



Afectaciones del docente universitario en el proceso de teletrabajo durante la pandemia

Affectations of the university professor in the teleworking process during the pandemic

Afecções do professor universitário no processo de teletrabalho durante a pandemia

Leyla Isabel Flores-Carvajal ¹
leylaisabelf@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-8962-1863>

Correspondencia: leylaisabelf@gmail.com

Ciencias Económicas y Empresariales
Artículo de Revisión

* **Recibido:** 20 de marzo de 2022 * **Aceptado:** 12 de abril de 2022 * **Publicado:** 05 de mayo de 2022

- I. Ingeniera en Marketing y Negociación Comercial, Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.

Resumen

El estudio se desarrolló con el objetivo principal de conocer las principales afectaciones del docente en teletrabajo, de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil en el período de pandemia. Se recurrió a 70 docentes que desearon ser parte del estudio y que a través de una encuesta se recogieron datos que fueron analizados de forma descriptiva y correlaciona en un estudio cuantitativo que encontró que las principales afectaciones alcanzó a uno de cada cuatro docentes y que la afectación se dio en la salud de los docentes y en su economía, en especial en aquellos que tenían niños a su cuidado, pues como se sabe la pandemia obligó a resguardar a los menores en casa debido a que las escuelas cerraron como se indicó en la introducción, acompañado de que tuvieron que capacitarse y esto implicó gastos en ellos, cabe recalcar que estas situaciones se aplicaron al menos en uno de cada cuatro docentes.

Palabras clave: teletrabajo; docente; salud mental; economía doméstica.

Abstract

The study was developed with the main objective of knowing the main affectations of the teacher in teleworking, of the Faculty of Administrative Sciences of the University of Guayaquil in the pandemic period. 70 teachers who wanted to be part of the study were consulted and through a survey data were collected that were analyzed descriptively and correlated in a quantitative study that found that the main affectations reached one in four teachers and that the affectation it occurred in the health of teachers and in their economy, especially in those who had children in their care, because as is known the pandemic forced minors to be kept at home due to the fact that schools closed as indicated in the introduction , accompanied by the fact that they had to be trained and this involved expenses for them, it should be noted that these situations were applied to at least one out of every four teachers.

Keywords: telework; teacher; mental health; home economics.

Resumo

O estudo foi desenvolvido com o objetivo principal de conhecer as principais afetações do professor em teletrabalho, da Faculdade de Ciências Administrativas da Universidade de Guayaquil no período de pandemia. Foram consultados 70 professores que queriam fazer parte do

estudo e por meio de uma pesquisa foram coletados dados que foram analisados descritivamente e correlacionados em um estudo quantitativo que constatou que as principais afetações atingiram um em cada quatro professores e que a afetação ocorreu na saúde de professores e na sua economia, sobretudo naqueles que tinham filhos ao seu cuidado, pois como se sabe a pandemia obrigou os menores a ficarem em casa devido ao facto de as escolas terem encerrado conforme indicado na introdução , acompanhado do facto de terem de ser treinados e isso implicava gastos para eles, deve-se notar que essas situações foram aplicadas a pelo menos um em cada quatro professores.

Palavras-chave: teletrabalho; professora; saúde mental; Economia Doméstica.

Introducción

Según un informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), escrito por Ker et al. (2021) Titulado: Medición del teletrabajo en la pandemia del Covid-19, indica que a medida que la pandemia de la enfermedad por coronavirus se extendió por todo el planeta y el distanciamiento social fue de suma importancia para minimizar el contagio, varios gobiernos ordenaron el cierre de varios tipos de lugares de trabajo o recomendaron encarecidamente que la existencia física en el lugar de trabajo se restringió tanto como sea posible para reducirse. En todos países latinoamericanos, se declaró la suspensión de clases y cierre de escuelas, guarderías y universidades. El cierre generó grandes desafíos para los docentes que tuvieron que reinventar su metodología de trabajo en torno al teletrabajo, aprendiendo de inmediato a trabajar con la tecnología necesaria para los cursos en línea y modificando su modelo de enseñanza y aprendizaje ajustándolo al contexto de la pandemia.

En respuesta, una gran proporción de empresas recurrió a la tecnología digital para mejorar las operaciones, con empleados trabajando desde casa y utilizando herramientas como videoconferencias, servicios en la nube y redes privadas virtuales para comunicarse y colaborar, en el documento se recopilan datos sobre cómo evoluciono el trabajo remoto durante la actual pandemia de coronavirus y examina qué organizaciones e individuos se están beneficiando. Además, es posible que un aumento en el trabajo desde casa durante la pandemia de coronavirus sea impulsado principalmente por aquellos cuyo trabajo se ve facilitado por las tecnologías de la información y la comunicación y, por lo tanto, son relativamente fáciles de teletrabajar (desde

casa) en respuesta a ello. Puede aceptar cierres de sitios de construcción u otros componentes (por ejemplo, cierres de escuelas) (Esquerda, 2021).

Ker et al. (2021) buscaron información adecuada sobre cómo evoluciono la incidencia del teletrabajo ante el impulso sin precedentes que ha dado la pandemia del coronavirus. Todos los países vieron mayores tasas de teletrabajo a lo largo de la pandemia de coronavirus, aunque la magnitud del aumento varió significativamente según el territorio. En algunos países de Europa, el 47% de los empleados dijeron que había teletrabajado en algún aspecto en 2020. Un ejemplo de esto es Francia, donde el teletrabajo se duplicó con creces, aumentando en 25 puntos porcentuales desde los niveles de enfermedad antes de la pandemia, mientras que el crecimiento de 20 puntos porcentuales en el Reino Unido generó tasas de teletrabajo en abril de 2020 que fueron 1,8 veces mejores que antes de la pandemia. El teletrabajo en el último mes de 2021 fue 1,5 veces el nivel de fondo de marzo de 2020, un aumento de 15 puntos porcentuales. Las tasas de teletrabajo, según lo informado por las organizaciones, son las más bajas en Italia y alcanzaron un máximo del 9% de los empleados en marzo-abril de 2020, 8 puntos porcentuales más que antes de la pandemia (enero-febrero de 2020), es posible que al menos parte del cambio en las tasas relativas observadas de teletrabajo entre jurisdicciones se deba a diferencias en los conceptos exactos que se miden (p. ej., teletrabajo; empleados versus personas con empleo), fuentes (por ejemplo, los componentes internacionales también contribuirán a variar las tasas de teletrabajo entre territorios).

Badia (2020) expone que desde, las organizaciones que aprovecharon las capacidades de trabajo remoto existentes o que pudieron adaptarse rápidamente estuvieron mejor equipadas para hacer una transición subjetivamente fluida al trabajo desde casa y pudieron mantener los niveles de producción. El 89% de los empleados que no teletrabajan mencionaron el trabajo en sí como la razón principal. Las causas secundarias incluyeron: 1) el empleador no ofrece una alternativa al trabajo desde casa; 2) la casa no es propicia para el trabajo; o 3) su hogar sin conexión a Internet u otros dispositivos adecuados. Debe tenerse en cuenta que algunas de las comparaciones de las tasas de teletrabajo entre los países pueden verse afectadas por las diferencias en los conceptos precisos que se miden (por ejemplo, teletrabajo; empleado frente a empleado). Un elemento crítico puede ser la base legal que tienen los empleados para solicitar el teletrabajo a medida que las tasas de teletrabajo cambiaron con el tiempo, la respuesta a las pautas gubernamentales cambió y las percepciones de la gravedad de los riesgos para la salud de la pandemia de

coronavirus parecen haber fomentado una mayor organización. Estas industrias ofrecieron trabajo y la cantidad de empleados que trabajaron desde casa aumentaron. Dramáticamente, muchas funciones simplemente no se pueden realizar desde casa.

En el estudio de Lizana & Vega (2021), denominado: Teletrabajo docente durante la pandemia del COVID-19, asociación entre jornada laboral, equilibrio trabajo-familia y calidad de vida, mencionaron que estas condiciones de trabajo generaron importantes problemas entre la vida personal y laboral debido a la falta de control sobre el tiempo de trabajo y atención familiar en el hogar afectando la conciliación trabajo-familia. También se detalló que las medidas sanitarias para la pandemia de COVID-19 (especialmente las cuarentenas) tienen efectos negativos en la salud mental de las personas, promoviendo el pánico, la ansiedad, la depresión, la ira, el aburrimiento y la paranoia. Estos antecedentes, junto con el contexto catastrófico generado por la emergencia sanitaria, desarrollaron histeria colectiva, trayendo consecuencias negativas para la salud mental y física; esto se manifiesta en la disminución de las horas de actividad física y sueño, y el aumento del consumo de alcohol y tabaco. Además de exponer los espacios personales (hogar) y contacto personal para la atención de los estudiantes y padres/tutores en plazos ampliados. Este contexto de teletrabajo para los docentes generó diversas consecuencias en las condiciones de salud, incluyendo depresión, ansiedad, estrés y síndrome de burnout debido a la sobrecarga de trabajo durante la pandemia.

Bagley et al. (2021) informó que el impacto del teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 entre los docentes contribuyó al desarrollo de ansiedad y estrés, con altas cargas de trabajo, agotamiento y agotamiento. Otros reportes en América Latina y el Caribe revelaron que el teletrabajo docente durante la pandemia del COVID-19 significó mayores demandas de tiempo para la preparación de clases y mayor estrés sumado a las preocupaciones familiares. Además, antes de la pandemia de COVID-19, una de las profesiones con mayor deterioro de la salud a nivel mundial era la docencia, con aumentos significativos del deterioro de la salud mental y el malestar físico en el ejercicio profesional, con el consiguiente deterioro psicosocial y de calidad de vida derivados del estrés laboral y el agotamiento. En este sentido, estudios recientes reportaron una disminución en la calidad de vida durante la crisis sanitaria en los docentes en comparación con las puntuaciones de calidad de vida antes de la pandemia. Dado que los docentes a nivel mundial son considerados una población de alto riesgo por índices de dolencias profesionales que impactan su calidad de vida desde antes de la pandemia, existen estudios sobre

los factores que impactan la salud física y mental de los docentes durante la pandemia del COVID-19. Por tanto, el objetivo principal de este estudio evaluó la asociación entre la intensidad de la jornada de teletrabajo durante la pandemia, la conciliación familiar y laboral y la calidad de vida en docentes durante la emergencia sanitaria por el COVID-19.

Lizana & Vega (2021) concluyeron que la pandemia de COVID 19 y el cambio inevitable en el formato de trabajo de los docentes intensificaron la sobrecarga de trabajo, generaron conflictos de equilibrio trabajo-familia y resultaron en un efecto negativo en los componentes mentales de la calidad de vida de los docentes. Los docentes que poseen un periodo de trabajo menor de cinco años presentaron un mayor riesgo en el componente de salud mental y los docentes con mayor periodo de cinco años presentaron el mayor riesgo en el componente de salud física. Esto sugirió promover mejoras en las políticas de distribución de las horas contractuales de los docentes considerando todas las horas extras de trabajo no remuneradas pero indispensables para la elaboración y revisión de materiales con el fin de reducir la sobrecarga de trabajo por presión y los factores de agotamiento que aumentaron los riesgos asociados al deterioro del ciclo de vida. Además, se coincidió con investigaciones recientes que recomendaron establecer políticas públicas enfocadas a mitigar estos estresores más allá de la interacción entre humanos y tecnologías de la información y la comunicación. También se sugirió que los docentes de pregrado estén adecuadamente capacitados para enfrentar los conflictos asociados a la profesión. Según Mahmood et al. (2021), En su trabajo llamado: Satisfacción laboral del teletrabajo de los docentes durante la pandemia de COVID-19 en Europa, los autores mencionaron que las mejoras tecnológicas, el mayor uso de la tecnología de la información y las nuevas perspectivas de gestión sobre la importancia del trabajo en lugar del lugar de trabajo permitieron que el teletrabajo sea una alternativa de enfoque del trabajo a los estilos tradicionales. La importancia del teletrabajo sigue vigente entre las organizaciones, los empleadores, los empleados y la industria de las telecomunicaciones y se sugirió que las organizaciones virtuales son la nueva etapa en el desarrollo organizacional. A pesar del gran interés de académicos, gerentes y organizaciones, no existe una definición precisa de teletrabajo y no hay acuerdo sobre el término. Se denominó distintivamente como trabajo a distancia, trabajo desde casa y teletrabajo; estos términos se usaron indistintamente en la literatura. A pesar de estas dificultades, el teletrabajo se indicó como un arreglo de trabajo alternativo en el que los empleados realizan tareas en un lugar diferente al que normalmente se realizó en un lugar de trabajo principal o central, durante al

menos una parte de su horario de trabajo, utilizando medios electrónicos para interactuar con otros dentro y fuera la organización.

Nayak & Pandit (2021) por otro lado utilizaron la definición de teletrabajo como trabajo que se produce cuando los empleados realizan la totalidad o una parte sustancial de su trabajo físicamente separados de la ubicación de sus empleadores utilizando tecnologías de la información para las operaciones y la comunicación. Otras características fundamentales del teletrabajo identificaron la literatura académica como el papel principal de las personas y la tecnología, la preparación o disposición de los individuos o las personas para el teletrabajo, el acceso tecnológico, es decir, Internet como un catalizador clave en progreso del teletrabajo, y otros factores esenciales, como la disponibilidad y el costo reducido de los equipos tecnológicos, las mejoras en la conectividad mundial y la calidad de las redes de internet. En un mundo cada vez más dinámico y un entorno organizacional en constante cambio, las personas se vieron obligadas a adoptar prácticas, métodos o procesos que no han sido experimentados antes. Una de estas situaciones especialmente graves fue la aparición inesperada del brote de coronavirus en diciembre de 2019, que no solo causó un gran número de víctimas en todo el mundo, sino que también desafió a todo el mundo en cuanto al control de enfermedades, el contexto laboral y otros aspectos sanitarios, sociales y áreas económicas. En Europa, la pandemia se salió de control en los primeros meses de 2020, creando una absoluta confusión que afectó a la salud mental.

Qin et al. (2021) consideraron que la reacción de los gobiernos ante la inesperada crisis sanitaria, provocó que el COVID-19 fuera recomendado como una enfermedad de aislamiento social en un primer momento, y poco después impuso el confinamiento domiciliario. De repente, una gran parte de los empleados europeos pasó del trabajo al teletrabajo, lo que generó un creciente interés por investigar en esta materia. Del mismo modo, las rutinas de trabajo habituales o comunes también se vieron derribadas por el COVID-19, y rápidamente intensificó las tendencias en curso, como el cambio de trabajo a entornos virtuales o en línea. Pero una diferencia principal es que trabajar desde casa generalmente dependía de las prioridades de los empleados. Esta investigación ofrece algunas implicaciones interesantes, tanto a nivel práctico como teórico.

Para encontrar una definición de teletrabajo lo mejor es acudir a un organismo de referencia como la organización internacional del trabajo (OIT, 2021), para ellos, el trabajo a distancia es una forma de trabajo que se realiza de forma remota, es decir, en un lugar alejado de una oficina central o de las instalaciones de producción, con la ayuda de las tecnologías de la información y

la comunicación que facilitan tanto la separación física como la comunicación. El desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación en los últimos años ha sido fundamental para hacer del trabajo a distancia una opción perfectamente viable tanto para empresas como para empleados.

Los posibles inconvenientes de esta forma de trabajar, como la falta de comunicación o coordinación, se solucionan gracias a las múltiples herramientas disponibles en el mercado y encaminadas a hacer más eficiente el teletrabajo, cabe recalcar que el teletrabajo tiene sus limitaciones y que no todas las empresas ni todos los profesionales pueden hacerlo actualmente. Por el contrario, existieron profesiones ideales para el teletrabajo: programadores, diseñadores, editores, traductores y docentes. El boom del e-learning hizo posible la educación a distancia, consultores, ilustradores, contadores, etc. Tampoco todos los países en el mundo tienen el mismo nivel de acceso a las tecnologías de la información y la comunicación (Barbour et al., 2021).

Los métodos tradicionales de gestión aplicados en el lugar de trabajo de los empleadores no son adecuados para el teletrabajo, lo que puede causar problemas tanto para el empleado como para el empleador. La forma en que se aborden estos desafíos puede tener un impacto significativo en las condiciones de trabajo, incluido el tiempo de descanso de las horas de trabajo y la salud y el bienestar de los trabajadores remotos. Generalmente se aceptó que uno de los puntos fuertes del teletrabajo es que ofrece a los trabajadores flexibilidad en cuanto a los horarios de trabajo, lo que beneficia tanto a la institución en términos de productividad como a los empleados. Sin embargo, la evidencia a esta conexión es limitada hasta cierto punto antes de la pandemia de Covid-19 (Nurul et al., 2021).

Estas evidencias se encontraron principalmente en estudios limitados en el alcance que quizás el teletrabajo no se aplica ampliamente en el lugar de trabajo esperado inicialmente por los hacedores de políticas. Con respecto a esta situación, la recopilación de datos nacionales sobre el teletrabajo se implementó en un número limitado de países en los servicios estadísticos nacionales hasta cierto punto un límite de análisis comparativo en temas como los horarios como los teletrabajadores que laboran. La mayoría de los países el teletrabajo proporciona la flexibilidad de los teletrabajadores durante las horas de trabajo. El teletrabajo también permite una mayor autonomía para que los teletrabajadores puedan adaptar sus horas de trabajo a sus necesidades y preferencias (Su et al., 2021).

En investigaciones de Jaff & Kadar (2021), se demostró que la flexibilidad del tiempo de trabajo (por ejemplo, la autonomía de la flexibilidad en las horas de trabajo) está más disponible para unos teletrabajadores que para otros trabajadores. Estos factores pueden jugar un papel importante en el uso activo del trabajo remoto por parte de trabajadores y empleadores. Sin embargo, si no se gestiona correctamente, la desconexión remota puede provocar un tiempo de actividad prolongado. Los estudios indican que la mayoría de los trabajadores remotos en el estudio informaron que trabajaban más horas que los trabajadores de oficina, a menudo excediendo los límites de horas de trabajo normales establecidos en sus contratos de trabajo.

Las tecnologías de información y comunicación hacen más accesibles esta modalidad para los trabajadores, independientemente de su ubicación, incluso durante lo que podría considerarse horas de trabajo no esenciales. Los estudios muestran que las razones por las que los teletrabajadores docentes trabajan más horas son, de hecho, bastante consistentes. Las expectativas de los empleadores sobre la capacidad de contactar o comunicarse con los empleados remotos es un factor central para extender sus horas de trabajo (Chang et al., 2021).

Esto a menudo se combina con preocupaciones entre los trabajadores remotos sobre la falta de notificación de los empleadores, lo que crea una sensación de necesidad de conectarse al trabajo tanto como sea posible. Los trabajadores de algunos de los países del estudio informaron haber recibido correos electrónicos o llamadas telefónicas fuera del horario normal de trabajo o que se les pidió ayudar a un colega o cliente fuera de este horario. Antes de la pandemia de COVID-19, investigaciones recientes en la Unión Europea indicaron que las jornadas laborales más largas podrían ser una de las razones por las que algunos trabajadores a distancia reportan tener dificultades para conciliar el trabajo y la vida en comparación con otros trabajadores (Budnitz et al., 2021).

Hoy en día los docentes juegan un papel importante durante la pandemia del COVID-19. Antes de los primeros meses de 2020, la digitalización de la educación en países en desarrollo pareció ser un proceso común y fluido, pero lento en América Latina. A diferencia de los rurales, los estudiantes urbanos tienen enlaces a conexión a internet o electricidad, la infraestructura de la tecnología de información adecuada posee habilidades digitales o de adultos disponibles para brindar soporte de tecnologías de información. Personal docente y de formación se enfrentan a la falta de una política pública sobre el trabajo a distancia y el trabajo en línea. En los países en desarrollo, se utilizó un bajo financiamiento para capacitar a los docentes públicos y es posible

que la digitalización en los centros de educación, no se implemente en un entorno educativo y de telecomunicaciones (Kuruzovich et al., 2021). Por lo tanto, el principal desafío de la educación remota en la pandemia Covid-19 fue resolver estos desafíos en la infraestructura financiera de políticas públicas y las habilidades digitales de manera adecuada y rápida.

El impacto social se desarrolla en un entorno que incluya en la educación superior la promoción de la equidad y la diversidad que satisfaga las necesidades de la comunidad local. Por lo tanto, el aspecto social contiene la garantía de participación equitativa y finalización de la educación superior con especial énfasis en los estudiantes en grupos representativos y desfavorecidos. El impacto inmediato y a corto plazo del Covid-19 en el tamaño social de la educación superior es la aparición de nuevos retos que pueden afectar negativamente a los estudiantes que se acercan a estudiar y retener conocimiento. Los retos a los que se enfrentaron los estudiantes universitarios son: Retos relacionados con la investigación sobre las condiciones (acceso a un lugar tranquilo para estudiar acceso a dispositivos de internet fiables y conexiones acceso a cursos; Desafíos financieros (dificultades de ingresos por pérdida de empleo en gastos de manutención relacionados con becas); y los desafíos de la felicidad (falta de redes sociales favorables; frustración, ansiedad y aburrimiento de actividades de aprendizaje). El grupo con mayor probabilidad de verse afectado por problemas de salud mental son aquellos con bajos ingresos (Bagley et al., 2021).

Métodos

El estudio se hizo de forma descriptiva y correlacional, considerando ocho preguntas realizadas en una encuesta a 70 docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, que correspondían a las áreas de marketing, comercio y ventas. El estudio cuantitativo transversal, consideró que se diseñen por cada una de las preguntas, una dimensión, las mismas que fueron correlacionadas, los resultados de las encuestas se sometieron a la confiabilidad del instrumento en el programa SPSS y el resultado del Alfa de Cronbach fue de 0.826, lo que se considera como muy aceptable. Las escalas de las cualificaciones fueron 1 para muy desacuerdo y 5 como muy de acuerdo según la escala de Likert.

Resultados y Discusión

Tabla 1 Resultados encontrados

Items	1	2	3	4	5
Pastillas para conciliar el sueño	65,7%	10,0%	5,7%	12,9%	5,7%
Pastillas para el estrés	41,4%	25,7%	10,0%	18,6%	4,3%
Consultas médicas	28,6%	21,4%	27,1%	15,7%	7,1%
Contratación de personal para limpieza	38,6%	18,6%	17,1%	17,1%	8,6%
Comida a domicilio	25,7%	17,1%	21,4%	22,9%	12,9%
Gasto en personal para cuidado de hijos	58,6%	10,0%	5,7%	11,4%	14,3%
Gasto de profesores para hijos menores de edad	67,1%	8,6%	8,6%	10,0%	5,7%
Gasto en capacitaciones	27,1%	20,0%	27,1%	14,3%	11,4%

La tabla 1 indicó que los valores de aceptación (suma de columna 4 y 5) a la premisa o ítem fue de 18,6% a haber utilizado pastillas para dormir, 22,9% haber se medicado por estrés, 22,3% fueron al médico, 25,7% recurrieron a contratar personal de limpieza, 35,8% haber adquirido comida a domicilio, 25,8% contrataron personal que ayude a cuidar a sus hijos, el 15,7% personal educativo para los mismos y 25,7% a la capacitación. Lo que se resume, que aunque los porcentajes son bajos, en la mayoría de las veces se representa a 1 de cada 4 docentes con los signos establecidos en la premisa.

Tabla 2 Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

	Pastillas para conciliar el sueño	Pastillas para el estrés	Consultas medicas	Contratación de personal para limpieza	Comida a domicilio	Gasto en personal para cuidado de hijos	Gasto de profesores para hijos menores de edad	Gasto en capacitaciones
N	70	70	70	70	70	70	70	70
Parámetros normales ^{a,b}	Media	1,83	2,19	2,51	2,39	2,80	2,13	1,79
	Desv.	1,318	1,277	1,260	1,376	1,389	1,550	1,284
	Desviación							
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,392	,238	,171	,229	,163	,352	,401
	Positivo	,392	,238	,171	,229	,160	,352	,401
	Negativo	-,265	-,177	-,150	-,157	-,163	-,233	-,270
Estadístico de prueba		,392	,238	,171	,229	,163	,352	,401
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.
b. Se calcula a partir de datos.
c. Corrección de significación de Lilliefors.

La tabla 2, refleja que en todas las variables medidas, no hay una diferencia asintótica menor al alfa de 0,05, por lo tanto, la medición que se debe de hacer en correlación es la de Rho de Spearman.

Tabla 3 Correlaciones

Coficiente de correlación Rho Spearman	Pastillas para conciliar el sueño	Pastillas para el estrés	Consultas medicas	Contratación de personal para limpieza	Comida a domicilio	Gasto en personal para cuidado de hijos	Gasto de profesores para hijos menores de edad	Gasto en capacitaciones
Pastillas para el estrés	1	,478**	,420**	0,168	0,121	-0,014	0,09	,269*
Consultas medicas	,478**	1	,625**	,326**	,334**	0,018	0,154	,487**
Contratación de personal para limpieza	,420**	,625**	1	,357**	,549**	0,135	0,215	,627**
Comida a domicilio	0,168	,326**	,357**	1	,542**	,416**	,299*	,339**
Gasto en personal para cuidado de hijos	0,121	,334**	,549**	,542**	1	,424**	,421**	,591**
Gasto de profesores para hijos menores de edad	-0,014	0,018	0,135	,416**	,424**	1	,667**	,423**
Gasto en capacitaciones	0,09	0,154	0,215	,299*	,421**	,667**	1	,491**
	,269*	,487**	,627**	,339**	,591**	,423**	,491**	1

Las correlaciones de la tabla 3 indicaron que no habría una correlación muy importante entre ninguna de las dimensiones establecidas, sin embargo, hay dos que se deben tomar en consideración y son las consultas médicas con la toma de pastillas para el estrés, lo cual al parecer impacto en 0,625 indicando que la salud se vio afectada entre los docentes.

Otra dimensión que tiene un impacto considerable es la que el docente en los gastos de personal para educar a sus hijos con los gastos en personal para cuidado de los mismos, ha alcanzado una correlación de 0,667 indicando que la afectación a la economía de los docentes que tienen hijos fue superior. Otro factor económico de afectación fue que los gastos de capacitaciones impactaron en 0,627 ante las consultas médicas, lo que se interpreta que el gasto del docente en salud se agravó con la necesidad de capacitarse para enfrentar el proceso de enseñanza virtual.

Conclusiones

En primer lugar, muchos estudios académicos exploraron la influencia de las demandas laborales en los comportamientos y consecuencias de los empleados en el lugar de trabajo, como el agotamiento laboral, el compromiso organizacional y la conectividad (Bieser et al., 2021; Frakes & Wasserman, 2021; Nayak & Pandit, 2021). Sin embargo, pocos estudios preliminares que examinan el efecto del aumento de las demandas laborales, debido a la Covid-19 en la satisfacción laboral de los docentes universitarios en el teletrabajo en el sector de la educación. En segundo lugar, desde un punto de vista teórico, se contribuyó analizando la influencia de los recursos laborales en la satisfacción laboral del profesorado en teletrabajo, una cuestión de investigación que no ha sido investigada hasta ahora en estas circunstancias tan especiales de crisis sanitaria. En tercer lugar, la presente investigación amplió la literatura del modelo de las demandas y los recursos laborales empleando esta perspectiva con respecto a la satisfacción laboral del teletrabajo de los docentes. En este sentido, se confirmó que las ideologías básicas del modelo de las demandas y los recursos laborales también eran aplicadas a la situación del teletrabajo, generada como consecuencia de la pandemia declarada en 2020.

En particular, los datos disponibles y las proyecciones predijeron que la pandemia de COVID-19 condujo a una reducción significativa de la desigualdad educativa en la educación superior. Específicamente, es probable que la transición al aprendizaje electrónico exacerbe la desigualdad educativa existente debido a la falta de recursos de aprendizaje, falta de un entorno de aprendizaje en el hogar adecuado y apoyo a los padres: conduce a pérdidas de aprendizaje y

salvación educativa. Esto seguirá reduciendo la accesibilidad y la participación de los grupos desfavorecidos y vulnerables no completados en la educación superior.

Finalmente se concluyó que la afectación se dio en la salud de los docentes y en su economía, en especial en aquellos que tenían niños a su cuidado, pues como se sabe la pandemia obligó a resguardar a los menores en casa debido a que las escuelas cerraron como se indicó en la introducción, acompañado de que tuvieron que capacitarse y esto implicó gastos en ellos, cabe recalcar que estas situaciones se aplicaron al menos en uno de cada cuatro docentes.

Referencias

1. Badia, J. G. (2020). Parapetados tras el teléfono. *Atención Primaria Práctica*, 2(4), 100062. <https://doi.org/10.1016/j.appr.2020.100062>
2. Bagley, P. L., Dalton, D. W., Eller, C. K., & Harp, N. L. (2021). Preparar a los estudiantes para el futuro del trabajo: Lecciones aprendidas del teletrabajo en la contabilidad pública. *Journal of Accounting Education*, 56, 100728. <https://doi.org/10.1016/j.jaccedu.2021.100728>
3. Barbour, N., Menon, N., & Mannering, F. (2021). A statistical assessment of work-from-home participation during different stages of the COVID-19 pandemic. *Transportation Research Interdisciplinary Perspectives*, 11, 100441. <https://doi.org/10.1016/j.trip.2021.100441>
4. Bieser, J. C. T., Vaddadi, B., Kramers, A., Höjer, M., & Hilty, L. M. (2021). Impactos del teletrabajo en el uso del tiempo y los viajes: Un estudio de caso de un centro de teletrabajo de barrio en Estocolmo. *Travel Behaviour and Society*, 23, 157-165. <https://doi.org/10.1016/j.tbs.2020.12.001>
5. Budnitz, H., Tranos, E., & Chapman, L. (2021). Chapter 10—The potential for telecommuting to offer sustainable and resilient accessibility. En C. Mulley & J. D. Nelson (Eds.), *Urban Form and Accessibility* (pp. 157-171). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-819822-3.00006-7>
6. Chang, Y., Chien, C., & Shen, L.-F. (2021). Teletrabajo durante la pandemia de coronavirus: Orientación en el tiempo futuro como mediador entre el afrontamiento proactivo y la productividad laboral percibida en dos muestras culturales. *Personality and Individual Differences*, 171, 110508. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110508>

7. Esquerda, M. (2021). Ventajas, inconvenientes y aspectos éticos del teletrabajo. *FMC - Formación Médica Continuada en Atención Primaria*, 28(4), 207-209. <https://doi.org/10.1016/j.fmc.2020.09.004>
8. Frakes, M. D., & Wasserman, M. F. (2021). Difusión de conocimientos, efectos entre pares y teletrabajo: Evidencia de la Oficina de Patentes de EE. UU. *Journal of Public Economics*, 198, 104425. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2021.104425>
9. Jaff, M. M., & Kadar, A. A. (2021). Análisis factorial exploratorio sobre las ventajas y desventajas de las potenciales trabajadoras a distancia en Kuala Lumpur. *Asian Transport Studies*, 7, 100034. <https://doi.org/10.1016/j.eastsj.2021.100034>
10. Ker, D., Montagnier, P., & Spiezia, V. (2021). *Measuring telework in the COVID-19 pandemic*. OECD. <https://doi.org/10.1787/0a76109f-en>
11. Kuruzovich, J., Paczkowski, W. "Patch", Golden, T. D., Goodarzi, S., & Venkatesh, V. (2021). Teletrabajo y resultados laborales: Un modelo de mediación moderado del uso del sistema, la calidad del software y el intercambio social. *Information & Management*, 58(3), 103431. <https://doi.org/10.1016/j.im.2021.103431>
12. Lizana, P. A., & Vega, G. (2021). Teacher Teleworking during the COVID-19 Pandemic: Association between Work Hours, Work–Family Balance and Quality of Life. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(14), 7566. <https://doi.org/10.3390/ijerph18147566>
13. Mahmood, F., Ariza-Montes, A., Saleem, M., & Han, H. (2021). Teachers' teleworking job satisfaction during the COVID-19 pandemic in Europe. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02355-6>
14. Nayak, S., & Pandit, D. (2021). Potencial de teletrabajo para diferentes empleados en el contexto indio más allá del bloqueo de COVID-19. *Transport Policy*, 111, 98-110. <https://doi.org/10.1016/j.tranpol.2021.07.010>
15. Nurul, K., Hawkins, J., Shakib, S., & Loa, P. (2021). Assessing the impacts of COVID-19 on urban passenger travel demand in the greater Toronto area: Description of a multi-pronged and multi-staged study with initial results. *Transportation Letters*, 13(5-6), 353-366. <https://doi.org/10.1080/19427867.2021.1899579>

16. OIT. (2021). *El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/lang-es/index.htm>
17. Qin, X., Zhen, F., & Zhang, S. (2021). El espacio de la vivienda y el uso de las TIC: un estudio de caso transversal en los Países Bajos. *Cities*, 114, 103208. <https://doi.org/10.1016/j.cities.2021.103208>
18. Su, R., McBride, E. C., & Goulias, K. G. (2021). Unveiling daily activity pattern differences between telecommuters and commuters using human mobility motifs and sequence analysis. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 147, 106-132. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2021.03.002>