

Job satisfaction in times of pandemic: the case of university professors in the health area

Satisfacción laboral en tiempos de pandemia: el caso de docentes universitarios del área de salud

De Los Heros Rondenil, Martín Gabriel; Murillo López, Sandra C.; Solana Villanueva, Nélyda



ID Martín Gabriel De Los Heros Rondenil
mheros@flacso.edu.mx
Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales,
FLACSO sede México, México

ID Sandra C. Murillo López
sandrasmurillo@sociales.unam.mx
Universidad Nacional Autónoma de México, México

ID Nélyda Solana Villanueva
nsolana@colpos.mx
Colegio de Postgraduados, México

Revista de Economía del Caribe
Universidad del Norte, Colombia
ISSN: 2011-2106
ISSN-e: 2145-9363
Periodicidad: Semestral
núm. 26, 2020
rev-ecocaribe@uninorte.edu.co

Recepción: 30 Octubre 2020
Aprobación: 26 Noviembre 2020

URL: <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/318/3181675005/index.html>

Resumen: En este artículo se explora la satisfacción con el trabajo docente de un grupo de profesionales docentes mexicanos de la Unidad de Salud de la Universidad Juárez Autónoma del estado de Tabasco (UJAT) durante el confinamiento por COVID-19 entre los meses de marzo a julio de 2020. Los resultados del Análisis Factorial Confirmatorio muestran que surgen cuatro variables latentes: variedad de Habilidades, la Autonomía en el trabajo, la Socialización y las Condiciones de trabajo. Estas variables latentes, se hipotetizan como causa de los valores obtenidos en los indicadores considerados en el cuestionario aplicado a los docentes. Además, se encontró que la correlación entre las tres primeras variables latentes mencionadas y la Satisfacción laboral medida objetivamente es positiva y altamente significativa, mientras que la correlación con la variable latente Condiciones de Trabajo es baja, resultado influido por cambios externos (lugar de trabajo).

Palabras clave: Covid-19, Satisfacción laboral, Docente universitario, México.

Abstract: This article explores the academics' Job Satisfaction of the Health Unit of the Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT) during confinement for COVID-19 during the months of March to July 2020. The results of the Confirmatory Factor Analysis show that four latent variables emerge: variety of skills, autonomy at work, socialization and working conditions. These latent variables are hypothesized as the cause of the values obtained in the indicators considered in the questionnaire applied to teachers. Furthermore, it was found that the correlation between the three latent variables mentioned above and objectively measured job satisfaction is positive and highly significant, while the correlation with the latent variable Working Conditions is low, a result influenced by external changes (workplace).

Keywords: Covid-19, Job satisfaction, University teacher, Mexico.

1. INTRODUCCIÓN

Las medidas de distanciamiento social para prevenir la propagación de Covid-19 han tenido efectos devastadores en la actividad económica a nivel global. El cierre de los lugares de trabajo ha obligado a adoptar nuevas formas de organizar el trabajo y ciertas actividades han podido continuar debido a que los trabajadores pueden realizarlas desde su casa; a esto se suma la rapidez con que se han adoptado y empleado las tecnologías de la información. Este es un tema crucial actualmente y muchos investigadores han abocado sus esfuerzos a medir en diferentes países, que porcentaje de las ocupaciones pueden realizarse desde el hogar y a qué sector pertenecen (Boeri, Caiumi y Paccagnella, 2020; Dingel y Neimam, 2020; Gottlieb, Grobovšek y Poschke, 2020).

Las estimaciones de Dingel y Neiman (2020) muestran que 37% de las ocupaciones en los Estados Unidos se pueden hacer desde el hogar, mientras que este porcentaje en el caso de México es inferior a 25%. Los sectores educativo, financiero, legal y administrativo, que desarrollan actividades empleando TICs, son las que mayores posibilidades tienen de realizarse desde el hogar. En cuanto a los estudios sobre la satisfacción laboral de los trabajadores que realizan sus actividades desde su casa, los resultados son preliminares o están en curso.

Tomando en consideración que el sector educativo universitario en México es uno de los mejores equipados para brindar sus servicios a distancia y que ha podido transitar a la modalidad de trabajo desde casa, en este estudio nos interesó explorar la satisfacción con el trabajo docente, de un grupo específico de profesionales docentes de la Unidad de Estudios Interdisciplinarios y de Salud de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT), que entre marzo y julio de 2020 desarrollaron sus actividades a distancia.

Para tal propósito, se diseñó un cuestionario que se aplicó en línea. Las hipótesis consideradas fueron dos: la primera supone que a partir de ciertas variables medidas en el cuestionario (indicadores) surgen en la población estudiada variables latentes que explican aspectos del ámbito motivacional (habilidades y autonomía en la organización del trabajo), del ámbito social (socialización) y del contexto (condiciones de trabajo) relacionadas con la satisfacción laboral. La segunda hipótesis supone que las variables latentes Habilidades, Autonomía, Socialización y Condiciones de trabajo, están relacionadas positivamente con la satisfacción laboral.

2. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Satisfacción laboral

Las definiciones en torno a este concepto van desde que “representa el grado en que a un individuo le gusta su trabajo” (Michalos, 2014, citado en Pujols-Cols, 2016, p. 264); “una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características” (Robbins y Judge, 2009, p. 79); “es una respuesta afectiva o emocional hacia varias facetas del trabajo del individuo” (Kreiter y Kinicki, 1995, p. 171); hasta el “conjunto de emociones y sentimientos favorables o desfavorables del empleado hacia su actividad laboral” (Newstrom, 2011, p. 218); entre otros.

Los elementos comunes a estas definiciones nos llevan a señalar 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 al contexto laboral. En ese sentido, la satisfacción laboral es multidimensional e incluye valoración de “condiciones como la estructura, el clima organizacional, el salario, las condiciones de trabajo, la estimulación, las relaciones interpersonales, las posibilidades de superación, el crecimiento a nivel laboral y la relación empleado-jefe” (Orejuela, 2014, p. 338).

Se usan distintos criterios empleados en su medición. Entre los aspectos comunes que se han utilizado está la de considerarla como una valoración subjetiva que realiza la persona sobre su trabajo, sea de manera global o diferenciando aspectos. Es percibida “como una actitud, una emoción, un sentimiento” (Cantón y Téllez, 2016, p. 215).

2.2. Teorías de satisfacción laboral: un constructo

A partir de la revisión de diversas teorías de satisfacción laboral, (Maslow, 1943; Herzberg, Mausner y Snyderman, 1959; Bandura, 1977, 1986), hemos retomado tres de ellas.

La Teoría de la Motivación-Higiene, también denominada “teoría de los dos factores o teoría bifactorial de la satisfacción”, expuesta en el libro *Motivation at Work* (Herzberg, Mausner y Snyderman, 1959), retoma variables como las relaciones interpersonales y las condiciones físicas del ambiente del trabajo (relacionadas al contexto del puesto de trabajo), que sí están presentes, contribuyen a disminuir o a eliminar la insatisfacción y no necesariamente a aumentar la satisfacción. Los factores que se relacionan con la satisfacción del empleado y se vinculan con los contenidos del puesto de trabajo, son: la realización personal, las tareas no rutinarias, el reconocimiento al desempeño, la importancia que tiene la actividad que realiza y la responsabilidad que asume. La presencia de estos aspectos del puesto de trabajo, contribuyen a la mejora del desempeño laboral.

Las habilidades son otro tipo de factor que incide en la satisfacción laboral y es desarrollada en la Teoría de la Autoeficacia propuesta por Bandura (1977). Esta teoría se basa en la teoría del aprendizaje social, que define la autoeficacia como la confianza que tiene el individuo en sus habilidades, para cumplir con las expectativas y alcanzar metas. Esta se desarrolla por la influencia de factores externos como experiencias, observaciones, crítica constructiva y el apoyo de los compañeros (Bandura, 1986). La autoeficacia mide cómo los diferentes niveles de motivación, confianza y creencia en nuestras capacidades, puede afectar el desempeño y la capacidad para superar los desafíos y adaptarse a entornos cambiantes. Zimmerman (2000) sugirió que la autoeficacia se correlaciona con el rendimiento y se puede aplicar a cualquier tipo de entorno de trabajo o actividad; Chen y Hew (2015) argumentaron que las personas con un alto nivel de autoeficacia tienden a aprender rápidamente, se adaptan bien al cambio y, por lo general, están motivados para establecer y lograr metas.

La motivación, la satisfacción de las necesidades humanas básicas como las fisiológicas, la seguridad, la pertenencia, la estima y la autorrealización, son propuestas por la Teoría de la motivación humana formulada por Maslow (1943). El autor menciona que las necesidades no se satisfacen en su totalidad antes que aparezca otra. La normalidad es que los individuos están “parcialmente satisfechos o parcialmente insatisfechos en todas las necesidades básicas” (Maslow, 1991, p. 41). Las nuevas necesidades no son repentinas o intermitentes, sino que aparecen gradualmente. En esta teoría, la autorrealización es una progresión psicológica de realización como ser humano, que también está correlacionada con la autoeficacia (Bandura, 1977). En diversas investigaciones se han encontrado correlaciones entre la satisfacción de las necesidades de un individuo y su capacidad para desempeñar con éxito las responsabilidades laborales, resolver problemas, adaptarse a los cambios del entorno, y alcanzar un alto nivel de satisfacción personal y profesional (Tay y Diener, 2011; Kaur, 2013; Soni, 2013).

2.3. Factores de la satisfacción laboral: categorías conceptuales

Para relacionar los factores con la satisfacción laboral, se consideraron cuatro categorías conceptuales: la autonomía, la socialización, las habilidades y las condiciones y medio ambiente del trabajo. La autonomía “se refiere a la capacidad de iniciativa, a la independencia de pensamiento, a la potestad de tomar decisiones por sí mismo” (Sacristán, 2009, p. 11). En las circunstancias actuales de aislamiento social, es importante

rescatar este concepto que se asocia al trabajo desde casa, teletrabajo, trabajador virtual, que utilizan las TICs para desarrollarlo. Estudios respecto a la autonomía revelan que un individuo puede considerar que la tiene, si puede controlar su horario, tomar decisiones, organizar, priorizar tareas, asumir la responsabilidad por los resultados laborales (Vega, Anderson y Kaplan, 2015). Asimismo, la percepción de autonomía se considera como un motivador para trabajadores que cuentan con alto nivel de autoeficacia y disciplina. En otros estudios se revela que la autonomía es una característica atractiva del trabajo que promueve la satisfacción laboral, disminuye las tasas de rotación y mejora el rendimiento (Gajendran, Harrison y Delaney-Klinger, 2015). En cuanto al trabajo virtual las investigaciones establecen como fundamental la relación entre autonomía para lograr la satisfacción laboral (Naqvi, Ishtiaq, Kanwal y Ali, 2013; Greenhaus y Kossek, 2014; Kossek, Valcour y Lirio, 2014).

Las condiciones y medio ambiente del trabajo son otros factores utilizados en el análisis de la satisfacción laboral. Este tema ha sido abordado desde inicio de la década de los setenta del siglo pasado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su 59a y 60a reunión de 1974 y 1975, con la creación del Programa Internacional para mejorar las condiciones de Trabajo y de Medio Ambiente del Trabajo (PIACT). Ese programa va más allá de los temas clásicos de higiene y seguridad (Neffa, 1988; 1995) e incorpora la ergonomía (adaptar el trabajo a la persona que lo realiza), que incluye entre otros, la comodidad en el trabajo y el acondicionamiento del medio ambiente de trabajo. Otros elementos contemplados son el tiempo de trabajo; la organización y contenido del trabajo; las condiciones de trabajo y transferencias de tecnología (OIT, 1976).

Las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) mejoran la calidad, incrementan la productividad, reduce el ausentismo y la rotación (Neffa, 1988). Se argumenta que para analizar las condiciones del medio ambiente de trabajo se debe tener en cuenta la dimensión objetiva (identificables, medibles, comparables) y la subjetiva (creatividad, adaptación, resistencia) (Neffa, 1988). Este autor define las CYMAT “por los factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el establecimiento (o condiciones de trabajo) y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo” (Neffa, 1988, s/p). El medio ambiente físico comprende “ruido, excesos de temperatura, iluminación, vibraciones, humedad, radiaciones” (Neffa, 1995, p. 16); mientras que el diseño del lugar de trabajo comprende el tamaño, la distribución y la privacidad (limita las distracciones) (Amorós, 2007, p. 193-194).

Otro factor es la socialización. Desde la sociología se conceptualiza como “el proceso de adquisición de una cultura” (Marín, 1986, p. 357). Vinculada al aspecto laboral, se define la socialización como “un proceso de aprendizaje en el que el empleado adopta un papel activo” (Lisbona Bañuelos, Morales Domínguez y Palací Descals, 2009, p. 89) y donde las relaciones con los otros le permiten pertenecer al colectivo (Devos, Dupriez y Paquay, 2012). También se refiere al proceso por el cual las personas van adquiriendo progresivamente conocimientos, habilidades, actitudes, valores y conductas útiles para su inserción al mercado laboral y para el posterior desempeño del trabajo (Prieto, Peiró, Bravo y Caballer, 1996).

La socialización organizacional es otro concepto relacionado al trabajo, y se define como “el proceso por el que una persona adquiere competencias laborales en términos de un nivel de comprensión funcional de la organización, consigue el apoyo de sus compañeros de trabajo y acepta las normas de la organización” (Calderón, Laca, Pando y Pedroza, 2015, p. 267).

2.4. Medición de la satisfacción laboral

Las diversas formas de medición de la satisfacción laboral no son comparables. Esto ha limitado el desarrollo y validación sistemática de este concepto. En particular la investigación de satisfacción laboral docente ha tenido diversos acercamientos. La investigación de Kern, Waters, Adley y White (2014), retoma la psicología positiva y utiliza el modelo PERMA (Positive emotion, Engagement, Relationships, Meaning, and Accomplishment) de Seligman (2018). En ella se analizan asociaciones entre el bienestar de los empleados

(N=153) de una universidad australiana con tres resultados, salud física, satisfacción con la vida y prosperidad profesional. Los resultados muestran que las asociaciones diferenciales apoyan el enfoque multidimensional para definir y medir el bienestar. Uno de sus resultados es que el personal con mayor compromiso y mejores relaciones mostró mayor satisfacción laboral.

El estudio realizado para 10 universidades privadas de Bangladesh (Masum, Azad y Beh, 2015), que buscaba determinar los factores que contribuyeron a mejorar o reducir la satisfacción laboral de los académicos de una muestra no probabilística (N=346), encontró que los académicos pueden estar simultáneamente satisfechos con algunos rasgos del trabajo e insatisfechos con otras. En particular, el paquete de compensación, el apoyo de los supervisores, la seguridad laboral, las oportunidades de capacitación y desarrollo, la cohesión del equipo, el crecimiento profesional, las condiciones laborales y la cultura y las políticas organizacionales, están positivamente asociados con la satisfacción laboral de los académicos.

La evaluación del nivel de satisfacción laboral y los factores asociados de los profesores universitarios de seis universidades de Shenyang, China (Pan, Shen, Liu, Yang y Wang, 2015) que utilizó la escala de satisfacción laboral del cuestionario de Minnesota (MSQ, por sus siglas en inglés) aplicado a 1500 profesores universitarios, encontró a través del análisis de regresión lineal jerárquica que la puntuación media de satisfacción laboral global fue de 69,71. También reveló que la intención de rotación, el estrés ocupacional y las enfermedades crónicas tuvieron impactos negativos en la satisfacción laboral. Asimismo, el apoyo organizacional percibido, el capital psicológico, los ingresos mensuales más altos y la edad se asociaron positivamente con la satisfacción laboral. Todas las variables explicaron el 60.7% de la varianza de satisfacción laboral. Estos resultados evidenciaron que mejorar el apoyo organizacional puede incrementar el nivel de satisfacción laboral de los docentes universitarios.

En su investigación sobre el impacto del covid-19 en la enseñanza en Kosovo, Hyseni y Hoxha (2020) encontraron que las principales preocupaciones de los docentes, alumnos y padres tuvieron que ver con la inexperiencia y la falta de capacitación para dar clases vía remota y apoyar a los alumnos. Esta falta de habilidades ocasionó en los docentes inseguridad, estrés, resistencia al cambio y generó que bajaran los niveles de satisfacción en el trabajo, aunque tuvieran disposición y motivación para adaptarse a estos cambios. Aunque mencionaron que esta adaptación es más satisfactoria si va acompañada en apoyo psicológico y factores organizacionales.

2.5. La docencia universitaria en México

El reporte de la SEP para el ciclo escolar 2018-2019 señalaba que en México existían 414,408 docentes en la educación superior que atendía a una matrícula de 3,943,544 estudiantes. El 80.5% del total de docentes trabajaba en el nivel de licenciatura. Asimismo, el 58.7% pertenecen al sector público (SEP, 2019, p. 36). En estas estadísticas están comprendidos las ocupaciones tanto de profesores-investigadores como de docentes que solo se dedican a la enseñanza en el nivel superior.

Los docentes universitarios en mayor porcentaje trabajan por horas. En un estudio para México del ciclo escolar 2010-2011 (CINDA, 2016) se encontró que el 53% de los docentes de universidades públicas trabajaban por horas. Este indicador en el caso de las universidades privadas era del 86.6%. En el nivel de licenciatura se concentraban este tipo de jornadas de trabajo. Estos porcentajes disminuyeron drásticamente en los niveles de posgrado. En los programas de doctorado de las instituciones públicas, sólo el 17.9% de los docentes trabajaban por horas.

A partir de la información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) (primer trimestre enero-marzo de 2020), se encontró que los profesionales que mencionaron como ocupación principal “profesores universitarios y de enseñanza superior” del grupo unitario 2321 (INEGI, 2015, 2020b), son poco más de 220 mil. En este total no están considerados los “investigadores y especialistas” de las distintas áreas del

conocimiento que están registrados en otras divisiones del Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO) del 2011.

La distribución por sexo de los profesionales que desarrollan esta actividad laboral es muy similar (la mitad son hombres y la mitad son mujeres). Se trata de profesionales que tienen en promedio 45.7 años y un nivel de escolaridad promedio de 17.5 años, que equivale a poco más de la licenciatura completa.

Las características laborales de estos docentes son: un promedio de horas semanales de trabajo de 27.5, siendo la mediana de 30 horas semanales. En cuanto a sus ingresos, 22.6% perciben un equivalente a más de 2 y hasta 3 salarios mínimos, mientras que solo el 12.8% obtiene ingresos de más de 5 salarios mínimos. Si bien poco más del 22% no especificó su nivel de ingreso, de acuerdo a quienes respondieron el promedio de los ingresos mensuales fue de 7,411 pesos y la mediana de 5,400 pesos (INEGI, 2020b).

Esta es una ocupación en la que más del 95% cuenta con contrato de trabajo; de estos, alrededor del 70% son de base, planta o por tiempo indefinido. La permanencia es una característica de la ocupación del docente universitario: 92.3% al menos contaba con dos o más años de antigüedad. En cuanto a las prestaciones laborales, 83.6% señaló que contaba con aguinaldo, 80.7% con vacaciones con goce de sueldo, 67.4% tenía acceso a crédito para vivienda y 68.7% con aportaciones al fondo de pensiones para el retiro (SAR o AFORE), entre otras prestaciones. El sector institucional donde trabaja el mayor porcentaje de docentes universitarios es el sector público, que concentra al 70.5% de estos profesionales (INEGI, 2020b).

3. METODOLOGÍA

3.1. Población objeto de estudio

La población de interés en este estudio, fueron los docentes de la Unidad de Estudios Interdisciplinarios y de Salud de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco que durante 2020 se encontraban desarrollando actividades de docencia (102 en total).

3.2. Fuentes de información

Las fuentes de información empleadas en este estudio fueron dos. La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), datos del primer trimestre de 2020, para contar con información sobre la población ocupada en actividades de docencia en educación superior en México, que permitan contar con un panorama general sobre las características de este grupo de profesionales dedicados a la enseñanza como actividad principal.

Para contar con una fuente de información específica y de primera mano sobre la población de interés, se diseñó y se aplicó un cuestionario en línea en octubre de 2020. El cuestionario se hizo llegar a los docentes considerados. La tasa de respuesta fue del 76%, ya que dicho cuestionario fue respondido en su totalidad por 78 docentes.

En este cuestionario, se incluyeron 28 preguntas en total, clasificadas en cuatro secciones: a) Características sociodemográficas, b) Características y recursos disponibles para realizar el trabajo a distancia (marzo-julio 2020), c) Satisfacción laboral y d) División del trabajo doméstico.

Las preguntas del cuestionario relacionadas con la satisfacción laboral están basadas en el instrumento diseñado y validado por Morgeson y Humphrey (2006) denominado “The Work Design Questionnaire” (WDQ), para la evaluación del diseño y la naturaleza del trabajo. Se seleccionaron ítems de cada una de las tres grandes categorías que sustentan este instrumento: la motivacional, la social y la contextual. El principio básico de la aproximación motivacional de acuerdo con los autores antes citados radica en que los trabajos pueden ser más motivantes y satisfactorios. Esta categoría luego se subdivide en: a)

las características de los trabajos que reflejan las habilidades y b) los conocimientos que requiere el trabajo. Las características en el ámbito social reflejan el hecho de que el trabajo se desarrolla en un entorno social amplio en que interactúan las personas y, finalmente, las características contextuales que se refieren al contexto físico y ambiental en el que se desarrolla el trabajo (Morgeson y Humphrey, 2006).

El criterio para la selección de los ítems estuvo basado en la naturaleza del trabajo que realizan los profesionales docentes de nivel superior, que tuvieron que adaptar y desplegar todas sus habilidades y conocimientos para continuar realizando sus labores a distancia en Tabasco. Este es uno de los trabajos, que a pesar de las afectaciones provocadas por la pandemia de COVID-19 (entre marzo y julio), se pudo seguir realizando “desde casa”.

TABLA 1.
Ítems considerados en el cuestionario relacionados con
aspectos motivacionales, sociales y contextuales del trabajo

Variedad de habilidades	
El trabajo docente durante la pandemia requirió que usted...	
p21_1RR	desarrollara trabajo altamente especializado en términos de propósitos, tareas o actividades
p21_2RR	utilizara herramientas y materiales tales como: equipo de cómputo, plataformas virtuales, entre otras
p21_3RR	tuviera conocimientos y habilidades muy especializadas (organización del proceso enseñanza-aprendizaje a distancia, tener material didáctico apropiado digitalizado, etc.)
p21_4RR	aplicara su experiencia (por ejemplo haber participado en seminarios web, haber impartido antes clases a distancia, etc)
Autonomía en la organización del trabajo	
Las medidas de distanciamiento social entre marzo-julio 2020, con respecto a mi trabajo, me permitieron ...	
p18_1RR	tomar mis propias decisiones sobre cómo organizarlo
p18_2RR	decidir el orden en que se hacen las cosas
p18_3RR	planificar cómo hacer mis actividades
Características sociales	
El trabajo docente a distancia incide en el ámbito social, porque ...	
p23_1RR	tengo la oportunidad de desarrollar amistades cercanas.
p23_2RR	tengo la oportunidad de conocer a otras personas (por ejemplo, interacción personal con estudiantes)
p23_3RR	tengo la oportunidad de reunirme con otros colegas (por ejemplo, reuniones de trabajo, seminarios, comités para evaluar tesis, etc.)
Condiciones de trabajo	
En su opinión, el espacio desde donde trabajó en el periodo marzo-julio 2020 ...	
p17_3RR	tenía una temperatura apropiada
p17_4RR	contaba con ventilación adecuada
p17_5RR	era suficientemente amplio

Fuente: Elaboración propia con base en el Cuestionario para docentes universitarios-UJAT, octubre 2020

La escala que se emplea para todos los ítems va de 1 a 5 donde: 1=muy en desacuerdo, 2= algo en desacuerdo, 3 = ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 4 = algo de acuerdo, 5 = muy de acuerdo. Los ítems que

fueron seleccionados y adaptados para medir si determinados aspectos de los ámbitos motivacional, social y contextual emergen en la población objeto de estudio de docentes universitarios del área de salud de la UJAT se presentan en la Tabla 1.

Además, tal como sugieren Morgeson y Humphrey (2006) con base en la propuesta de Campion (1988), se incluyó un ítem específico sobre la satisfacción con el trabajo, para tener una variable que mide la satisfacción global con el trabajo y que habitualmente se incluye en los estudios de diseño del trabajo. Al igual que los otros ítems la escala de medida toma valores de 1 a 5.

3.3. Técnicas de Análisis

Para evaluar la estructura factorial latente hipotética que contiene el conjunto de indicadores y las variables latentes, se utilizó el análisis factorial confirmatorio (CFA, por sus siglas en inglés).

Tanto el análisis factorial exploratorio (EFA por sus siglas en inglés) como el análisis factorial confirmatorio (CFA) pertenecen a la familia de los modelos factoriales se utilizan para conocer la varianza común o compartida de los indicadores (variables medidas) que se cree que son atribuibles a un factor o constructo latente (Hair, Black, Babin y Anderson, 2014; Mehmetoglu y Jakobsen, 2016).

El CFA es una alternativa o una extensión del EFA. En ambos la varianza de un indicador se divide en: varianza común o compartida y varianza única, incluido el error de medición. En el CFA, a diferencia del EFA, se tienen hipótesis específicas sobre cuántos factores surgirán y qué indicadores comprenderán estos factores. El CFA es una técnica estadística distinta que impone a priori restricciones en el modelo factorial a ser estimado (número de factores, patrón de cargas indicador-factor, así como otros parámetros). (Brown, 2015 citado por Mehmetoglu y Jakobsen, 2017).

El análisis factorial confirmatorio es un tipo de modelo de ecuaciones estructurales (SEM por sus siglas en inglés) muy utilizado para evaluar modelos que contienen un conjunto de indicadores (variables medidas u observadas) y variables latentes[1]. Para este estudio se utilizó el software estadístico Stata, en específico el módulo para Modelos para ecuaciones estructurales (SEM).

También se emplean en este estudio, las pruebas de correlación bivariada de Pearson. Cuanto más fuerte sea la relación, el coeficiente de correlación r estará más cerca de +1 (correlación positiva) o de -1 (negativa); cuanto más débil sea esa relación r estará más cerca de cero.

4. RESULTADOS

4.1. Características de la población objeto de estudio

Del total de docentes que respondieron el cuestionario, 58% son mujeres y 42% son hombres (Tabla 2). Poco más del 60%, tienen edades que fluctúan entre los 30 y los 44 años. El nivel de escolaridad más frecuente es Maestría (59%), seguido de Especialidad (21%).

TABLA 2.
Características sociodemográficas de la población analizada

Características	Porcentaje
Género	
Hombre	42
Mujer	58
Grupo de edad	
25-34	32
35-44	42
45-54	18
55 y más	8
Escolaridad	
Doctorado	9
Maestría	59
Especialidad	21
Licenciatura	12
Situación conyugal	
Casado	47
Unión libre	19
Soltero	23
Separado o divorciado	11

Fuente: Elaboración propia con base en el Cuestionario para docentes universitarios-UJAT, octubre 2020

Tal como se observa en la Tabla 3, una tercera parte de los docentes, tenían experiencia en actividades de docencia en “modalidad en línea”, mientras que 37.2% señalaron que ya habían impartido antes en “modalidad semipresencial”. Cabe hacer notar que 62.8% de los docentes, respondieron que ya habían participado antes en “video-conferencias sincrónicas”. En lo que se refiere a los insumos tecnológicos con que cuentan los docentes en el hogar, prácticamente todos cuentan con computadora y más de una tercera parte con tabletas. El acceso a internet es otro recurso necesario para la educación a distancia. Al respecto, en los resultados que presenta la Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnología de la Información en los Hogares, ENDUTIH 2019 (INEGI, 2020a) se menciona que a nivel nacional sólo 56.4% de los hogares cuentan con conexión a internet. En el caso de los docentes analizados en este estudio, 94.9% señalaron que cuentan con algún tipo de conexión a internet en su hogar, ya sea solo conexión fija, solo conexión móvil o ambos tipos de conexión (Tabla 3).

TABLA 3.

Experiencia en actividades en línea y disponibilidad de recursos para el trabajo a distancia

Antes de la pandemia ¿Usted ...	Sí (%)
impartió clase online?	32.1
impartió clase semipresencial?	37.2
cursó opciones de formación online?	53.9
participó en videoconferencia sincrónica?	62.8
¿Dispone en su hogar de ...	Sí (%)
computadora de escritorio?	23.1
computadora portátil (Laptop)?	97.4
tableta?	37.2
En su hogar ¿La conexión a internet es:	%
solo fija	34.6
solo móvil	3.9
ambas (fija y móvil)	56.4
No dispone de conexión a internet en el hogar	5.1
Total	100
Espacio de su casa que utilizó para trabajar entre marzo-julio de 2020	%
Comedor	25.6
Habitacion adaptada/improvisada como espacio de trabajo	23.1
Dormitorio	18.0
Sala	15.4
Oficina-sala de estudio	14.1
Otro	3.8
Total	100

Fuente: Elaboración propia con base en el Cuestionario para docentes universitarios-UJAT, octubre 2020

El espacio disponible para realizar trabajo “desde su casa” es otro aspecto importante a tomar en cuenta. Se preguntó a los docentes sobre el espacio que utilizaron para trabajar entre marzo y julio de 2020 (Tabla 3). La respuesta más frecuente, fue “comedor” (25.6%), Estos resultados indican que si bien los docentes cuentan con los recursos tecnológicos suficientes, tienen que adaptar espacios destinados a otras actividades como espacios de trabajo, ante las circunstancias. Sobre las habilidades digitales de los docentes se les preguntó sobre su percepción sobre el dominio y uso de las TICs (Tabla 4). Alrededor del 64% de los docentes tienen un dominio básico o intermedio de las tecnologías.

TABLA 4.
Dominio de tecnologías y uso de herramientas digitales

¿Usted considera que en el periodo marzo-julio 2020 ...	Nivel					Total
	Principiante	Basico	Intermedio	Avanzado	Experto	
su dominio de las tecnologías (internet, conexiones wifi, manejo de software, etc.) era...	16.7	35.9	28.2	14.1	5.1	100
el uso de herramientas digitales (plataformas, apps, whatsapp, videoconferencias, etc.) era...	20.5	35.9	24.4	14.1	5.1	100

Fuente: Elaboración propia con base en el Cuestionario para docentes universitarios-UJAT, octubre 2020

Estas condiciones podrían limitar el desarrollo de actividades que involucren el uso de diversos recursos tecnológicos y de estrategias didácticas que faciliten el proceso de aprendizaje de los estudiantes, como las plataformas o entornos virtuales, Recursos Educativos Abiertos (OER, por sus siglas en inglés), actividades colaborativas, interactividad e interacción, como lo menciona García Aretio (2017).

4.2. Resultados del Análisis Factorial Confirmatorio: variedad de habilidades, autonomía en la organización del trabajo, características sociales y condiciones de trabajo

Tal como se mencionó en el apartado metodológico, el Análisis Factorial Confirmatorio (CFA) parte de una hipótesis a ser evaluada, que supone que a partir de los indicadores (variables medidas en el cuestionario, ver Tabla 1) puedan surgir en la población objeto de estudio, los docentes de la Unidad de Estudios Interdisciplinarios y de Salud de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, variables latentes que explican aspectos del ámbito motivacional (habilidades y autonomía en la organización del trabajo), del ámbito social (socialización) y del contexto (condiciones de trabajo) relacionados con la satisfacción laboral. A continuación se presentan los resultados de la aplicación del CFA a los datos del estudio.

En la Figura 1 se presentan la especificación y los resultados de la estimación del modelo de ecuaciones estructurales empleando el método de estimación de máxima verosimilitud con la solución estandarizada. Las cargas factoriales se estiman libremente y la varianza de la variable latente se fija en 1.

Todas las cargas estandarizadas de los indicadores con respecto a las cuatro variables latentes (Habilidades, Autonomía, Socialización y Condiciones) son altas (mayores a 0.60) y estadísticamente significativas ($p < 0.001$), lo cual le da fortaleza al modelo.

Por ejemplo, el indicador p21_RR (desarrollo de trabajo altamente especializado) tiene una carga estandarizada de 0.81 y un valor de la constante de 3.5 (el valor de 0.81 se interpreta como la correlación entre el indicador y la variable latente).

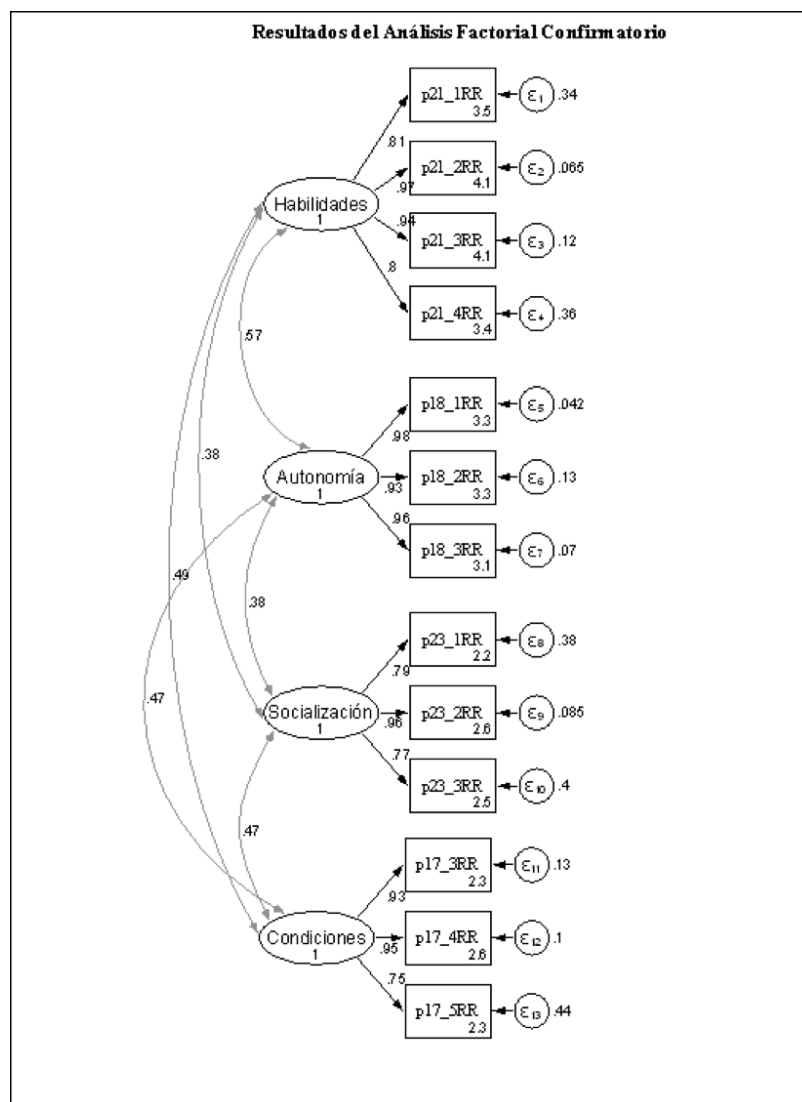


FIGURA 1.
Diagrama de trayectoria del modelo (CFA)

Fuente: Elaboración propia con base en el Cuestionario para docentes universitarios-UJAT, octubre 2020

Esta carga factorial elevada al cuadrado, es 0.66 lo que indica que el 66% de la varianza del indicador considerado es explicada por la variable latente Habilidades. El 34% de la varianza no explicada por la variable latente (0.34) aparece junto a ε_1 en la Figura 1 para este indicador.

Las covarianzas factoriales representadas por las líneas que conectan las variables latentes, son positivas.

En el siguiente paso exploramos la confiabilidad factor/escala. En la Tabla 5 se presentan los resultados de los coeficientes de confiabilidad factor/escala, que se refiere a la proporción del total de la variación en la escala formada por los indicadores que es atribuible al verdadero puntaje (Acok, 2013 citado por Mehmetoglu y Jakobsen, 2016). Se presentan dos coeficientes: el Alpha de Cronbach y el coeficiente de Raykov. Todas las variables latentes en la Tabla 5 tienen valores de estos coeficientes superiores a 0.7 que son los valores mínimos de confiabilidad factor/escala, empleando CFA/SEM.

TABLA 5.
Medias, desviaciones estándar y coeficientes de confiabilidad factor/escala

Factor	Media	Desv.	Alpha de Cronbach	Coeficiente de Raykov's *
Habilidades	3.98	0.96	0.93	0.928
Autonomía	3.74	1.13	0.97	0.971
Socialización	3.04	1.13	0.88	0.876
Condiciones	3.40	1.32	0.90	0.909

*Raykov's factor reliability coefficient

Fuente: Elaboración propia con base en el Cuestionario para docentes universitarios-UJAT, octubre 2020

Siguiendo las recomendaciones de Mehmetoglu y Jakobsen (2016), también se hicieron las pruebas de validez del constructo de las variables latentes en CFA/SEM (Tabla 6). Las variables latentes se consideran válidas si se demuestra validez convergente y discriminante. La validez convergente está presente en los cuatro valores del promedio de la varianza extraída de las variables latentes (AVE por sus siglas en inglés) que son mayores que el mínimo sugerido de 0.5. También se puede observar que existe validez discriminante, ya que los valores de AVE de las variables latentes, son en todos los casos mayores a los valores de las correlaciones al cuadrado calculadas entre las variables latentes.

TABLA 6.
Resultados para la evaluación de la validez convergente y discriminante

Correlaciones elevadas al cuadrado entre las variables latentes (SC)*				
	Habilidades	Autonomía	Socialización	Condiciones
Habilidades	1			
Autonomía	0.326	1		
Socialización	0.141	0.143	1	
Condiciones	0.241	0.218	0.219	1

*Squared correlations among latent variables

Variables latentes: promedio de la varianza extraída (AVE)*

AVE Habilidades	0.778
AVE Autonomía	0.919
AVE Socialización	0.713
AVE Condiciones	0.775

*Average variance extracted (AVE) by latent variables

Fuente: Elaboración propia con base en el Cuestionario para docentes universitarios-UJAT, octubre 2020

Los valores de los índices para evaluar el ajuste del modelo se presentan en la Tabla 7.

La prueba chi cuadrada (χ^2), que considera las diferencias entre las matrices de covarianza observadas y esperadas. De acuerdo a Bayona, Caballer y Peiró (2015), consistente con lo sugerido por Morgeson y Humphrey (2006), un valor de la razón χ^2/gl de 2 indica un buen ajuste. El valor de esta razón para el modelo es 1.5, incluso inferior al valor de referencia. También se consideran otros índices sugeridos para evaluar el ajuste de los modelos cuando se emplea el Análisis Factorial Confirmatorio (Bayona et al., 2015; Morgeson y Humphrey, 2006).

TABLA 7.
Índices de ajuste del modelo

Estadísticas de ajuste	Valores
χ^2	87.2
gl	59
χ^2 / gl	1.5
RMSEA (Standardized root mean squared residual)	0.078
CFI (Comparative fit index)	0.972
TLI (Tucker-Lewis index)	0.962
SRMR (Standardized root mean squared residual)	0.05

Fuente: Elaboración propia con base en el Cuestionario para docentes universitarios-UJAT, octubre 2020

El índice **RMSEA** (por sus siglas en inglés) que toma en cuenta el tamaño de la muestra y la complejidad del modelo, tiene un valor de 0.078, lo que permite decir que el ajuste es aceptable, ya que es menor a 0.10 (los valores de RMSEA ≥ 0.10 indican un ajuste deficiente del modelo).

También el índice **CFI** y el **TLI** que fluctúan entre 0 y 1 tienen valores de 0.972 y 0.962, lo que indica que el modelo es aceptable (los valores de CFI y TLI ≥ 0.90 se consideran aceptables).

Por último, el índice **SRMR** que toma valores entre 0 (mejor ajuste) y 1 (peor ajuste) alcanza el valor de 0.05, lo cual indica un buen ajuste (Hair et al., 2014; Mehmetoglu y Jakobsen, 2016).

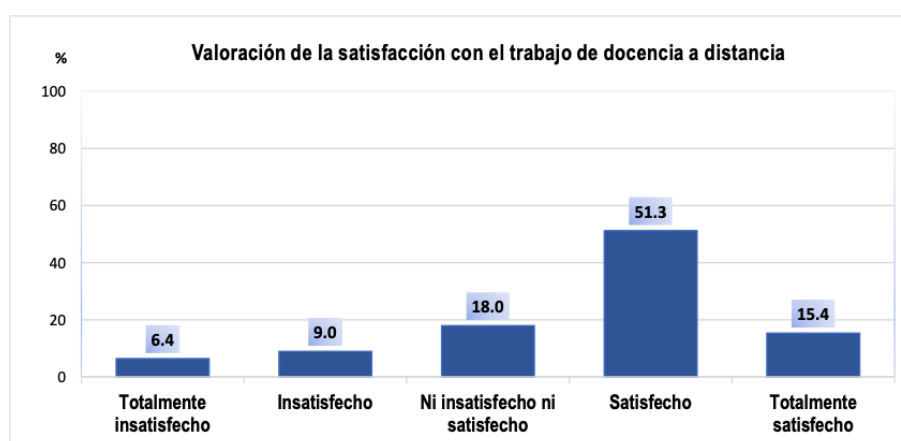
Todos los resultados y pruebas apoyan la hipótesis de partida, los indicadores considerados representan una estructura de cuatro factores en la población analizada. Surgen entonces cuatro variables latentes: Habilidades, Autonomía, Socialización y Condiciones de trabajo. Estas variables latentes, se hipotetizan como causa de los valores obtenidos en las variables observables o indicadores.

Ondé Pérez (2019)[2] Tal como mencionan Batista-Foguet, Coenders y Alonso (2004) la bondad de la medición depende de la relación entre los indicadores observables y los constructos subyacentes, que en este trabajo resultó apropiada.

4.3. Relación entre Habilidades, Autonomía, Socialización y Condiciones de trabajo con la Satisfacción laboral

La segunda hipótesis considerada en el estudio supone que las Habilidades, la Autonomía, la Socialización y las Condiciones de trabajo están relacionadas positivamente con la Satisfacción en el trabajo. Para someter a prueba esta hipótesis, se emplean correlaciones bivariadas de Pearson, tal como se realiza en otros estudios que abordan el tema de satisfacción laboral (Morgeson y Humphrey, 2006; Bayona et al., 2015)[3].

Como ya se mencionó en el apartado metodológico, en el cuestionario se incluyó un ítem específico para medir la satisfacción global con el trabajo. En la Gráfica 1 se presentan los porcentajes de respuesta a esta pregunta por parte de los docentes. Los resultados muestran que poco más de la mitad de los docentes, señalaron estar satisfechos y 15 por ciento totalmente satisfechos (es decir alrededor del 65% de los docentes señalaron sentirse satisfechos o muy satisfechos). Este alto porcentaje de satisfacción nos proporciona indicios de que las medidas de distanciamiento impuestas por la pandemia y la necesidad de que las labores docentes continúen a distancia no provocaron insatisfacción en la mayoría de los docentes analizados.



GRÁFICA 1.
Satisfacción global con el trabajo

Fuente: Elaboración propia con base en el Cuestionario para docentes universitarios-UJAT, octubre 2020

En la Tabla 8 se presentan los coeficientes de correlación entre las variables latentes que caracterizan aspectos del trabajo docente analizado y la medición global de la satisfacción laboral.

TABLA 8.
Coeficientes de correlación y valor p

	Habilidades	Autonomía	Socialización	Condiciones	Satisfacción
Habilidades	1				
Autonomía	0.588**	1			
Socialización	0.395**	0.396**	1		
Condiciones	0.514**	0.486**	0.496**	1	
Satisfacción	0.496**	0.368**	0.471**	0.234*	1

Sig: *p<0.05 **p < .001

Fuente: Elaboración propia con base en el Cuestionario para docentes universitarios-UJAT, octubre 2020

Tal como es posible observar, la variedad de Habilidades, la Autonomía en la toma de decisiones y la Socialización en el trabajo están correlacionadas positivamente con la Satisfacción laboral (las correlaciones son significativas, el valor de p es menor a 0.001). El coeficiente más alto de estas tres relaciones es 0.496 y corresponde a la relación entre Habilidades y Satisfacción laboral.

En lo que respecta a las Condiciones de trabajo, la correlación con la Satisfacción laboral es positiva pero relativamente baja y significativa solo a un nivel del 0.05).

Este último resultado, llama la atención ya que habiendo considerado entre los ítems del cuestionario (variables observadas del contexto) los más importantes en Tabasco, que se caracteriza por tener un clima muy cálido, como son la temperatura adecuada, la ventilación óptima, así como un espacio suficientemente amplio), la correlación es baja.

Los recursos y condiciones de trabajo que requieren los docentes considerados en este estudio para desarrollar el trabajo a distancia de manera satisfactoria involucran aspectos adicionales a los que eran habituales antes de la pandemia. Tienen que ver con los recursos tecnológicos disponibles, así como con los espacios en el hogar adecuados para trabajar.

5. DISCUSIÓN

La pandemia por COVID-19 ocasionó cambios en el trabajo para todos los trabajadores en el mundo y, en particular para los docentes universitarios. Estos cambios implican la adopción de modalidades como el trabajo a distancia o el teletrabajo. Los docentes dejaron su puesto de trabajo en las instalaciones de las instituciones educativas para trabajar desde su hogar. A pesar de este cambio, dos terceras partes de los docentes universitarios a quienes se les aplicó el cuestionario, señalaron estar satisfechos o totalmente satisfechos laboralmente durante el periodo marzo-julio 2020. Debemos recordar que como señala Chen y Hew (2015), la motivación y la satisfacción laboral favorecen la adaptación ante cambios.

Los resultados del Análisis Factorial Confirmatorio validan la construcción y surgimiento de variables latentes relacionadas a la satisfacción laboral. Cuando en una segunda etapa se analiza la significancia de la relación de las variables variedad de Habilidades, la Autonomía en el trabajo, la Socialización y las Condiciones de trabajo con la Satisfacción laboral, solo las tres primeras tienen una correlación moderada o fuerte.

En el caso de los docentes de la UJAT, la autonomía en el trabajo docente tiene que ver con la preferencia de un estilo de instrucción, donde las creencias de los profesores están relacionadas con las metas educativas que persiguen, y les permite incorporar todo esto en el proceso de enseñanza-aprendizaje en el aula (Ruiz Quiles, Moreno-Murcia, y Vera Lacarcel, 2015; Vega, Anderson y Kaplan, 2015). En México, la libertad de cátedra en la educación superior pública permite precisamente que se mantenga cierta autonomía en el desarrollo de las actividades de enseñanza en el aula (Aguilar-Tamayo, Sánchez-Mendiola, y Fortoul van der Goes, 2015; Polanco Braga, 2014); por tanto, desde el trabajo en el hogar los docentes tienen la misma posibilidad de mantener esta autonomía, controlar sus labores y manejar la gestión de las clases adaptándose a los cambios provocados por la pandemia.

El confinamiento por la pandemia de COVID-19 ha implicado una carga mayor de trabajo en la docencia a distancia comparada con la educación tradicional y ha representado un reto relacionado con el uso de la tecnología de información (Sánchez Mendiola, Martínez Hernández, Torres Carrasco, de Agüero Servín, Hernández Romo, Benavides Lara, Rendón Cazales y Jaimes Vergara, 2020). Sin embargo, 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 (Tabla 4), mantienen o desarrollan habilidades como el manejo de herramientas online u otras habilidades que les brindan mayores probabilidades de ser resilientes (Hyseni y Hoxha, 2020).

La Socialización, tiene que ver con la importancia de las relaciones con los demás miembros de la comunidad que es un aspecto indispensable como motivación sociolaboral (Devos et al., 2012; Ruiz et al., 2015). Los cambios en las relaciones interpersonales debidos a la pandemia, han requerido incorporar procesos más interactivos, donde los docentes a través de los medios electrónicos, redes sociales y plataformas virtuales se comunican con otros colegas, autoridades y alumnos. Además, el 97% de los docentes cuenta con computadora y alrededor del 95% tiene acceso a internet (Tabla 3).

Las Condiciones de trabajo, presentan una correlación positiva y baja con la satisfacción laboral global de los docentes de la UJAT durante la pandemia y trabajando desde su casa. Esto es contradictorio respecto a lo encontrado por Masum et al. (2015), donde las condiciones de trabajo (contexto) están asociadas positivamente con la satisfacción laboral y esta relación es altamente significativa. Sin embargo, los resultados de este estudio coinciden con los hallazgos de Maita, Rodríguez, Gutiérrez, y Núñez (2011) quienes señalan que las condiciones físicas del lugar de trabajo para el personal académico es el aspecto con más baja influencia en la satisfacción laboral. En este estudio, la baja correlación de la variable latente Condiciones de trabajo con

la satisfacción laboral, puede deberse a la influencia de un factor externo: el cambio en el espacio de trabajo habitual [4].

El lugar de trabajo de los docentes universitarios durante la pandemia es el hogar.

6. CONCLUSIONES

Los docentes universitarios que trabajaron a distancia debido a las medidas de distanciamiento social impuestas por la pandemia entre marzo y julio 2020, señalan en su mayoría, estar satisfechos o muy satisfechos.

Prácticamente todos estos profesionales disponen en el hogar de los recursos tecnológicos suficientes (computadora y acceso a internet) y desempeñan una ocupación que se encuentra entre las que mejor se han ajustado a los cambios impuestos por la pandemia.

El diseño del cuestionario, la aplicación en línea, así como el análisis de resultados empleando el análisis factorial confirmatorio, proporcionan resultados satisfactorios y útiles para seguir indagando sobre el tema, tomando en cuenta todos los alcances y limitaciones encontrados.

Los indicadores considerados presentan una estructura de cuatro factores en la población analizada. Surgen cuatro variables latentes: Habilidades, Autonomía, Socialización y Condiciones de trabajo. Las dos primeras, del ámbito motivacional, la tercera del ámbito social y la cuarta del ámbito contextual.

Las correlaciones entre Habilidades, Autonomía y Socialización con la Satisfacción laboral global medida objetivamente son positivas y altamente significativas, mientras que la variable latente que toma en cuenta aspectos del ámbito contextual (Condiciones de Trabajo) presenta baja correlación. Este último resultado, abre una serie de interrogantes sobre las condiciones del trabajo en tiempos de pandemia que nos lleva a reflexionar sobre el efecto que producen las variables latentes sobre las respuestas de los sujetos a los indicadores en presencia de fuentes de variación (disponibilidad de espacios y recursos tecnológicos).

REFERENCIAS

- Aguilar-Tamayo, R., Sánchez-Mendiola, M., y Fortoul van der Goes, T. I. (2015). La libertad de cátedra: ¿una libertad malentendida? *Investigación en Educación Médica*, 4(15), 170–174. doi:10.1016/j.riem.2015.05.001
- Amorós, E. (2007). Comportamiento Organizacional: En busca del desarrollo de ventajas competitivas. Lambayeque, Perú:USAT.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Batista-Foguet, J., Coenders, G., y Alonso, J. (2004). Análisis factorial confirmatorio. Su utilidad en la validación de cuestionarios relacionados con la salud. *Medicina Clínica*, 122(S1), 21-27. Recuperado de: <https://www.elsevier.es/es-revista-medicina-clinica-2-articulo-analisis-factorial-confirmatorio-su-utilidad-13057542>
- Bayona, J. A., Caballer, A., y Peiró, J.M. (2015). The Work Design Questionnaire: Spanish version and validation. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(3), 187–200. doi:10.1016/j.rpto.2015.06.001
- Boeri, T., Caiumi, A., y Paccagnella, M. (2020). Mitigating the work-Security trade-off while rebooting the economy. Covid Economics Vetted and Real- Time Papers No. 2. Center for Economic Policy Research - CEPR, Londres.
- Campion, M. A. (1988). Interdisciplinary approaches to job design: A constructive replication with extensions. *Journal of Applied Psychology*, 73(3), 467–481. doi:10.1037/0021-9010.73.3.467
- Calderón, J., Laca, F., Pando, M., y Pedroza, F. (2015). Relación de la socialización organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores mexicanos. *Psicogente*, 18(34), 267-277. doi:10.17081/psico.18.34.503

- Cantón, I., y Telléz, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1), 214-226. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=69545978019>
- Chen, Y., y Hew, K. F. (2015). Knowledge sharing in virtual distributed environments: Main motivators, discrepancies of findings and suggestions for future research. *International Journal of Information and Education Technology*, 5(6), 466-471. doi: 10.7763/IJiet2015.V5.551
- Centro Interuniversitario de Desarrollo - CINDA (2016). Educación Superior Iberoamericana. Informe 2016. Informe Nacional: México. Recuperado de: <https://cinda.cl/wp-content/uploads/2019/01/educacion-superior-en-iberoamerica-informe-2016-informe-nacional-mexico.pdf>
- Devos, C., Dupriez, V., y Paquay, L. (2012). Does the social working environment predict beginning teachers' self-efficacy and feelings of depression?. *Teaching and Teacher Education*, 28(2), 206-217. doi: 10.1016/j.tate.2011.09.008
- Dingel, J. I., & Neiman, B. (2020). How many jobs can be done at home? *Journal of Public Economics*, 189, 104235, 1-8. doi:10.1016/j.jpubeco.2020.104235
- Gajendran, R. S., Harrison, D. A., y Delaney-Klinger, K. (2015). Are telecommuters remotely good citizens? Unpacking telecommuting's effects on performance via ideals and job resources. *Personnel Psychology*, 68(2), 353-393. doi:10.1111/peps.12082
- García Aretio, L. (2017). Educación a distancia y virtual: calidad, disrupción, aprendizajes adaptativo y móvil. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 20(2), 9-25. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3314/331453132001.pdf>
- Gottlieb, C., Grobovšek, J., y Poschke, M. (2020). Working from home across countries, Cahiers de recherche, 07-2020. Recuperado de: http://markus-poschke.research.mcgill.ca/papers/GGP_WFH.pdf
- Greenhaus, J. H., y Kossek, E. E. (2014). The contemporary career: A work-home perspective. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(18), 1-28. Recuperado de: https://pdfs.semanticscholar.org/99f1/e778fe9070f80aa1863b10941a1f6d891129.pdf?_ga=2.38491747.1935047238.1603912416-924111270.1592182670
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., y Anderson, R.E. (2014) *Multivariate Data Analysis*. New York: Pearson.
- Herberg, F., Mausner, B., y Bloch, B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Hyseni, Z. D. y Hoxha, L. (2020). The impact of COVID-19 on education and on the well-being of teachers, parents and students: Challenges related to remote (online) learning and opportunities for advancing the quality of education. Working paper. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/341297812_The_impact_of_COVID-19_on_education_and_on_the_well-being_of_teachers_parents_and_students_Challenges_related_to_remote_online_learning_and_opportunities_for_advancing_the_quality_of_education
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía - INEGI (2015). *Clasificaciones ENOE. Aguascalientes*. Recuperado de: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/clasificaciones_enoe.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía - INEGI (2020a). Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares (ENDUTIH) 2019. Aguascalientes [Base de datos]. Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/programas/dutih/2019/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía - INEGI (2020b). Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Aguascalientes [Base de datos]. Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia.html?id=6004>
- Kaur, A. (2013). Maslow's need hierarchy theory: Applications and criticisms. *Global Journal of Management and Business Studies*, 3(10), 1061-1064. Recuperado de: https://www.ripublication.com/gjmbsspl/gjmbssv3n10_03.pdf
- Kern, M. L., Waters, L., Adler, A., y White, M. (2014). Assessing employee wellbeing in schools using a multifaceted approach: Associations with physical health, life satisfaction, and professional thriving. *Psychology*, 5(6), 500-513. doi:10.4236/psych.2014.56060
- Kossek, E. E., Valcour, M., y Lirio, P. (2014). The sustainable workforce: Organizational strategies for promoting work-life balance and well-being. *Work and wellbeing*, 3, 295-318. doi:10.1002/9781118539415.wbwell14

- Kreitner, R., y Kinicki, A. (1995). *Comportamiento de las organizaciones*. Madrid: McGraw-Hill
- Lisbona Bañuelos, A., Morales Domínguez, F., y Palací Descals, F. (2009). El engagement como resultado de la socialización organizacional. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 9(1), 89-100.
- Maita, H., Rodríguez, D., Gutiérrez, L., y Núñez, L. (2011). Factores de satisfacción laboral en los docentes del núcleo bolívar de la Universidad de Oriente. *SABER. Revista Multidisciplinaria del Consejo de Investigación de la Universidad de Oriente*, 23(2), 147-151.
- Marín, A. L. (1986). El proceso de socialización: un enfoque sociológico. *Revista Española de Pedagogía*, 44(173), 357-370.
- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(57), 370-396.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos
- Masum, A. K. M., Azad, M. A. K., y Beh L. S. (2015). Determinants of Academics' Job Satisfaction: Empirical Evidence from Private Universities in Bangladesh. *PLoS ONE*, 10(2), 1-15. doi:10.1371/journal.pone.0117834
- Mehmetoglu, M., y Jacobsen, G. (2016). *Applied Statistics Using Stata. A Guide for the Social Sciences*. Thousand Oaks, EE.UU.: SAGE Publications
- Morgeson, F. P., y Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321-1339. doi: 10.1037/0021-9010.91.6.1321
- Naqvi, S. R., Ishtiaq, M., Kanwal, N., y Ali, M. (2013). Impact of job autonomy on organizational commitment and job satisfaction: The moderating role of organizational culture in fast food sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 8(17), 92-102. doi:10.5539/ijbm.v8n17p92
- Neffa, J.C. (1988). *¿Qué son las condiciones de medio ambiente de trabajo? Propuesta de una nueva perspectiva*. Buenos Aires: HVMANITAS.
- Neffa, J.C. (1995). Las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT). Presentación de la concepción dominante y una visión alternativa aplicable al estudio de docentes de la escuela primaria. Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo - PIETTE, Documento de Trabajo No. 1. Recuperado de: <http://www.relats.org/documentos/SST.General.Neffa.CYMAT1995.pdf>
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw Hill.
- Organización Internacional del Trabajo - OIT (1976). *Programa Internacional para Mejorar las Condiciones de Trabajo y Medio Ambiente del Trabajo. Décimo punto del orden del día*. Recuperado de: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/GB/200/GB.200_PFA_10_8_span.pdf
- Ondé Pérez, D. (2020). Revisión del concepto de causalidad en el marco del Análisis Factorial Confirmatorio. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica*, 54(1), 103-117. doi:10.21865/ridep54.1.09
- Orejuela, J. (2014). *Psicología de las organizaciones y del trabajo: apuestas de investigación*. Cali, Colombia: Editorial Bonaventuriana.
- Pan, B., Shen, X., Liu, L., Yang, Y., & Wang, L. (2015). Factors Associated with Job Satisfaction among University Teachers in Northeastern Region of China: A Cross-Sectional Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(10), 12761-12775. doi:10.3390/ijerph121012761
- Polanco Braga, E. (2014). La Universidad de México y la libertad de cátedra. *Revista sobre Enseñanza del Derecho*, 12(23), 277-292.
- Prieto, F., Peiró, J. M., Bravo, M. J., y Caballer, A. (1996). Socialización y desarrollo del rol laboral. En J. M. Peiró y F. Prieto (eds). *Tratado de Psicología del Trabajo* (vol. 2, pp. 61-100). Madrid: Síntesis.
- Pujol-Cols, L. J. (2016). Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 14(2), 261-292. doi:10.4995/redu.2016.5974
- Ruiz Quiles, M., Moreno-Murcia, J. A., y Vera Lacárcel, J. A. (2015). Del soporte de autonomía y la motivación autodeterminada a la satisfacción docente. *European Journal of Education and Psychology*, 8(2), 68-75. doi:10.1016/j.ejeps.2015.09.002

- Sacristán, J. G. (2009). El sentido y las condiciones de la autonomía profesional de los docentes. *Revista Educación y Pedagogía*, 12(28), 9-24. Recuperado de: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/revistaeyp/article/view/5882>
- Sánchez Mendiola, M., Martínez Hernández, A. M. del P., Torres Carrasco, R., de Agüero Servín, M., Hernández Romo, A. K., Benavides Lara, M. A., Rendón Cazales, V. J., & Jaimes Vergara, C. A. (2020). Retos educativos durante la pandemia de COVID-19: una encuesta a profesores de la UNAM. *Revista Digital Universitaria*, 21(3), 1-24. doi:10.22201/codeic.16076079e.2020.v21n3.a12
- Secretaría de Educación - SEP (2019). Principales Cifras del Sistema Educativo Nacional 2018-2019. Recuperado de: http://www.planeacion.sep.gob.mx/Doc/estadistica_e_indicadores/principales_cifras/principales_cifras_2018_2019_bolsillo.pdf
- Seligman, M. (2018) PERMA and the building blocks of well-being. *The Journal of Positive Psychology*, 13(4), 333-335, doi: 10.1080/17439760.2018.1437466
- Soni, B. S. (2013). Employee engagement: A key to organizational success in the 21st century. *Voice of Research*, 1(4), 51-55. Recuperado de http://www.voiceofresearch.org/Doc/Mar-2013/Mar-2013_11.pdf
- Tay, L., y Diener, E. (2011). Needs and subjective well-being around the world. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(2), 354-365. doi:10.1037/a0023779
- Van Bork, R., Wijsen, L., y Rhemtulla, M. (2017). Toward a Causal Interpretation of the Common Factor Model. *Disputatio*, 9(47), 581-601. doi:10.1515/disp-2017-0019
- Vega, R.P., Anderson, A.J. & Kaplan, S.A. (2015) A Within-Person Examination of the Effects of Telework. *Journal of Business and Psychology*, 30(2), 313-323. doi:10.1007/s10869-014-9359-4
- Zimmerman, B.J. (2000). Self-efficacy: An essential motive to learn. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 82-91. doi:10.1006/ceps.1999.1016
- Robbins, S., y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.

NOTAS

- [1] Los modelos de ecuaciones estructurales (SEM) pueden ser utilizados también con propósitos explicativos y/o predictivos en las ciencias sociales (Mehmetoglu y Jakobsen, 2017).
- [2] Las variables latentes o constructos no observables directamente se obtienen a partir de variables o indicadores observables (las respuestas a preguntas del cuestionario en este estudio). Los indicadores del modelo de análisis factorial confirmatorio son reflectivos (Van Bork et al., 2017)
- [3] Estas relaciones ya han sido analizadas en otros estudios, con poblaciones que engloban los diferentes grupos ocupacionales.
- [4] De acuerdo a Ondé Pérez (2019), "El aislamiento puro es una abstracción salvo en los sistemas de ecuaciones determinísticos, ya que no resulta posible tener la absoluta certeza de que una variable latente determinada influya causalmente sobre las respuestas de los sujetos excluyendo toda posible influencia externa".