



ANIVERSARIO

Revista Venezolana de Gerencia

Revista Venezolana de Gerencia



COMO CITAR: Avendaño Castro, W. R., Luna Pereira, H. O., y Rueda Vera, G. (2021). Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(Número Especial 5), 190-201. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.13>

Universidad del Zulia (LUZ)
Revista Venezolana de Gerencia (RVG)
Año 26 Número Especial 5 2021, 190-201
ISSN 1315-9984 / e-ISSN 2477-9423



Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos

Avendaño Castro, William Rodrigo*
Luna Pereira, Henry Orlando**
Rueda Vera, Gerson***

Resumen

La satisfacción laboral se constituye en un elemento identificador del ambiente de trabajo, la productividad y de la motivación en cualquier tipo de organización o institución, al respecto, este artículo presenta un análisis de la satisfacción laboral de docentes en una institución de educación de básica y media ubicada en la región del Catatumbo, en el departamento de Norte de Santander, en consideración de los factores intrínsecos y extrínsecos que impactan en el ejercicio docente. La orientación metodológica estuvo determinada por el paradigma cuantitativo – descriptivo. Se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta compuesta por un cuestionario con 33 ítems que abordan los factores extrínsecos e intrínsecos que afectan la satisfacción laboral en el ejercicio de su profesión a los docentes. La muestra estuvo representada por 58 docentes y los resultados del estudio muestran que un porcentaje importante de los docentes encuestados tienen una postura de rechazo ante la baja remuneración económica y a las limitadas oportunidades de ascenso que ofrece el sistema educativo colombiano. Se concluye que los docentes han tenido algún tipo de afectación en su satisfacción laboral debido al cambio de la enseñanza presencial a la asistida por tecnologías digitales.

Palabras clave: satisfacción laboral; docencia; educación básica; educación media

Recibido: 09.02.21

Aceptado: 05.05.21

* Doctor en Ciencias Sociales y Humanas. Profesor-Investigador de la Universidad Francisco de Paula Santander (Cúcuta, Colombia). E-mail: williamavendano@ufps.edu.co Autor para correspondencia. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7510-8222>

** Doctor en Ciencias Administrativas. Profesor-Investigador de la Universidad Francisco de Paula Santander (Cúcuta, Colombia). E-mail: henryorlandop@ufps.edu.co ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2741-9170>

*** Doctor (c) en Educación. Profesor-Investigador, Universidad Francisco de Paula Santander (Cúcuta, Colombia). E-mail: gersonruedavera@ufps.edu.co ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9032-7100>

Job satisfaction of basic and secondary education teachers: an analysis from extrinsic and intrinsic factors

Abstract

Job satisfaction is an identifying element of the work environment, productivity and motivation in any type of organization or institution. In this regard, this article presents an analysis of the job satisfaction of teachers in a basic and educational institution. media located in the Catatumbo region, in the department of Norte de Santander, in consideration of the intrinsic and extrinsic factors that impact the teaching practice. The methodological orientation was determined by the quantitative-descriptive paradigm. The data collection technique used was the survey consisting of a questionnaire with 33 items that address the extrinsic and intrinsic factors that affect teachers' job satisfaction in the exercise of their profession. The sample was represented by 58 teachers and the results of the study show that a significant percentage of the teachers surveyed have a stance of rejection in the face of low economic remuneration and the limited opportunities for promotion offered by the Colombian educational system. It is concluded that teachers have had some kind of affectation in his job satisfaction due to change from classroom to assisted teaching by digital technologies.

Keywords: work satisfaction; teaching; basic education; middle education

1. Introducción

La satisfacción laboral es un tema que se ha abordado desde diversos aspectos, en concreto, en el campo de la administración empresarial se constituye en un aspecto clave para la gestión de personal y consecuente productividad. Específicamente, se refiere al estado afectivo entre el gusto y el disgusto que un individuo presenta en su ámbito laboral (Crites, 1969). Otros autores señalan que la satisfacción laboral se presenta cuando hay una respuesta emocional o una respuesta afectiva hacia el trabajo (Muchinsky, 1993) que configura un conjunto de sentimiento de los sujetos en un trabajo en particular (Garcés y Valencia-Arias, 2021)

Para Vallejo (2017: 75) la satisfacción laboral consiste en la:

Actitud del trabajador frente a su propio trabajo. Dicha actitud se basa en las creencias y valores que el trabajador desarrolla en su contexto laboral. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto y por las percepciones que tiene el trabajador de lo que deberían ser.

El abordaje realizado a la variable satisfacción laboral es muy amplio y permea diversas áreas de entramado organizacional abordando dimensiones, tales como, satisfacción laboral y estrés; satisfacción laboral y cultura organizacional; y satisfacción laboral y calidad de vida. Al respecto, autores como Chiang, Riquelme y Rivas (2018), Orgambidez-Ramos y Almeida (2017), Guerra y Rodríguez (2017) y Macías y Vanga (2021) concluyen que la relación entre satisfacción laboral y el

estrés genera en los trabajadores una productividad menor que en aquellos que no presentan estas dos variables. Así mismo, afirman que la gran mayoría de directivos no analizan estas dos condiciones de sus trabajadores cuando la productividad de la empresa se ve afectada o cuando surge alguna irregularidad o alerta

Por su parte, para la segunda dimensión, satisfacción laboral y clima organizacional, las investigaciones concuerdan en reconocer que una buena cultura organizacional es favorable para el desarrollo de la empresa y beneficia a los públicos internos, consecuentemente, la satisfacción laboral aumenta, los trabajadores se sentirán más satisfechos y su desarrollo laboral será significativamente mayor (Salazar y Ospina, 2020; Vargas y Florez, 2019; Jara, et al, 2019; Arenas y Bayón, 2020).

En cuanto a la satisfacción laboral y la calidad de vida, la tercera dimensión, los estudios muestran resultados importantes. Chiang y Krausse (2009), afirman que cuando la empresa u organización otorga beneficios y oportunidades para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y la de sus familias, con estrategias de perfeccionamiento, estabilidad e igualdad laboral, se produce en los trabajadores un mayor grado de satisfacción.

Hasta ahora, lo descrito, se enfoca en la satisfacción laboral en el campo empresarial u organizacional; sin embargo, los intereses del estudio orientan el análisis a la satisfacción laboral en el contexto educativo y, propiamente, en relación al personal docente, puesto que son los impulsores de los procesos formativos, en tanto,

su satisfacción con el quehacer laboral impacta, de una u otra manera, las prácticas pedagógicas y la calidad de la enseñanza.

En este sentido, las investigaciones muestran diferentes perspectivas del tema, por ejemplo: la satisfacción laboral y el desempeño docente (Rosales, et al, 2017; Pujol, 2016), la satisfacción laboral y síndrome de Burnout (Rodríguez, 2006; Melander, 2016 y Gómez et al, 2017); también, la satisfacción laboral y la gestión institucional, en esta dimensión, han surgido hallazgos relevantes que dan cuenta de debilidades en la gestión de personal, especialmente en lo concerniente al personal docente por parte de la administración escolar, en cuanto a la motivación, la generación de un clima laboral favorable, la flexibilidad en los horarios, la remuneración económica, los incentivos de formación y oportunidades de ascenso, entre otras variables que inciden en la satisfacción laboral (Irnidayanti, et al, 2020 y García, Fulquez y Vásquez, 2020).

Particularmente, en Colombia, se han realizado estudios importantes relacionados con la satisfacción laboral de los docentes en educación básica y media, evidenciando que la insatisfacción laboral se relaciona, en la mayoría de los casos, con el desgaste profesional derivado de remuneraciones deficientes y una pobre percepción del cuidado, por parte de la institución empleadora, en la asignación de carga laboral y en la organización del horario resultando, estas últimas, en determinantes de gran influencia para la insatisfacción (Abarca, et al, 2016)

De este modo, en la institución objeto de estudio se ha observado, en el último año, discusiones y reflexiones sobre la inconformidad de los maestros por la alta carga laboral relacionada con

su labor docente, la cual se ha agudizado en tiempos de pandemia, por esta razón se hace necesario realizar un estudio de orden cuantitativo para identificar los determinantes de este fenómeno. Es importante señalar, el estudio se realizó con maestros de una institución del sector público y, por la naturaleza de estas instituciones, según Malander (2016), la inconformidad es mayor que en instituciones de carácter privado.

La motivación y satisfacción del personal docente deriva en compromiso institucional que se refleja en las prácticas pedagógicas y didácticas, en este sentido, el docente es un eslabón fundamental, en todos los niveles educativos, en la cadena productiva de un país y de la sociedad en general, su influencia y acción impacta el presente y futuro de niños, niñas, jóvenes, incluso, adultos, razón por la cual, su relación con el ambiente laboral debe ser analizada y evaluada en aras de garantizar su buen desempeño.

2. Consideraciones metodológicas

Esta investigación se ajusta a las características de la investigación

cuantitativa a nivel descriptivo, puesto que se determinaron una serie de datos los cuales son procesados estadísticamente recurriendo al uso de frecuencia, porcentajes, tablas cruzadas y algunas representaciones gráficas (González-Díaz & Hernández-Royett, 2017). Dado que la recolección de datos se realizó directamente de la fuente primaria (docentes) se asegura que se adoptó un diseño de campo. Es importante aclarar que los datos recolectados fueron procesados por los investigadores sin manipulación alguna de los mismos.

El instrumento de investigación fue la encuesta, al respecto se aplicó un cuestionario desarrollado por Oros y Main (2004) con 33 ítems los cuales se derivan de una lista inicial de 58 reactivos que fueron redactados de forma general y otros muy particulares con el ejercicio docente, los cuales fueron filtrados y seleccionados tras un proceso estadístico de pertinencia a la escala. Con este conjunto de ítems se pretende caracterizar los factores intrínsecos y extrínsecos asociados con la satisfacción laboral como se puede evidenciar en el siguiente cuadro:

Cuadro 1
Operacionalización de la satisfacción laboral

Tipo de factor	Dimensión
Extrínsecos	Tipo de gestión Remuneraciones Comunicación y las relaciones humanas Jornada laboral y tiempos de descanso Riesgos del trabajo Posibilidad de ascenso y desarrollo profesional Condiciones físico-ambientales
Intrínsecos	Posibilidades de logro personal Reconocimiento recibido por el desempeño La responsabilidad La motivación Libertad de decidir cómo realizar su trabajo Utilización plena de las habilidades personales Formulación de objetivos y la evaluación

Fuente: elaboración propia (2021)

El grupo de investigadores analizó la redacción de cada uno de los ítems en la versión original de Oros y Main (2004), para realizar algunos ajustes dada la actual situación de no presencialidad que se vive en el mundo, en dónde muchas actividades laborales se complican y más aún en los escenarios pedagógicos (Martínez, Durán y Serna, 2021). Es importante aclarar, que cada uno de los ítems fueron evaluados mediante el uso de una escala Likert con cinco niveles de respuesta: Fuerte acuerdo (**FA**), Acuerdo (**A**), Neutro (**N**), Desacuerdo (**D**) y Fuerte desacuerdo (**FD**); estos niveles corresponden a la escala original.

Dado que se hicieron ajustes a la redacción de los ítems o reactivos, en este trabajo se realizó un análisis de confiabilidad calculando el estadístico Alfa de Cronbach el cual arrojó a nivel general un valor de 0.87 para la Escala de Satisfacción Laboral, de 0.81 y 0.89 para las dimensiones de factores intrínsecos y extrínsecos respectivamente. Estos valores resultan admisibles (Celina y Campo, 2005; Soler, Silvio y Soler, 2012; Merino, 2016). Vale la pena aclarar que estos resultados podrían ser considerados como una prueba piloto en el contexto regional, dado que no se cumplió con el requisito de contar con al menos cinco informantes por cada ítem de la escala tal como se resalta en Norman y Streiner (1996).

El escenario de investigación fue una institución educativa de básica y media que funciona en el municipio de Sardinata (Norte de Santander - Colombia). Ofrece educación

organizada por ciclos, en donde se incluyen los grados, desde el nivel preescolar hasta el grado once (11^o). La institución educativa está inscrita en una realidad donde su población estudiantil es de escasos recursos económicos, provienen de familias disfuncionales en su gran mayoría y de los estratos 1 y 2. Se encuentra ubicada en una zona donde un alto porcentaje de los habitantes se dedican a la actividad agropecuaria, al comercio variado y al trabajo en entidades públicas. Los participantes del estudio son profesores con grado de licenciados, algunos con especialización y maestría en el campo de la educación.

3. Perfil demográfico de los participantes

Tras el procesamiento de los datos recolectados se logró determinar que 65.5% de los docentes de esta institución educativa son de género femenino (Tabla 1); de ese porcentaje 39.6% oscila entre 45 y 66 años. Con respecto a los docentes de género masculino, representan 34.5% de los encuestados; 22.4% tienen edades que oscilan entre 22 y 44 años. Por lo mencionado, se puede evidenciar que las docentes mujeres superan en edad a los hombres, a pesar de que, a nivel general, aproximadamente se distribuyen de forma equitativa en dos grandes grupos etarios (entre 22 y 44 años versus entre 45 y 66 años).

Tabla 1
Tabla de contingencia para la distribución del género de los docentes por edad

Rango de edad	Género		Total
	Femenino	Masculino	
Entre 22 y 33 años	6.9%	5.2%	12.1%
Entre 34 y 44 años	18.9%	17.2%	36.1%
Entre 45 y 55 años	22.5%	8.7%	31.2%
Entre 56 y 66 años	17.2%	3.4%	20.6%
Total	65.5%	34.5%	100.0%

Fuente: elaboración propia (2021)

Con respecto al estado civil de los docentes encuestados se puede observar por medio de la Tabla 3 (presenta totales por columnas, es decir, permite comparar la distribución del estado civil según el género), que independientemente del género más de 50.0% es casado o tienen una pareja o relación estable, con un ligero predominio en los hombres.

Respecto a los solteros se identificó que la distribución es casi equitativa entre hombre o mujer. Finalmente, respecto a la condición de ser separados o viudos, se puede verificar que en las mujeres predomina la pérdida de su pareja sentimental por fallecimiento, mientras, los hombres son propensos a la separación (Tabla 2).

Tabla 2
Tabla de contingencia para la distribución del estado civil de los docentes según su género

Estado civil	Género	
	Femenino	Masculino
Casado(a)	52.6%	55.0%
Soltero(a)	39.5%	40.0%
Separado(a)	2.6%	5.0%
Viudo(a)	5.3%	0.0%
Total	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia (2021)

El 25.8% de los docentes no tienen hijos, el porcentaje restante tiene hijos independientemente de su estado civil, con mediana de dos hijos. Con relación a la formación académica de los docentes, se verificó que 72.4% ha realizado estudios de postgrado con predominio del nivel de Especialización en 60.3% de los casos.

De los docentes encuestados, 51.7% se desempeñan exclusivamente en los grados de Educación Básica Primaria; 15.5% exclusivamente en los grados de Básica Secundaria; 12.1% en la Media Técnica y, 20.7% se desempeña en varios niveles. Al explorar sobre la antigüedad como docentes en la institución educativa, resultó que 68.9% de ellos cuenta con 10 o más años de estar laborando en ella, el porcentaje restante tiene menos de 10 años de relación laboral con la institución analizada.

Finalmente, se determinó que 84.5% de los docentes encuestados no realiza otra actividad diferente a la labor docente, asegurando no disponer de tiempo para otras actividades; mientras que 15.5% restante, alternan su actividad laboral con otras actividades económicas propias de la región como son pequeños proyectos productivos a nivel experimental.

4. Factores extrínsecos asociados con la satisfacción laboral de los docentes

Al analizar de forma detallada los factores extrínsecos asociados con la satisfacción laboral de los docentes, se pudo identificar que en promedio la mitad de los docentes encuestados poseen una percepción favorable sobre

las dimensiones asociadas a estos, resaltando su favorabilidad y aceptación con las actividades propias de su rol docente tales como: la comunicación e integración que poseen con los miembros de la comunidad académica, el manejo de su jornada laboral en la que pueden incorporar pausas o tiempos de descanso, la autonomía de cátedra y los escasos riesgos que se presentan en el ejercicio de la profesión.

En este sentido, estudios demuestran que existe una relación positiva y robusta entre los espacios laborales, las horas de descanso y la satisfacción laboral docente, sin embargo, este espacio de descanso, en algunas ocasiones es destinado a planificar y preparar material de clases, entre otras responsabilidades relacionadas con la labor docente (Cabezas et al, 2017).

Asimismo, se evidenció que, en promedio 38.0% de los docentes manifestó una postura de rechazo ante ciertos aspectos, destacando principalmente la baja remuneración económica la cual no resulta proporcional con el trabajo realizado, ni con el impacto que este puede tener en la construcción de una mejor sociedad; también se refleja inconformidad con las limitadas oportunidades de ascenso presentes en el sistema educativo colombiano, lo cual limita el desarrollo de carrera, ante todo al considerar que la inversión en postgrados no se remunera de forma inmediata en su salario. Además, reconocen que, en la situación actual de trabajo en casa, han tenido que acondicionar espacios físicos para garantizar ciertas comodidades en la realización de su desempeño docente.

Tabla 3
Dimensiones de los factores extrínsecos de la satisfacción laboral

Dimensiones	Nivel de aceptación			Total
	A favor	Indiferente	En contra	
Tipo de gestión	77.6%	13.8%	8.6%	100.0%
Remuneraciones	13.8%	12.1%	74.1%	100.0%
Comunicación y las relaciones humanas	79.3%	10.3%	10.4%	100.0%
Jornada laboral y tiempos de descanso	75.8%	15.5%	8.7%	100.0%
Riesgos del trabajo	91.4%	3.4%	5.2%	100.0%
Posibilidad de ascenso y desarrollo profesional	10.3%	3.4%	86.3%	100.0%
Condiciones físico-ambientales	10.3%	17.2%	72.5%	100.0%
Porcentaje promedio	51.2%	10.8%	38.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia (2021)

Estos resultados muestran una realidad latente en Colombia relacionada con los esfuerzos intelectuales y su relación con la remuneración económica. Trabajos como los de Satizabal, Cruz y Unás (2019) ponen de manifiesto el inconformismo salarial de los maestros al mostrar una realidad caracterizada por la precarización del trabajo docente, la cual suele estar más relacionadas con las periferias pobres de los contextos educativos y con instituciones privadas de ampliación de cobertura, asociadas con jornadas laborales largas, horas de trabajo en casa no remuneradas, salarios más bajos y contratos inestables

5. Factores intrínsecos asociados con la satisfacción laboral de los docentes

En lo que respecta al análisis de los factores intrínsecos, se pudo determinar que en promedio 49% tiene una postura

favorable sobre algunas características propias de la labor docente principalmente en lo concerniente con la responsabilidad que implica su trabajo en el proceso de formación integral de los estudiantes a su cargo, junto con la autonomía de cátedra en lo que respecta a la forma de adelantar su trabajo, los recursos utilizados, los métodos de evaluación y demás aspectos relevantes en el ejercicio académico.

Asimismo, se identificaron algunos aspectos o criterios que los docentes encuestados rechazan, como son: las limitantes que tienen uno de cada dos docentes en cuanto a la implementación total de sus habilidades pedagógicas ante la situación de no presencialidad en los centros educativos, dado que no todos los estudiantes tienen acceso a recursos tecnológicos como la internet, computador o Smartphone, por lo que han tenido que recurrir a una mezcla de

trabajo síncrono y asíncrono demandando mayor tiempo de dedicación y esfuerzo, el cual, además, no se ve reflejado en los resultados académicos de los estudiantes produciendo desmotivación y agotamiento en los docentes.

Estos sentimientos de frustración se ven reforzados al percibir que no existe reconocimiento de la actividad realizada por parte de algunos miembros de la comunidad académica, dado que muchos de ellos han tenido que capacitarse o autocapacitarse para adaptarse a estos escenarios con fuerte presencia de las tecnologías de información.

Los enunciados descritos en el párrafo anterior se pueden contrastar con los argumentos de Picón, de Caballero y Paredes (2020) al afirmar que es necesario y urgente facilitar la formación colaborativa y el trabajo para la orientación profesional de docentes, y proporcionar un acceso estable a los medios digitales para que puedan superar las barreras tecnológicas y de conectividad que se han generado por los nuevos escenarios educativos causados por la pandemia (Picón, et al, 2020).

Tabla 4
Dimensiones de los factores intrínsecos de la satisfacción laboral

Dimensiones	Nivel de aceptación			Total
	A favor	Indiferente	En contra	
Posibilidades de logro personal	34.5%	31.0%	34.5%	100.0%
Reconocimiento recibido por el desempeño	17.2%	43.1%	39.7%	100.0%
La responsabilidad	94.8%	3.4%	1.8%	100.0%
La motivación	31.0%	17.2%	51.8%	100.0%
Libertad de decidir cómo realizar su trabajo	84.5%	1.7%	13.8%	100.0%
Utilización plena de las habilidades personales	44.8%	3.4%	51.8%	100.0%
Formulación de objetivos y la evaluación	37.9%	13.8%	48.3%	100.0%
Porcentaje promedio	49.2%	16.2%	34.5%	100.0%

Fuente: elaboración propia (2021)

6. Conclusiones

Son diversos los hallazgos que se derivan de la investigación. Inicialmente se ubica un instrumento que permite evaluar la satisfacción laboral de los docentes en el ejercicio de su labor bajo

una característica compleja como ha sido la actual situación de pandemia que afecta el desempeño laboral en todos los niveles, pero, muy especialmente, en el académico, forzado a reinventarse, pero, recayendo el mayor peso en los docentes y alumnos, al margen de la

figura institucional, es decir, de directivos de las instituciones públicas o privadas.

Vale reconocer, que el instrumento utilizado arrojó valores de confiabilidad admisibles; pero, por debajo de los reportados por los autores que lo diseñaron. Se destaca la claridad en la redacción de los ítems, pero se sugiere para una futura investigación abordar un grupo mayor a 400 informantes, y adelantar un proceso de análisis factorial con el fin de validar la pertinencia de los constructos o dimensiones citadas en el instrumento.

A modo general, se concluye que los profesores objeto de estudio han tenido algún tipo de afectación en su satisfacción laboral debido al cambio de la enseñanza presencial a la asistida por tecnologías digitales, aspecto que ha representado, según sus opiniones, altas cargas laborales las cuales no son reconocidas por la institución, agregando los altos niveles de frustración ante los resultados de aprendizaje de los estudiantes

Puntualmente, el cambio abrupto del paradigma de enseñanza incremento los esfuerzos de los docentes, más aún, si se considera que muchos no estaban preparados para el dominio de competencias tecnológicas ni contaban o cuentan con los recursos técnicos que garanticen la calidad de sus intervenciones.

Por otra parte, se puede concluir que la satisfacción se relaciona con puntos de vista subjetivos sobre las condiciones laborales como el interés, la autonomía y las oportunidades de promoción profesional, más que de aspectos objetivos como la contratación y las responsabilidades disciplinares.

En general, los docentes reconocen que han conservado su autonomía de cátedra, situación que

les ha concedido libertades en cuanto a la selección de recursos, prácticas evaluativas y la forma como desarrollan sus cursos. Finalmente, confirman que el trabajo en casa ha llevado a extender las jornadas laborales; sin embargo, en contraposición, ha reducido las posibilidades de riesgos en el ejercicio de esta. En el caso particular, la poca movilidad redujo los riesgos de ser víctimas del accionar de los grupos, al margen de la ley, que operan en la Región del Catatumbo.

Referencias bibliográficas

- Abarca Valenzuela, S., Letelier Ferrada, A., Aravena Vega, V., & Jiménez Figueroa, A. E. (2016). Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas BÁSICAS. *Psicología desde el Caribe*, 33(3), 285-298. <https://bit.ly/3C8Ru9o>
- Arenas Falótico, A. J., & Bayón Pérez, J. (2020). Talento humano y cambio organizacional en empresas de telecomunicación: Madrid - España. *Revista Venezolana De Gerencia*, 25(92), 1463-1477. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i92.34274>
- Cabezas, V., Medeiros, M. P., Inostroza, D., Gómez, C., & Loyola, V. (2017). Organización del tiempo docente y su relación con la satisfacción laboral: Evidencia para el caso chileno. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, (25), 1-33. <https://www.redalyc.org/pdf/2750/275050047055.pdf>
- Celina Oviedo, H. & Campo Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista colombiana de psiquiatría*, 34(4), 572-580. <https://www.redalyc.org/pdf/806/80634409.pdf>

- Chiang Vega, M. M., Riquelme Neira, G. R., & Rivas Escobar, P. A. (2018). Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una institución de beneficencia de la provincia de Concepción. *Ciencia y trabajo*, 20(63), 178-186. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Chiang, M. & Krausse, k. (2009). Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento. *Horizontes empresariales*, 8(1), 23-50. <http://revistas.ubiobio.cl/index.php/HHEE/article/view/2039>
- Crites, J. O. (1969). *Vocational Psychology. The study of vocational behavior and development*. McGraw-Hill
- Garcés Giraldo, L. F., & Valencia-Arias, A. (2021). Talento humano en las organizaciones: Competencias y proyecciones. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(94), 462-465. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.1>
- García Hernández, L. F., Fulquez Castro, S. C., & Vázquez García, J. (2020). Satisfacción laboral en docentes del sistema público en México: factores estresores que afectan la salud laboral. *Revista Venezolana De Gerencia*, 25(4), 235-246. <https://bit.ly/3lvbf52>
- Gómez-Perdomo, G. E., Meneses-Higueta, A. C., & Palacio-Montes, M. C. (2017). La satisfacción laboral y el capital psicológico: factores que influyen en el síndrome de burnout. *Ansiedad y estrés*, 23(2-3), 71-75. <https://bit.ly/3rTRsNV>
- González-Díaz, R. R., & Hernández-Royett, J. (2017). Diseños de investigación cuantitativos aplicados en las ciencias de la administración y gestión. *Globalciencia*, 3(1), 15-27.
- Guerra, P., Santander, S., & Rodríguez, P. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Estrés. *Ciencia América*, 6(1), 27-33. <https://bit.ly/3fwBrZf>
- Irnidayanti, Y., Maulana, R., Helms-Lorenz, M., & Fadhillah, N. (2020). Relación entre la motivación docente y el comportamiento docente en profesores de educación secundaria en Indonesia. *Journal for the Study of Education and Development*, 43(2), 271-308. <https://doi.org/10.1080/02103702.2020.1722413>
- Jara Martínez, A. M., Asmat Vega, N. S., Alberca Pintado, N. E., y Medina Guzmán, J.J. 2019. Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83) 740-760. <https://doi.org/10.37960/revista.v23i83.24500>
- Macías García, E. K., & Vanga Arvelo, M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548-567. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>
- Malander, N. M. (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. *Ciencia y trabajo*, 18(57), 177-182. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000300177>
- Malander, N. M. (2016). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel secundario. *Ciencia & trabajo*, 18(57), 177-182. <https://revistaschilenas.uchile.cl/handle/2250/56523>

- Martínez Garcés, J., Durán Omaña, S., & Serna Borja, W. (2021). COVID-19, educación en emprendimiento e intenciones de emprender: Factores decisivos en estudiantes universitarios. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(2), 272-283. <https://doi.org/10.31876/racs.v27i2.35913>
- Merino-Soto, C. (2016). Diferencias entre coeficientes alfa de Cronbach, con muestras y partes pequeñas: Un programa VB. *anales de psicología*, 32(2), 587-588. <https://doi.org/10.6018/analesps.32.2.203841>
- Muchinsky, P. M. (2007). *Psicología aplicada al trabajo*. Thomson.
- Norman, G.R. y Streiner, D.L. (1996). *Bioestadística*. Mosby.
- Orgambidez-Ramos, A., Moura, D., & Almeida, H. D. (2017). Estrés de rol y empowerment psicológico como antecedentes de la satisfacción laboral. *Revista de Psicología (PUCP)*, 35(1), 257-278. <http://dx.doi.org/http://doi.org/10.18800/psico.201701.009>
- Oros, L. B., & Main, M. V. (2004). ESLA-educación: una escala para evaluar la satisfacción laboral de los docentes. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 4(1), 20-34. <https://riee.um.edu.mx/index.php/RIEE/article/view/39>
- Picón, G. A., de Caballero, K. G., & Paredes, N. (2020). *Desempeño y formación docente en competencias digitales en clases no presenciales durante la pandemia COVID-19*. <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/778/version/819>
- Pujol Cols, L. J. (2016). *Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes*. Universidad Politécnica de Valencia
- Rodríguez, A. M. H. (2006). Satisfacción laboral y síndrome de" burnout" en profesores de educación primaria y secundaria. *Revista colombiana de psicología*, 15(1), 81-89. <https://www.redalyc.org/pdf/804/80401509.pdf>
- Rosales-Jaramillo, G. L., Rodal-Genovez, A. Y., Chumbi-Toledo, V. T., & Buñay-Andrade, R. M. (2017). Análisis de la satisfacción laboral y desempeño académico profesional del estudiantado graduado en Psicología de la Universidad de Cuenca, Ecuador. *Revista Electrónica Educare*, 21(3), 252-275. <https://bit.ly/3ysmOO6>
- Salazar Marmolejo, L., & Ospina Nieto, Y. (2020). Satisfacción laboral y desempeño. *Revista de investigación en Ciencias Estratégicas*, 6(1), 47-67. <https://revistas.upb.edu.co/index.php/rice/article/view/5232>
- Satizabal Reyes, M., Cruz Ramírez, A. N., & Unás Camelo, V. S. (2019). Condiciones de empleo de un grupo de docentes en Cali, Colombia. *Entramado*, 16(1), 108-120. <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.6080>
- Soler Cárdenas, S. F., & Soler Pons, L. (2012). Usos del coeficiente alfa de Cronbach en el análisis de instrumentos escritos. *Revista Médica Electrónica*, 34(1), 01-06. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242012000100001&lng=es&tlng=pt
- Vallejo, O. (2017). *Satisfacción laboral. Utopía o realidad*. Educosta.
- Vargas Echeverría, S. L., & Flórez Galaz, M. M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación bibliotecológica*, 33(79), 149-176. <https://doi.org/10.22201/ibi.24488321xe.2019.79.57913>

COMO CITAR: Quintero Velandia, S., y Yangali Vicente, J. S. (2021). Uso pedagógico del smartphone en instituciones educativas rurales durante la pandemia. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(Número Especial 5), 202-216. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.14>

Universidad del Zulia (LUZ)
Revista Venezolana de Gerencia (RVG)
Año 26 Número Especial 5 2021, 202-216
ISSN 1315-9984 / e-ISSN 2477-9423



Uso pedagógico del smartphone en instituciones educativas rurales durante la pandemia

Quintero Velandia, Salomon*
Yangali Vicente, Judith Soledad**

Resumen

En la pandemia originada por el COVID-19 los 194 países tuvieron que cerrar sus escuelas en todos los niveles académicos y tomar como única alternativa la educación a distancia, mediante herramientas electrónicas que permitan la comunicación sincrónica y asincrónica como es el caso de los Smartphones. El propósito del estudio fue determinar la influencia del uso pedagógico del Smartphone en el rendimiento académico y la educación virtual en secundaria y media técnica, en las Instituciones Educativas rurales del municipio de Toledo, departamento Norte de Santander, Colombia, durante la pandemia. Se aplicó la técnica de encuesta, el instrumento fue el cuestionario de 24 preguntas en escala Likert, el estudio correspondió al enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional, se trabajó con 50 docentes de zonas rurales, que conformaron la muestra de tipo censal, los resultados permitieron observar que el uso pedagógico del Smartphone influye en un 55,3% en el rendimiento académico y la educación virtual en las instituciones educativas rurales del municipio de Toledo, departamento Norte de Santander, Colombia, durante la pandemia 2020.

Palabras clave: escuelas rurales; rendimiento académico; educación virtual; herramientas pedagógicas.

Recibido: 19.03.21

Aceptado: 28.06.21

* Universidad Norbert Wiener, Lima –Perú, aspirante a Doctor en educación; Rector en I.E Colombia. E-mail: salos119@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3261-9663>

** South American Center for Education and Reserch in Public Health, Universidad Norbert Wiener-Lima, Perú. E-mail: judith.yangali@uwiener.edu.pe ORCID <https://orcid.org/> <https://orcid.org/0000-0003-0302-5839>