

Condiciones laborales en la educación universitaria peruana: Virtualización ante la pandemia COVID -19

Quezada Castro, María del Pilar; Castro Arellano, María del Pilar; Dios Castillo, Christian Abraham;

Quezada Castro, Guillermo Alexander

Condiciones laborales en la educación universitaria peruana: Virtualización ante la pandemia COVID -19

Revista Venezolana de Gerencia, vol. 26, núm. 93, 2021

Universidad del Zulia, Venezuela

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29066223008>

Condiciones laborales en la educación universitaria peruana: Virtualización ante la pandemia COVID -19

Working conditions in the virtuality of Peruvian university education derived from a pandemic

Quezada Castro, María del Pilar
Universidad Tecnológica del Perú, Perú
c20853@utp.edu.pe

Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29066223008>

Castro Arellano, María del Pilar
Universidad Alas Peruanas, Perú
m_castro_a@uap.edu.pe

Dios Castillo, Christian Abraham
Universidad Tecnológica del Perú, Perú
cdios@utp.edu.pe

Quezada Castro, Guillermo Alexander
Universidad Alas Peruanas, Perú
guillermoquezadacastro@hotmail.com

RESUMEN:

El objetivo de la presente investigación consistió en analizar las condiciones laborales de universidades peruanas, ante la virtualidad de la educación en el contexto de la pandemia COVID-19. La metodología utilizada se desarrolló desde el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo descriptivo, paradigma positivista y método analítico. El instrumento fue aplicado a 235 docentes con vínculo laboral vigente en universidades peruanas. Los resultados expresan que a partir de los indicadores virtualidad de la enseñanza, ciberconvivencia, competencias digitales y derechos laborales podría ser factible establecer nuevas condiciones laborales derivadas de la contratación docente en el actual contexto. Se concluyó que los docentes universitarios peruanos contratados que interactúan por la virtualidad de la educación conservan las condiciones laborales existentes antes la pandemia vigente, situación que debe ser actualizada.

PALABRAS CLAVE: ciberconvivencia, competencia digital, desarrollo sostenible, docencia virtual.

ABSTRACT:

The objective of this research was to analyze the working conditions derived from teacher hiring in the face of the virtuality of education in Peruvian universities in the context of the COVID-19 pandemic. The methodology used was developed from the quantitative approach, non-experimental design, descriptive type, positivist paradigm and analytical method. The instrument was applied to 235 teachers with a current employment relationship in peruvian universities. The results express that from the indicators virtuality of teaching, cyberconvience, digital skills and labor rights, it could be feasible to establish new working conditions derived from teacher hiring in the current context. It was concluded that the hired peruvian university teachers who interact through the virtuality of education retain the existing working conditions before the current pandemic, a situation that must be updated.

KEYWORDS: cyber-coexistence, digital competence, sustainable development, virtual.

1. INTRODUCCIÓN

En el Perú, la educación ha sido influenciada por la pandemia denominada COVID-19, en el Perú, antes de marzo del año en curso, se apreciaba que las condiciones laborales del docente universitario fueron consecuencia de la suscripción de un contrato de trabajo.

El contrato de trabajo era suscrito entre docente y el representante de la universidad; se caracterizó por la presentación de documentación que acreditaba formación académica, experiencia laboral, computación e idiomas; a partir de ello, cada parte contratante ostentaba obligaciones.

La obligación del docente era impartir una determinada asignatura en un salón de clases y registrar la nota de cada estudiante de forma física o digital; en cambio, la obligación de la universidad consistía en brindar el espacio físico y herramientas tecnológicas que permita al docente cumplir con su obligación al interior del campus universitario.

Sin embargo, a partir de la actual pandemia, se aprecia que aparentemente la prestación de los servicios educativos fue modificada en cuanto a la pedagogía aplicada ante la virtualidad de la enseñanza universitaria, de lo cual surge como objetivo de investigación analizar las condiciones laborales de universidades peruanas, ante la virtualidad de la educación en el contexto de la pandemia COVID-19.

Esta investigación se desarrolló desde el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo descriptivo, paradigma positivista y método analítico; participaron 235 docentes con vínculo laboral vigente en universidades peruanas. El cuestionario fue validado con la intervención de 5 expertos: 2 Doctores en Derecho, 2 Doctores en Educación y 1 Doctor en Ciencias; para la fiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach, obteniéndose como resultado 0,892; los datos obtenidos fueron procesados mediante el programa estadístico SPSS (versión 24) y presentados mediante el programa microsoft excel.

2. CONTRATO DE TRABAJO EN EL MARCO DE LEY UNIVERSITARIA 30220 (PERÚ)

El contrato de trabajo del docente universitario se encuentra vinculado con la Ley N° 30220, cuya finalidad es promover el mejoramiento continuo de la calidad educativa de las instituciones universitarias, siendo que, para el caso específico, se reconoce la clasificación de: docentes ordinarios (principales, asociados y auxiliares), docentes extraordinarios (eméritos, honorarios y similares) y contratados (Presidencia de la República, 2014).

Esta Ley se complementa con lo dispuesto en el Decreto Legislativo 728, norma jurídica que expresa que en toda relación laboral se reconoce tres elementos: prestación personal de servicios, subordinación y remuneración, precisando que el vínculo laboral puede ser por tiempo indeterminado o a tiempo parcial, siempre y cuando, este último sea por escrito (Presidencia de la República, 1997).

En tal sentido, se tiene que, tradicionalmente, el contrato de trabajo del docente universitario peruano se caracteriza por las condiciones laborales redactadas en las cláusulas de dicho documento. En la presente investigación se reconoce las siguientes cláusulas, cuadro 1:

CUADRO 1
Cláusulas del contrato laboral del docente universitario peruano

Cláusulas	Obligación del docente	Obligación de la universidad
	Impartir sus clases de acuerdo al contenido de la asignatura. Usar las instalaciones o talleres de la universidad. Usar equipos informáticos en sus sesiones de clase. Brindar material de estudio complementario al estudiante.	Proporcionar el salón de clases debidamente equipado a nivel logístico e informático. Brindar acceso a internet en el campus universitario. Proporcionar el ambiente de sala de estudio o trabajo a sus docentes. Promover la cultura científica e investigativa. Impulsar programas de tutoría universitaria. Capacitar a docentes y estudiantes en relación a las plataformas virtuales.
Respecto a la prestación personal de servicios		

CONT... CUADRO 1

Respecto a la remuneración	Cumplir con sus horas de trabajo en el campus universitario.	Pagar mensualmente lo estipulado en el contrato firmado. Pagar los incentivos académicos o de investigación.
Respecto a la subordinación	Cumplir con los requerimientos y actividades curriculares y extracurriculares solicitadas por la Coordinación.	Cumplir con la supervisión de sus sesiones de clases.

elaboración propia

Por otra parte, se aprecia que el cumplimiento de las obligaciones correspondientes a la universidad mejoran las condiciones laborales del docente y disminuye el estrés laboral (Riquelme et al, 2019:33), máxime si no todos los docentes universitarios ostentan una formación pedagógica ni tecnológica, siendo necesario que se adquiera una visión con sentido profundo de la persona humana (Quiroz & Franco, 2019:179), asimismo, se aprecia una brecha digital en la formación superior que aún no ha sido superada, y que es necesario identificar porque podría afectar el desarrollo de las sesiones de clase.

En ese orden de ideas, surge como problema de investigación ¿las condiciones laborales del docente universitario peruano se modificaron ante la virtualidad de la educación derivada del contexto de una pandemia?

3. CARACTERÍSTICAS DEL DOCENTE ANTE LA VIRTUALIDAD DE LA EDUCACIÓN

La pandemia denominada COVID-19 originó que el servicio educativo se realice exclusivamente mediante la virtualidad, por tal motivo, corresponde contextualizar la actuación del docente universitario peruano.

El compromiso con la educación es la primera característica del docente que ejerce a nivel universitario (PérezEscoda et al, 2020), a partir del rol tradicional (Domingo-Coscololla et al, 2020), se generaron nuevas experiencias de aprendizaje (Lizárraga, López & Martínez, 2020), adaptadas a la era digital de la educación (Pozo et al, 2020). Esta nueva visión (Solano, Marín & Rocha, 2018), es dinámica (PadillaHernández, Gámiz-Sánchez & RomeroLópez, 2020) e integradora (LópezBelmonte et al, 2020)

La segunda característica que se identifica está relacionada con el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación – TIC en la educación universitaria, originando que el docente adquiera competencias digitales como parte de su metodología hacia sus estudiantes (Valverde-Crespo, ProBueno & González-Sánchez, 2020); se desarrolla la comunicación, reflexión y participación (González-Zamar, AbadSegura & Belmonte-Ureña, 2020), en un entorno virtual de aprendizaje, gererándose habilidades informáticas en el docente que contribuirán al mejoramiento del servicio educativo (Cabero-Almenara, et al, 2020; Rodríguez, Restrepo & Aranzazu, 2016).

La tercera característica está relacionada con las habilidades y destrezas que se adaptan ante la virtualidad de la enseñanza (Marcano, Íñigo & Sánchez, 2020), cuya intención es fortalecer las estrategias que empleará el docente en un entorno virtual de aprendizaje (Cabero-Almenara, et al, 2020).

La cuarta característica que se identifica es la innovación pedagógica, la cual ha sido asumida por las instituciones educativas para garantizar competencias tecnológicas en su personal (Zárate, Gurieva & Jiménez, 2020; CaberoAlmenara & Romero-Tena, 2020, para lograrlo se requiere de profesores proactivos (Moreno, Fernández & Godino, 2020)

cuya formación ética sea ejercida en su vida profesional (Muñoz & Soto, 2020; Thibaut, 2020; Cabello, Ochoa & Felmer, 2020), a través de un nuevo contrato de trabajo (Grandede-Prado, Cañón-Rodríguez & GarcíaMartín, 2020).

Las cuatro características identificadas surgen desde la suscripción del contrato de trabajo, siendo que en el sector universitario se materializan en actividades relacionadas con la investigación, enseñanza y gestión académica (Beltrán, 2018; Walker, 2016; López, 2016); sin embargo, es importante tener en cuenta la inclusión familiar (Benitez, Mora & Pinto, 2017) y la dedicación exclusiva del docente que asume la virtualidad (Escalante, 2018).

En ese orden de ideas, se aprecia que la pandemia denominada COVID-19 originó el reconocimiento de las características descritas y que son pasibles de ser convertidas en cláusulas contractuales que contemplen nuevas condiciones laborales.

4. RECONOCIENDO NUEVAS CONDICIONES LABORALES ANTE LA PANDEMIA COVID-19

Con respecto a las condiciones laborales, se considera que están relacionadas con los recursos financieros, la adquisición de equipos y la designación de autoridades universitarias que garanticen un servicio educativo de excelencia (Walker, 2020; Milán, Calvanese & D'Aubeterre, 2017).

Por lo tanto, las condiciones laborales actuales que requiere el docente universitario, están relacionadas con la implementación logística que permita su desenvolvimiento en un entorno virtual de aprendizaje, ello generará un adecuado clima organizacional entre compañeros y sería un incentivo para promover la ciberconvivencia (Pujol, 2016).

La actual pandemia también requiere que el docente universitario asuma su rol con pasión por enseñar (Yurén et al, 2020), y para lograrlo es necesaria la implementación del ambiente de trabajo, sea físico o virtual (Triolo, 2017); ello evitaría la insatisfacción del desempeño profesional y la posible percepción negativa por parte de sus estudiantes (Duche, Gutiérrez & Paredes, 2019).

De igual forma, se requiere que el trabajo académico sea desarrollado con autonomía, siendo indispensable que el docente universitario comprenda que sus condiciones laborales no han sido fragmentadas (Pujol-Cols,

Foutel & Porta, 2019), para ello se debe reconocer toda situación compensable que amerite el reconocimiento oportuno (Gómez, Perilla-Toro & Hermosa, 2019).

Asimismo, la formación como investigador y profesional debe conservarse en la virtualidad de la educación (Unda, et al, 2016), lo cual influenciaría en el ejercicio de la docente universitaria (Alanis, 2018)

5. CONDICIONES LABORALES UNIVERSITARIAS EN PERÚ EN ÉPOCAS DE PANDEMIA: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Del estado del arte y de la aplicación del instrumento utilizado, se obtiene que a partir de los siguientes indicadores: virtualidad de la enseñanza, ciberconvivencia, competencias digitales y derechos laborales podría ser factible establecer nuevas condiciones laborales derivadas de la contratación docente en universidades peruanas en el contexto de una pandemia.

• Virtualidad de la enseñanza

Este resultado se obtiene a partir del compromiso docente por enseñar en un entorno virtual de aprendizaje, ello representó que el 39% de los docentes encuestados consideraron que la pedagogía tradicional aplicada en un salón de clases fue adaptada a las exigencias de la virtualidad de la educación, el 25% expresó que fue necesario modificar su metodología de la enseñanza, el 23% manifestó que la virtualidad de la enseñanza es una consecuencia de la sociedad del conocimiento y el 13% pronunció que en forma permanente es necesario actualizar sus conocimientos relacionados con el uso de nuevas tecnologías aplicadas a la educación.

GRÁFICO 1
Docencia virtual



Elaboración propia

De lo expresado, surge como discusión que si bien es cierto existe predisposición del docente por interactuar en un entorno virtual de aprendizaje; sin embargo, ello no comprende solo la pedagogía o metodología, puesto que la docencia virtual es una actividad compleja y derivada de la virtualidad de la enseñanza, con lo cual se evidencia un estilo de vida académica posible de ser materializado en un nuevo contrato de trabajo (gráfico 1).

• Ciberconvivencia

Este resultado se obtiene a partir de la interacción diaria en un entorno virtual de aprendizaje, ello representó que el 17% reconoce que el respeto es la característica básica que permite la comunicación entre docentes, estudiantes y autoridades universitarias, el 23% expresó que es fundamental una comunicación abierta y horizontal sin burocracia o tecnicismos, el 31% manifestó que la empatía es necesaria aplicarla en las sesiones de clase, en especial en cuanto a la conexión de internet, el 15% consideró que la solidaridad fomenta la unión y aprendizaje grupal, el 6% expresó que la colaboración es necesaria para el acercamiento e

identificación de necesidades comunes y el 8% manifestó que la transparencia en el acceso a la información debería ser una tendencia pasible de ser trabajada a corto plazo.

GRÁFICO 2
Labor docente eficiente



Elaboración propia

De lo expresado, surge como discusión que el docente al interactuar a consecuencia de la virtualidad requiere de formación humanista y profesional, lo cual le permitirá acceder a la mejora continua que garantice la continuidad del servicio educativo; sin embargo, en forma previa, es indispensable la implementación de un código de ética que reconozca la inclusión digital, de esta forma se evitaría el incremento de la brecha digital (gráfico 2).

• Competencias digitales

Este resultado se obtiene a partir de la identificación de las características del docente ante la virtualidad de la educación; al respecto, el 28% de los docentes manifestaron que la virtualidad de la educación requiere que se promueva previamente la alfabetización digital, el 14% expresó que es necesario adaptarse al trabajo en equipo, el 27% consideró que es necesario que cada actividad que realiza el docente debe estar enfocada con el desarrollo sostenible y el 31% opinó que la virtualidad representa que el docente elabore su propio material didáctico producto de una investigación.

GRÁFICO 3
Acondicionamiento logístico del hogar



Elaboración propia

De lo expresado, surge como discusión que la continuidad de la virtualidad de la educación requiere la implementación de las herramientas tecnológicas y logísticas en el hogar del docente universitario, lo cual permitirá maximizar su desempeño profesional en beneficio de sus estudiantes (gráfico 3).

- **Derechos laborales**

Este resultado se obtiene a partir del reconocimiento de las nuevas condiciones laborales que deben ser consideradas en el contrato de trabajo del docente universitario que interactúa en la virtualidad; ante ello, el 18% de los docentes encuestados consideraron que la contraprestación debe ser oportuna, el 32% manifestó que se debe proporcionar un bono por cumplimiento de metas, el 31% expresó que, se debe reconocer un bono por descanso semanal y el 19% opinó que se debe reconocer un incentivo por investigación.

GRÁFICO 4
Situaciones compensables



elaboración propia

De lo expresado, surge como discusión que los docentes perciben nuevas situaciones pasibles de ser compensadas por las autoridades universitarias y que las mismas podrían contribuir con el rendimiento académica o producción científica, pero ello debe ser analizado en una futura investigación (gráfico 4).

Así las cosas, se advierte que el docente es un líder por naturaleza (Cedillo, 2019), que al incursionar en un entorno virtual de aprendizaje, es un ser humano con ética y valores (Arandia & Portales, 2015), por lo tanto, estas nuevas condiciones laborales deben ser parte de la política empresarial (Varela, 2019; Feijó, Feijó & Moreira, 2020), representando un reto para las autoridades universitarias.

6. CONCLUSIONES

Los docentes universitarios peruanos contratados, que interactúan por la virtualidad de la educación, ostentan las mismas condiciones laborales existentes antes de la pandemia COVID-19, es decir, no existe actualización atendiendo al contexto vigente.

La virtualidad de la enseñanza, la ciberconvivencia, las competencias digitales y los derechos laborales, forman parte de las nuevas condiciones laborales en universidades peruanas.

Las nuevas condiciones laborales deben ser redactadas como cláusulas del contrato de trabajo, de manera que el docente universitario peruano suscribe en concordancia con la Ley Universitaria y el Decreto Legislativo 728.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alanis, J. (2018). Consideraciones para la formación continua de personal docente universitario. *Revista Educación*, 42(2), 1-21.
- Arandia, O. y Portales, L. (2015). Fundamentos de la gestión humanista: una perspectiva filosófica. *Revista Ad minister*, 26, 123-147.
- Beltrán, I. (2018). Personal docente universitario y contratación temporal abusiva. *Revista Economía*, 13, 148158.
- Benítez, S., Mora, H. y Pinto, O. (2017). *Trabajo docente y la docencia universitaria. III Congreso Internacional de Educación a Distancia y Virtual*. Centro de Convenciones de la Cámara de Comercio de Tunja Boyacá – Colombia.
- Cabello, P., Ochoa, J. y Felmer, P. (2020). Tecnologías digitales como recurso pedagógico y su integración curricular en la formación inicial docente en Chile. Pensamiento Educativo. *Revista de Investigación Educacional Latinoamericana*, 57(1), 1-20.
- Cabero-Almenara, J. y Romero-Tena, R. (2020). Diseño de un t-MOOC para la formación en competencias digitales docentes: estudio en desarrollo (Proyecto DIPROMOOC). INOEDUCA. *International Journal of Technology and Educational Innovation*, 6(1), 4-13.
- Cabero-Almenara, J., Romero-Tena, R., Barroso-Osuna, J. y Palacios-Rodríguez, A. (2020). Marcos de competencias digitales docentes y su adecuación al profesorado universitario y no universitario. *Revista Caribeña de Investigación Educativa*, 4(2), 137-158.
- Cabero-Almenara, J., Barroso-Osuna, J., Palacios-Rodríguez, A. y Llorente-Cejudo, C. (2020). Marcos de Competencias Digitales para docentes universitarios: su evaluación a través del coeficiente competencia experta. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 23(2), 1-18.
- Cedillo, G. (2019). La gestión del capital humano en la detección de competencias laborales de docentes, para su selección y contratación en una universidad privada de la CDMX desde una perspectiva humanista. *Revista Boletín REDIPE*, 8(11), 6990.
- Domingo-Coscollola, M., Bosco, A., Carrasco, S. y Sánchez, J. (2020). Fomentando la competencia digital docente en la universidad: Percepción de estudiantes y docentes. *Revista de Investigación Educativa*, 38(1), 167-182.
- Duche, A., Gutiérrez, O. y Paredes, F. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Revista Conrado*, 15(70), 15-24.
- Escalante, J. (2018). Descripción del comportamiento laboral de los docentes universitarios. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 41(14), 5-16.
- Feijó, P., Feijó, T. y Moreira, J. (2020). Factores sociales que dinamizan el emprendimiento: una aproximación humanista a modelos empresariales innovadores. *ReHuSo: Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales*, 5(1), 116-123.
- Gómez, V., Perilla-Toro, L. y Hermosa, A. (2019). Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales. *Revista Universitas Psychologica*, 18(3), 1-15.
- González-Zamar, M., Abad-Segura, E. y Belmonte-Ureña, L. J. (2020). Aprendizaje significativo en el desarrollo de competencias digitales. Análisis de tendencias. *International Journal of Educational Research and Innovation (IJERI)*, 14, 91-110.
- Grande-de-Prado, M., Cañón-Rodríguez, R. y García-Martín, S. (2020). Digital security, how do teachers in training perceived themselves? *IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation*, (14), 262275
- Lizárraga, A., López, E. y Martínez, J. E. (2020). Apropiación tecnológica en el manejo de competencias digitales por los profesores de Escuelas Normales en México. *Revista Boletín REDIPE*, 9(6), 157-167.

- López-Belmonte, J., Pozo-Sánchez, S., Ávila-Rodríguez, M. y MonteroCáceres, C. (2020). Proyección pedagógica de la competencia digital docente. El caso de una cooperativa de enseñanza. *International Journal of Educational Research and Innovation (IJERI)*, 14, 167-179
- López, J., Pozo, S. Vásquez, E. y López, E. J. (2020). Análisis de la incidencia de la edad en la competencia digital del profesorado preuniversitario español. *Revista Fuentes*, 22(1), 7587.
- López, M. (2016). El aprendizaje de los elementos esenciales del contrato de trabajo a través de la jurisprudencia. *Revista Actualidad Jurídica Iberoamericana*, 4, 262-279.
- Marcano, B., Íñigo, V. y Sánchez, J. M. (2020). Validación de rúbrica para evaluación de e-actividades diseñadas para el logro de competencias digitales docentes. *Revista Apuntes Universitarios*, 10(2), 115-129.
- Milán, A., Calvanese, N. y D'Aubeterre, M. (2017). Condiciones de trabajo, estrés laboral, dependencia universitaria y bienestar psicológico en docentes universitarios. *Revista de docencia universitaria*, 15(1), 195218.
- Moreno, A. J., Fernández, M. A. y Godino, A. L. (2020). Competencia digital Docente. Área de información y alfabetización informacional y su influencia con la edad. *ACADEMO: Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*, 7(1), 4557.
- Muñoz, L. y Soto, E. (2020). Mahara como red social y portafolio digital en los nuevos contextos de formación inicial docente. Un estudio de casos. *Revista de Educación a Distancia (RED)*, 20(62), 1-25.
- Ortiz, A. (2017). Factores de riesgo psicosocial intralaboral en docentes universitarios en Girardot (Cundinamarca), 2016. *Carta Comunitaria*, 25(144), 82-91.
- Padilla-Hernández, A. L., GámizSánchez, V. M. y Romero-López, M. (2020). Evolución de la competencia digital docente del profesorado universitario: incidentes críticos a partir de relatos de vida. *Revista Educar*, 56(1), 109-127.
- Pérez-Escoda, A., Iglesias-Rodríguez, A., Meléndez-Rodríguez, L. y Berrocal-Carvajal, V. (2020). Competencia digital docente para la reducción de la brecha digital: Estudio comparativo de España y Costa Rica. *Revista Trípodos*, 46, 77-96.
- Pozo, S., López, J., Fernández, M. y López, J. A. (2020). Análisis correlacional de los factores incidentes en el nivel de competencia digital del profesorado. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 23(1), 143-159.
- Presidencia de la República (2014). Ley N° 30220 "Ley Universitaria". https://www.minedu.gob.pe/reformauniversitaria/pdf/ley_universitaria.pdf
- Presidencia de la República (1997). Ley de Productividad y Competitividad Laboral. http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_per_dec728.pdf
- Pujol-Cols, L., Foutel, M. y Porta, L. (2019). Riesgos Psicosociales en la Profesión Académica: Un análisis interpretativo del discurso de docentes universitarios argentinos. *Revista Trabajo y Sociedad*, XX(33), 197-223.
- Pujol, L. (2016). Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes. *Revista de Docencia Universitaria*, 14(2), 261-292.
- Quiroz, C. y Franco, D. (2019). Relación entre la formación docente y el rendimiento académico de los estudiantes universitarios. *Revista Educación*, XXVIII(55), 166-181.
- Riquelme, A., Soto, M., Torres, M. y Luengo, C. (2019). Condiciones de trabajo y estrés laboral en madres académicas universitarias. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 20(3), 26-34.
- Rodríguez, H., Restrepo, L., & Aranzazu, D. (2016). Desarrollo de habilidades digitales docentes para implementar ambientes virtuales de aprendizaje en la docencia universitaria. *Revista Sophia*, 12(2), 261-270.
- Romero, M. (2019). Condiciones de trabajo y configuración del sentido de la profesión académica en profesores universitarios colombianos. *Acta Colombiana de Psicología*, 22(2), 267-279.
- Solano, E., Marín, V. I. y Rocha, A. R. (2018). Competencias TIC en los docentes de las unidades tecnológicas de Santander. *Revista Interuniversitaria de Investigación en Tecnología Educativa*, 5, 67-83.
- Thibaut, P. (2020). El nexo entre literacidad y cultura digital: una mirada docente en Chile. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 22, 1-13.

- Triolo, M. (2017). Trabajo docente y entorno laboral saludable en universidades públicas. *Revista Salud de los trabajadores*, 25(1), 87-92.
- Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., García, M., Tovalín, H. y Juárez, A. (2016). Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32, 67-74.
- Varela, C. E. (2019). El humanismo como fundamento axiológico de la gerencia avanzada. Una cosmovisión desde el pensamiento filosófico Levinasiano. *Revista Científica Gerens*, 5, 38-45.
- Valverde-Crespo, D., Pro-Bueno, A. y González-Sánchez, J. (2020). La información científica en Internet vista por estudiantes de Educación Secundaria Obligatoria: Un estudio exploratorio de sus competencias digitales. *Revista Eureka sobre Enseñanza y Divulgación de las Ciencias*, 17(1), 1101 -1118.
- Walker, V. (2016). El trabajo docente en la universidad: condiciones, dimensiones y tensiones. *Revista Perfiles Educativos*, XXXVIII(153), 105-119.
- Walker, V. (2020). Tendencias en el campo de la educación superior y su incidencia en el Trabajo Docente Universitario. *Revista de la Educación Superior*, 193(49), 107-127.
- Yurén, T., García-García, F., Escalante, A., González-Barrera, Z. y Velazquez, D. (2020). La representación del buen docente universitario entre dos enfoques: Transmitivo y constructivista. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 25(85), 239265.
- Zárate, A., Gurieva, N. y Jiménez, V. H. (2020). La práctica holística de las competencias digitales docentes: diagnóstico y prospectiva. *Pensamiento Educativo. Revista de Investigación Educacional Latinoamericana*, 57(1), 1-16.