

Repercusiones del teletrabajo en tiempos de Covid-19, caso Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Técnica de Machala

Resumen

El presente trabajo está orientado a realizar un análisis a través de una encuesta destinada a conocer y explorar las repercusiones del teletrabajo en tiempos de Covid-19 en el ámbito educacional caso: docentes Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Técnica de Machala, es decir determinar los retos y problemas que enfrentaron ante la implementación de la modalidad de teletrabajo a raíz de la declaración del gobierno del distanciamiento social, por el posible contagio del virus del Covid-19 en 2020. El trabajo de investigación se realizó con un enfoque descriptivo-exploratorio, considerando las respuestas a la encuesta enviada vía online a los docentes de la Facultad de Ciencias Empresarial de la Universidad Técnica de Machala. Los resultados obtenidos apuntan a un incremento de las jornadas y carga laboral, los docentes manifiestan sentirse cansados de manera física y mental, muchos de ellos han presentados dolencias y malestares por el constante tiempo que pasan sentados frente a sus computadores, la encuesta también evidenció un desbalance entre el tiempo destinado para el trabajo y el desarrollo de obligaciones personales; esto debido al exceso de las jornadas del trabajo de docencia.

Palabras clave

Teletrabajo, educación, universidad, Covid-19, docentes.

Introducción

El teletrabajo representa sin duda alguna la forma de trabajo más inusual de esta generación, nuestra realidad al realizar las actividades en el día a día se detuvo abruptamente a inicios del 2020 por causa del anuncio el 11 de marzo por parte de Organización Mundial de la Salud (OMS), en donde instaba a los gobiernos del mundo afrontar la emergencia sanitaria de manera seria, y adoptar medidas de contención drásticas, las cuales resultaron en el confinamiento en la mayoría de los países (Bernal et al., 2020).

Según el informe emitido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre el teletrabajo durante y después de la pandemia de Covid-19; a medida que entraban en vigor las medidas para el confinamiento, resulto primordial que los ciudadanos permanezcan en su casa de manera obligatoria e indefinida, por lo tanto una gran parte de los trabajadores de los diversos sectores del país debieron quedarse en casa y trabajar a distancia, en la medida que sus puestos de trabajo y las funciones que desempeñaban se lo permitían (Flores , 2022).

A raíz del confinamiento una de las medidas por las que optó el gobierno ecuatoriano fue suspensión de clases y el cierre indefinido de las unidades educativas en todos sus niveles, lo que resulto en grandes desafíos para el cuerpo docente, que tuvieron en su mayoría que aprender el uso y manejo de los recursos tecnológicos necesarios para el desarrollo de las clases online y modificar sus modelos de enseñanza ajustándolos al contexto de la pandemia (Guayasamín & Ramos, 2020).

El sistema de educación con la nueva modalidad de teletrabajo, en el régimen educativo de las universidades privadas y públicas, las actividades se han visto perjudicadas por el entorno sanitario provocando la suspensión de clases en cada una de las unidades educativas y retrasando el inicio del período académico, debido a que no se encontraban preparadas para esta nueva normalidad (Díaz et al., 2020).

Debido al periodo de cuarentena decretado por el gobierno nacional en marzo del 2020, a causa de la pandemia global, al igual que las demás instituciones educativas, la Universidad Técnica de Machala, decide suspender sus actividades durante tiempo indefinido (Bazán, 2021), y se aplica la permanencia domiciliaria y teletrabajo para el personal docente y administrativo; teniendo que acelerar los procesos para la transición de su modalidad de clases presenciales por una virtual que garantice el acceso a la educación y precautelar la salud de la comunidad universitaria (Matinez et al., 2019).

En puesta en marcha de la modalidad de teletrabajo y las clases virtuales, se han presentado numerosas dificultades tanto en docentes como en estudiantes; y esta universidad al igual que las demás del país ha tenido múltiples obstáculos (Cabezas et al., 2021), desde la baja conectividad hasta la falta de capacitación de los docentes frente a la implementación de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), como lo son las aplicaciones Zoom, Google Meet, aulas virtuales, entre otras herramientas tecnológicas necesarias para el desarrollo de las clases online (Maza et al., 2021).

Por lo tanto, la presente investigación tiene como objetivo analizar las repercusiones que tuvo en el ámbito educacional, la modalidad de trabajo virtual en tiempos de coronavirus en los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Técnica de Machala; a través de una encuesta online.

Revisión de la literatura

El teletrabajo o “home office”, es la actividad no presencial, en la que tanto empleados como empleadores cumple con las obligaciones y responsabilidades designadas por sus puestos de trabajos; realizando las mismas desde sus hogares en un espacio que cumpla con los requisitos tecnológicos requeridos (Meo & Dabenido, 2020).

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo ha definido al teletrabajo como la realización de las actividades designadas en una ubicación alejada de la empresa o de las instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto con sus compañeros de trabajo que estén en esa oficina, así como del empleador; y con las Tics necesarias para llevarlo a cabo (Terán et al., 2021).

El termino teletrabajo surgió por primera vez en 1973 acuñado por el físico estadounidense Jack Nilles en plena crisis petrolera, que buscaba dar una solución para la reducción del consumo de combustibles de los trabajadores en el traslado diario de su casa a su lugar de trabajo, la diferencia es que esa época no existían las herramientas necesarias para desempeñar el teletrabajo de manera adecuado, el internet de la época era deficiente y no fue hasta los años 90 que la era digital se desarrollo de la manera en la que actualmente la conocemos; con la creación del lenguaje HTML. Fue ya a partir del desarrollo de la tecnología en los años 90 que el teletrabajo fue más factible para las empresas de Estados Unidos y de hay en adelante muchas empresas comenzaron utilizarlo (Orrego, 2022)

El aparecimiento del virus Covid-19 obligó a todo el mundo a entrar en confinamiento por el temor de contraer la enfermedad, provocando que se paralicen todo tipo de actividades, frente a ello se propuso varias alternativas que permitieron de cierta manera poder continuar con la actividad la laboral (Guiñez et al., 2022). Por tal motivo, el teletrabajo dejo ser un medio de elección y se lo impuso de manera obligatoria, sin requerir el consentimiento del trabajador constituyendo un experimento a escala mundial y nuestra actual realidad (Carrillo & Gutierrez, 2021).

En la actualidad el 80% de las empresas tienen a su personal teletrabajando y ha constituido en un experimento a escala mundial para no detener su actividad laboral por el confinamiento, donde varios trabajadores han tenido que ingeniarse para transformar un lugar de su casa en una pequeña oficina que les permita realizar su trabajo (Henríquez et al., 2022).

El impacto económico del Covid-19 en todo el mundo se considera irreversible y catastrófico. Según la (CEPAL, 2020), en su informe especial, las medidas de autoaislamiento, aislamiento y distanciamiento social han tenido efectos directos sobre la oferta y la demanda: suspensión de actividades productivas y aumento de las tasas de desempleo. Lo mismo ocurre con la disminución global de la educación, el comercio, el turismo, el transporte, la manufactura y los recursos naturales. Según expertos económicos, esta pandemia agudiza la crisis mundial que azota desde 2008.

La decisión de cerrar temporalmente las instituciones de educación superior estuvo motivada por el principio de protección de la salud pública, en el contexto de que grandes acumulaciones de personas por la naturaleza de la pandemia generan graves riesgos, hasta el momento, el panorama económico está

más que estimado y según las previsiones, se aplicarán las medidas y estrategias correspondientes para solucionar el problema. Sin embargo, en educación esto no es así. En el sector de la educación, no parece haber una estrategia clara sobre cómo gestionar los impactos en esta área. Según la (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), 2020) cerca del 70% de los estudiantes del mundo se ven afectados; entre preescolar, primaria, secundaria, preparatoria y superior.

Según con los autores (Rosales y otros, 2022) se puede observar que la crisis sanitaria ha expuesto la pobreza institucional en educación en América Latina, donde la educación es un comercio “depreciado y de servicios específicos para poblaciones vulnerables”, a diferencia de los servicios a los que tienen acceso los grupos privilegiados dejando como resultado, las deficiencias estructurales, exacerbadas y enraizadas en crisis económicas y sociales anteriores, también persisten en el tiempo. En referencia a estos aspectos para todos los países latinoamericanos, implica problemas de carácter institucional con un gran número de contradicciones, que conducen con urgencia a que virtualmente surjan contingencias, principalmente de carácter financiero, por falta de infraestructura adecuada. Por otro lado, crea una crisis tanto para los docentes como para los estudiantes, quienes no tienen las habilidades ni la capacidad para trasladar sus actividades profesionales y académicas en el entorno de sus hogares; Tampoco se realizó una valoración adecuada en donde se refleje que existen hogares que más de un miembro de la familia están cursando sus estudios.

En Ecuador, desde el marzo de 2020, tras la declaratoria de emergencia sanitaria causada por la pandemia del Covid-19, varios trabajadores no pudieron laborar de manera presencial (Hernández, 2021). Por tal motivo, se adoptó al teletrabajo como una nueva modalidad de trabajo que permita precautelar la salud de los trabajadores sin que exista una paralización del trabajo, pero esta nueva forma de trabajo ha traído un sinnúmero de confusiones tanto para el empleador como para el trabajador (Ponce et al., 2022). Por todos estos motivos varios docentes, funcionarios públicos han tenido que sujetarse al teletrabajo emergente. Por esta razón el Ministerio de Trabajo ha expedido tres acuerdos para implementar esta nueva forma de organización laboral (Roldan & Diaz, 2021).

La pandemia cambió el día a día de toda la población, e inclusive la forma de estudiar dado que de un rato a otro se tuvo que dejar las aulas vacías y pasar al uso de las computadoras. Desde el inicio de la implementación del teletrabajo los centros de enseñanza tuvieron que acelerar los procesos de uso de las herramientas tecnológicas para impartir las clases; es decir las aulas han sido sustituidas por espacios emergente como: dormitorios, comedores, salas de estar, salas de estudio u otros espacios similares; Los contactos sociales entre compañeros de clase, amigos o profesores se limitan a los contactos entre familiares del entorno diario” (Bazán, 2021).

Uno de los retos más grandes debido a la brecha digital que tuvieron que enfrentar las universidades fue que todos los docentes lograran capacitarse para poder llevar a cabo el impartir las clases vía online; además de usar diferentes herramientas didácticas como Kahoot, Zoom, Microsoft Team, Webinar, Sribd, Cmap Cloud, Google Meets, Google Classroom, Google Calendario que ayuden a crear dinamismo a las clases virtuales.

Sumado a esto las universidades no proporcionaron a los docentes las herramientas necesarias que ayuden en el desarrollo de las clases online, ya que nos es suficiente solo con las aulas virtuales, las clases virtuales necesitaban ser más dinámicas ya que los estudiantes se aburren o se distraen cuando están por largas jornadas de tiempo sentados frente a una computadora (Flores , 2022).

El surgimiento de la pandemia ha obligado a varias empresas a reinventarse y una de las alternativas es el teletrabajo como una modalidad que permite flexibilizar la actividad laboral. Siempre y cuando se garanticen las condiciones óptimas al trabajador para que permita trabajar vía online (Quiroz & Vega, 2020).

El cambio repentino en la realización de las diversas actividades laborales, ocasionó un desequilibrio entre la vida laboral y personal; aunque desde el inicio el llamo “home office” representó ciertas ventajas para las diversas organizaciones y sus colaboradores (ahorrar tiempo y dinero en movilidad, flexibilidad de

horarios) (Acevedo et al., 2021).

Sin embargo, con el pasar del tiempo representó una dificultad al momento de la desconexión del horario laboral, es decir la complejidad de poder lograr una convivencia entre las tareas laborales y la vida personal, sumando que el espacio y ambiente que poseían los trabajadores no estaban destinados para este fin y están teniendo dificultades para despejar la línea entre el trabajo y la vida privada (Quiroz et al., 2021).

Se puede decir que gracias a la comunicación digital producto del teletrabajo hasta cierto punto se volvió normal contactar con los empleados fuera del horario laboral y esperar que estos realicen diversas tareas (Orrego, 2022), es por ellos que se conoce que elevada demanda de trabajo ininterrumpido y alta localización de los empleados en cualquier momento y lugar; afecta de manera negativa a la salud física, mental y el bienestar de los trabajadores; y es por todo ello que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), recomendó que es muy importante implementar el “derecho a desconectarse” (Castelo et al., 2022).

El teletrabajo representó un aumento de las consultas por padecimientos osteomusculares de trabajadores, debido al uso del computador en muebles y sillas con poca ergonomía y que fomentan de cierto modo malas posturas durante un tiempo prolongado de tiempo (Rojas & Arce, 2020), ha llevado al aumento el riesgo de padecer dolores osteoarticulares y musculares; sumando a todo esto el sedentarismo generado por el teletrabajo puede terminar en enfermedades crónicas; que en un largo plazo necesitaran de terapias en las instancias más leves u operaciones en las de más gravedad (Flores , 2022).

Se conoce que las enfermedades que han ido en aumento a raíz del teletrabajo son: dolor patelofemoral es el dolor de las la parte delantera de las rodillas derivado por estar sentado durante un tiempo prolongado frente al computador en una posición de la rodilla en 90°, dolor cervical que es dolor más común que se presenta en cuello y hombros, dolor en las muñecas por el constante uso del teclado y mouse del computador, nervio ciático, síndrome del túnel carpo, problemas mentales, trastornos digestivos, disminución de concentración (Terán et al., 2021).

Los riesgos de sufrir enfermedades ergonómicas se incrementaron debido a que los docentes tuvieron que adaptar una oficina o aula de trabajo improvisada sin tener las herramientas o espacios adecuados (Rojas & Arce, 2020), esto provocó dolores musculares y articulares ocasionados por las posturas incorrectas, movimientos repentinos o el mantener la misma postula por un tiempo prolongado, en mesas de trabajo inadecuadas, falta de silla ergonómica, teclado, pantalla, sin realizar un descanso adecuado para estirar los músculos y descansar la vista (Maza et al., 2021).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) el estrés laboral es el resultado de un desequilibrio de demandas; por un lado, están las presiones a las que se enfrentan los individuos y, por otro lado, sus conocimientos y habilidades. El estrés laboral puede conducir a disfunciones y comportamientos anormales en el trabajo, y conducir a una mala salud física y mental del individuo (Flores , 2022).

Según (Quiroz & Vega, 2020), el teletrabajo en ciertas ocasiones puede resultar favorable, pero en otras ocasiones se torna perjudicial al combinar al teletrabajo con una carga familiar, responsabilidades del hogar y ocupaciones personales desencadenando un gran estrés sobre el teletrabajador. Esta dificultad en la modalidad teletrabajo se dan en el momento que las horas de trabajo al ser ocupadas en otras ocupaciones se intentan recuperar en momentos destinados a la familia.

Por otro lado, cuando la organización laboral no garantiza la tecnología adecuada, existe tendencia a que los teletrabajadores se sobrecarguen por exceso de trabajo, con el consiguiente estrés y demás riesgos psicosociales. Este criterio y análisis es compartido por los autores (Roldan & Diaz, 2021); quienes incorporan como causas generadoras de estrés, el no contar en casa con condiciones adecuadas para teletrabajar y la falta de preparación previa para asumir el cambio que representa pasar a esta modalidad de trabajo. También se asocia al incremento del estrés, la dificultad de los teletrabajadores para desconectar del trabajo y la adicción al trabajo, que puede representar uno de los principales riesgos psicosociales de esta modalidad.

Un tema que llama la atención es aquel relacionado a la seguridad y salud del teletrabajador, como este

se enfrentaría los posibles riesgos de trabajo desde su trabajo desde casa; este tema es bastante delicado sobre todo frente a la responsabilidad frente a los riesgos laborales, que si bien es obligación del empleador la correcta adecuación del lugar y las indemnizaciones, pero en los casos del teletrabajo como se determina si el trabajador tuvo el incidente durante el desempeño de su labor y no fuera de ella.

Las condiciones laborales relacionadas con la exposición a productos químicos, la respiración inducida por ruido o la audición eran las más comunes en Ecuador desde hace muchos años. Pero con el uso intensivo de las nuevas tecnologías por parte de las empresas ha cambiado esta situación en el país. Según los datos más recientes de la Dirección de Riesgos de Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), las afecciones profesionales que más se reportaron fueron las del sistema óseo-muscular relacionadas con la tensión. Los profesionales del área médica, explican que estas enfermedades se relacionan con el diseño del lugar de trabajo y las malas posturas, tanto en las áreas operativas como administrativas de las empresas, sobre todo en las que se desarrollan frente a un computador. Estas son lumbalgia crónica (dolor en la espalda baja), hernia discal (dolencias de la columna vertebral), síndrome del túnel carpiano (presión sobre los nervios que se transmiten a la muñeca), lumbalgia y hombro doloroso (uno de los casos de tendinitis). Juntas sumaron el 69% del total de enfermedades reportadas (Quiroz & Vega, 2020).

Se puede destacar también que los docentes desempeñan sus actividades laborales ya sea preparar, diseñar las clases, y calificar las tareas designadas para los estudiantes, y de cierta manera terminan haciendo su trabajo en sus hogares donde no hay un horario establecido; y que antes lo realizaban en sus puestos de trabajo hasta cierta hora, muchos docentes trabajan dos mas de sus jornadas laborales ordinarias. Lo que provoca otra causa de estas lesiones son las herramientas y lugares de trabajo mal diseñados o inadecuados. Esto incluye la iluminación, el diseño de herramientas, asientos, mesas, el no hacer pausas y eliminar el trabajo por turnos, entre otros elementos (Roldan & Diaz, 2021).

Materiales y métodos

El presente trabajo de investigación se realizó con un enfoque descriptivo- exploratorio, considerando las respuestas a la encuesta enviada vía online a los docentes de la Facultad de Ciencias Empresarial de la Universidad Técnica de Machala. Para obtener los resultados que se exponen a continuación, la encuesta fue dirigida a una muestra de 100 de una población de 110 docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Técnica de Machala.

Caracterización de la muestra

Por cuestiones de viabilidad y disponibilidad, la encuesta aplicada para el presente estudio se dirigió a una población de 110 docentes, esta base de datos corresponde a la planta docente de la FCE de la UTMACH; se envió un mensaje a los correos electrónicos de los docentes, invitándolos a participar en el estudio de manera voluntaria; se recibió la respuesta de los 100 docentes encuestados, los cuales para contestar el cuestionario solo tuvieron que pulsar en un enlace que los direccionaba a un cuestionario de Google que registra y archiva respuestas.

Es de esta manera y mediante la determinación de la muestra que se obtuvo el perfil de los encuestados que corresponden a las siguientes características:

Tabla 1

¿Cuál es su edad?

	Frecuencia	%	% Acumulado
De 25 a 34 años	45	45%	45%
De 35 a 44 años	27	27%	72%
De 45 a 54 años	19	19%	91%
De 55 a 64 años	9	9%	100%
De 65 años o mas	0	0%	100%
Total	100	100%	

El 45% de los docentes se encuentran en un rango de 25 a 34 años de edad, mientras que el 27% se establece en el rango de 35 a 44 años, el 19% entre 45 a 54 años, mientras que el restante 9% se ubica en el rango de edad de 55 a 64 años.

Tabla 2

¿Cuál es su género?

	Frecuencia	%	% Acumulado
Masculino	45	45%	45%
Femenino	55	55%	100%
Total	100	100%	

El 45% de los encuestados son del género masculino, mientras que el restante 55% son del femenino.

Determinación de la muestra

$$n = \frac{N_x Z_a^2 x_p \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p x q}$$

DATOS	
N	110
Z	1,96
P	50%
Q	50%
e	3%

n:	100
-----------	------------

Determinación de variables

La encuesta esta confirmada por preguntas cerradas, en donde se indaga las siguientes áreas: 1) El contexto de docentes en funciones, 2) las actividades que esta realizando para continuar con el aprendizaje, 3) nivel emocional frente al COVID, 4) salud ocupacional en relación al teletrabajo, 5) satisfacción frente al teletrabajo, 6) retos de la enseñanza en línea. En el área contextual, el cuestionario identifica quienes son los sujetos que respondieron la encuesta (sexo, edad); así como su ejercicio en la docencia.

Recolección y análisis de datos

Las respuestas fueron recibidas a través de formularios de Google y procesadas mediante Excel, La sistematización de los ítems cuantitativos se hará de manera automática en la plataforma antes mencionada y también se calculará la media con los resultados de cada ítem. La sistematización de las entradas cualitativas se hará de forma manual, utilizando la codificación de las categorías de todas las respuestas, para ser calculadas posteriormente en Excel, utilizando la fórmula CONTAR.SI.

Análisis y resultados

El teletrabajo en la UTMACH

En cumplimiento con la resolución del COE nacional y el decreto presidencial emitido el 16 de marzo del 2020 a raíz de la situación por la emergencia sanitaria por la que atraviesa el país, el Consejo Universitario Universidad Técnica de Machala, resolvía suspender la jornada laboral presencial del personal académico, administrativo y de trabajadores (Iturralde & Duque, 2021).

En dicha resolución también se señalaba, que existe personal que no tiene las condiciones necesarias para adoptar la modalidad de teletrabajo, sea esto por la falta de equipos, y documentos físicos que se requieren para ejecutar los procesos, sin embargo, el Vicerrectorado Administrativo en conjunto con la Dirección Administrativa se comprometía a resolver todos estos inconvenientes en medida que se vayan solicitando y presentando (Naranjo et al., 2021).

Dado que el contexto de la emergencia sanitaria, tomo de sorpresa a la institución educativa no hubo una planificación ni diseño para llevar a cabo la modalidad de trabajo a distancia, sino que sobre la marcha se adecuó de cierta forma un plan de lo presencial a virtual; es por esto que surgieron varios inconvenientes y problemáticas en el uso de las TIC, que el docente tuvo que resolver con los elementos y recursos que tenía disponibles en su hogar (Rosales et al., 2022).

Por otro también tuvo que adecuar un espacio de su casa para poder llevar a cabo su “home office”, en donde pudiera establecer una comunicación adecuada y concisa con sus estudiantes sin tener interrupciones; de igual manera debió ajustar su tiempo, contenido y elaborar material didáctico para la nueva modalidad de clases (Portillo et al., 2022).

Por otro lado, al inicio de las clases virtuales surgieron varias inconsistencias en las aulas virtuales usadas para la realización de las clases virtuales, en donde los docentes subían sus sílabos para evidenciar y supervisar el proceso de aprendizaje, que se desarrollaban cada semana y de igual manera cargaban las tareas a realizar para los estudiantes (García et al., 2021).

Al realizar la aplicación de la encuesta que se basa en 19 preguntas, los resultados tabulados obtenidos de las respuestas de las mismas, arrojaron la siguiente información a analizar:

Tabla 3

¿Cuenta con un espacio tranquilo y libre en su casa para realizar teletrabajo de manera eficiente?

	Frecuencia	%	% Acumulado
Totalmente en desacuerdo	55	55%	55%
Algo en desacuerdo	30	30%	85%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	10%	95%
Algo de acuerdo	5	5%	100%
Totalmente de acuerdo	0	0%	100%
Total	100	100%	

El 55% considera que cuenta con un espacio en condiciones necesarias para llevar a cabo su home office, el 30% esta algo de acuerdo con esta afirmación, en cambio el 10 manifiesta que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el restante 5% dice que es esta algo de acuerdo con esta interrogante.

La mayoría de los docentes manifiestan que en casa no hay un espacio exclusivo para trabajar, la línea que separa el trabajo de la vida personal es imperceptible. Lo adecuado es que el espacio tenga luz natural, poco ruido, ventilación y temperatura adecuada; El principal desafío en el lugar de trabajo está relacionado con el ruido que afecta su concentración. Cabe señalar que durante esta cuarentena todos los miembros de la familia permanecen en casa, salvo los vecinos de la comunidad, focos de ruido.

Tabla 4

¿Se siente motivado trabajando desde casa?

	Frecuencia	%	% Acumulado
Si	40	40%	40%
No	60	60%	100%
Total	100	100%	

Se puede evidenciar que solo el 40% de los encuestados se encuentran motivados al trabajar su trabajo de docencia desde su casa, en cambio el 60% no está conforme con esta condición.

En este sentido los psicólogos observan que muchos trabajadores durante la pandemia quieren volver a su trabajo físico para salir de sus espacios interiores y mezclarse con los demás. Una necesidad que va de la mano con una posible redundancia de tareas de trabajo remoto, horarios extendidos, estrés e incluso despidos en el trabajo con una pandemia obliga a mantener el distanciamiento social y la posibilidad de un regreso no es una opción para muchos.

Tabla 5

En una escala del 1 al 5, en donde 5 es la expresión más satisfactoria califique: ¿cuán capacitado se siente para manejar de forma apropiadas las plataformas destinadas para las clases virtuales?

	Frecuencia	%	% Acumulado
1	0	0%	0%
2	0	0%	0%
3	0	0%	0%
4	17	17%	17%
5	83	83%	100%
Total	100	100%	

En materia de cuán capacitado se sienten en el manejo de las plataformas para las clases virtuales, el 83% de los encuestados afirma que se sienten altamente capacitados para su manejo, mientras que 17% no se siente totalmente apto.

La generación actual se desenvuelve hoy en un escenario tecnológico e inestable en donde no basta con saber manejar la tecnología, sino también el ser competente digital, ser autodidactas para poder precisar alternativas a las diversas demandas formativas y de desarrollo que se le presenten.

Tabla 6

¿Dispone del equipo necesario (computadora o laptop, conexión a internet, cámara web, audífonos, micrófono, plataforma e-learning); para llevar a cabo las clases online?

	Frecuencia	%	% Acumulado
Si	93	93%	93%
No	7	7%	100%
Total	100	100%	

El 93% de los encuestados cuenta con los equipos necesarios para llevar a cabo las clases online, en cambio el restante 7% considera que aún no cuenta con los equipos requeridos.

En un principio se le llamó "home office", porque tener tecnologías como computadoras e Internet en casa abría la posibilidad de trabajar fuera del lugar habitual de trabajo. Luego se fijó el concepto de "oficina móvil", ya que los teléfonos móviles, las computadoras portátiles y las tabletas pueden trabajar de forma remota no solo desde casa, sino desde cualquier lugar con conexión a Internet o red de datos. La etapa final de esta evolución es la "oficina virtual", ampliando el concepto anterior con la llegada de los teléfonos

inteligentes y la posibilidad de tener información en la nube. Hoy, todo lo que necesitamos para comunicarnos está en la palma de nuestra mano.

Tabla 7

¿Cuál es el mayor reto que enfrenta al trabajar como docente desde casa?

	Frecuencia	%	% Acumulado
Mantener un horario regular	57	57%	57%
Ansiedad sobre el impacto del covid-19 en el entorno familiar	12	12%	69%
Conectividad a internet	3	3%	72%
Demasiadas distracciones en el hogar	10	10%	82%
Cuidado de los niños	7	7%	89%
Cuidado de personas enfermas	3	3%	92%
No contar con un espacio físico disponible para realizar el trabajo online	8	8%	100%
Total	100	100%	

El 57% de los docentes considera que el mayor reto que enfrenta al llevar a cabo su trabajo de manera virtual es mantener un horario regular, el 12% piensa que la ansiedad sobre el impacto del covid-19 en el entorno familiar, el 3% la conectividad del internet, el 10% las distracciones del hogar, el 7% el cuidado de los niños, el 3% cuidado de personas enfermas; y el 8% considera que no contar con un espacio físico apropiado es uno de los mayores desafíos.

Tabla 8

¿El teletrabajo ha supuesto una ampliación en su horario de trabajo?

	Frecuencia	%	% Acumulado
Si, más de 3 horas diarias	52	52%	52%
Si, entre 1 y 2 horas diarias	38	38%	90%
Mantengo el mismo horario	10	10%	100%
Total	100	100%	

El 52% de los docentes considera que su horario de labores se incrementó en más de 3 horas al día, el 38% manifiesta que, entre 1 y dos horas, el restante 10% de los encuestados mantiene su horario de trabajo.

Las tecnologías de la información y la comunicación las hacen más accesibles para los trabajadores, estén donde estén, incluso durante lo que podría considerarse un horario de trabajo no esencial. Los estudios muestran por qué los maestros remotos trabajan más horas son, de hecho, bastante consistentes. Las expectativas de los empleadores de poder contactar o comunicarse con empleados remotos es un factor central para extender sus horas de trabajo.

Tabla 9

Responda a la siguiente afirmación: me siento abrumado (@) y con demasiadas responsabilidades tanto del trabajo como de la familia, mientras trabajo desde casa.

	Frecuencia	%	% Acumulado
Totalmente en desacuerdo	79	79%	79%
Algo en desacuerdo	15	15%	94%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	6%	100%
Algo de acuerdo	0	0%	100%
Totalmente de acuerdo	0	0%	100%
Total	100	100%	

El 79% de los docentes se sienten abrumados totalmente abrumados al impartir clases de manera virtual, el 15% se sienten algo abrumado, en cambio el 6% restante no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo con esta afirmación.

Trabajar desde casa a menudo hace que se difuminen las líneas entre el trabajo y la vida personal y que se trabaje más y más duro. Por lo tanto, trabajar desde casa puede interferir con la vida privada y causar conflictos en la vida y el trabajo, lo que puede afectar la felicidad de los trabajadores y afectar su eficiencia laboral; el tiempo de trabajo y tiempo libre es la principal desventaja del teletrabajo.

Tabla 10

¿Se ha sentido más cansado y agotado mentalmente con el teletrabajo?

	Frecuencia	%	% Acumulado
Totalmente en desacuerdo	65	65%	65%
Algo en desacuerdo	20	20%	85%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15	15%	100%
Algo de acuerdo	0	0%	100%
Totalmente de acuerdo	0	0%	100%
Total	100	100%	

El 65% se siente totalmente cansado o agotado mentalmente al realizar home office, el 20% se siente algo cansado, en cambio el 15% no está de acuerdo, ni en desacuerdo con esta afirmación.

El burnout es un síndrome que se presenta como respuesta al estrés laboral crónico y se caracteriza por una desmotivación emocional y cognitiva, en situaciones en las que el trabajador se siente agotado emocionalmente, con falta de energía y sin interés de trabajar; todo esto debido a: el exceso de tiempo frente a las pantallas, la extensa duración de las videollamadas, la falta de una división clara entre los momentos destinados al trabajo y a la vida personal; y la dificultad de atender a la familia mientras se trabaja.

Tabla 11

¿Su estrés laboral se ha incrementado?

	Frecuencia	%	% Acumulado
Mucho	86	86%	86%
Suficiente	9	9%	95%
Medianamente suficiente	5	5%	100%
Poco	0	0%	100%
Total	100	100%	

El 86% ha presentado un incremento elevado en su estrés laboral a raíz del teletrabajo, el 9% ha manifestado que su estrés se ha incrementado medianamente, el restante 5% no ha presentado ni mucho ni poco incremento de estrés.

Sus rutinas diarias han sido interrumpidas, pueden causar mucho estrés, tensión, agotamiento físico y mental. El impacto de estos factores estresantes es aún mayor en el clima económico actual. En el caso de las empresas afectadas negativamente, podría haber aumentos en los despidos, lo que hace que los trabajadores estén más ansiosos e inseguros, y puede conducir a cuadros depresivos. La situación empeoró cuando personas fueron obligadas a trabajar desde casa y trabajo prolongado desde casa cuando la detención impidió salir a personas y limitó su vida social.

Tabla 12

¿En el transcurso de la realización de las clases virtuales, usted presentó síntomas de haber desarrollado alguna de las siguientes afecciones en su salud?

	Frecuencia	%	% Acumulado
Desviación de columna vertebral	11	11%	11%
Rigidez muscular	30	30%	41%
Mala circulación de sangre en las piernas	5	5%	46%
Dolores de espalda y lumbares	40	40%	86%
Túnel carpo y problemas de muñeca	8	8%	94%
Dolores y lesiones en hombros y cuello	6	6%	100%
Total	100	100%	

El 40% presentó afecciones en relación a dolores de espalda y lumbares, el 30% desarrollo rigidez muscular, el 11% presentó desviación de columna vertebral, 8% túnel carpo y problemas de muñeca, el 6% dolores y lesiones en hombros y cuellos, mientras que el restante 5% mala circulación de sangre en piernas.

Para la mayoría de las personas que trabajan desde casa por primera vez, configurar correctamente una computadora de escritorio es un desafío. A veces apenas tienen espacio, o el espacio que usan como oficina también funciona como comedor, encimera de cocina o espacio de servicio. En otros momentos, puede haber disponible un escritorio y una silla, pero no las comodidades necesarias para un entorno de trabajo permanente adecuado. Los riesgos ergonómicos pueden verse exacerbados porque es posible que los trabajadores no tengan acceso a los mismos dispositivos ergonómicos que en las instalaciones de la empresa. Los empleadores y los empleados pueden pasar por alto la importancia de una buena ergonomía cuando practican el trabajo desde casa durante la pandemia de COVID-19, lo que podría aumentar el riesgo de lesión de los empleados o problemas de salud para trabajadores. Los empleadores deben considerar cómo reducir el riesgo de lesiones corrigiendo cualquier deficiencia ergonómica.

Tabla 13

¿En el transcurso de la realización de su home office, requirió incurrir en la compra de algún tipo de silla o mueble ergonómico?

	Frecuencia	%	% Acumulado
Si	80	80%	80%
No	20	20%	100%
Total	100	100%	

El 80% tuvo que incurrir en el gasto de compra de silla o mueble de tipo ergonómico, en cambio el otro 20% no tuvo esta necesidad.

Los escritorios y sillas ergonómicas de oficina se han convertido en artículos esenciales para las personas que trabajan desde casa debido a la pandemia de coronavirus. Según cifras de la industria, estos muebles son actualmente los más demandados porque en muchos casos las personas no están preparadas para trabajar largas horas en casa.

Tabla 14

Considerando los cuestionamientos anteriormente respondidos, ¿bajo qué modalidad prefiere trabajar?

	Frecuencia	%	% Acumulado
Presencial	90	90%	90%
Semipresencial	0	0%	90%
Virtual	10	10%	100%
	100	100%	

El 90% de los docentes prefiere trabajar mediante la modalidad de docencia presencial, en cambio un 10% se siente más a gusto realizando home office.

Los beneficios de trabajar desde casa para los trabajadores a menudo incluyen menos desplazamientos, menos interrupciones y más flexibilidad. Como resultado, trabajar desde casa puede mejorar el rendimiento y aumentar la productividad y los niveles de compromiso, lo que puede mejorar la satisfacción de los empleados y reducir la rotación de empleados. Sin embargo, trabajar desde casa implementado de acuerdo con las medidas de contención de COVID-19 puede ser diferente en la práctica real. Es más probable que los trabajadores con niños vean que sus obligaciones de cuidado de niños aumentan considerablemente debido al cierre de las escuelas; ya que deben participar en la enseñanza, supervisar y cuidar a sus hijos en edad escolar o más de un miembro de la familia compartiendo el mismo espacio para la enseñanza en línea o el teléfono. Las responsabilidades familiares de un trabajador, tener que compartir un espacio de trabajo, el estrés en las relaciones puede interferir con las responsabilidades laborales, alterar los horarios de trabajo y afectar la productividad y la productividad de los empleados.

Discusión y conclusiones

Se puede concluir que la pandemia de COVID-19 plantea importantes desafíos a los sistemas educativos y sociales de países de Latinoamérica y el mundo, los cuales deben ser abordados de manera explícita. También deja lecciones valiosas sobre lo que realmente es una prioridad para la comunidad. Estos desafíos y lecciones nos brindan hoy la oportunidad de repensar el propósito de la educación y su papel en el sostenimiento de la vida y la dignidad humanas, para que nadie se quede atrás. En otras palabras, mientras los países consideran la mejor manera de lidiar con las incertidumbres y reabrir de manera segura sus instituciones educativas, esta crisis presenta una oportunidad sin precedentes para aumentar la resiliencia de los sistemas educativos nacionales y transformarlos en sistemas equitativos e inclusivos que

contribuyan cumplir y lograr el compromiso colectivo.

Los docentes y el personal educativo en general son actores fundamentales en la respuesta a la pandemia de COVID-19 y han tenido que responder a un conjunto diferente de necesidades emergentes durante la crisis sanitaria. Una parte importante de la planta docente tuvo la responsabilidad de realizar modificaciones en la planificación y ajuste de los procesos educativos, incluyendo ajustes metodológicos, reorganización curricular, diseño de materiales y diversificación de métodos, conveniencia, formato y plataforma de trabajo entre otros aspectos.

Mediante la investigación se logró establecer que los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la UTMACH, en un 90% prefieren llevar a cabo sus clases de manera presencial, ya que el home office ha producido muchos desafíos para ellos entre el más frecuentes y de mayor impacto se encuentra el mantener un horario regular, ya que el 57% de los encuestados cree que este es la dificultad que más enfrentan, y se entienden ya que muchos de ellos aún no saben cómo desconectarse al 100% de su horario de docencia.

Otro punto importante de destacar, es que, aunque el 85% de docentes se siente motivado trabajando desde casa, y en un 83% considera que puede manejar de forma satisfactoria la plataforma de desarrollo de las clases, y que cuentan en un 95% con una buena red de internet, y el 93% considera que poseen los equipos necesarios para llevar a cabo las clases virtuales, aun así, solo el 55% cuenta con un espacio tranquilo y libre en su casa para poder realizar su home office de manera eficiente.

Por otro lado, existe una disparidad entre el progreso tecnológico y las habilidades para aprender y enseñar, es decir, habilidades para la sociedad del conocimiento, ya que los docentes dicen que necesitan apoyo y ven el enfoque emergente como una barrera para asistir a clases de manera virtual. Esto quiere decir que la edad o la generación no es un factor determinante para saber más o menos sobre tecnología; Este hecho demuestra lo que han señalado expertos en el campo de las tecnologías del aprendizaje y el conocimiento (TAC), que la educación actual está en crisis debido al desajuste entre el avance tecnológico, el currículo curricular, la metodología y las necesidades de los estudiantes (Díaz y otros, 2020).

A raíz de no saber desconectar de su horario de trabajo se evidencia mediante la encuesta que el 52% de los docentes han tenido un aumento en sus horarios de trabajos en más de 3 horas al día, esto se puede deber al alto grado de localización que se tiene en la actualidad ya sea mediante redes sociales, correos electrónicos, llamadas; es debido a esto que el 65% de los docentes ha manifestado que se siente totalmente más cansado y abrumado mentalmente; ya que el 89% ha tenido dificultades para gestionar su tiempo para llevar a cabo sus obligaciones personales, y esto provocó que el 79% se sienta más abrumado y con demasiadas responsabilidades tanto laborales como personales; por consiguiente el 85% de los encuestados afirma que sus niveles de estrés se incrementan en gran manera.

De igual manera, se comprobó que, si bien el 70% de los docentes de la facultad consideran que la administración universitaria le ha facilitado mucha de las herramientas tecnológicas para ejercer su trabajo de manera eficiente y eficaz, el 81% está totalmente de acuerdo en que tuvo que incurrir en el uso de herramientas adicionales para poder desarrollar las clases impartidas de manera más beneficiosa para los estudiantes.

Por otra parte, el 40% de los docentes encuestados ha manifestado que, a raíz de la imposición del teletrabajo presentaron dolencias en espalda y cuello, el 30% presenta rigidez muscular, todo esto a raíz de estar por tiempo prolongado en una misma posición frente al computador y no tomar descanso para estirar las piernas y sumado a esto el no contar con un tipo de silla o mueble que ayude a mantener una postura adecuada para tratar de evitar este tipo de malestares, que al pasar del tiempo pueden empeorar la salud física de la persona, es por ello que el 80% de los encuestados declara que tuvo que incurrir en la compra de una silla o mueble ergonómico, para poder prevenir o aliviar en algo las dolencias y malestares presentados.

A la luz de la información recabada, se puede concluir que la Universidad Técnica de Machala logró dar con una respuesta adecuada para el desarrollo de las clases frente al panorama de la pandemia, que

colocó a los docente en la posibilidad de experimentar una nueva modalidad de trabajo; no obstante ante esta nueva modalidad la universidad debe atender las dudas, inconformidades y preocupaciones de los docentes realizando los ajustes necesarios para cada una de la actividades que conforman el trabajo de docencia universitaria.

Finalmente, se deben destacar los desafíos que enfrentan los docentes, estudiantes y administrativos en el contexto actual de la educación superior. Si bien para la parte administrativa el reto más importante es entregar un servicio con la calidad adecuada, mediante la búsqueda de estrategias que le permitan atender los problemas que plantean las brechas digitales y las condiciones socioeconómicas de los estudiantes, los docentes se encuentran en un estado de aprendizaje constante, al igual que los estudiantes; Ambos agentes advierten que es necesario desarrollar habilidades de autoaprendizaje, autocontrol y socioemocionales.

En síntesis, es necesario repensar que el rol de cada actor en el proceso de formación en la educación superior requiere un cambio de paradigma; Convertir nuestras limitaciones en fortalezas y hacernos cargo de nuestras responsabilidades. Más que nunca, en tiempos de pandemia, la educación debe adoptar un enfoque complejo, ya que el todo a menudo supera la suma de sus partes. Por eso, es necesario educar para ser inciertos. Suele decirse que en toda crisis siempre hay una oportunidad; quizás, en este caso, se trate de la revisión de pedagogía y reestructuración del programa de formación en educación superior. En este sentido, se puede esperar que muchas instituciones emprenderán el camino de la necesaria innovación educativa abogando tanto por la calidad como por la equidad.

Referencias

- Díaz, J., Peña, D., Ruiz, A., & Macías, D. (2020). Percepción del aprendizaje en el contexto de las clases en línea de la Universidad de Guayaquil frente a la COVID-19. *Revista Sinapsis*, 3(18), 1-15.
<https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/sinapsis/article/view/425/626>
- Rosales, R., López, C., & Ma. Elena, M. (2022). Encuentros y desencuentros en el proceso laboral: Percepción docente en el contexto de la pandemia. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 27(93), 407-432.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14071512004>
- Acevedo, Á., Ramón, R., Sánchez, L., & González, C. (2021). Teletrabajo como estrategia emergente en la educación universitaria en tiempos de pandemia. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVII(3), 460-476. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28068740030>
- Bazán, C. (2021). DOLOR DE ESPALDA Y EL TELETRABAJO EN EL CONTEXTO DE LA CRISIS POR COVID-19. *Revista Científica Ciencia Médica*, 24(1), 88-89.
- Bernal, Á., Cantos, M., Burgos, S., & Velez, R. (2020). Educación superior online en tiempo de Covid-19. *Polo Conocimiento*, 5(1), 317-342. <https://doi.org/10.23857/pc.v5i1.1900>
- Cabezas, V., Arteaga, C., & Ramírez, F. (2021). Mujeres, teletrabajo y estrategias de cuidados en el contexto de pandemia en Chile. *Revista CS*, 35, 11-39.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=476370757001>
- Carrillo, R., & Gutierrez, B. (2021). mportancia de herramientas virtuales en el aprendizaje en tiempos de COVID-19, Colegio "Beatriz Cueva de Ayora-Loja". *Polo Conocimiento*, 6(12), 704-719. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i12.3399>
- Castelo, W., Criollo, L., Jaramillo, M., Geovany, N., & Guerrero, J. (2022). Factores que influyen en el tecnoestrés docente durante la pandemia por la COVID-19, Ecuador. *Revista Información Científica*, 101(2), 1-12.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=551770778011>
- CEPAL. (2020). *América Latina y el Caribe ante la pandemia del Covid-19. Efectos económicos y sociales. Informe especial Covid-19*. CEPAL.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45337/4/S2000264_es.pdf
- Flores, L. (2022). Afectaciones del docente universitario en el proceso de teletrabajo durante la

- pandemia. *Polo Conocimiento*, 70(7), 241-255. <https://doi.org/10.23857/pc.v7i5.3959>
- García, M., Salazar, J., Gavilanez, F., & Silva, C. (2021). Modalidad teletrabajo en tiempos de pandemia COVID- 19 en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(3). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28068276015>
- Guayasamín, Y., & Ramos, Y. (2020). Evaluación del estrés laboral en las condiciones del teletrabajo en una Institución Fiscal de enseñanza media en Manabí, Ecuador. *Polo Conocimiento*, 5(7), 422-436. <https://doi.org/10.23857/pc.v5i7.1527>
- Guiñez, N., Jeldes, F., Mansilla, K., & Ganga, F. (2022). SATISFACCIÓN E INSATISFACCIÓN EN LOS DOCENTES CON CARGOS ADMINISTRATIVOS DE INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR: UN ESTUDIO EXPLORATORIO EN TIEMPOS DE COVID-19. *Interciencia*, 46(7), 324-331. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33968402006>
- Henriquez, V., Bernardino, C., & Bernardino, T. (2022). Características laborales del teletrabajo en docentes de la universidad privada de Guayaquil. *Polo Conocimiento*, 7(1), 782-796. <https://doi.org/10.23857/pc.v7i1.3510>
- Hernández, B. (2021). Estrés laboral y trastornos adictivos en empleados en trabajo desde casa: Una aproximación mediante el modelo JD-R. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Infomática*, 10(29), 1-22. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=637968300002>
- Iturralde, C., & Duque, L. (2021). PRECARIZACIÓN DEL TELETRABAJO EN ECUADOR EN CONTEXTO DE COVID-19: VARIABLES DE ANÁLISIS DESDE EL ENFOQUE MARXISTA. *CHAKIÑAN, REVISTA DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES*, 14, 146-162. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=571768450010>
- Matinez, H., Rodriguez, L., & Cobeña, K. (2019). STRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DEL CIRCUITO 03 DISTRITO 13D11 DE LA ZONA 04 DE EDUCACIÓN Y ESTRESORES PSICOSOCIALES PREVALENTES. *Revista Cognosis. Revista de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación*, 4(1), 83-98. <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Cognosis/article/view/1822/2017>
- Maza, E., Loor, L., Tomala, M., & Delgado, J. (2021). Riesgo de la Salud Ocupacional en el Teletrabajo Docente. *Higia de la Salud*, 4(1), 1-7. <https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/Higia/article/view/488/881>
- Meo, A., & Dabenigno, V. (2020). Teletrabajo docente durante el confinamiento por COVID-19 en Argentina. Condiciones materiales y perspectivas sobre la carga de trabajo, la responsabilidad social y la toma de decisiones. *Revista de Sociología de la Educación- RASE*, 14(1), 103-127. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.7203/RASE.14.1.18221>.
- Naranjo, C., Espinel, J., Ruperti, E., & Aguilar, D. (2021). CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y BIENESTAR LABORAL, ANÁLISIS DE ROLES SOCIALES Y GÉNERO EN TIEMPOS DE COVID-19. CASO ECUADOR. *CHAKIÑAN, REVISTA DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES*, 15, 18-30. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=571769811001>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2020). *Interrupción educativa y respuesta al Covid-19*. París, Francia: UNESCO. UNESCO. <https://es.unesco.org/covid19/educationresponse>
- Orrego, V. (2022). Educación remota y salud mental docente en tiempos de COVID-19. *REXE. Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 21(45), 12-29.
- Ponce, J., Zambrano, R., & Rodríguez, L. (2022). SARS – Cov – 2 y teletrabajo: Estilos de afrontamiento frente al estrés laboral en docentes universitarios. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud GESTAR*, 5(9), 153-168. <https://doi.org/https://doi.org/10.46296/gt.v5i9edespmar.0060>
- Portillo, S., Reynoso, O., Castellanos, L., & Gavotto, O. (2022). La continuidad educativa en México en tiempos de pandemia: principales desafíos y aprendizajes de docentes y padres de familia. *REXE. Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 21(45), 30-

50. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=243170668002>
- Quiroz, E., García, M., Santamaría, E., & Villavicencio, E. (2021). Afectaciones personales y organizacionales derivadas del confinamiento por COVID-19 en México. *Estudios Gerenciales*, 37(158), 85-93. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21266955008>
- Quiroz, G., & Vega, J. (2020). El teletrabajo y su influencia en el bienestar emocional de los docentes en el periodo de confinamiento por el covid-19. *Polo Conocimiento*, 5(12), 361-373. <https://doi.org/10.23857/pc.v5i12.2058>
- Rojas, K., & Arce, L. (2020). Actividad física y tiempos de comida en teletrabajadores y trabajadores presenciales de una universidad estatal de Costa Rica. *Revista de Investigación UNED*, 12(2). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=515664454021>
- Rojas, K., & Arce, L. (2020). Satisfacción laboral y estrés en teletrabajadores y trabajadores presenciales de una universidad estatal de Costa Rica. *Revista de Investigación UNED*, 12(2). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=515664454019>
- Roldan, M., & Díaz, T. (2021). Afrontamiento al estrés por teletrabajo en docentes de la Unidad Educativa Emilio Bowen Roggiero. *Revista Científica Dominios de las Ciencias*, 7(1), 133-146.
- Terán, D., Córdova, M., Muquinche, J., & Gordón, P. (2021). Evaluación de la carga y fatiga mental en docentes por teletrabajo a causa del. *Cinecia Digital*, 5(1), 6-13. <https://doi.org/https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v5i1.1515>