

Enseñanza en tiempos de pandemia: la satisfacción laboral del profesorado de la UCO

Autora: Irene Priego Moreno

Tutora del Trabajo: Lucia Rebeca García García

Resumen. *El impacto del Coronavirus en los empleados fue relevante, incidiendo en su satisfacción laboral. A nivel general, el grado de afectación en su estado de ánimo dependería en, gran medida, de si cumplieron las siguientes circunstancias: (1) Haber desarrollado previamente las competencias tecnológicas y digitales asegurando un uso eficiente de las TICs; (2) Haber adquirido los recursos técnicos y condiciones laborales adecuadas para una correcta adaptación; (3) Haber gestionado de manera equilibrada el tiempo dedicado a la esfera privada y profesional mediante una adecuada conciliación familiar y laboral. En el ámbito docente universitario, la primera tendría una vital importancia, en tanto que la teleenseñanza exigía un uso diario de las plataformas digitales, al ser el instrumento imprescindible para impartir clases online. Así, en el presente trabajo, analizaremos en qué nivel estas situaciones se cumplieron en la docencia universitaria de Córdoba, y poder estimar el grado de satisfacción laboral de su profesorado.*

Palabras clave. *Satisfacción laboral, profesorado, teletrabajo, competencia tecnológica, conciliación familiar y laboral.*

Abstract. *The impact of the Coronavirus on employees was relevant, affecting their job satisfaction. At a general level, the degree of impact on their mood would largely depend on if they had met the following conditions: (1) Having previously developed technological and digital skills, ensuring an efficient use of ICTs; (2) Having previously acquired the appropriate technical resources and working conditions for a successful adaptation; (3) Having managed in a balanced way the time dedicated to the private and professional life by an adequate work-life balance. In the field of university teaching, the first would be of vital importance, since remote teaching required daily use of digital platforms, as they are the essential tool for teaching online classes. Therefore, in this study, we will analyse to which level these situations were fulfilled in university teaching in Cordoba, and we will be able to estimate the degree of job satisfaction of its teaching staff.*

Keywords. *Job satisfaction, teachers, teleworking, technological competence, work-life balance.*

1 Introducción

Ya lo decía el propio Charles Darwin “*no es la especie más fuerte la que sobrevive, ni la más inteligente, sino la que responde mejor al cambio*”. Pero, claro, no siempre es fácil adaptarse a las nuevas circunstancias, bien porque no se tiene las herramientas adecuadas, capacidades o habilidades para ello, dificultando e incluso imposibilitando la misma. Es cierto, que el ser humano tiene capacidad suficiente para lograrlo. Tiene la posibilidad de encontrar las soluciones o vías para poder adaptarse a los nuevos cambios, porque ante la necesidad, actúa.

Ello precisamente lo vivimos durante el COVID. Todos. Toda la sociedad, de todo el mundo, tuvo que hacer frente a una nueva realidad. Todo cambió por la aparición y propagación de este virus. El mundo se paró.

Evidentemente, tuvo impacto en cada estructura laboral llevada hasta entonces, en la continuación de las actividades empresariales y laborales públicas. Se necesitó actualizar estas formas de trabajo de acuerdo a la situación pandémica que impedía la presencia física simultánea de las personas-trabajadores- para evitar la expansión de este virus-excepción para aquellos que se consideran servicios necesarios y esenciales-.

De esta manera, el ámbito educativo se transformó y cambió. De clases presenciales a clases online. De utilizar la pizarra tradicional y tiza, a una digital mediante la plataforma cisco Webex. Los ordenadores, el uso de las videollamadas y el correo electrónico se volvieron imprescindible tanto para el profesorado como alumnado, ya que sin ellos no era posible la continuación de la enseñanza. Una conexión permanente a la digitalización, como nunca antes se había vivido en este sector-en muchos otros también, pero especialmente éste.

Ante esta nueva circunstancia, nos planteamos las siguientes cuestiones: ¿estaban los profesores universitarios preparados para este cambio? ¿Tenían las competencias digitales para ello? ¿Pudieron adaptarse? ¿Les costó o les fue difícil? ¿Qué impacto tuvo en su conciliación familiar-laboral? Con la evaluación de estas respuestas podremos determinar y estimar el grado de satisfacción laboral del profesorado de la UCO durante la pandemia teletrabajando, siendo éste el objetivo del presente trabajo fin de grado.

Nos marcamos este objetivo como análisis de estudio porque entendemos que un factor clave en toda estructura laboral es el trabajador- factor humano- evidentemente, el capital es importante, pero, poca utilidad tiene este si no es en combinación con una plantilla preparada y entrenada adecuadamente a las tareas a desempeñar, así como satisfecho con su entorno laboral. Y es que un empleado satisfecho, percibe su lugar de trabajo y todo lo relacionado con él como placentera, como positiva, lo cual repercute beneficiosamente en su estado anímico y consigo en la forma de desempeñar sus tareas, de ahí la importancia actual de centrar los esfuerzos por parte de los diferentes departamentos de dirección de recursos humanos, en lograr una óptima satisfacción en la plantilla. Un trabajador satisfecho laboralmente, es un trabajador potencialmente productivo (Pisco, 1999).

En definitiva, el objetivo general y principal de este trabajo es analizar, comprobar y determinar el grado de satisfacción laboral del profesorado universitario de la provincia de Córdoba, durante el teletrabajo a consecuencia del COVID-19. No obstante, para ello fue necesario marcar unos objetivos específicos, los cuales son:

- Detallar las variables que serán estudiadas mediante nuestra encuesta para concluir si el profesorado estuvo satisfecho o no laboralmente.
- Realizar y enviar una encuesta al profesorado universitario de la provincia de Córdoba realizado mediante Google forms.
- Estudiar de manera univariante y bivariante los resultados de la encuesta para determinar en qué grado las variables influyentes en la satisfacción laboral durante el teletrabajo del profesorado fueron logradas.
- Extraer conclusiones sobre los resultados en relación a las variables objeto de comprobación. Además de relacionar y comparar éstas con el marco teórico desarrollado anteriormente.

1.1 Metodología e hipótesis del trabajo

En esta investigación, ha sido necesario conocer más sobre el concepto teórico “satisfacción laboral” así como sobre las teorías que se encargaron de analizar y desarrollar la misma, para conseguir una visión teórica global y general del mismo. Así, por ejemplo, se ha podido estudiar la teoría de Maslow y su jerarquía de las necesidades humanas-entre otras teorías-.

No solo era importante analizar este tipo de contenido, sino también profundizar a cerca de los diferentes conceptos que se hallan relacionados con la misma-satisfacción laboral- y determinar su vinculación, e incluso las diferencias que existen entre ellos. Un ejemplo de ello sería la relación entre motivación laboral y satisfacción laboral, en tanto que su vinculación en el área organizacional de trabajo e impacto en el empleado es parecida, pero no es idéntica-lo veremos-.

Además, teniendo en cuenta que nuestras hipótesis versan sobre análisis y estudio en un contexto teletrabajo, y en concreto de la docencia impartida, mediante este modelo de trabajo, hemos considerado pertinente profundizar sobre su evolución, así como sobre sus ventajas y desventajas para los empleados. Por lo tanto, contextualizaremos la satisfacción en el ámbito del teletrabajo, y más específicamente en la tele enseñanza.

Por otro lado, tuvieron que desempeñar sus funciones- impartir clases- desde casa, de manera online, y el impacto perjudicial que éste podría ocasionar al ambiente familiar en tanto que en un mismo espacio se integraba la esfera profesional y personal, por ello era necesario dotar de una correcta política de conciliación laboral y familiar para lograr una gestión equilibrada del tiempo dedicado a sus necesidades profesionales y personales. Profundizaremos sobre ello, también.

Posteriormente al desarrollo teórico, realizamos una encuesta entre el profesorado de la universidad de Córdoba, cuyas preguntas se encuentran divididas en cuatro secciones las cuales son:

- Primera sección: características sociodemográficas (edad, años de antigüedad, sexo...). Con el mismo se pretendía conocer el tipo o perfil de encuestado y realizar un análisis de su satisfacción más exhaustivo agrupando a los mismos en función de las mismas.
- Segunda sección: sobre el uso de las tecnologías y plataformas on-line. El fin era determinar a nivel general el grado o nivel de conocimiento, formación e interés que presentaban los docentes previamente al inicio del teletrabajo durante la pandemia sobre las nuevas tecnologías.
- Tercera sección: sobre las condiciones laborales y recursos para impartir la docencia on-line. En tanto que el grado de satisfacción laboral del empleado puede incrementar o disminuir en función a la obtención previa de los recursos necesarios para su desarrollo, las respuestas en esta sección han sido determinante para conocer hasta qué punto los profesores poseían los mismos.
- Cuarta sección: sobre la conciliación familiar y laboral. Al igual que el caso anterior, unas de las variables que influyen en la satisfacción del empleado, son las medidas o planes de conciliación familiar y laboral ofrecidos por la organización. Es por ello, que mediante las cuestiones en dicho apartado hemos podido conocer si los docentes estaban satisfechos con los mismos y si pudieron gestionar equilibradamente el tiempo dedicado a ambas esferas.

Finalmente, analizamos los resultados de la encuesta, realizamos deducciones para explicar el porqué de algunas respuestas en base al marco teórico determinado previamente, para extraer conclusiones sobre su nivel de satisfacción laboral y poder confirmar y rechazar las hipótesis de estudio planteada, las cuales se consideran como variables determinantes de la satisfacción del empleado.

2 Marco teórico y empírico

2.1 Sobre el marco teórico

En relación a este punto, el presente trabajo centra su estudio y análisis en dos capítulos diferentes:

- Primer capítulo, titulado “La satisfacción laboral”. Mediante el mismo se expondrán las diferentes definiciones y teorías sobre la satisfacción laboral, así como explicación y diferenciación de conceptos vinculados con ella.
- Segundo capítulo, titulado “Teletrabajo y Docencia”. En él conceptualizaremos ambos y determinaremos su efecto, influencia e impacto en los empleados, en este caso, los docentes

Conforme al primero extraemos los siguientes puntos más relevantes:

- La definición de satisfacción laboral no es uniforme y homogénea. No existe una unificación de la misma. Ello se refleja en tanto que existe una gran variedad sobre la misma ofrecida por distintos autores. No obstante, esta diversidad nos ha permitido agrupar el concepto en dos perspectivas diferentes:
 - Una compuesta por autores que entienden la satisfacción laboral como una emoción o actitud efectiva
 - La otra por autores que entienden la satisfacción laboral como el resultado de una comparación o ajuste
- Igualmente existe diversas teorías que explican y desarrollan este concepto. En concreto, nos hemos centrado en las dos siguientes:
 - *Teorías de contenido:* En concreto, este tipo de teorías centrarán sus explicaciones en aspectos relacionados con la motivación de los empleados hacia sus funciones, en concreto, sobre los diferentes aspectos que causan la misma. Los cuales, pueden ser de tipo diverso, principalmente de carácter personal como el reconocimiento o prestigio que obtenga por ese puesto de trabajo concreto, o cualquier otro interés o necesidad. Un claro ejemplo es la desarrollada por psicólogo Abraham Maslow conocida como “pirámide de Maslow o jerarquía de las necesidades básicas (Maslow, 1954)

➤ *Teorías de proceso:* se centrarán en el proceso o mecanismo por el cual los individuos deciden realizar determinadas acciones encaminadas a la satisfacción de dichas necesidades. Así, las anteriores teorías definidas como contenido determinaban las necesidades que debían ser cumplidas para lograr la satisfacción-en la causa-, pero en no en cómo conseguirlas satisfechas, es decir, no desarrollaban ningún mecanismo o procedimiento para activar el proceso que llevaría a la búsqueda de la satisfacción (Sánchez Cañizares , González Santa Cruz , & López-Guzmán , 2011) . Entre ellas, encontramos algunas conocidas como la teoría de Equidad de Adams entre otras (Adams, 1963)

Por otro lado, para poder entender el concepto de satisfacción laboral en su totalidad es necesario diferenciarlo de otros los cuales están muy relacionados con el mismo, e incluso influyen, pero que como detallaremos son distintos, los cuales son los siguientes:

- Calidad de vida laboral.

Éste se consideraría más general en el que se englobaría la satisfacción laboral, y aunque se tiende a asociar ambos por conceptos por igual, no lo son. Así, para el primer caso, ésta es considerado como multidimensional que abarca numerosas áreas en torno al trabajo que el empleado desempeña en la empresa

- Comportamiento organización.

Para entender ésta, debemos tener en cuenta la comparativa de definiciones realizada entre autores como Stephen Robbins considerándola como “*aquel campo de estudio que investiga el impacto de los individuos, grupos y estructuras sobre el comportamiento dentro de las organizaciones*” mientras que otros como Keith David y Jhon Newstrom la definen como el estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la manera en la que las personas actúan dentro de las organizaciones (Rock Content , 2019). Fuera como fuese, ambos conceptos tienen un mismo punto en común y es el estudio de la actuación o impacto de las personas dentro de las organizaciones, en este caso empresariales. Lógico pensar que exista una relación o vínculo directo entre estas y la propia estructura organizacional, en tanto que, son ellas la que la conforman, es decir, para que exista organización, debe haber personas, y evidentemente el cómo éstas perciban las condiciones laborales influirá en su nivel de satisfacción, y en sí en su propia actuación. De ahí su vinculación.

- Clima laboral.

Se trata de una percepción subjetiva en tanto que cada individuo puede percibir y sentir su entorno en mejor o peor medida en función, por ejemplo, de las propias expectativas que tenía inicialmente o de sus experiencias laborales pasadas. Por lo tanto, en tanto que cada uno prioriza y valoriza con mayor o menor importancia unas características laborales sobre otras, el propio clima laboral podría ser percibido de manera diversa. Sin embargo, y a diferencia de la satisfacción laboral o motivación, éste podría ser percibido de una perspectiva colectiva en tanto que siempre habrá factores y facetas organizacionales que incidan más o menos a todos los individuos que la conforman, por ejemplo, la cultura o los valores de la misma.

- Motivación.

Sin duda sería uno de los conceptos a definir más importantes y a diferenciar del estudiando en el presente trabajo en tanto que ambos se encuentran estrechamente relacionados. Es por ello, que nos preguntamos ¿haría diferencia entre ellos? ¿Es la satisfacción el impulso para que el trabajador se siente motivado? ¿Es posible un trabajador satisfecho, pero no motivado? ¿Se puede estar motivado, pero no satisfecho con la empresa? ¿Existen dependencia entre ambos? ¿Cuál debería priorizar las empresas o enfocar sus estrategias?

En primer lugar, para dar respuestas a estas será necesario saber que entendemos por motivación, su concepto. Así, podríamos considerarlo como el proceso que surge ante un estímulo externo percibido que le obliga realizar al trabajador un esfuerzo orientando sus comportamientos para satisfacer el deseo o necesidad (Peña Estrada, 2015)

Vemos como la motivación surge como respuesta ante ese estímulo, el cual es percibido por el trabajador como deseo o necesidad que satisfacer. El mismo implica un proceso, una actividad, una acción, una disposición, un interés, un motivo, el cual se materializa en un comportamiento, en un esfuerzo. Nótese, que cuando nos referimos a satisfacción, concebimos esta como el bienestar o estado placentero que tiene lugar una vez cumplida una meta, deseo, recompensa, refuerzo o necesidad (Valderrama , 2010). Lógico pensar que, la satisfacción podría aparecer como consecuencia de dicha motivación, aunque también posiblemente la podamos considerar como estímulo y retroalimentación para generar e incentivar ese esfuerzo o comportamiento que le llevará a conseguir su meta o deseo. Básicamente, la satisfacción

aparecerá como consecuencia o respuesta ante la motivación materializada del empleado, pero también nutrirá y estimulará a mantener esta constante o viva en el tiempo, que es lo buscado y deseado por cualquier empresa, y de ahí su conexión

- Employer branding

Desde la perspectiva de la empresa, tener la posibilidad de retener a los trabajadores satisfechos, sería como maximizar su inversión inicial realizada en base a los mismos. No obstante, para conseguir tal beneficio las organizaciones deben intentar cubrir las expectativas laborales de su plantilla, o al menos tratar de ofrecerles aquello que buscan para cumplir sus expectativas laborales.

Por lo tanto, deberían de implementar una estrategia a largo plazo dirigida a gestionar el conocimiento y las percepciones de los empleados (actuales y potenciales) sobre su imagen, es decir, debería responder a las siguientes preguntas: *¿Cómo quiero que me perciban mis trabajadores actuales y futuros? ¿Cómo lograr que me perciban como atractiva? ¿Que marca o etiqueta quiero proyectar a los empleadores?*

Pues sencillamente, a ello hace referencia el employer branding, en tanto que se considera como el proceso de construcción de la marca del empleador enfocado en implementar una imagen concreta de la organización de cara a los empleados como uno de los públicos de la misma (Blasco-López, Almudena Rodríguez, & Fernandez Lores, 2014). En la línea que defienden las autoras entienden que, aunque este concepto pueda estar enforcado dentro de las actividades clásicas del marketing interno, va un poco más allá en tanto que mediante el mismo una organización puede alinear, motivar y otorgar poder a sus empleados pudiendo suministrar una experiencia de cliente positiva que ayude a conseguir los objetivos de la empresa

Por lo tanto, el hecho de que actualmente las empresas tengan incentivos para querer enfocar una concreta y correcta imagen a sus empleados actuales y futuros, es decir, sean conscientes de la importancia de mantener o establecer un “employer branding”, hace que deban ofrecer medidas en favor a mantenerlos satisfechos, para lograr su retención y la difusión de “organización atractiva para la que trabajar

- Inteligencia emocional

La gestión que realicemos de nuestras emociones incidirá en nuestra estabilidad y salud mental, es decir, en nuestro estado de ánimo el cual afectará en el desempeño de las tareas laborales. La comprensión y correcta adaptación de nuestras emociones a los estímulos percibidos no permitirán enfrentarnos a la situación de una manera mas o menos correcta, lo que retroalimenta de nuevo nuestro estado anímico. Es por ello que, un trabajador que sea capaz entender y reaccionar adecuadamente a dichos estímulos logrará gestionar mejor sus circunstancias personales y vida privada, lo cual influye e en su desempeño, y sobre todo, en la eficiencia y rendimiento del mismo. Una habilidad que sustenta la inteligencia emocional es la capacidad para manejar el estrés, la frustración, presión, tristeza, fracasos; intuitivo pues que aquel que la posea pueda adaptarse más fácilmente y rápidamente a la situación que ha de enfrentar y resolver, y por lo tanto podría llegar a ser más eficiente.

Es por ello, que actualmente en el plano empresarial u organizacional valoran positivamente a aquellos trabajadores que posean una buena gestión de las emociones en tanto que tendrán una repercusión en sus resultados.

En relación al segundo capítulo, abordáramos principalmente los siguientes puntos:

- Concepto teletrabajo y teleenseñanza
- Efectos del teletrabajo

Y es que el presente trabajo tiene la finalidad de analizar dicha satisfacción laboral en un perfil de trabajador concreto-profesorado universitario-en una situación económica, social y política concreto, que provocó una organización laboral nueva y concreta-teletrabajo-. Es por ello, que creemos necesario contextualizar como se desarrolla esta nueva forma de trabajo en el ámbito educativo, e incluso sus efectos.

En primer lugar, es importante conocer sobre esta forma de trabajo en tanto que requerirá de unas habilidades y competencias distintas, y por lo tanto de una preparación especificada, y el poseer o no ésta determinará la empleabilidad del trabajador incidiendo en su satisfacción laboral. E igualmente, una adecuada desconexión digital podrá evitar el posible efecto secundario “tecnoestrés” influyendo de nuevo sobre la satisfacción laboral del profesorado. Así, pues tratemos brevemente cada una de ellas.

Los rasgos generales que engloban este concepto serían los siguientes (Yustos Masa, 2021):

- Descentralización del lugar o centro de trabajo.
- Utilización de medios tecnológicos para su desarrollo (TICs).

- Realización de esta modalidad laboral como actividad remunerada.
- Organización diferente a la del resto de trabajos.

Así como en relación al concepto de teleenseñanza, gracias al desarrollo de Internet, esta área ha podido implementar nuevas alternativas educativas, como serían los modelos educativos no presenciales: la enseñanza a distancia tradicional y la teleenseñanza. Sin embargo, no caben confundir ambos términos, en tanto que para el primer caso los alumnos pueden aprender sin tener conocimientos tecnológicos o conexión a Internet, es decir, sin usar las TICs, mediante materiales físicos que la institución educativa proporciona al estudiante para que éste desarrolle su actividad en un lugar distinto al centro de enseñanza particular, mientras que la teleeducación siempre requerirá el uso de las TICs, haciendo necesario disponer de acceso a la red.

Es cierto que se trata de un concepto amplio, el cual se puede entender como la combinación entre teleformación y teleaprendizaje. No obstante, en su sentido más estricto la podemos entender como el desarrollo del proceso de formación a distancia, basado en el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, que posibilitan un aprendizaje interactivo, flexible y accesible a cualquier receptor potencial (Dirección General de Telecomunicaciones, 1996)

Evidentemente, hubo sectores que se vieron más afectados que otros a consecuencia de la pandemia, aunque la gran mayoría tuvieron que tomar medidas de adaptación con una mayor preparación y que supondrían un mayor gasto para las mismas en tanto que tendrían que emplear nuevos recursos tecnológicos y sobre todo formar a sus empleados para que éstos pudieran adquirir las habilidades y competencias necesarias para desarrollar sus funciones y tareas mediante o haciendo uso de las TICs Y, como claro ejemplo de ello tenemos a la propia teleenseñanza o docencia virtual, la cual, además es objeto de análisis y estudio en este trabajo. Intuitivo pensar que para este sector o área laboral es clave o esencial que los profesores hubieran adquirido los conocimientos y recursos suficientes para poder impartir sus clases de manera online, pero sobre todo haciéndolo garantizando una calidad en las mismas. Sin embargo, llegados a este punto es necesario plantearse las siguientes preguntas:

- *¿Fueron capaces los profesores de garantizar una enseñanza de calidad?*
- *¿Pudieron hacer frente a la nueva situación?*
- *¿Obtuvieron los recursos necesarios para desarrollar su docencia?*
- *¿Recibieron el apoyo por parte de las instituciones?*

En este sentido, para nuestro trabajo será esencial reflexionar sobre estos puntos en tanto que podrán ser determinantes, e influirán en el nivel y grado de satisfacción laboral de los mismos ya que si se le exige a los mismos unos determinados objetivos o resultados- obtener un determinado porcentaje en número de examinados, aprobados así como horas impartidas de clase-, y para el logro de los mismos se necesita unos específicos recursos, el hecho de adquirir estos o ser proporcionados por la organización será determinante e incidirá en como los trabajadores se sientan laboralmente en tanto que si son suministrados, los mismos podrán sentirse apoyados y comprendidos por la empresa

Por otro lado, la adaptación a las nuevas condiciones de trabajo y riesgos laborales no rápida ni sencilla. Así, desde el comienzo de la pandemia hasta que se aprobó el RD 28/2020, de trabajo a distancia, los empleados que tuvieron que trabajar a distancia estuvieron sumidos en una situación que se escapaba del control de las empresas e instituciones públicas (Moya, 2021). Es por ello que cabe preguntarse, *¿Cuáles fueron los efectos sobre las condiciones de trabajo, salud laboral y conciliación de la vida laboral y familiar?*

Centrándonos en el impacto sobre las condiciones de trabajo, así como riesgos laborales a nivel general encontramos las siguientes características a destacar en cada ámbito:

- Sobre condiciones generales: La urgencia del momento ocasionada por la pandemia dio lugar a que muchos puestos de trabajo tuvieran que readaptarse en un periodo de tiempo muy breve, de ahí que la planificación para la correcta adaptación al teletrabajo no fuera del todo eficaz para todas las organizaciones laborales. La dificultad experimentada durante la adaptación a esta nueva forma de organización puede deberse a varias razones, entre las que encontramos la falta de formación en competencias digitales, y la escasa logística para abordarla (Valenzuela García, 2020) lo que incremento el estrés y fatiga ante la nueva situación y a la falta de unos medios o preparación adecuada para afrontar la misma.
- Sobre los riesgos laborales, el teletrabajo implica desempeñar las funciones de forma continua con pantallas de visualización de datos, lo que ocasiona o implica determinados riesgos laborales muy distintos a los que podrían sufrir los trabajadores en el ejercicio de su jornada laboral de forma presencial. Principalmente, los riesgos a los que están expuestos los empleados se pueden

clasificar en visuales, musculoesqueléticos y psicosociales (González Aparicio , 2019). Conforme a los primeros mencionados, destacan: fatiga visual, ojos cansados, sequedad, irritación, visión borrosa y dolor de cabeza; mientras que para los trastornos musculoesqueléticos lo más comunes serían: la fatiga muscular, el Síndrome del túnel carpiano o la Epicondilitis, entre otros

Además, en el propio trabajo enfatizamos el tecnoestrés como una de las consecuencias negativas o efecto secundario característico del teletrabajo y que sufrieron la gran mayoría del profesorado, lo que ha reforzado la importancia del derecho a la desconexión digital, al cual también aludimos en el punto 6.2 “tecnoestrés y el derecho a la desconexión digital” correspondiente al segundo capítulo titulado “teletrabajo y teleenseñanza”.

2.2 Sobre el marco empírico

Posiblemente sea la parte más interesante y relevante del análisis ya que mediante el formulario Google forms hemos tratado de conocer y analizar el grado de satisfacción que percibió el profesorado de la UCO teletrabajando, así como si fueron capaces de conciliar su vida laboral y profesional con la personal y familiar.

Para ello, analizamos las siguientes variables, considerándolas hipótesis a rechazar o aceptar:

- 1) Preparación, interés y conocimiento adecuado en el uso de las TICS y poder impartir sus clases online durante el confinamiento. Mediante el cuestionario podremos determinar si el docente tenía esas competencias tecnológicas necesarias, en tanto que le preguntaremos sobre el grado de conocimiento y frecuencia en su manejo previamente a la llegada del COVID y teletrabajo.
- 2) Posesión de los medios, recursos y condicionales laborales para impartir sus clases online durante el confinamiento. Igualmente, a través de las cuestiones formuladas en la tercera sección¹ hemos podido determinar el nivel en el que pudo desempeñar sus tareas online correctamente.
- 3) Adecuada política de conciliación laboral y familiar. Finalmente, con la última sección del formulario conseguimos confirmar si el profesorado pudo gestionar equilibradamente el tiempo dedicado a sus necesidades laborales y personales durante el confinamiento.

Así, los escenarios posibles que podrían suscitarse teniendo en cuenta el número de variables que finalmente fueron:

- 1) Aceptar las tres: plenamente satisfecho
- 2) Aceptar dos: parcialmente satisfecho
- 3) Aceptar una: escasamente satisfecho
- 4) Rechazar las tres: nada satisfecho

Además, al integrar en el formulario una sección-la primera- para determinar el perfil socio-demográfico encuestado-edad, sexo, área de conocimiento, categoría profesional, años de antigüedad- pudimos realizar un análisis bivariante lo que nos permitió profundizar y dar respuesta a las siguientes preguntas:

- 1) *¿De manera general los profesores universitarios tenían las competencias tecnológicas para desarrollar y adaptarse a la nueva realidad laboral?*
- 2) *¿De manera general los profesores universitarios tuvieron un entorno laboral adecuado y recursos tecnológicos necesarios para desarrollar sus tareas online?*
- 3) *¿De manera general pudieron gestionar de forma equilibrada su vida laboral y personal durante el teletrabajo?*
- 4) *¿Qué perfil de edad, sexo, categoría profesional y área de conocimiento poseía un mejor conocimiento, uso, y formación en las competencias tecnológicas? ¿Y peor? ¿Y quién de ellos percibió de manera favorable y adecuado su entorno laboral?*
- 5) *En función a los años de antigüedad o experiencia como docente universitario, ¿Quién poseía un mejor conocimiento, uso, y formación en las competencias tecnológicas? ¿Y cuál percibió de manera favorable y adecuado su entorno laboral?*

¹ Titulada “sobre las condiciones laborales y recursos para impartir la docencia online”

6) *En relación con una correcta conciliación familiar y laboral, ¿Qué perfil de los anteriores mencionados, logró una gestión más equilibrada? ¿Quién menos?*

En concreto, la estructura de la encuesta presenta cinco secciones con un total de 20 ítems o preguntas siendo contestadas por el profesorado de la Universidad de Córdoba, la gran mayoría de ellos procedentes de la facultad de derecho y ciencias económicas. Principalmente, cada sección se corresponde con una variable que influye directamente en el grado de satisfacción laboral del profesorado, las cuales son:

- Grado de conocimiento, uso, formación e importancia/interés de las TICS por parte del profesorado. El docente se habrá podido adaptar más fácilmente a la situación si este grado es mayor, lo cual repercute directamente en su satisfacción en tanto que, si consiguió adaptarse, su estado de ánimo durante el mismo podría ser más placentero en comparación a no tener previamente ese conocimiento, uso, formación o interés de las TICS.
- Grado de adecuación de las condiciones laborales y recursos para impartir la docencia on-line. Si el entorno laboral⁴⁷ durante el teletrabajo le permitió continuar sus clases adecuadamente o al nivel deseado por el mismo, su satisfacción podría ser mayor.
- Grado de conciliación familiar y laboral. Básicamente, podremos determinar si la universidad ofreció medidas suficientes para garantizar una conciliación familiar y laboral suficiente, así como si el propio profesor lo percibió de la misma manera o si por el contrario considera que las mismas no fueron suficientes para lograr una correcta conciliación laboral y familiar teniendo en cuentas las circunstancias del momento.

La primera de ellas estaría integrada por un total de 5 preguntas o ítems enfocadas a conocer las características sociodemográficas de los encuestados. Principalmente, mediante éstas obtendríamos resultados sobre:

- La edad por rangos (20-30;31-40; 41-50; 51-60; +60)
- Género (mujer o hombre)
- Área de conocimiento (grado, master o doble grado)
- Categoría profesional (sustituto interino, asociado, profesor ayudante doctor, profesor contratado doctor, profesor titular, catedrático)
- Años de antigüedad como docente (más de 5 años; menos de 5 años)

Dichas variables sociodemográficas han sido vinculadas con el resto de preguntas, lo que nos ha permitido realizar un estudio bivalente. Así, por ejemplo, podremos determinar y analizar si existen relaciones² como:

- Conexión entre el rango de edad, género, área de conocimiento, categoría profesional y años de antigüedad de docente con el uso y conocimiento de las TICS.
- Conexión entre el rango de edad, género, área de conocimiento, categoría profesional y años de antigüedad de docente con la conciliación laboral y familiar durante el teletrabajo

La segunda sección estaría integrada por 6 preguntas relacionadas con el uso de las tecnologías y plataforma on-line. En concreto, el objetivo de las mismas era conocer el grado de conocimiento, importancia y uso que el colectivo tenía frente a las mismas con anterioridad al confinamiento y teletrabajo. Así, cuanto mayor sea el grado de frecuencia que presenten, más fácil habría sido su adaptación a la nueva implantación de trabajo, la cual requería un uso fluido y diario de ellas.

El siguiente bloque se encuentra formado por 4 cuestiones que tienen el objetivo de conocer sobre las condiciones laborales y recursos para impartir la docencia online ya que una carencia de las mismas podría dificultar la enseñanza y consigo aumentar el malestar entre el profesorado, lo que se traduce en una posible y probable merma de su satisfacción.

Así, será gracias a las respuestas obtenidas de los tres anteriores bloques como podremos concluir si el colectivo alcanza un adecuado nivel de satisfacción laboral durante el confinamiento en tanto que analizaremos dos variables que inciden directamente en la misma:

- Conocimiento, formación, importancia/ interés en el uso de las TICS previamente al teletrabajo
- Adecuadas condiciones laborales y recursos para impartir la docencia on-line

Por último, mediante las cuatro preguntas de la última sección podríamos llegar a determinar si pudo el profesorado conciliar adecuadamente su situación familiar y laboral, es decir, podríamos rechazar o confirmar una de nuestras hipótesis con el análisis de las respuestas.

² Siendo estas abordadas tan el capítulo IV correspondiente al análisis de resultados como en el de conclusiones e igualmente comentadas en el siguiente punto de este resumen.

Para la realización del cuestionario hemos formulado las preguntas de tres maneras distintas. En primer lugar, aquellas relacionadas con las características sociodemográficas son de respuesta única, excepto la que pretende conocer el área de conocimiento (grado, doble grado o master). Mientras que para el resto hemos empleado la escala Likert con cinco valores, la cual varía según el modelo de pregunta. Principalmente, hemos utilizado los siguientes tres tipos de modelos de escala:

- Desde nada hasta en profundidad para saber el grado conocimiento sobre un asunto
- Desde nunca hasta diariamente para determinar la frecuencia de uso sobre una materia
- Desde no es importante hasta muy importante

Una vez realizada la estructura de la encuesta que nos servirá de instrumento para aceptar o rechazar nuestras hipótesis, procedimos a realizar el análisis univariante y bivariante de los resultados. Así, en relación al primer análisis observamos como variables sociodemográficas: edad, género, área de conocimiento, categoría profesional, años de antigüedad.

Posteriormente, analizamos los resultados de cada pregunta procedente a la variable sobre el uso de las tecnologías y plataformas on-line, siendo las siguientes:

- 1) De manera previa a la llegada del COVID y el teletrabajo, ¿en qué grado/cuanto conocía sobre las Tecnologías de Información y Comunicación, denominadas TIC's?
- 2) ¿Con qué frecuencia hacía uso de las nuevas tecnologías y plataformas digitales antes de implantarse la modalidad del teletrabajo con la llegada del Covid-19 (tales como programas de videoconferencia) a nivel personal?
- 3) ¿Con qué frecuencia hacía uso de las nuevas tecnologías y plataformas digitales antes de implantarse la modalidad del teletrabajo con la llegada del Covid-19 (tales como programas de videoconferencia) a nivel profesional, en su ámbito docente?
- 4) Con anterioridad al COVID, ¿en qué nivel consideraba importante recibir formación y preparación en relación al uso eficiente y eficaz de las TIC's en la docencia como herramienta a utilizar y mejorar el aprendizaje de los estudiantes?
- 5) En relación, a la formación en el uso de las TIC'S que ha recibido a lo largo de su trayectoria docente, ¿cómo considera que se ha impartido?
- 6) Previamente a la implementación obligatoria del teletrabajo en que grado/cuanto consideraba interesante e importante la aplicación de las TIC's en la educación o docencia

Así, pudimos estimar la media correspondiente en función a los resultados obtenidos, la cual se demuestra en la [tabla 1](#) del segundo apartado correspondiente a figuras y tablas de este trabajo.

Finalmente, observamos como la media total⁷⁶, teniendo en cuenta el valor obtenido como resultado para cada pregunta, supera el rango en la escala Likert de 3, por lo que podemos estimar de manera general el conocimiento, formación, frecuencia e interés en el uso de las TICs y plataformas digitales fue al menos "suficiente", por lo que se cumple esta variable. No obstante, creemos que hubiera sido altamente aconsejable una formación y preparación previa en uso eficaz y eficiente de las mismas por las siguientes razones:

- 1) Consideraban importante esa formación.
- 2) Consideraban importante e interesante la aplicación de las TICs en la docencia.
- 3) Previamente al COVID no hacían un uso, al menos frecuente, de ellas ni en la esfera personal ni laboral.

Por lo que una preparación en la misma, hubiera facilitado su adaptación y consigo una mayor satisfacción laboral, no obstante, el mismo consideraba que tenía un conocimiento de las mismas suficiente, interés por recibir formación y preparación e incluso consideraban su aplicación en el ámbito docente importante, lo que hará equilibrar esa falta de preparación y formación, para conseguir adquirir de manera suficiente las competencias tecnologías suficientes para adaptarse a la nueva situación de docencia on-line.

Igualmente estudiamos la variable sobre las condiciones laborales y recursos para impartir la docencia on-line mediante las siguientes cuatro preguntas:

- 1) A partir del momento en el que se implanta la modalidad de teletrabajo en la UCO, ¿en qué nivel consideraba que tenía las herramientas digitales y recursos técnicos⁷⁷ necesarios para implementar la docencia?
- 2) A partir del momento en el que se implanta la modalidad de teletrabajo en la UCO, ¿en qué grado considera que disponía del espacio adecuado⁷⁸ para realizar sus actividades?
- 3) A partir del momento en el que se implanta la modalidad de teletrabajo en la UCO, en relación a los medios digitales, plataformas on-line y recursos técnicos/informáticos necesarios para impartir sus

clases de manera online, ¿en qué nivel cree que fueron adecuadamente ofrecidos y costeados por la propia universidad para continuar la docencia online?

4) ¿Con qué frecuencia les respondían y resolvían sus dudas y peticiones el personal durante el teletrabajo?

Igualmente, pudimos estimar la media para cada una de las preguntas detallada en la siguiente [tabla 2](#) del siguiente apartado de este trabajo.

Finalmente, para responder a la pregunta que nos planteamos previamente: *¿Consideraba el profesorado que su entorno laboral era adecuado y se adaptaba a la nueva situación online?* Para responder a dicha pregunta debemos considerar la media obtenida en dicha sección, teniendo en cuenta el resultado de cada pregunta. Así, si la media se encuentra en un valor de 3, podremos confirmar que las condiciones y recursos técnicos para impartir docencia on-line fueron, al menos, suficientes para permitir una adecuada adaptación al teletrabajo, cumpliéndose esta variable, estando el profesorado satisfecho en este punto, ergo influyendo positivamente en su satisfacción laboral durante la teleenseñanza. *¿Se cumple este valor? ¿Se alcanza en la media el valor de 3?* Sí, como podemos observar en la tabla 4 del siguiente apartado, el resultado es de 3.2, por lo que confirmamos que esta variable se cumple.

Finalmente, procedimos al análisis de la tercera variable sobre la conciliación familiar y laboral con la obtención de las respuestas de las siguientes cuatro preguntas:

- A partir del momento en el que se implanta la modalidad de teletrabajo en la UCO, ¿En qué grado considera que pudo gestionar de forma equilibrada el tiempo dedicado a sus necesidades personales, familiares y laborales?
- Con respecto a lo anterior, ¿en que nivel considera que la universidad se preocupó e interesó por garantizarle tal gestión equilibrada, así como que mantuviera un horario regular laboral sin que éste interfiriera en su vida familiar/personal durante el teletrabajo?
- ¿En qué nivel considera que se vio perjudicada su situación familiar durante el COVID a consecuencia del teletrabajo?
- ¿En qué grado crees que la facultad estaba comprometida en satisfacer y garantizar tu derecho a la desconexión digital?

Como en los casos anteriores, pudimos estimar la media para cada pregunta reflejada en la siguiente [tabla 3](#) del apartado correspondiente a figuras y tablas. Así, teniendo en cuenta los datos analizados en cada pregunta, así como valorando la media final obtenida en un 2.8, estimamos y concluimos que su conciliación no fue suficiente, y por lo tanto adecuada, es decir, no estaría satisfecho en este punto.

2.3 Figuras y tablas

Tabla 1. Medias de las preguntas sobre el uso de las tecnologías y plataformas on-line

| <i>Medias de las preguntas sobre el uso de las tecnologías y plataformas on-line</i> | |
|---|--------------|
| <i>Preguntas</i> | <i>Media</i> |
| ¿Cuánto conocía sobre las TICS? | 3.4 |
| ¿Con que frecuencia hacia uso de las nuevas tecnologías y plataformas digitales antes de implantarse el covid a nivel personal? | 3.0 |
| ¿Con que frecuencia hacia uso de las nuevas tecnologías y plataformas digitales antes de implantarse el covid a nivel profesional? | 2.9 |
| ¿En que nivel consideraba importante recibir formación y preparación al uso eficiente y eficaz de las TICS en la docencia? | 3.5 |
| ¿Cómo considera que se ha impartido la formación en el uso de las TICS a lo largo de su trayectoria docente? | 2.5 |
| ¿Consideraba interesante e importante la aplicación de las TICS en la docencia? | 3.5 |

Fuente: elaboración propia con Excel mediante los datos extraídos del formulario

Tabla 2. Medias de las preguntas sobre las condiciones laborales y recursos para impartir la docencia

| Medias de las preguntas sobre las condiciones laborales y recursos para impartir la docencia | |
|--|-------|
| Preguntas | Media |
| ¿En qué nivel consideraba que tenía las herramientas digitales y recursos técnicos necesarios para implementar la docencia? | 3.1 |
| ¿En que grado considera que disponía del espacio adecuado para realizar sus actividades? | 3.0 |
| ¿En qué nivel cree que fueron adecuadamente ofrecidos y costeados por la propia universidad los medios digitales, plataformas on-line y recursos técnicos/informáticos necesarios? | 3.3 |
| ¿Con que frecuencia les respondían y resolvían sus dudas y peticiones el personal durante el teletrabajo? | 3.4 |

Fuente: elaboración propia con Excel mediante los datos extraídos del formulario

Tabla 3. Medias de las preguntas sobre la conciliación familiar y laboral

| Medias de las preguntas sobre la conciliación familiar y laboral | |
|--|-------|
| Preguntas | Media |
| ¿En qué grado considera que pudo gestionar de forma equilibrada el tiempo dedicado a sus necesidades personales, familiares y laborales? | 3.0 |
| ¿En qué nivel considera que la universidad se preocupó e interés por garantizarle tal gestión equilibrada, así como que mantuviera un horario regular laboral sin que este interfiriera en su vida familiar/personal durante el teletrabajo? | 2.6 |
| ¿En qué nivel considera que se vio perjudicada su situación familiar durante el COVID a consecuencia del teletrabajo? | 2.8 |
| ¿En qué grado crees que la facultad estaba comprometida en satisfacer y garantizar tu derecho a la desconexión digital? | 2.8 |

Fuente: elaboración propia con Excel mediante los datos extraídos del formulario

Tabla 4. Media de cada sección y variable

| MEDIA DE CADA SECCIÓN Y VARIABLE | |
|--|------------|
| Sobre el uso de las tecnologías y plataformas on-line | |
| P6: Conocimiento de las TIC's | 3.4 |
| P7: Frecuencia en el uso a nivel personal de las nuevas tecnologías y plataformas digitales | 3 |
| P8: Frecuencia en el uso a nivel profesional de las nuevas tecnologías y plataformas digitales | 2.9 |
| P9: Importancia de recibir formación y preparación | 3.5 |
| P10: Formación en el uso de las TIC's a lo largo de la trayectoria docente | 2.5 |
| P11: Importancia sobre la aplicación de las TIC's en la educación | 3.5 |
| Media | 3.1 |
| Sobre la adecuación de las condiciones laborales y recursos para impartir la docencia | |
| P12: Adecuación de las herramientas digitales y recursos técnicos | 3.1 |
| P13: Adecuación del espacio para impartir la tele docencia | 3 |
| P14: Ofrecimiento de las herramientas digitales y recursos técnicos por parte de la universidad | 3.3 |
| P15: Frecuencia en la respuesta y resolución de dudas y peticiones | 3.4 |
| Media | 3.2 |
| Sobre la conciliación familiar y laboral | |
| P16: Gestión equilibrada del tiempo dedicado a la esfera laboral y familiar | 3 |
| P17: Interés de la universidad para garantizar la gestión equilibrada | 2.6 |
| P18: Empeoramiento de la situación familiar o personal debido al teletrabajo | 2.8 |
| P19: Interés de la universidad para garantizar el derecho a desconexión digital | 2.8 |
| Media | 2.8 |

Fuente: Elaboración propia mediante resultados obtenidos el cuestionario Google Forms

3 Conclusiones

En este apartado abordaremos cuales han sido las conclusiones a nivel general y más importantes sobre la parte teórica, así como de la parte empírica correspondiente con el análisis de los resultados obtenidos tanto a nivel univariante como bivariante realizado mediante el programa spss.

En primer lugar, sobre la parte teórica relativa a los dos primeros capítulos encontramos:

- Hay diversidad de definiciones y teorías entre los autores sobre la satisfacción laboral entre las que destacamos la teoría de Maslow por su utilidad para explicar y entender algunos de los resultados obtenidos en la encuesta.
- Existe relación entre satisfacción laboral y employer branding teniendo en cuenta la importancia actual de retener a un personal satisfecho.
- La importancia de adquirir suficientemente las competencias tecnológicas y digitales adecuadas que permitan llevar a cabo las funciones laborales en la modalidad de teletrabajo para conseguir un mayor nivel de satisfacción. Así como, un entorno laboral y unas herramientas o recursos suficientemente adecuadas.
- La importancia de poder gestionar adecuadamente el tiempo dedicado a la esfera familiar y laboral y su impacto en la satisfacción laboral
- En referencia a la pirámide de Maslow, podemos considerar que la persona trabajadora logrará sentirse autorrealizado y reconocido si previamente está satisfecho laboralmente. Principalmente, lo consideramos por las siguientes razones:
 - El reconocimiento o estima personal es influenciada por el éxito, reconocimiento, respeto y confianza laboral la cual se obtiene cuando el empleado percibe el interés por parte de sus superiores para garantizarle un entorno laboral adecuado, unas herramientas y recursos apropiados, una formación y preparación actualizada según las circunstancias, conciliación familiar y laboral. Estas características influyen en el éxito profesional del trabajador en tanto que, si percibe ese interés y respeto, podrá sentirse más satisfecho y motivado para lograr sus objetivos e incluso al haber recibido una correcta formación previamente, su confianza y competencia laboral será reforzada y consiguientemente habrá una mayor probabilidad de éxito laboral.
 - La autorrealización sería una consecuencia de ese reconocimiento laboral el cual se ha conseguido principalmente gracias a un conocimiento, interés y preparación profesional previa. Básicamente, un trabajador que se perciba como competente y capaz de desarrollar sus funciones consiguiendo los resultados propuestos, permite una mayor autorrealización personal.

Por lo tanto, estimamos que el profesorado docente podría haber alcanzado las escalas más altas de la pirámide si hubiera percibido una mejor conciliación familiar y laboral durante el teletrabajo, así como quizás una mayor formación y preparación en el uso de las TIC's y plataformas digitales en tanto que han sido los puntos que han recibido una menor puntuación conforme a la escala Likert propuesta y que creemos que más pueden incidir en la satisfacción laboral durante el teletrabajo.

Por otro lado, ha sido importante estudiar en nuestro marco teórico como influye un entorno laboral adecuado, así como una correcta implementación de la conciliación laboral y personal en la satisfacción del trabajador, ya que serán dos de nuestras variables a analizar y comprobar en nuestra encuesta.

Finalmente creemos que en este apartado sería interesante contestar a las siguientes preguntas puesto que su análisis ofrecería las conclusiones más relevantes de nuestro presente trabajo.

- 1) ¿Podemos considerar que el profesorado estuvo satisfecho laboralmente considerando las tres hipótesis o variables propuestas?
- 2) ¿Cuáles sería los motivos por los que el mismo estaría parcialmente satisfecho?
- 3) ¿Cómo se podría haber logrado un profesorado plenamente satisfecho?
- 4) ¿Qué relaciones entre las variables sociodemográficas y el resto son las más relevantes?
- 5) ¿Qué aspectos deberían tenerse en cuenta para mejorar?

Es importante tener en cuenta que rechazando o aceptando las hipótesis los posibles escenarios eran los siguientes:

- Se cumplan y se acepten las tres→ plenamente satisfecho.
- Se cumplan dos de tres→ parcialmente satisfecho.
- Se cumpla una de tres→ escasamente satisfecho.
- No se cumpla ninguna→ nada satisfecho.

Para ello, observemos la cuarta tabla del segundo apartado de este trabajo en la que hemos recogido cada una de las medias correspondiente a cada sección que analizaba cada variable para observar si se alcanza en cada una de ellas, al menos, el valor 3, y consigo determinar que, al menos, de manera suficiente, se logró la misma, influyendo positivamente en la satisfacción laboral del profesorado.

En este caso, se cumple el segundo escenario, por lo que se puede considerar que estaría parcialmente satisfecho con el teletrabajo durante la pandemia.

En primer lugar, la sección 3 del cuestionario, correspondiente al análisis de la primera variable, muestra que la media alcanza y supera el valor 3 de la escala, es decir, que el conocimiento, formación, frecuencia e interés en el uso de las TIC's y plataformas digitales, fue al menos suficiente para estimar que tenían las competencias tecnológicas necesarias para permitir, de manera suficiente, la adaptación a la nueva situación de teletrabajo. Así, esta variable se cumple, influyendo positivamente en la satisfacción laboral del profesorado durante el teletrabajo. No obstante, cabe preguntarse ¿Que ocurre con la pregunta décima pregunta del cuestionario?, es decir, sí, la media de los profesores estima haber recibido la formación entre escasamente y suficientemente ¿Cómo podemos confirmar que esta variable se cumple? ¿No es esencial tener una adecuada formación para lograr ser competente?

Es cierto que, el hecho de que el profesorado perciba entre escasamente y suficientemente la formación percibida durante su trayectoria como docente es un factor a tener en cuenta y a mejorar. Sin embargo, el hecho de que el mismo haga un uso habitual de las mismas a nivel personal, tenga conocimiento sobre ellas, e incluso considere importante su aplicación y su formación superior al valor “suficiente” hace que equilibre esa falta de formación y preparación. Además, tengamos en cuenta que la media para décima pregunta es de 2,5 por lo que estaría próximo al 3, y consigo próximo al valor “suficiente”.

En segundo lugar, perciben que las condiciones laborales y los recursos técnicos necesarios para impartir clases online fueron adecuados o adquiridos, al menos, de manera suficiente, en tanto que la media del cómputo total de sus preguntas es superior al valor 3 de la escala Likert. Por lo tanto, esta variable se cumple y estimamos que, al menos, de manera suficiente estaban satisfechos con las condiciones laborales y los recursos técnicos.

En tercer lugar, se encuentra que la media para estimar la adecuación sobre conciliación familiar y laboral se califica en 2.8, por lo que no podemos determinarla como: “fue adecuada, al menos, de manera suficiente” puesto que no llega al valor de 3, aunque está muy cercano a ello. Es por esto que, se cree que para este punto no estarían satisfechos al no percibirla como suficientemente adecuada.

Por otro lado, en relación al estudio bivalente destacamos como de manera general existe disparidad de opiniones entre el género femenino y masculino, sobre todo en los siguientes puntos:

- El profesorado masculino hacía un uso diario de medios tecnológicos en ámbito personal y académico en mayor proporción que las mujeres docentes.
- El profesorado masculino consideraba en una proporción superior a las mujeres “bastante” importante recibir previamente esa formación.
- El profesorado masculino parecía estar más satisfecho en relación a sus condiciones laborales ya que estimaba en un porcentaje superior al femenino haber podido desarrollar sus clases online con herramienta digitales y recursos necesarios “en profundidad”. Igualmente, con la disposición del espacio adecuado en tanto que al menos 6 de ellos consideraban que fue adecuado en profundidad frente a una sola mujer profesora.
- El docente masculino considera haber podido gestionar equilibradamente ambas necesidades “en profundidad” en porcentaje superior a lo estimado por la mujer, por lo que estaría más satisfecho con la conciliación familiar y personal implementada durante el COVID.

No obstante, es interesante detallar algunas conclusiones en relación a la edad:

- Para la primera pregunta sobre el nivel de conocimiento previo sobre las TIC's de la sección 3 que analiza la variable sobre el uso de las tecnologías y plataformas digitales observamos que el coeficiente

chi-cuadrado es inferior a 0.05 por lo que las respuestas para esta pregunta si son dependientes de la edad, por lo que será un factor influyente. Destaca, como para edades más avanzadas el rango en su consideración de importante es menor que para los más jóvenes. Principalmente como aquellos que se encontraban entre los 50 y 60 años consideraban que su conocimiento sobre el uso de las TICS era suficiente, mientras que aquellos que tienen entre 40 y 50 años pensaban que su nivel en relación al mismo era “bastante”. Podríamos considerar que aquellos más jóvenes pueden considerar más importante el uso de las mismas en tanto que comenzaron a tener antes un contacto habitual con ellas antes lo que permite ofrecerle mayor valor a las mismas.

- En relación a la conciliación familiar y laboral, destacamos como para sus dos últimas preguntas el coeficiente chi cuadrado es inferior a 0.05 por lo que sus respuestas son dependientes de la edad. En concreto, el nivel en el que percibieron un perjuicio en su situación familiar o personal es algo distinto en tanto que la mitad de aquellos más jóvenes creen que la misma fue perjudicada suficientemente, mientras que los tienen una edad entre los 50 y 60 consideran que el perjuicio fue escaso.

Por otro lado, en relación a la categoría profesional podríamos destacar las siguientes conclusiones:

- El docente catedrático consideraba más importante recibir esa información que los sustitutos interinos.

- Ningún docente catedrático considera haber teletrabajado en un espacio adecuado en profundidad, mientras que si percibe haber recibido las herramientas digitales y recursos técnicos en profundidad.

- Ningún profesor catedrático, ni tampoco profesor ayudante doctor cree que pudo gestionar de forma equilibrada el tiempo dedicado a ambas esferas. No obstante, es cierto que, en este punto, no hay gran distinción o diferencia en cuanto a la estimación sobre la gestión familiar y profesional entre las diferentes categorías profesionales, ya que la mayoría de ellos lo consideraban como suficiente.

Finalmente, el hecho de estar parcialmente satisfecho implica que habría ciertos aspectos que podrían haber sido mejorados, en concreto:

- Una formación y preparación previa en el uso de las TICS
- Un mayor uso de las mismas en el ámbito docente previamente
- Mayor preocupación e interés desde la Universidad para garantizar esa conciliación familiar y laboral

Sin duda, estos factores han mermado su satisfacción a nivel general en tanto que sus medias correspondientes estaban ínfimamente por debajo a los valores que estimamos como límite, lo que ha mermado la misma.

No obstante, ello implica que de cara a una situación de tele enseñanza posterior, estos aspectos son los que deberían potenciarse para lograr que el profesorado percibe su trabajo desde una actitud positiva y placentera.

Por lo tanto, creemos que sería altamente beneficioso plantear las siguientes medidas de cara a mejorar las competencias tecnológicas y digitales del docente. Ello es importante tal como afirman las profesoras M.^a Paz Prendes Espinosa y Isabel Gutiérrez Porlán, las nuevas tecnologías (TIC) exigen que los docentes desempeñen nuevas funciones lo que supone nuevos planteamientos en la formación docente. Principalmente, su integración en el aula dependerá de la capacidad del profesorado para fusionar las TIC con las nuevas pedagogías con el objetivo de ofrecer clases dinámicas y que estimulen el uso de plataformas digitales por la comunidad universitaria (Prendes Espinosa & Gutiérrez Porlán, 2013)

En concreto las medidas serían:

- Formación continua obligatoria ofrecida gratuitamente desde Universidad.
- Valoración y control de la implementación en el ámbito docente mediante encuestas anuales.

De la primera, quizás el punto a destacar sería la continuidad en la preparación del uso de las TICS, es decir, creemos que para poder desarrollar las habilidades digitales necesarias y conseguir ser competente en su gestión, sería aconsejable asistir a cursos o talleres de manera anual o semestralmente en los que no solo recibir conocimientos, sino donde poner en práctica esos conocimientos ofrecidos, así como que estos sean valorados por expertos en la materia. De esta manera, se garantizaría una preparación y consigo un profesorado más competente, lo que permitiría aumentar su satisfacción al percibir que es capaz de aplicar las TICS en sus clases obteniendo todas las ventajas y beneficios de su implementación.

No obstante, es necesario un control y una observación frecuente sobre la aplicación de las TICs por parte del profesorado. Poco práctico sería recibir formación sin una posterior aplicación. Es por ello que, debería mantenerse una comunicación constante interna entre superiores de la universidad y profesorado para evaluar su desempeño tecnológico en tanto que el mismo repercute en la calidad de la docencia.

Así, mediante estas dos medidas el docente consigue formación y desarrollar sus habilidades para ser competente tecnológicamente, así como percibe ese interés desde la Universidad al evaluar y controlar su aplicación en las aulas, lo que permitiría un docente universitario más satisfecho.

Por otro lado, teniendo en cuenta que la variable sobre una adecuada conciliación familiar y laboral no ha logrado cumplirse, y que el motivo de la misma se debe principalmente a la falta de interés por parte de la Universidad para garantizar dicha gestión equilibrada, así como el derecho a desconexión digital, sería altamente recomendable que la universidad preguntará al profesorado como podrían mejorar este punto, como podrían conseguir que los mismos se sintiesen más satisfechos.

Sin duda, realizar un análisis conjunto sobre qué medidas podrían ser las más adecuadas de cara al futuro, teniendo en cuenta el criterio del profesorado que sufrió el teletrabajo y el perjuicio en su vida familiar a consecuencia de mala gestión del tiempo dedicado a ambas esferas, permitiría adoptar mejores acciones para el futuro. Dialogo, evaluación y consenso. Tres claves para evitar cometer aquellos errores que se cometieron durante la pandemia, teletrabajando, impartiendo clase on-line. Evaluar el pasado, para avanzar y mejorar.

Referencias

- Blasco-López, M., Almudena Rodríguez , T., & Fernandez Lores, S. (2014). Employer branding: estudio multinacional sobre la construcción de la marca del empleador. *Universia Business Review. Portal Uniseria S.A*, núm.44; pp. 34-53.
- Dirección General de Telecomunicaciones. (1996). *Resolución de 15 de febrero de 1996, de la Dirección General de Telecomunicaciones, por la que se aprueban las condiciones en que se debe hacer pública toda oferta de circuitos alquilados y los requisitos de utilización de los circuitos alquilados*. Madrid : BOE.
- González Aparicio , S. (2019). *El trabajo doméstico en España : radiografía de los problemas sociales, económicos y laborales que se esconden detrás del sector hogares*. Madrid : Comillas Universidad Pontificia .
- Peña Estrada, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales*. Madrid: Universidad pontificia de Comillas. Facultad de ciencias económicas y empresariales.
- Pisco, M. C. (1999). Satisfacción laboral y productividad . *Revista de Psicología. Escuela de Organización industrial*.
- Prendes Espinosa, M., & Gutiérrez Porlán, I. (2013). Competencias tecnológicas del profesorado en las universidades españolas. *Revista de educación* , Nº 361; pp 196-222.
- Rock Content . (17 de Junio de 2019). *Rockcontent Blog-Comportamiento organizacional*. . Obtenido de <https://rockcontent.com/es/blog/comportamiento-organizacional/>
- Sánchez Cañizares , S., González Santa Cruz , F., & López-Guzmán , T. (2011). Satisfacción laboral como factor crítico.El caso del sector hostelero de la provincia de Córdoba – España. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, 1047-1068.
- Valderrama , B. (2010). *Motivación inteligente: El impulso para lograr tus metas*. Prentice Hall-Financial Times, Pearson.
- Valenzuela García, H. (2020). Teletrabajo y amplificación de la desigualdad en la sociedad post-pandemia española. *Revista Andaluza de Antropología*, Vol 19º; pp 14-36.
- Yustos Masa, B. (2021). *El teletrabajo como nueva realidad*. Palencia : Universidad de Valladolid. Facultad de ciencias del trabajo