

# Teletrabajo y docencia frente a la COVID-19

Serrano Miranda, Ma. Eugenia

2021-07

---

<https://hdl.handle.net/20.500.11777/4952>

<http://repositorio.iberopuebla.mx/licencia.pdf>

**Teletrabajo y Docencia Frente a la COVID-19**

Ma. Eugenia Serrano Miranda

Prepa Ibero Tlaxcala

DECIMOSEGUNDO COLOQUIO INTERINSTITUCIONAL DE PROFESORES

01 de julio de 2021

## **Resumen**

La emergencia sanitaria que se vive a nivel mundial a causa de la COVID-19, ha alterado la forma en que habitualmente se realizaban las actividades docentes, de forma tal que el ámbito privado ha sido absorbido o invadido por el espacio laboral que requiere la práctica docente más allá de la circundancia habitual que implicaba de por sí llevar el trabajo a casa. La nueva normalidad que impone la pandemia, ha exigido repensar, innovar y reinventar la actividad docente en los diferentes aspectos que la implican incluyendo la reglamentación jurídica.

**Palabras clave:** Teletrabajo, Virtualidad, Docencia, COVID 19, Pandemia.

El proceso de adaptación a las condiciones impuestas por la pandemia se encuentra en construcción, por lo que las modificaciones en las diferentes actividades tanto de la vida cotidiana como del ámbito laboral, han sido implementadas en la mayoría de los casos mediante ensayo-error; sin embargo, a la improvisación sigue la estructuración, formalización e institucionalización de esta serie de medidas y prácticas para hacer frente a la emergencia y continuar en este caso, con la educación a distancia.

En este contexto surge la necesidad de reflexionar en torno a la modificación en la concepción de espacio-tiempo que exige la práctica de la docencia bajo la modalidad virtual, que requiere pasar también, de la improvisación a la formalización, regularización y formulación de medidas y normas que respalden el trabajo a distancia. El *home office* o teletrabajo que, aunque ya se ha llevado a cabo desde hace algunos años, por organizaciones tanto de la administración pública como de la iniciativa privada, se ha presentado como opción única para dar continuidad al proceso educativo en sus diferentes niveles académicos, tanto de la educación pública como privada, requiriendo de manera indispensable el uso del internet y en general de las TIC's, para llevar a cabo todas las actividades educativas, tanto de carácter administrativo como académicas.

La nueva normalidad y modalidad del proceso de enseñanza-aprendizaje ha generado más incertidumbres que certezas, requiriendo a su vez de la reflexión y teorización de esta nueva realidad que en muchos aspectos ha exacerbado las deficiencias y precariedades de la educación y por supuesto de la práctica docente ya sea considerada en el orden civil o laboral, que en cualquiera de estos casos su realización se lleva a cabo bajo la misma modalidad que ha impuesto la pandemia, y que a su vez ha propiciado opiniones y expresión de agotamiento tanto de estudiantes, padres de familia, directivos y docentes que han vivido el confinamiento

y el trabajo en casa que éste conlleva, al respecto Bernal (2020) expone en las siguientes líneas, una de las expresiones de “ser docente en tiempos de pandemia”:

Parece que el aislamiento no es sólo físico, sino también mental. Se nos escapa, como mariposa en una mano, la idea de que estamos en casa en medio de un conjunto de actividades amalgamadas, donde ya no sabemos si estamos trabajando, estudiando, cocinando, cuidando de alguien o si es todo junto y al mismo tiempo. La relación actividad-tiempo se nos ha desvanecido. Tiempo-trabajo, tiempo-casa y tiempo-colegio, han entrado en un agujero negro del que no sabemos cuándo saldremos.

La cita que hace Bernal sobre la experiencia de ser docente en las condiciones que exige la pandemia, hace referencia a la expresión de cansancio, agotamiento y confusión o sensación de dilución del tiempo-espacio-trabajo e identidad, y la incertidumbre que conlleva al no tener certeza de cuándo y cómo retornar o arribar a otra realidad. En esta misma línea reflexiva se encuentran opiniones de especialistas como Vielma (2020), que enfatiza sobre el impacto psicológico del confinamiento tanto en estudiantes como docentes:

Otro aspecto que deberá tenerse en cuenta de cara a medir el desempeño de profesores y estudiantes durante la pandemia, tiene que ver con el impacto psicológico causado en unos y otros por el hecho de tener que estar confinados, llevando a cabo actividades laborales en espacios, con recursos no aptos en muchos casos para el desarrollo adecuado de la docencia, sin acceso efectivo a bases de datos ni a los libros físicos de las bibliotecas ni a otros recursos académicos complementarios.

Indudablemente el confinamiento implica un impacto psicológico-emocional que no se ha dimensionado pero que está presente en las distintas expresiones de los actores

involucrados en el proceso educativo, obviamente principalmente estudiantes y docentes; sin embargo, dadas las condiciones de adaptar un espacio para tener el aula en casa, involucra a los diferentes miembros de la familia en sus relaciones y actividades cotidianas del ámbito doméstico que impacta directamente en las mujeres y madres trabajadoras que dada la cultura en la mayoría de los hogares, son quiénes han asumido la responsabilidad de las labores domésticas, supervisión y acompañamiento de las tareas y actividades escolares de los menores; al respecto se han realizado diversos estudios como el de “Madres trabajadoras y COVID- 19...” sobre el que escribe Gómez (2021) en el siguiente texto:

...el trabajo a distancia está detonando en muchas mujeres que son madres un “sufrimiento inédito” manifestado por la predominancia de un “agotamiento crónico”, y que se infiltra en todas las áreas de las madres. Y es que “ya no existen espacios propios, tanto a nivel físico como de tiempo”. También ha significado el desarrollo de “destrezas fuera de lo común para movilizar habilidades de organización” y en general creado un “conflicto” de la necesidad de “conciliar trabajo a distancia, crianza, educación y labores del hogar”. Las mujeres quedaron atrapadas en un círculo de actividades que las dejó exhaustas y sin tiempo para sí mismas. La casa se volvió así un lugar pobre de tiempo para ellas, que además con el teletrabajo, parece haber sido invadido.

El estudio citado, hace referencia al estrés al que se han sometido las mujeres no solo como amas de casa y madres de familia, sino como parte del sector laboral que cubre un trabajo a distancia, en el que se encuentran inmersas también, aunque no lo menciona el artículo, las madres docentes que ven diluido el horario de trabajo con las labores que requiere el hogar y la invasión del espacio privado por el espacio laboral que en el ámbito

empresarial se ha denominado como trabajo *online*, *home office* o teletrabajo, que evidentemente desde dicha perspectiva representa un desafío en los tiempos del coronavirus como señala la Universidad de Monterrey (UDEM) en 2020, haciendo las siguientes recomendaciones:

Para poder implementar un trabajo a distancia de manera efectiva, Treviño Rendón aconsejó a los colaboradores continuar con la misma rutina laboral que se tenía en oficina: levantarse, bañarse y vestirse; tener un horario establecido de inicio y de fin, con sus horas de comida; y también tener un lugar asignado de actividades.

Resulta obvia la recomendación señalada, para quienes a más de un año que lleva la pandemia, han tenido que trabajar desde el hogar, o han tenido que formar parte del *home office*, o teletrabajo; sin embargo, en términos laborales no son tan obvias dichas recomendaciones ya que bajo esta modalidad adquiere el papel protagónico el uso de redes sociales y plataformas digitales para llevar a cabo el trabajo en casa y para agilizar la comunicación entre el centro de trabajo y sus miembros, independientemente de horarios y espacio. Esto que por un lado representa una excelente ventaja, ha significado también en muchos casos, la transgresión y falta de respeto al tiempo-espacio de los trabajadores, como lo señala un estudio de la Organización Internacional del Trabajo, analizado por Jiménez en 2020 que explica lo siguiente:

De acuerdo con un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) elaborado en el marco de la actual emergencia sanitaria, uno de los principales retos del teletrabajo es la separación del horario laboral y el personal, lo cual afecta tanto a directivos como a empleados. En comparación con el teletrabajo ocasional en circunstancias normales, durante la pandemia su característica es que se volvió

obligatorio en lugar de voluntario y de tiempo completo, lo cual puede desdibujar la frontera entre las obligaciones laborales y el horario personal.

Este tema que representa un problema mundial dadas las dimensiones de la emergencia sanitaria se pierde en la inmediatez de lo local, donde en su mayoría se siguen medidas improvisadas que eran comprensible al inicio de la pandemia, pero que a estas alturas del proceso se siguen implementando sin una normatividad y reglamentación. En el caso de México, fue a finales del 2020 cuando se discutían reformas a la Ley federal del Trabajo (LFT) en los siguientes términos:

La Cámara de Diputados aprobó reformas a la Ley Federal del Trabajo para incluir en las relaciones laborales el teletrabajo, como la prestación de un servicio remunerado y subordinado en un lugar distinto al centro laboral, mediante el uso de tecnologías de la información. Entre otros beneficios, incluye el derecho de los empleados a la desconexión, para que su jornada se limite a la contratada con el patrón...Con el propósito de garantizar el derecho a la intimidad de los trabajadores bajo la modalidad a distancia, se prevé que sólo se podrán usar cámaras de video y micrófonos para supervisar el trabajo de manera extraordinaria y se prohíbe su geolocalización, ... a pesar de que el eje de la iniciativa es reglamentar el trabajo a distancia en el contexto de la pandemia por coronavirus, los diputados la aprobaron hasta ayer y con cambios. Entre otros beneficios delineados por los legisladores están la reducción del estrés y gastos de los trabajadores al tener que trasladarse hasta su centro laboral, y para las empresas reducción del monto de sus pagos por servicios como electricidad, agua e insumos (Garduño y Méndez, 2020).



Dicha reforma a la LFT, se concretiza el 12 de enero de 2021 al ser publicada en el Diario Oficial de la Federación, el decreto por el cual se reforma el artículo 311 de dicha Ley, y que en gran medida generó diversas interpretaciones, comentarios y expectativas entre trabajadores y especialistas de la psicología y sociología laboral, como es el caso de Villavicencio (2021) quien comenta lo siguiente:

...el derecho a la desconexión... “Es un punto que ha causado mucho estrés, mucha insatisfacción, en este tiempo de pandemia, porque pareciera que como ‘estás sin hacer nada’, como estás en tu casa, tienes que contestar y laborar fuera de tu horario, y es sumamente importante que bajo estas nuevas reglas queden claro los horarios, las condiciones para que una vez que cumplas con eso puedas seguir realizando tu vida y tener un equilibrio.

El tema es bastante polémico, aunque dicha reforma se realiza en el contexto de la pandemia y se dirige al sector laboral, también implica a los docentes que en sus diferentes acepciones ejercen la docencia bajo las características del teletrabajo, aunque en el ámbito privado se le denomine prestador de servicios profesionales y en el sector público se le reconoce como trabajador, finalmente la práctica docente y la circundocencia se lleva a cabo de la misma forma ante la COVID-19 en ambos ámbitos.

Para concluir, resulta indispensable analizar y reflexionar desde diferentes perspectivas tanto políticas, económicas, jurídicas, sociales, y en particular sobre las expectativas pedagógicas y retos que representa para la educación en general y para la docencia en particular, la adopción de la modalidad virtual y el modelo híbrido que se encuentra en puerta y cuya adaptación debe centrar su objetivo en la formación humana integral, generando resiliencia en la comunidad educativa, al considerar el contexto actual en

que se está desarrollando el proceso de enseñanza-aprendizaje, atendiendo siempre el impacto tanto cognoscitivo como afectivo que ha generado esta experiencia de confinamiento y las diferentes formas de atender las necesidades de estudiantes y profesores, para continuar con el proceso formativo y el acompañamiento requerido en la actualización y aplicación de herramientas y recursos tecnológicos que se hicieron indispensables bajo esta modalidad educativa.

Es en este contexto donde precisamente la estructura del modelo pedagógico Ignaciano, ha mostrado una vez más su vigencia y flexibilidad en cada uno de sus momentos aplicados durante esta experiencia, cuyos resultados se ven reflejados en la respuesta de toda la comunidad educativa de la Prepa Ibero Tlaxcala, y que, sin duda la evaluación de dicho proceso conllevará a la propuesta y mejora continua de las condiciones en que se desarrolla la práctica docente, marcada con un antes y un después de la COVID-19.

## Referencias

- Bernal, F. (2020). Ser docente en tiempos de pandemia. [Ser docente en tiempos de pandemia | Historias de la pandemia. El País. \(www.elpais.com\)](#)
- Garduño, R. y Méndez. E. (2020). Aprueba la cámara normas que regulan el teletrabajo. *Periódico la Jornada*, sección política. Viernes 11 de diciembre de 2020.
- Gómez, C. (2021). Teletrabajo ha detonado “agotamiento crónico” en mujeres: estudio. *Periódico la jornada*. Sección sociedad. Viernes 12 de marzo de 2021. Teletrabajo ha detonado "agotamiento crónico" en mujeres: estudio (msn.com).
- Jiménez, N. (2020). Teletrabajo afecta al no separar lo personal de lo laboral, advierte OIT. *Periódico la Jornada*. Jueves 10 de diciembre de 2020.
- Universidad de Monterrey. (2020). *El desafío del home office en los tiempos del coronavirus*. UDEM.
- Villavicencio, E. (2021). Teletrabajo exige empleados con disciplina y productivos. *Boletín UNAM-DGCS-056* 11:00 hrs. 22 de enero de 2021. Teletrabajo exige empleados con disciplina y productivos (unam.mx).