

# **CARACTERIZACIÓN DEL TELETRABAJO DOCENTE EN EL ESTADO MÉXICO, EN EL CONTEXTO DEL CONFINAMIENTO DOMÉSTICO POR LA CRISIS SANITARIA DE COVID19**

---

***Hernández-Cruz María Guadalupe***

Profesora de Asignatura de la Universidad  
Tecnológica Fidel Velázquez

***Ortiz-Arango Víctor Tonatiuh***

Profesor de asignatura del Colegio de  
Bachilleres del Estado de México Plantel 15

***Romero-Rojas Ruth Marcela***

Profesora de Asignatura de la Universidad  
Tecnológica Fidel Velázquez

All content in this magazine is licensed under a Creative Commons Attribution License. Attribution-Non-Commercial-Non-Derivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).



**Resumen:** Este trabajo tuvo por objetivo conocer las características del teletrabajo docente en el Estado de México en el contexto del confinamiento por la crisis sanitaria por el SARS-COV2. Se utilizó una muestra no probabilística de cuotas de 800 docentes que viven o laboran en dicho estado, quienes fueron encuestados a través de un formulario de la G-suit. Los docentes que participaron en la muestra utilizan 69.65 horas por semana para realizar su jornada laboral, dividido en un promedio de 15.31 horas para planeación, 36.9 horas para revisión de actividades y/o tareas y 17.8 horas de videoconferencias sincrónicas), usan laptop (76.9%) para realizar su trabajo. El 81.7% debió realizar adaptaciones a su espacio doméstico para realizar el teletrabajo invirtiendo en promedio \$1463.57 MX y el 98% compro dispositivos tecnológicos y/o materiales de papelería inversión que en promedio ascendió a \$13100 MX. El 1% recibió apoyo económico de sus centros educativos para los gastos inherentes al teletrabajo. El 99% ha desarrollado por lo menos dos síntomas físicos asociados al teletrabajo. Las docentes que son además madres, realizan el trabajo asincrónico en un horario nocturno, debido a que son quienes cuidan y asesoran a sus hijos en la escuela a distancia. Concluyendo que, el teletrabajo ha generado una inversión de los recursos de los docentes del Estado de México para dotarse de las condiciones necesarias para su ejecución.

**Palabras clave:** Teletrabajo, docencia, características, educación a distancia.

## INTRODUCCIÓN

La crisis sanitaria ocasionada por el virus SARS-COV2 ha rebasado la capacidad de cualquier país de contener los contagios y la atención a los enfermos de COVID19, sin embargo, existió de manera generalizada una intención de mantener la mayor cantidad de procesos y actividades

de la vida cotidiana utilizando las TIC's. Continuar con la formación escolar de la niñez y la juventud fue uno de los puntos que internacionalmente se mostraba en acuerdo para paliar las afectaciones sociales y económicas de la pandemia, sin embargo la incorporación de la tecnología a la educación que países de primer mundo habían realizado gradualmente los últimos 10 años, países en vías de desarrollo no cuentan con la infraestructura, capacitación y contexto económico para copiar el modelo de teletrabajo o teleeducación. Por ello el presente trabajo tiene por objetivo conocer las características del teletrabajo de docentes del Estado de México, durante el confinamiento doméstico por COVID19.

## TELETRABAJO

Es la posibilidad de trabajar fuera de la oficina y no exclusivamente en casa, no importa si es un campus universitario o un lugar acondicionado para aplicar los procesos, tiene horarios concretos en los días de la semana activos para trabajar. André da Silva, J. (2021) define que es: "Una de las prácticas adoptadas por las empresas es la posibilidad de los colaboradores trabajaren desde su casa o de despachos virtuales. Esta práctica también es conocida como teletrabajo. Esta opción ofrece a los empleados la posibilidad de reducir el desplazamiento entre su hogar y la empresa, así como la conciliación de las actividades personales y de trabajo".

Osio Havriluk, L. (2010) cita, "El teletrabajador o teleworker requiere del conocimiento y uso intensivo de las TIC en el desarrollo de sus actividades. Sin embargo, debe considerarse otro aspecto importante, como lo es la distancia. Es decir, la persona trabaja fuera o distante de las oficinas del negocio o empresa para la cual labora".

A través de la modalidad teletrabajo, el colaborador gestiona su trabajo en un lugar

distinto a las instalaciones de la empresa (Oficinas, Almacén, etc), usando tecnologías de comunicación para llevar a cabo su trabajo remoto y en cumplimiento del contrato celebrado con la empresa, donde se definen los horarios, el lugar desde donde labora, las responsabilidades, horarios de entrega.

Se introduce una nueva modalidad al referirse a los colaboradores de la empresa como teletrabajadores, definidos como: "... aquellos que trabajan de forma computarizada (por medio de un ordenador), alejados del negocio de su empleador o de la persona que los contrata, y que transmiten los resultados de su actividad vía un vínculo de telecomunicación" Osio Havriluk, L. (2010); las vías de comunicación necesarias para el envío de información en esta modalidad son por medio de plataformas para la planificación de recursos empresariales o más conocido como Plataformas ERP, fundamentales para las áreas de la empresa como Finanzas, Recursos Humanos, Manufactura, Facturación electrónica, Servicios, Compras, Almacén, para el caso, también sigue utilizando los correos electrónicos. La empresa es la responsable de gestionar y ofrecer a sus teletrabajadores las herramientas necesarias para ejercer el teletrabajo, entre estas herramientas pueden considerarse una computadora, una línea de teléfono, una silla ergonómica, los accesos a las plataformas ERP como usuario y contraseña, cursos especializados, etc. En México, la Ley Federal del Trabajo (STPS, 2020) no consideraba esta modalidad y fue a consecuencia de la pandemia por el SARS-COV2 en la modificación al artículo 311 y 330 adicionando el capítulo XII BIS, que en resumen define el teletrabajo como una actividad remunerada, que implica un horario definido y responsabiliza al patrón de los gastos que se generen por concepto, de energía eléctrica, conectividad a internet y

gastos operativos producto de la realización del trabajo (Diario Oficial de la Federación, 2021).

## ESPACIOS PARA EL TRABAJO

Un teletrabajador no está exento de no presentarse en lugares físicos a menos que así se haya celebrado su contrato. Los teletrabajadores también pueden tener una modalidad "híbrida" en como presentan y realizan su trabajo, combinando la modalidad tradicional y el teletrabajo.

Existen diferentes espacios desde donde un teletrabajador puede realizar sus tareas (Osio Havriluk, L., 2010) como:

1) Telecentros comunitarios. Espacios creados en comunidades, permitiendo a los teletrabajadores acceder por un bajo costo a las TIC's, con el fin que puedan realizar tareas, buscar información en Internet, usar las redes sociales, etc.

2) Oficinas satélites. Espacios creados por la misma empresa, están acondicionados tecnológicamente y mantienen relación constante con la organización, están situados cerca de las localidades en donde habitan la mayoría de los teletrabajadores ya que ellos quedan distantes de las oficinas centrales de la organización.

3) Centros de trabajo vecinales. Espacios creados en localidades lejanas, por diferentes organizaciones, a fin de sumar recursos y generar espacios comunes a los teletrabajadores.

4) Telecentros. Instalaciones que están equipadas para teletrabajar, no necesariamente quedan cerca del lugar de habitación del trabajador, pero le brindan los recursos necesarios para su desempeño profesional. Esta opción puede ser atractiva para los teletrabajadores, pues las oficinas deben mantenerse actualizadas tecnológicamente y ellos accedan a sus recursos pagando una "reta" que puede ser

por horas, semanas, meses o años.

5) Call centers. Creados para los operadores telefónicos, en los cuales pueden realizar y recibir llamadas, usando centrales telefónicas, unidas a computadoras y sistemas que le permiten la realización de sus tareas. Están específicamente orientados a trabajadores de venta y servicio postventa, mercadeo, banca electrónica, asesorías o servicios en general.

6) Teletrabajo Offshore. Oficinas ubicadas en el extranjero por empresas, las cuales requieren contratar teletrabajadores en zonas.

En el contexto educativo, el concepto más cercano al teletrabajo, es el concebido como educación a distancia (e-learning) modelo que está pensado para ofrecer formación académica a estudiantes con dificultad para desplazarse a un centro educativo pero que tiene acceso a dispositivos tecnológicos y conexión a internet; y el b-learnig, modelo que sostiene las prácticas educativas de la oferta “Ejecutiva” que tienen principalmente centros de educación superior, que ofrece la mezcla de actividades presenciales en menor medida y la impartición de cátedra sincrónica a distancia y prescripción de actividades asincrónicas, a fin de lograr compatibilidad con la vida del estudiantado. No existe un precedente de desastre natural y/o biológico en la humanidad que haya usado los desarrollos en materia de Tecnologías de la Información para mantener la continuidad de la educación (Eddine, 2015).

## MODALIDADES PARA EL TELETRABAJADOR

Hay diferentes modalidades de un teletrabajador de acuerdo con las necesidades propias de la empresa. En la siguiente lista se mencionan las principales modalidades de un teletrabajador (Osio Havriluk, L., 2010):

1) Teletrabajador en casa. Es aquel trabajador que no tiene un puesto sensible en una oficina y puede trabajar predominantemente desde su hogar.

2) Teletrabajador de oficina. Es aquel trabajador que tiene un puesto permanente en una oficina y puede trabajar también desde casa.

3) Teletrabajador flexible de oficina. Emplea parte de su jornada laboral y/o días en casa; sólo trabajan en casa por las noches o fines de semana y obligatoriamente tienen que estar disponibles para resolver problemas durante este tiempo.

4) Teletrabajador flexible en casa. No tiene un puesto permanente en una oficina, sino que trabaja en casa y en diferentes oficinas.

5) Teletrabajador con oficina en casa. Cuenta con una computadora en la oficina y en casa, puede cubrir su jornada laboral siendo activo unos días en la oficina y el resto en casa.

6) Teletrabajador móvil en casa y en la oficina. Tiene un puesto y una computadora en su oficina, así como una laptop puede laborar tres días en la oficina, y un día en casa y un día en otras oficinas.

7) El teletrabajador asalariado. Es personal de la nómina fija de la empresa, pero trabaja desde un lugar remoto a ésta.

8) El “freelance” o autoempleado. Trabaja para una o varias empresas ofreciendo sus servicios en la solución de tareas puntuales, trabaja a destajo o por proyectos.

## IMPLEMENTAR EL TELETRABAJO

Para implementar el teletrabajo en una empresa es necesario tomar en cuenta los siguientes puntos:

1) La empresa define los objetivos observables y medibles para todos y cada uno de los trabajadores. Por las características del trabajo, es posible que

no todos los departamentos de la empresa puedan teletrabajar, y por eso es tan importante que el empresario estudie si el teletrabajo es viable antes de implantar cualquier modelo.

2) La empresa debe elegir los canales de comunicación más adecuados para la recepción y emisión de información con los trabajadores. Delimita el número de reuniones o videollamadas necesarias para la revisión de los avances, comunicados importantes de algún proyecto, etc.

3) Recepción pertinente de información. Para la eficaz producción desde el primer día de teletrabajo es necesario la recepción pertinente de información para saber manejar las nuevas herramientas del teletrabajo.

4) El teletrabajador debe contar con el hardware y software necesarios para desempeñar sus actividades, así como las medidas de seguridad pertinentes. La empresa debe hacerse cargo de todas estas cuestiones ANTES de que comience el periodo de teletrabajo.

5) El teletrabajo se maneja por avances periódicos. La empresa supervisa directamente las metas que generan sus teletrabajadores, así como las medidas necesarias para que se cumplan en tiempo y forma los objetivos (¿Qué es el teletrabajo y cómo funciona? | La Guía del Teletrabajo [2020]. Modelo Curriculum. (2021)

### VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO

Las ventajas del teletrabajo vienen en conjunto con los objetivos específicos de la empresa, al ser alcanzados por los teletrabajadores como la empresa que implementa la modalidad. En la tabla 1 se enmarcan las principales ventajas y desventajas al implementar esta modalidad, entre las que destacan la flexibilidad y

el aumento en la productividad de un trabajador.

Ventajas	Desventajas
Motiva el trabajo en equipo	El no acudir a un lugar de trabajo y no tener relaciones con otros trabajadores puede producir sensación de aislamiento en el trabajador
Aumenta la productividad y reduce los costos fijos en las empresas	La falta de ambiente laboral puede afectar algunos teletrabajadores en sus capacidades de relacionarse en un ambiente laboral
Impulsa el uso y apropiación de las nuevas tecnologías	Efectos negativos al no alcanzar los objetivos por mala planeación en los proyectos
Flexibilidad en los horarios laborales y en los lugares en donde ejercer el trabajo	Retrasos por una mala gestión en los avances y recopilación de información sensible
Aumento de la movilidad al no estar sujeto a un lugar específico u oficina	Promueve el sedentarismo de los empleados y reduce su salud al aumentar dolores musculares generalmente de espalda
Reducción de costos de servicios tecnológicos	Complejidad al supervisar las labores de los empleados a distancia
Aumento en la productividad al reducir la iteración irrelevante de empleados	El teletrabajo puede resultar más costoso que disponer de un personal tiempo completo en la oficina

Tabla 1. Ventajas y desventajas al ser implementado el teletrabajo.

### COMPETENCIAS DEL TELETRABAJO

Los colaboradores que ejerzan el teletrabajo deben contar con varias competencias o aptitudes que les permitan desenvolverse de manera efectiva en su área. En la tabla 2 se enmarcan las principales competencias en el teletrabajo.

A nivel Profesional	A nivel Tecnológico
Disciplina para el cumplimiento de todas las actividades laborales	Gestionar comunicaciones por videoconferencia, chats, mensajería instantánea
Creatividad para el desarrollo de las actividades y no caer en la monotonía	Manejar Internet y las aplicaciones propias de Internet, tales como: correo electrónico, uso de buscadores, realizar transferencia de archivos

Compromiso con el cumplimiento del trabajo.	Manejo de programas de Ofimática para resolver problemas tales como hoja de cálculo, editores de textos y presentaciones digitales
Sensibilidad para aceptar las críticas y comentarios sobre sus productos.	
Ética profesional.	

Tabla 2. Principales competencias en el teletrabajo.

Se observa entonces, que existe un perfil deseable en los trabajadores para ser candidatos a ser homemaker, que se resumen en la necesidad de contar con competencias socioculturales, aplicadas a la administración del tiempo, la planeación, disciplina y autorregulación; así como competencias tecnológicas en el manejo avanzado de competencias digitales, ámbito en el que México tiene una desventaja significativa.

## HOME OFFICE

El *home office* es una modalidad de trabajo que se basa en la flexibilidad de establecer los horarios y los espacios de trabajo. Esta tendencia ha crecido mucho en los últimos años y ha demostrado ser de alta eficiencia. Se trabajar desde un lugar diferente al de la oficina durante una parte importante de tu horario laboral.

Hurtado Olvera, V. (2020). Menciona que: Trabajar desde casa en la actualidad se convirtió en un término popular, cuando se trabaja en home office sigue habiendo una interacción entre el jefe y el colaborador, en donde el jefe pide tareas que deben de ser llevadas a cabo con tiempos y objetivos establecidos previamente por el jefe y la organización.

Las empresas han notado que, ofreciendo mayor flexibilidad en horarios y espacios de trabajo a sus colaboradores, estos, proveen de resultados positivos al desenvolverse de forma

eficiente en la búsqueda del cumplimiento de objetivos que son de interés de las corporaciones, gracias a las herramientas de movilidad, como las firmas electrónicas, dispositivos inteligentes, plataformas gestoras de recursos empresariales, hoy día cualquier empresa puede ser productiva en cualquier lugar del mundo. Flexibilidad para los trabajadores y productividad empresarial son los grandes pilares para que el Home Office sea exitoso.

## IMPLEMENTACIÓN DE HOME OFFICE

En la siguiente lista se mencionan los principales puntos para la implementación del Home Office (*Home office, ventajas y desventajas para las empresas, 2021*):

- Capacitación, transición y apropiación tecnológica. Los trabajadores deben de contar con la preparación en el uso de herramientas digitales. Además, se debe “garantizar que cuenten con dispositivos de cómputo o móviles, una buena conexión a internet y plataformas digitales para realizar sus actividades”.
- Cultura laboral sana. Donde los colaboradores formen equipo donde puedan trabajar y lograr los objetivos. “Este entrenamiento facilitará el desarrollo del autocontrol de los empleados para cumplir sus labores”, afirman.
- Liderazgo. Los líderes deben fomentar una comunicación clara, transparente. Ello “con el fin de que todos sigan sus funciones desde casa”.
- Mantener comunicación con los trabajadores. Es necesario una comunicación constante para evitar contratiempos en los avances o alcances del interés de la empresa.
- Utilizar plataformas adecuadas para el home office: Implementar el uso

de aplicaciones para comunicación, control de tareas y envío de información, control de personal.

El home office supone ventajas entre las que se encuentran: menor costo por arrendamiento de espacios, integrar empleados mejor calificados desde otros estados o países, minimizar costos en el traslado de colaboradores y mayor aprendizaje en el uso de herramientas de internet, sin embargo se ha reflexionado también en las desventajas que inciden en la disminución de las relaciones sociales y con ello la afectación a las relaciones disciplinarias entre los puestos gerenciales y colaboradores, lo que puede implicar que el teletrabajador lo confunda con el rol de FreeLancer.

## MÉTODO

### MUESTRA

Muestra no probabilística de cuotas compuesta por 800 docentes que viven o trabajan en el Estado de México y que durante el confinamiento por COVID19 continuaron con sus labores de impartición de clases a distancia.

### INSTRUMENTOS

Encuesta construida ex-profeso para la investigación, que consideró: datos demográficos, datos familiares, condiciones laborales y salariales, características de la jornada laboral, gestión de herramientas de internet, adaptaciones al espacio doméstico, adquisiciones de material de papelería y dispositivos tecnológicos, así como consecuencias físicas y percepciones subjetivas. Dicha encuesta fue aplicada mediante un formulario de la G-suit.

### DISEÑO

Exploratorio, descriptivo, cuasi experimental.

## OBJETIVO

Conocer las características del teletrabajo de docentes del Estado de México, durante el confinamiento doméstico por COVID19.

## PROCEDIMIENTO

1. Contactar por medios electrónicos a docentes que viven o trabajan en el Estado de México
2. Envío a través de medios electrónicos del link para responder el formulario,
3. Análisis de los datos obtenidos a través de la paquetería SPSS v. 25

## RESULTADOS

### DATOS DEMOGRÁFICOS

De un total de 800 encuestas recabadas, por el género; el 80% fueron del género femenino, 19.7% del género masculino y el 0.3% prefirió no decir su género, con una media de edad de  $x=39.62$  años con desviación estándar de 5.43 y dos modas (36 y 39 años). El 55.2% su nivel máximo de estudios es licenciatura, el 40% tiene posgrado a nivel de maestría y el 4.8% tiene posgrado a nivel de doctorado.

De acuerdo con el nivel en que ejercen funciones docentes (fig. 1): el 36.3% son de nivel medio superior, el 28.4% son de educación primaria, el 25.5% nivel superior, el 5.9% educación secundaria y el 3.9% nivel preescolar.

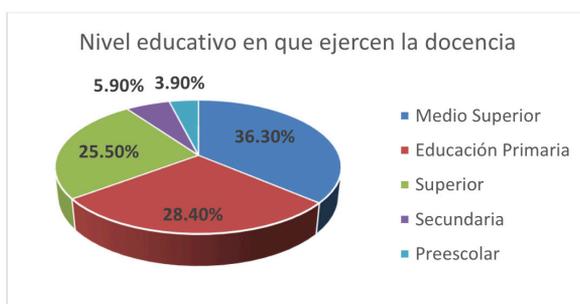


Figura 1. Niveles educativos en que ejercen la docencia.

El 81.4% trabajan en escuelas públicas y el 18.6% en escuelas privadas (fig.2), cuya jornada laboral antes del confinamiento doméstico antes de la pandemia era de en promedio 7.68 horas con una desviación estándar de 2.13 horas. Quienes reportan una media de antigüedad de 11.54 años con desviación de 4.16 años.

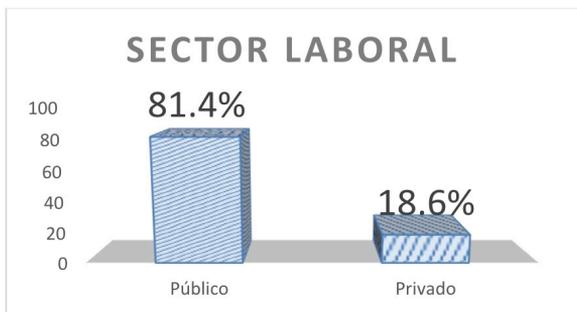


Figura 2. Sector (público o privado) en que laboral los docentes de la muestra

El estado civil de la muestra es 56.6% casados(as), 31.1% soltería, 6.6% divorciados(as), 4.7% viudez y 0.9% otros estados civiles sin especificar. El 74.5% de la muestra tienen hijos y el 25.5% no los tiene.

En promedio tienen 1.3 hijos y la edad de estos tiene una media de 13.45 años con desviación estándar de 10.13; el 86.6% de los hijos de los docentes de la muestra se mantienen estudiando en un sistema escolarizado mientras que el 13.4% tienen otros estatus escolares no especificados.

### DATOS FAMILIARES DE LOS DOCENTES

Del 74.5% de los docentes que tienen hijos, el 81.5% de ellos proporcionan apoyo y supervisión a sus hijos para que realicen sus actividades escolares desde casa, quien realiza esta labor son: ellos mismos (89.2%), su cónyuge (9.5%) y otro familiar (1.4%). El 62.2% sus parejas no se encuentran realizando teletrabajo.

### CONDICIONES LABORALES Y SALARIALES

El 85.6% de los encuestados conservaron sus condiciones de trabajo, como salario y prestaciones, mientras que el 14.4% si vieron modificaciones en salario y este porcentaje corresponde a docentes que se emplean en escuelas particulares (fig.3).



Figura 3. Condiciones laborales sobre sueldos y prestaciones de docentes de la muestra

El 99% de la muestra no había recibido hasta el momento de la recolección de datos, apoyo económico alguno para gastos como internet, material de papelería y/o cómputo de parte de la escuela o institución en la que trabaja. El 1% (8 casos) que, si recibo apoyo, provino de un bono que en educación básica del sector público aplicaron a algunos sectores escolares, según el reporte de los encuestados.

### CARACTERÍSTICAS DE LA JORNADA LABORAL

Cada docente dedica en promedio 15.31 horas semanales a la planeación de contenidos para la impartición de sus clases; para el 63.1% el trabajo docente desde casa ha sido mayoritariamente sincrónico, mientras que el 36.9% mayoritariamente asincrónico y dedican en promedio 17.8 horas de transmisión de videoconferencias y 36.54 horas por semana a la revisión de trabajos o tareas del alumnado.

El 71.6% usa un horario mixto de entre las 7 am y 11 pm para la realización de las actividades antes mencionadas, el 14.7% las realiza en un horario matutino entre las 7 a 12 horas, el 6.9% en horario vespertino, y el 6.9% prefiere realizarlas en horario nocturno (este sector está conformado por docentes mujeres, que tienen hijos en edad escolar).

La muestra de docentes permanece conectados a internet un promedio de 46.78 horas por semana, con una desviación estándar de 4.12 horas; el 96.2% tiene internet en casa y el 55.4% conoce especificaciones del servicio como ancho de banda, de este porcentaje que si lo conoce tres cuartas partes reportan un ancho de banda de 20 a 50 MB, el promedio de un internet doméstico y pagan 428 pesos mexicanos mensuales en promedio por el servicio de internet.

### **GESTIÓN DE HERRAMIENTAS DE INTERNET**

El 76.9% utiliza una laptop para conectarse, el 12.5% lo hace a través de una computadora de escritorio y el 10.6% con un smartphone, su equipo lo complementan con webcam externa (67%), micrófono externo (76%), audífonos (82%) y mouse ergonómico (30%).

Los docentes manejan 95% procesadores de texto, 86% hojas de cálculo, 98% correo electrónico, 87% plataformas educativas, y 90% gestores de videoconferencias; usan como gestor de videoconferencia: MEET el 61%, Zoom el 28.6%, Teams el 8.6% y otras no especificadas el 1.9%.

Como plataforma educativa el 74% usa Classroom, el 16.3% otras (este sector está compuesto por docentes de escuelas privadas y son plataformas diseñadas por la escuela) y el 9.6% usa Teams.

El 50% de docentes ha realizado sus propios videotutoriales para la enseñanza, el 90% presentaciones digitales, el 25% podcast, 42% ha elaborado manuales teóricos o de

ejercicios y 69% resúmenes o compilados de información para la lectura y apoyo al aprendizaje del alumnado. el 54.5% graba sus videoconferencias.

### **ADAPTACIONES AL ESPACIO DOMÉSTICO**

El 81.7% al iniciar el confinamiento no contaba con un espacio dentro de casa para realizar sus actividades docentes, el 91.3% tuvo que adaptar un espacio para tal fin; el 41.7% adaptó su recamara, el 21.4% el comedor, el 18.4% la sala, el 13.6% su estudio y 4.9% otro espacio no especificado.

Esta adaptación consistió en pintura de muros o paredes visibles (45%), colocación de muebles y materiales como pizarrón (62%) y colocación de adornos temporales y ambientación (47%).

De acuerdo a su percepción el 82% piensa que su espacio cuenta con condiciones adecuadas de iluminación, el 60% condiciones de comodidad, el 60% adecuada ventilación, y 39% ser un espacio sin interrupciones; y el gasto promedio en las adecuaciones del espacio doméstico fue de 1,463.57 pesos mexicanos con una desviación estándar de 269.33 pesos.

### **ADQUISICIÓN DE MATERIALES O DISPOSITIVOS ELECTRÓNICOS**

El 98% de la muestra indicó que fue necesaria la adquisición de materiales o dispositivos electrónicos nuevos para realizar su trabajo docente. El 47% de la muestra compro una computadora o laptop nueva, el 34% Smartphone, el 64% adquirió accesorios para su equipo de cómputo como webcam, audífonos y micrófono; el 42% compró impresoras o multifuncionales, el 61% consumibles, el 49% un pizarrón para plumones, el 70% material de papelería, 45% adornos o ambientación, 52% adquirió mobiliario como escritorios o sillas

ergonómicas. La inversión económica de estas compras asciende a un promedio de 13,100 pesos mexicanos.

### **CONSECUENCIAS FÍSICAS DEL TELETRABAJO**

El 95.2% ha experimentado dolor de cabeza por el uso prolongado de dispositivos tecnológicos, el 92.9% ojos rojos o sensibilidad a la luz el 99% dolor de espalda, el 60% dolor de cuello y brazos, el 70% dolor de piernas; el 97.1% desarrolla la mayor parte de su trabajo sentado.

### **PERCEPCIONES SUBJETIVAS DEL TELETRABAJO**

Para el 75% el trabajo desde casa le hace sentir más estrés, el 46% le hace feliz el poder trabajar desde casa, el 51% el trabajo desde casa le hace sentir angustia, el 38% se siente frustrado por el trabajo desde casa, al 29% el trabajo desde casa le enoja y el 37 el trabajo desde casa le hace sentir más tranquilo.

Las siguientes afirmaciones describen condiciones asociadas al home office en los docentes:

a) El trabajo desde casa es igual que el trabajo presencial en una escuela: el 2% muy de acuerdo, 6% de acuerdo, 16% indiferente, 38% en desacuerdo y 38% muy en desacuerdo.

b) El trabajo desde casa es más cansado: 56% muy de acuerdo, 33% de acuerdo, 4% indiferente, 4% en desacuerdo y 3% muy en desacuerdo.

c) El trabajo desde casa es más difícil: 35% muy de acuerdo, 43% de acuerdo, 10% indiferente 10% en desacuerdo, 2% muy en desacuerdo.

d) El trabajo desde casa requiere que tengas habilidades digitales avanzadas: 60% muy de acuerdo, 34% de acuerdo, 3% indiferente, 2% en desacuerdo, 1% muy en desacuerdo.

e) El trabajo desde casa genera más gastos: 37% muy de acuerdo, 24% de acuerdo, 20% indiferente, 15% en desacuerdo, 4% muy en desacuerdo.

f) En el trabajo desde casa se gana menos en salarios: 10% muy de acuerdo, 20% de acuerdo, 28% indiferente, 27% en desacuerdo, 15% muy en desacuerdo.

g) El trabajo desde casa es invasivo a la intimidad del docente: 56% muy de acuerdo, 27% de acuerdo, 6% indiferente, 9% en desacuerdo, 2% muy en desacuerdo.

h) El trabajo desde casa pone en riesgo tu seguridad laboral: 18% muy de acuerdo, 23% de acuerdo, 28% indiferente, 23% en desacuerdo, 8% muy en desacuerdo.

i) El trabajo desde casa es un reto a la administración del tiempo: 63% muy de acuerdo, 34% de acuerdo, 2% indiferente, 0.5% en desacuerdo, 0.5% muy en desacuerdo.

j) El trabajo desde casa requiere que dediques mayor cantidad del tiempo que el trabajo presencial, en la realización de una misma tarea: 74% muy de acuerdo, 22% de acuerdo, 2% indiferente, 1% en desacuerdo y 1% muy en desacuerdo.

Se realizó una prueba de correlación de Pearson, entre las mujeres docentes que realizan teletrabajo en horario mixto o nocturno y las que tienen hijos y ejercen ellas el cuidado de los menos, resultando  $r=0.831$  con  $p=0.05$ .

Así como la evaluación del nivel educativo en que se ejerce la docencia y la compra de dispositivos tecnológicos, para preescolar  $r=0.123$ , primaria  $r=756$ , secundaria  $r=654$ , preparatoria  $r=431$  y universitario/superior  $r=578$  con  $p=0.05$ .

### **ANÁLISIS DE RESULTADOS**

La muestra estuvo compuesta por más mujeres, lo cual es sintónico con las cifras nacionales del magisterio estatal que reportan

mayor número de maestras que de maestros, aunque no en la proporción de este estudio. Del 18.6% de docentes que trabajan escuelas privadas, el 14.4% vieron afectadas sus condiciones laborales de salarios y prestaciones a raíz de la indicación del teletrabajo, solo 4.2% conservo sus condiciones salariales, lo que nos presenta una condición discutible en el marco de la Ley Federal del Trabajo.

Los docentes encuestados trabajan en promedio 69.65 horas por semana, lo que hace un promedio de 13.93 horas diarias, que en contraste con las 7.68 horas diarias que manifestaron trabajaban antes del confinamiento, lo que significa un aumento de 6.25 horas por día, es decir prácticamente el doble que antes del teletrabajo.

Las herramientas para la realización del trabajo eran propiedad de los docentes y usaban el 76.9% una laptop y el 10.6% un Smartphone, dispositivos que por su naturaleza del diseño y función no son apropiados para tales funciones, incluso desde el punto de vista ergonómico.

El 81.7% de la muestra tuvo que realizar adaptaciones a su espacio doméstico, realizando una inversión promedio de 1463.57 pesos mexicanos, como se expuso en el marco teórico uno de las principales desventajas del teletrabajo es la pérdida de privacidad del espacio domestico si el trabajo se realiza desde casa. El 98% compro dispositivos tecnológicos y el promedio del gasto ascendió a 13,100 pesos mexicanos. Estos gastos inherentes al teletrabajo fueron cubiertos por el trabajador y no por el patrón, adjudicable a que no existía legislación al respecto y que es hasta el año 2020 que el Congreso Mexicano realiza modificaciones a la Ley Federal del Trabajo para reconocer la modalidad y la responsabilidad del patrón para proveer las herramientas necesarias para tal fin.

Las mujeres que son madres de hijos en edad escolar realizan sus tareas asincrónicas

principalmente en horario mixto de 7 a 11 pm o nocturno después de las 11 pm, lo que probablemente esta orillado por la inequidad en la división de las tareas en la crianza y el cuidado de los hijos.

Finalmente, se identifica que fueron los docentes de educación básica (primaria y secundaria) quienes realizaron una inversión mayor en la compra de dispositivos tecnológicos esto pudiera deberse a que los modelos b-learning o e-learning en México solo se ofertan en los niveles medio superior y superior, es posible entonces que los docentes de educación básica carecieran de dispositivos suficientes y aptos para la realización del teletrabajo.

## CONCLUSIÓN

El teletrabajo como una modalidad en la que los docentes ejercen sus funciones ha replanteado en México condiciones legales en materia laboral, observándose que son los empleados de escuelas privadas más susceptibles a la vulneración de sus derechos que los empleados por el estado.

Es necesario reflexionar la práctica docente por teletrabajo en el contexto de la brecha tecnológica severa que un país en vías de desarrollo como México tiene en comparación con los países de primer mundo, de donde se copió la idea de la escuela desde casa, aunado a la pobreza y difícil acceso a internet que tiene una cantidad considerable de la población en México.

Es necesario mirar las brechas de género que provocan la inequidad de oportunidades laborales para las mujeres y/o la sobre jornada de cuidados y crianza de los hijos, que se observa en esta muestra y que no es diferente a lo hallado en otros estudios con perspectiva de género.

Probablemente la modalidad “hibrida” sea por un periodo aun largo, la que nos acompañe hasta el término de la pandemia

y que permanezca incluso después, como los visionarios tecnológicos lo predicen, sin embargo, el estado mexicano debe prever la capacitación y cierre de la brecha tecnológica, así como los mecanismos que en materia de asignación de recursos deberá gestionar a fin de responsabilizarse de las condiciones que como patrón debe ofrecer para los teletrabajadores.

## REFERENCIAS

Osio Havriluk, L. (2010). *El Teletrabajo: Una opción en la era digital* [Ebook] (1st ed., pp. 96 - 102). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219014912006>. 2/06/2021

André da Silva, J. (2021). *Flexibilidad y teletrabajo: un estudio bibliométrico sobre la producción científica* [Ebook] (pp. 160 - 161). Recuperado de: <https://www.scielo.br/j/pci/a/M3LDgLQZKwsG98vyggXgNMj/?format=pdf&lang=es>. 03/06/2021

¿Qué es el teletrabajo y cómo funciona? | La Guía del Teletrabajo [2020]. Modelo Curriculum. (2021). Recuperado de: <https://www.modelocurriculum.net/dudas/que-es-el-teletrabajo-y-como-funciona>. 03/06/2021

Hurtado Olvera, V. (2020). *El Home Office y sus consecuencias en la salud mental en los trabajadores del estado de Querétaro* [Ebook] (pp. 3 - 8). Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/345690220\\_HOME\\_OFFICE](https://www.researchgate.net/publication/345690220_HOME_OFFICE). 03/06/2021

*Home office, ventajas y desventajas para las empresas.*(2021). Recuperado de: <https://www.facturoporti.com.mx/2021/03/08/home-office-ventajas-y-desventajas/> 04/06/2021

Eddine Toudert, D. (2014). *Brecha digital y perfiles de uso de las tic en México: un estudio exploratorio con microdatos* [Ebook] (pp. 171 - 190). El Colegio de la Frontera Norte. Recuperado de: <http://culturales.uabc.mx/index.php/Culturales/article/view/328/261>. 04/06/2021

*LEY FEDERAL DEL TRABAJO.* (2021). [Ebook] (p. 79). Recuperado de: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_230421.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_230421.pdf). 04/06/2021