandemia por la COVID-19*. UNIVERSIDAD ESAN.
<https://repositorio.esan.edu.pe//handle/20.500.12640/2748>

Velasco, L. Y. P., & Martínez, M. G. V. (2017). *Muestreo probabilístico y no probabilístico*. Universidad del ISTMO. <https://www.gestiopolis.com/wp-content/uploads/2017/02/muestreo-probabilistico-no-probabilistico-guadalupe.pdf>

Yu, X., Zhao, Y., Li, Y., Hu, C., Xu, H., Zhao, X., Huang, J. (2020). Factors Associated With Job Satisfaction of Frontline Medical Staff Fighting Against COVID-19: A Cross-Sectional Study in China. *Front Public Health*, 8, 1-9.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7417651/>

ANEXOS.

Anexo 1.

Entrevista semiestructurada

Categoría	Subcategoría	Preguntas
Satisfacción laboral	Reto del trabajo o satisfacción con el trabajo	<p>Cuéntenos al respecto de las ventajas o desventajas que usted considera que existen frente a la virtualidad y ahora la presencialidad. Y ¿Qué tan satisfecho está usted frente a esto?</p> <p>¿Usted como docente universitario cuáles considera que son los factores que le generan mayor satisfacción y cuales lo satisfacen dentro de la</p>

institución y su labor?

Sistemas de recompensas
justos o satisfacción con el
salario:

Podría mencionar sobre
algún cambio o detrimento
en su contrato laboral,
aumentos o disminución de
salarios, y ¿Qué tan
satisfecho se encuentra a
causa de esto?

Satisfacción con las
condiciones de trabajo:

¿Se siente satisfecho
dictando sus clases con el
uso del tapabocas?

¿Cuáles considera que serían
las condiciones óptimas para
conseguir una plena
satisfacción laboral posterior
a la pandemia?

¿Se siente satisfecho con el regreso a dictar clases de manera presencial?

Apoyo social y/o satisfacción con sus compañeros:

¿Qué piensa sobre su relación con sus compañeros de trabajo y con sus jefes y qué tan satisfecho está frente a esto? ¿Se vio afectada durante la pandemia y como están esas relaciones ahora?

Condiciones laborales

Oportunidades de desarrollo:

¿Cómo siente que ha tenido la oportunidad de crecer laboralmente? Explique su respuesta.

Tiempo

¿De qué forma han cambiado sus horarios ahora, en comparación a la virtualidad y qué tan

		satisfecho se encuentra con esto?
	Las prestaciones:	¿Se han incrementado o disminuido costos a causa del retorno a la universidad? ¿Por qué y cómo se siente frente a esto?
	Incentivos:	¿Cuáles considera que han sido los cambios en términos salariales y de incentivos posterior a la pandemia?
Condiciones emergentes para la realización del trabajo profesoral.	Uso de tapabocas:	¿Qué inconvenientes surgen por el uso del tapabocas a la hora de dictar clase?
	Transporte y movilidad:	¿Se le ha dificultado la movilidad hacia la universidad? ¿Se siente satisfecho teniendo que ir físicamente a la universidad,

teniendo en cuenta los trancones, los posibles accidentes, el posible gasto de tiempo para llegar a la universidad y gastos en gasolina?

¿Cómo ha sido su experiencia con el desplazamiento hacia la universidad en relación a las clases posterior a la pandemia?

¿Qué inconvenientes surgen a causa del desplazamiento de manera presencial para dictar clases?

Vinculación tanto laboral como con los estudiantes:

¿Que ha ocurrido con su vinculación o relación con

sus estudiantes a causa de la pandemia y como es ahora?

¿Cuáles son los cambios que ha percibido en cuanto a la actitud de los estudiantes en el regreso a la presencialidad que tengan influencia en su desempeño como maestro?
(Al respecto de la relación con los estudiantes - vínculo)

¿Ha tenido que realizar ajustes en sus estrategias o metodologías de enseñanza durante la pandemia y ahora en la presencialidad?

Preguntas generales para

¿Para usted cuáles han sido

indagar sobre la situación durante la pandemia y ahora en la presencialidad (Dentro de estas preguntas hay subpreguntas que se han organizado en las diferentes subcategorías previamente mencionadas)

los principales cambios en cuanto a la transición de la modalidad presencial hacia la modalidad remota y ahora, de la modalidad virtual de nuevo a la modalidad presencial?

Durante el tiempo de confinamiento a causa del COVID-19, muchas organizaciones y trabajadores se vieron afectados y tuvieron que atravesar por distintos cambios y situaciones. ¿Siente usted que, durante estos tiempos de pandemia, alguna condición laboral se vio afectada?

Anexo 2. Declaración de consentimiento informado

La presente investigación es conducida por Juliana Barona Camargo y Juan Camilo Manrique, de la Pontificia Universidad Javeriana de Cali. El objetivo principal de esta investigación es: Caracterizar las condiciones y satisfacción laboral de profesores universitarios tras el retorno a la presencialidad de las clases posterior a la pandemia COVID-19.

Si usted accede a participar en esta investigación, se le pedirá responder preguntas en una entrevista en profundidad. Esto tomará aproximadamente 40 minutos de su tiempo. Lo que se converse durante estas sesiones será grabado, con el fin de que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado para finalmente ser publicado con fines netamente académicos.

Las respuestas a la entrevista serán codificadas usando un programa de análisis de datos y por lo tanto, serán anónimas. Una vez sean las entrevistas, las grabaciones de estas se eliminarán. El beneficio que podrá recibir será proporcionar su punto de vista sobre los temas que aborda la entrevista y enriquecer el conocimiento para abordar el tema a investigar.

Antes de aceptar o rechazar su participación en este taller psicoeducativo, debe de tener en cuenta lo siguiente:

- La decisión de participar en esta investigación es completamente **PERSONAL, LIBRE y VOLUNTARIA**.
- Sus datos personales y la información obtenida son completamente **CONFIDENCIALES**, por el contrario, se utilizará un **CÓDIGO/PSEUDÓNIMO** para identificarlo.
- En el transcurso de la investigación usted podrá **SOLICITAR** información actualizada sobre el mismo.
- En el transcurso de la entrevista usted podrá **RETIRARSE** en cualquier momento, agradeciendo que nos informe las sus razones.

- En el transcurso del taller nosotros podremos retirarnos en cualquier momento, y le explicaremos nuestras razones.
- No recibirá ningún beneficio económico por su participación.
- No tendrá que hacer un gasto económico durante su participación.

La investigación se enmarca en los artículos 2, 3, 10, 15, 17, 23, 24, 29, 36, 45, 46, 47, 48, 49, 50 y 52 de la **Ley 1090 del 06 de septiembre del año 2006**, establecida por el Congreso de la República de Colombia, por medio de los cuales se establecen las normas pertinentes frente a aspectos científicos, técnicos y administrativos para la investigación en psicología, y los artículos 5, 8, 10, 11, 12, 14, 15 y 16 de la **Resolución No. 008430 de 1993** que regula de los aspectos éticos de la investigación en seres humanos en áreas de la salud.

Desde ya le agradecemos su participación.

Una vez leída y comprendida la información anterior en pleno uso de mis capacidades, manifiesto mi participación en la investigación.

Yo, _____, identificado con CC _____
declaro que he sido informado(a) de los objetivos, fines de la presente investigación a realizar por estudiantes de la Pontificia Universidad Javeriana Cali. Y obrando en forma **AUTÓNOMA Y CONSCIENTE, ACEPTO** la participación de esta investigación. Se firma a los días ____ del mes _____ del año 20____.

FIRMA PARTICIPANTE

Nombre:

Teléfono:

Firma

Juliana Barona Camargo

Correo:

julianabaronac@javerianacali.edu.c

o

Firma

Juan Camilo Manrique Mejía

Correo:

juancamilomanrique@javerianacali.edu.co

Firma del docente encargado/a

Martha Patricia Romero

Directora de tesis

CORREO: martha.romero@javerianacali.edu.co