



XVI
Congreso Nacional de
Investigación Educativa
CNIE-2021

Condiciones de trabajo y desempeño de los docentes de la FFyL BUAP antes y durante el confinamiento por la COVID-19

Delia Jiménez Ahumada

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
delia.jimenez96@gmail.com

Karla Montserratt Villaseñor Palma

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
villasenorkarla@correo.buap.mx

Alfonso Cano Robles

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
alfonso.cano@correo.buap.mx

Área temática 09. Sujetos de la educación.

Línea temática: Condiciones institucionales del trabajo docente y trabajo académico.

Tipo de ponencia: Reporte parcial o final de investigación.



Resumen

Esta investigación tiene como objetivo analizar las condiciones de trabajo y el desempeño de los docentes de la Facultad de Filosofía y Letras de la BUAP antes y durante los primeros meses del confinamiento ocasionado por la COVID-19, desde la perspectiva de los sujetos. Se utilizó un diseño cuantitativo de corte descriptivo-comparativo. Se aplicó un cuestionario de condiciones de trabajo y de desempeño docente a una muestra de 63 profesores de licenciatura y posgrado. Los resultados demuestran que la pandemia por la COVID-19 afectó significativamente al tiempo, la organización y la carga de trabajo de los profesores, así como a los recursos técnicos y materiales y el adaptarse a las políticas del centro. Además afectó a su desempeño en las actividades de docencia, realización de proyectos de investigación, organización de eventos y vinculación social.

Palabras clave: *profesores universitarios, enseñanza superior, condiciones de trabajo, desempeño laboral, COVID-19.*

Introducción

Las Instituciones de Educación Superior (IES) tienen una función esencial en la sociedad, ya que se encargan de formar al capital humano e intelectual del país, los cuales aportan al desarrollo cultural, social, económico y político. Además, tienen una enorme responsabilidad para hacer frente al acelerado avance del conocimiento y la tecnología, formando profesionales que puedan aportar soluciones pertinentes considerando su contexto local y global; así como hacer frente a las transformaciones sociales (ANUIES, 2018).

Uno de los agentes que tiene un rol predominante para el logro de los propósitos mencionados, son los docentes. De ahí que las universidades requieren, además de profesionistas que sean expertos en sus campos de estudio, que tengan habilidades como el manejo de las TIC, un segundo idioma, que sepan investigar, difundir el conocimiento, etc. Sin embargo, no es suficiente con que los docentes sean profesionales en todo esto, sino que, también es necesario que las instituciones universitarias cuenten con políticas y estrategias que amparen las condiciones de trabajo que les permitan lograr esos objetivos (Canan y Akin, 2016).

En marzo del 2020, las instituciones educativas fueron afectadas por un confinamiento provocado por la pandemia de la COVID-19, lo que orilló a las autoridades y a las instituciones a tomar decisiones de manera acelerada y, desafortunadamente, sin que tuvieran el tiempo para analizar y estudiar las necesidades del contexto de sus estudiantes y docentes.

En México, la Secretaría de Educación Pública (SEP) ordenó la suspensión de clases a partir del 20 de marzo del 2020, aunque algunas instituciones de educación superior suspendieron las actividades presenciales desde el día 17 del mismo mes. La mayoría de las instituciones educativas de todos los niveles reanudaron clases el 20 de abril, teniendo que hacerlo en modalidades no presenciales. Esta situación generó una crisis educativa que al día de hoy no ha sido superada.

Los docentes, señalados como pieza clave para afrontar estos cambios, además de tener que seguir con las funciones propias de su profesión y responder a las presiones y cambios institucionales ocasionados por el confinamiento, también tuvieron que manejar sus situaciones personales -económicas, de salud, afectivas, familiares, entre otras- en un escenario completamente diferente e incierto (Sánchez et al., 2020) licenciatura y posgrado de la Universidad Nacional Autónoma de México (unam y en muchos casos sin las condiciones de trabajo ni recursos para hacerlo.

Este escenario no es consecuencia exclusiva de los problemas generados por la pandemia. Previo a ésta, diversos estudios internacionales y nacionales demostraron que los docentes universitarios se enfrentan en su trayecto profesional con diferentes problemas psicosociales derivados de sus condiciones de trabajo, como *insatisfacción laboral* (Aguilar, Magaña, y Guzmán, 2011; Ferrel, Pedraza y Rubio, 2010), *burnout* (Johns, G. y Saks, A., 2017; Cárdenas Rodríguez, Méndez Hinojosa, y González Ramírez, 2014; Marchesi, 2010; Ortiz y Arias, 2009), *desequilibrio entre el tiempo familia-trabajo* (Al-Ghamdi, 2017), *sobrecarga laboral* (Barrett y Barrett, 2008), entre otros.

Con la migración al trabajo en línea, estos problemas siguieron siendo evidenciados. Estudios realizados en algunas instituciones como la UNAM (Sánchez et al, 2020) o la Universidad Veracruzana (Gasca Herrera y Gazca Herrera, 2020) mostraron que los docentes tuvieron más carga laboral al tener que adaptar sus clases a la nueva modalidad y adaptarse a las dificultades de sus estudiantes. Otros tuvieron que balancear el tiempo que dedicaban al trabajo doméstico y al trabajo formal con sus situaciones personales (Fernández, 2020), mientras otros se encontraron agobiados por poder adaptarse al uso de tecnologías, a las cuales no estaban acostumbrados.

Es por ello que en el caso de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP) y específicamente de la Facultad de Filosofía y Letras (FFyL) nos interesó conocer ¿cómo se presentaron las condiciones de trabajo y el desempeño de los docentes antes y durante los primeros meses de confinamiento causado por la COVID-19? y partiendo de la hipótesis de que los elementos de las condiciones de trabajo y el desempeño de los docentes sufrieron una modificación significativa por la pandemia, tuvimos el objetivo de analizar las condiciones de trabajo y el desempeño de los docentes de la FFyL de la BUAP antes y durante los primeros meses del confinamiento ocasionado por la COVID-19, desde la perspectiva de los sujetos.

Desarrollo

Condiciones de trabajo del docente de Educación Superior

Para analizar las condiciones de trabajo, este estudio se basó en el modelo teórico de Blanch, Sahagún y Cervantes (2010) quienes definen a las condiciones de trabajo como el “conjunto de circunstancias ecológicas, sociales, económicas, jurídicas tecnológicas, políticas, etc. que influyen en la experiencia del trabajo que tienen las personas” (p.20). De acuerdo con ellos, las condiciones de trabajo están conformadas en torno a una triple relación de la organización con el método, de la organización con el entorno y de la organización con la persona (Figura 1).

Figura 1. Modelo teórico de las condiciones de trabajo (tomado de Blanch, Sahagún y Cervantes (2010))



Este modelo teórico permite evaluar y conocer las características de los trabajos que se realizan en organizaciones que brindan servicios a personas, como los hospitales o las escuelas, y tratan a las condiciones de trabajo como “un todo integrado y posibilitando un abordaje holístico tanto de aspectos positivos a promover como de otros negativos a prevenir” (Crespo, 2012), en otras palabras, permite conocer tanto elementos objetivos como subjetivos de las condiciones de trabajo, incluyendo los valores y los significados que le atribuye la persona a las condiciones en las que la realiza su trabajo.

Evaluación del desempeño de los docentes universitarios en México y en la BUAP

La evaluación del desempeño de los docentes es un proceso que permite estimar la calidad de la enseñanza brindada por los profesores y contribuir progresivamente a su mejora (Cárdenas Rodríguez et ál., 2014; Tejedor y García-Varcárcel, 2010). En un sentido más amplio, se refiere a realizar un análisis de las diferentes actividades que realizan los docentes y que son demandadas por la institución, en las que se incluyen, además de la docencia, las asesorías, investigación, difusión cultural, vinculación social, elaboración de materiales didácticos, entre otras (Cárdenas Rodríguez et ál., 2014).

Para poder realizar una evaluación del desempeño docente se requieren dos elementos clave: la definición de un perfil de desempeño y una evaluación que permita el aporte de información válida, objetiva y fiable del trabajo de los docentes.

No existe un consenso en general sobre el perfil ideal de los docentes, por ello, las instituciones establecen este perfil de acuerdo con el ideario institucional y diseñan las evaluaciones con los métodos y técnicas que les permiten realizar este proceso de manera justa y transparente (Pacheco, Ibara, Iñiguez, Lee, y Sánchez, 2018).

La BUAP es una universidad pública ubicada en la ciudad de Puebla que cuenta con 84,869 estudiantes de licenciatura y posgrados, atendidos por una planta de 4,115 profesores (BUAP, 2020). Esta institución considera que sus profesores son profesionales que actúan como promotores, organizadores y mediadores del desarrollo integral de los estudiantes (BUAP, 2007) y se pretende que estos sean capaces de promover la construcción del conocimiento, “que sean agentes culturales que promuevan el conocimiento en un contexto de prácticas y medios socioculturalmente determinados” (p.44), que establezcan una relación respetuosa con los estudiantes y que se muestren autocríticos en sus grupos de trabajo con otros académicos.

Para evaluar el desempeño de los docentes, la BUAP utiliza los diferentes programas establecidos por el gobierno federal como el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), el Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) y el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED), los cuales están ligados a recompensas financieras (Moreno y De Vries Meijer, 2015) y programas internos como la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes y otros ejercicios de evaluación para la contratación de los profesores.

En esta investigación retomamos los elementos considerados por el Esdedep en la BUAP para analizar el desempeño de los docentes: la *docencia, investigación, tutoría, publicaciones, vinculación social y organización de eventos*, quienes realizaron una autoevaluación de estos elementos a través de un cuestionario.

Marco metodológico

El diseño del estudio fue transversal descriptivo y comparativo, se describen las variables estudiadas y su cambio antes y durante la pandemia ocasionada por la COVID-19. La información se recolectó a través de un cuestionario de condiciones de trabajo y desempeño docente adaptado a partir del *cuestionario de condiciones de trabajo* de Blanch, Sahagún y Cervantes (2010) y los criterios del *ESDEPED* aplicado en la BUAP. Los resultados aquí reportados forman parte de un estudio más extenso de corte mixto, donde se complementó y profundizó en la información encontrada a través de entrevistas grupales.

Población y muestra

La población del estudio fueron 146 docentes de FFyL de la BUAP. Esta facultad acoge a 5 programas de licenciatura, 1 especialidad, 5 maestrías y 4 doctorados, con un total de 146 docentes distribuidos en los distintos programas. Se seleccionó a este grupo de docentes por dos razones, (1) las posibilidades de acceso la muestra y (2) el interés por aportar información sobre este tema emergente. Se llevó a cabo un muestreo no probabilístico obteniendo respuesta de 63 profesores (52 de pregrado y 11 de posgrado), lo que representa el 43% del total, por lo que los resultados tienen un nivel de confianza del 90% con un margen de error del 8%.

Medidas e instrumentos

Para evaluar las condiciones de trabajo se aplicó el *Cuestionario de Condiciones de Trabajo* (Blanch, Sahagún y Cervantes, 2010) este instrumento fue diseñado y validado en España, Colombia, Chile, Brasil y Perú, mediante un análisis factorial exploratorio de componentes principales, tiene un alfa de Cronbach de .96 (J. M. Blanch et al., 2010). Se asumió como válido para su aplicación en México, ya que se aplicó en el contexto Iberoamericano; en una muestra de 1252 personas, entre ellos el 39% eran académicos universitarios (J. M. Blanch et al., 2010). El instrumento está integrado por 44 ítems organizados en seis escalas específicas que a su vez pertenecen a tres escalas agrupadas en pares (Tabla 1):

Tabla 1. Estructura del cuestionario de condiciones de trabajo

Apartado del cuestionario	Díada o pareja de escalas	Escalas específicas	Número de ítems
1	Organización y método	Regulación	6
		Desarrollo	8
2	Organización y entorno	Entorno material	4
		Entorno social	4
3	Organización y persona	Ajuste Organización-Persona	15
		Adaptación Persona-Organización	7

Fuente: Elaboración propia a partir de Blanch et al. (2010).

Se utilizó el mismo cuestionario para valorar las condiciones de trabajo (A) antes del confinamiento y (D) durante el confinamiento, la única diferencia con el instrumento original fue que al inicio de cada enunciado se colocaba la leyenda “antes del confinamiento” para el primer cuestionario (A) y “durante el confinamiento” para el segundo cuestionario (D).

En los bloques de *Organización y Método* y de *Organización y Entorno*, la puntuación en cada variable podía abarcar el continuo bipolar entre “0” (valor “pésimo”) y “10” (valor “óptimo”). En el bloque *Organización y Persona*, las puntuaciones podían extenderse desde el “1” (“total desacuerdo”) al “7” (“total acuerdo”) (Blanch, Sahagún, & Cervantes, 2010).

Para elaborar el cuestionario de *desempeño docente* tomamos como base algunos de los factores que evalúa el programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED) (BUAP, 2013): *docencia, dirección de tesis, tutoría, proyectos de investigación, publicación, organización de eventos y vinculación social*. El instrumento quedó integrado por 14 ítems a través de los cuales se cuestionó a los docentes acerca de su propio desempeño antes del confinamiento (A) y durante el confinamiento (D) (Tabla 2).

Tabla 2. Estructura del cuestionario de Desempeño docente

Apartado del cuestionario	Escalas específicas	Número de ítems
4. Desempeño docente	Docencia Dirección de tesis Tutorías Proyectos de investigación Publicación Organización de eventos Vinculación social	14

Fuente: Elaboración propia a partir del Esdeped (BUAP, 2013).

Procedimientos

Invitamos a participar a los profesores de la FFyL a través de correo electrónico, donde se les explicaba el objetivo general de la investigación y que la participación era anónima y voluntaria. En el mensaje se incluía el

link al formulario el cual fue administrado a través de la plataforma *Survey Monkey*. Los datos se recopilaban entre finales de junio y hasta principios de agosto de 2020. El tiempo de resolución del cuestionario osciló entre los 9 y los 12 minutos.

Análisis de los datos

Se utilizó el software estadístico de uso libre *R* para obtener estadísticos descriptivos y medir la diferencia entre los ítems mediante la prueba de *Wilcoxon*. Se utilizó esta prueba no paramétrica, ya que las distribuciones de los datos no fueron normales (Kassambara, 2018), lo cual se verificó utilizando el test de normalidad de *Shapiro-Wilks* y el test de normalidad de *Lilliefors (Kolmogorov-Smirnov)*. Posteriormente, se calculó el tamaño del efecto de la prueba de *Wilcoxon* para identificar la magnitud de las diferencias.

Resultados

Condiciones de trabajo de los docentes antes y durante el confinamiento

Los elementos más afectados de las condiciones de trabajo pertenecen a la díada *organización y método*, los cuales integran a los elementos relacionados con la regulación y el desarrollo de las actividades en la institución. Estos fueron: *el tiempo de trabajo, la organización del trabajo, la carga de trabajo, el apoyo de la dirección*. Además *los recursos materiales y técnicos* y el ítem *me adapto a la política del centro*, fueron otros elementos afectados significativamente por la pandemia (Tabla 3).

Tabla 3. Cálculo de distancias, prueba de Wilcoxon y prueba del efecto de Wilcoxon- Condiciones de trabajo

Escala específica	Ítems A ¹ y D ²	Organización y método									
		Media	Mediana	Desviación estándar	Estadístico	Estimador	p-valor	Significancia	Intervalo de confianza		Magnitud de la diferencia
									Inf.	Sup.	
Tiempo de trabajo		-1.2063	-1	2.7148	198.5	-1.999987333	0.000254	***	0.23	0.65	Moderada
Organización general del trabajo		-1.3651	-1	2.4385	140	-1.999930178	0.0000146	****	0.28	0.68	Grande
Retribución económica		-0.0635	0	1.9179	393.5	-1.40104E-05	0.31	ns	0.0014	0.28	Pequeña
Carga de trabajo		-1.0159	0	2.3871	235	-1.499974739	0.00113	**	0.11	0.55	Moderada
Relación con dirección		-0.3871	0	1.155	18	-1.000033461	0.00227	**	0.11	0.51	Moderada
Recursos materiales y técnicos		-0.6557	0	2.0557	234	-1	0.00822	**	0.04	0.51	Moderada
Me adapto a la política del centro		-0.4603	0	1.245	115	-1.000063829	0.00384	**	0.1	0.55	Moderada

1 A= antes del confinamiento y 2 D= durante el confinamiento

Es importante destacar que la *carga de trabajo* fue considerado como el ítem menos óptimo durante el confinamiento (6.66) y el segundo menos óptimo antes del confinamiento (7.68) (Tabla 4), lo cual demuestra que este es un elemento al que se debe de atender con urgencia, pues de continuar así podrían causarse problemas de salud física y mental a los profesores.

El ítem *relación con la dirección* mostró una disminución moderada entre su valoración antes y durante la pandemia; sin embargo, se trata del ítem mejor valorado antes del confinamiento (9.47) y el segundo mejor valorado durante el confinamiento (9.06) (Tabla 4), lo que demuestra que el papel de la dirección tiene un papel importante en las condiciones de trabajo de los académicos de la FFyL.

Respecto a los *recursos materiales y técnicos* los datos evidencian que la disposición de los recursos necesarios para desempeñar el trabajo desde casa, como las computadoras, laptops, cámaras web, etc. o contar con un buen servicio de Internet fue un reto durante la pandemia.

En el caso del *adaptarse a la política del centro* resulta interesante observar que, junto con éste el ítem con la media más baja antes y durante la pandemia fue *acepto que me digan cómo hacer mi trabajo* (4.88) y (4.85) (Tabla 4) Si los docentes reconocen que existe cierta resistencia por su parte para *aceptar que les digan cómo hacer su trabajo* es comprensible que en momentos en los que sus condiciones de trabajo han cambiado súbitamente y sin consulta previa, les resulte algo más difícil adaptarse a la política del centro.

Destacan también otros ítems que presentan valoraciones bajas desde antes de la pandemia. Entre ellos las *vías de promoción laboral* que, de todo el conjunto es el ítem peor valorado antes (7.20) y durante la pandemia (6.68), la *participación en las decisiones organizacionales* durante la pandemia (6.84) y la *retribución económica* (7.40), sin embargo la administración de la FFyL no tiene injerencia en este elemento y también depende de los estímulos a los que los docentes puedan obtener.

Tabla 4. Estadísticos descriptivos antes y durante el confinamiento- Condiciones de trabajo

Organización y método				
Escala específica	Ítems A ¹ y D ²	Media	N	Desviación estándar
	A Tiempo de trabajo	8.2857	63	2.027
	D Tiempo de trabajo	7.0794	63	2.5653
	A Organización general del trabajo	8.8413	63	1.7385
	D Organización general del trabajo	7.4762	63	2.4808
	A Retribución económica	7.3968	63	2.5232
	D Retribución económica	7.3333	63	2.5881
	A Carga de trabajo	7.6825	63	2.4484
	D Carga de trabajo	6.6667	63	3.0394
	A Justicia en la contratación, ingreso y promoción	7.2698	63	2.9719
	D Justicia en la contratación, ingreso y promoción	7.381	63	2.9354
	A Vías de promoción laboral	7.2063	63	2.9068
	D Vías de promoción laboral	6.6825	63	3.0175
	A Participación en las decisiones organizacionales	7.5	62	2.9553
	D Participación en las decisiones organizacionales	6.8413	63	3.0509
	A Relación con dirección	9.4677	62	2.7458
	D Relación con dirección	9.0794	63	2.8189
	A Apoyo de dirección	9.0645	62	2.7408
	D Apoyo de dirección	9.127	63	2.6577
	A Recursos materiales y técnicos	8.7302	63	1.8188
	D Recursos materiales y técnicos	8.0164	61	2.2433
	A Me adapto a la política del centro	6.127	63	0.8996
	D Me adapto a la política del centro	5.6667	63	1.4475
	A Acepto que me digan cómo trabajar	4.8889	63	1.7193
	D Acepto que me digan cómo trabajar	4.8571	63	1.7169

1 A= antes del confinamiento y 2 D= durante el confinamiento

Desempeño docente antes y durante el confinamiento

De los 7 ítems que integran el desempeño docente, 6 se vieron afectados negativamente con una diferencia moderada y grande, estos fueron la *docencia*, la *dirección de tesis*, los *proyectos de investigación*, las *publicaciones*, la *organización de eventos* y la *vinculación social*, pues tuvieron una diferencia grande respecto a su valoración antes de la pandemia (Tabla 5).

Tabla 5. Cálculo de distancias, prueba de Wilcoxon y prueba del efecto de Wilcoxon- Desempeño docente

Ítems A ¹ y D ²	Desempeño docente									
	Media	Mediana	Desviación estándar	Estadístico	Estimador	p-valor	Significancia	Intervalo de confianza		Magnitud de la diferencia
								Inf.	Sup.	
Docencia	-0.7541	0	1.3749	50.5	-1.499991596	0.0000375	****	0.32	0.68	Grande
Dirección de tesis	-0.4107	0	1.5092	68.5	-1.000047942	0.0159	*	0.05	0.54	Moderada
Proyectos de investigación	-0.9245	-1	1.8718	91	-1.499921056	0.000283	***	0.28	0.69	Grande
Publicaciones	-0.6111	0	1.6823	92.5	-1.500010017	0.00565	**	0.17	0.63	Moderada
Organización de eventos	-2.6522	-2	2.7284	11.5	-3.499954042	0.000000317	****	0.59	0.84	Grande
Vinculación social	-2.3191	-2	2.0432	24	-2.500001393	0.000000061	****	0.62	0.84	Grande

1 A= antes del confinamiento y 2 D= durante el confinamiento

A pesar de que la *docencia* y la *dirección de tesis* fueron afectadas negativamente por la pandemia, mantuvieron una buena valoración durante ésta (9.19) y (9.26) respectivamente (Tabla 6), lo que demuestra que la mayoría de los profesores reconocen que, a pesar de las adversidades, siguen haciendo un buen trabajo de enseñanza y de dirección de trabajos de titulación durante este tiempo.

La *vinculación social* y los *proyectos de investigación* eran elementos muy bien valorados antes de la pandemia (9.4) y (9.24) respectivamente. Lo que demuestra que la FFyL hacía una gran labor de extensión social y generación del conocimiento y tuvieron el gran de retomar estas funciones, sobre todo aquellas que les permitieran mantener su vinculación con la sociedad, pues su valoración fue muy baja durante la pandemia (6.82).

Tabla 6. Estadísticos descriptivos- Desempeño docente

Ítems A ¹ y D ²	Desempeño docente		
	Media	N	Desviación estándar
A Docencia	9.9508	61	0.9483
D Docencia	9.1967	61	1.7725
A Dirección de tesis	9.6667	57	1.1134
D Dirección de tesis	9.2679	56	1.706
A Proyectos de investigación	9.4	55	1.8839
D Proyectos de investigación	8.4528	53	2.3598
A Organización de eventos	8.875	56	2.5429
D Organización de eventos	6.0851	47	3.0862
A Vinculación social	9.2407	54	1.8751
D Vinculación social	6.8298	47	2.7236

1 A= antes del confinamiento y 2 D= durante el confinamiento

Conclusiones

Los resultados encontrados muestran que las condiciones de trabajo y el desempeño de los docentes sufrieron cambios importantes como resultado del confinamiento.

Durante la pandemia, los elementos de las condiciones de trabajo más afectados fueron el tiempo de trabajo, la organización y la carga de trabajo, junto con los recursos materiales y técnicos y el adaptarse a la política del centro. En el caso del desempeño, todas las funciones eran bien valoradas antes de la pandemia y con el confinamiento las funciones más afectadas fueron la docencia, la realización de proyectos de investigación, la organización de eventos y la vinculación social.

Migrar a una modalidad en línea ocasionó que la vida privada y el trabajo de los profesores se combinara en un mismo espacio físico, que tuvieron que aprender a organizar sus tiempos personales y laborales, a enseñar por medio de Internet, enfrentándose a problemas técnicos, pedagógicos y la necesidad de adquirir los recursos necesarios para impartir las clases.

El apoyo brindado por la universidad y la facultad fue un elemento muy bien valorado, lo cual es importante para que los profesores se adaptaran a las modificaciones.

Este estudio es relevante porque documenta la experiencia de uno de los actores más importantes en el proceso educativo en un tiempo de alta incertidumbre, donde se necesita conocer más sobre sus vivencias para crear nuevas estrategias que permitan continuar dando una educación de calidad a los estudiantes y un espacio de trabajo adecuado a los profesores. Además, sirve de referente para entender la situación que están viviendo otros profesores universitarios.

Finalmente, destacamos que, al ser seres integrales y por tanto parte de un sistema interrelacionado, la situación social en general de la pandemia y las situaciones de los estudiantes son elementos que también afectan el trabajo de los profesores, tales como contagiarse de coronavirus, perder familiares, la situación económica, escuchar noticias desalentadoras y ver que el panorama no mejora. Por tanto, es necesario que las instituciones sean sensibles y consideren estos problemas para hacer ajustes en sus estrategias, y que mantengan como prioridad el apoyo a los profesores, pues a través de ellos el aprendizaje de los estudiantes sigue siendo posible.

Referencias

- Aguilar, M., Magaña, M., & Guzmán, C. (2011). Satisfacción laboral en profesores investigadores universitarios. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 8(6), 11-28. Recuperado de <https://cutt.ly/RbvcMnx>
- ANUIES. (2018). *Visión y acción 2030 Propuesta de la ANUIES para renovar*. 184.
- Blanch, J. M., Sahagún, M., & Cervantes, G. (2010). Estructura Factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 175-189. <https://doi.org/10.5093/tr2010v26n3a2>

- BUAP. (2013). *Benemérita Universidad Autónoma De Puebla Programa De Estímulos Al Desempeño Del Personal Docente Nivel Superior*. 1–18.
- Cárdenas Rodríguez, M., Méndez Hinojosa, L. M., & González Ramírez, M. T. (2014). Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios / Evaluation of teacher performance, stress and burnout in university professors. *Actualidades Investigativas en Educación*, 14(1). <https://doi.org/10.15517/aie.v14i1.13210>
- Crespo, J. L. (2012). *Bienestar laboral en profesionales de la medicina. La doble cara de la organización sanitaria: Factores saludables y de riesgo psicosocial*. 204. Recuperado de <http://tdx.cbuc.es/handle/10803/284027>
- Gasca Herrera, A., & Gazca Herrera, L. A. (2020). Informe del Diagnostico del Coronavirus-COVID- 19 en los Procesos de Enseñanza Aprendizaje en la Educación Superior. *Universidad Veracruzana*. Recuperado de <https://cutt.ly/DbvcBoC>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edic).
- Moreno, P., & De Vries Meijer, W. (2015). *Examinar la evaluación de la docencia: un ejercicio imprescindible de investigación institucional*. ANUIES, Dirección de Producción Editorial.
- Pacheco, M. del C., Ibara, I., Iñiguez, M., Lee, H., & Sánchez, V. (2018). *La evaluación del desempeño docente en la educación superior*. 19.
- Sánchez, M., Hernández, A. M., Torres, R., de Agüero, M., Hernández (2020). Retos educativos durante la pandemia de COVID-19: una encuesta a profesores de la UNAM. *Revista digital universitaria*.
- Tejedor, F. J. (2010). Evaluación del desempeño docente. *Revista Espanola de Pedagogia*, 68(247), 439–459. <https://doi.org/10.17227/01234870.46folios83.95>