



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY



Universidad de la República
Facultad de Psicología

“Teledocencia en emergencia: tres experiencias de maestros uruguayos”

Artículo científico de producción empírica

Trabajo final de grado

Licenciatura en Psicología

Estudiante: María Catherine Porley Fierro

C.I.: 4.458.332-5

Tutor: Prof. Adj. Mag. Daniel Fagundez D’Anello

Revisor: Prof. Agreg. Mag. Tommy Wittke

Montevideo, Uruguay

2023

Resumen

El presente trabajo final de grado (TFG) corresponde a una producción de conocimiento empírico y exploratorio sobre percepciones de la teledocencia en emergencia sanitaria por COVID-19 en Uruguay. El objetivo fue dar a conocer la experiencia de maestros uruguayos durante la instauración de la teledocencia ante la crisis sanitaria por COVID-19, a partir de las narrativas reconocer aquellas prácticas que destacan como problemáticas. Utilizando una metodología cualitativa de carácter exploratorio, se realizaron entrevistas semidirigidas a tres maestros de educación pública. Como resultado se encuentra que los participantes reconocen como principal desventaja la sobrecarga de trabajo debido a la necesidad de mantenerse a disposición y de adecuar su tarea a las plataformas. Por otra parte, valoran de forma positiva el acompañamiento del colectivo docente. Como reflexión final se considera que para ampliar la mirada de este complejo tema, se hace necesario captar los relatos de los trabajadores generando espacios de discusión oportunos.

Palabras clave: teledocencia, teletrabajo, COVID-19

Abstract

This final degree project (TFG) corresponds to a production of empirical and exploratory knowledge on perceptions of tele-teaching in a health emergency due to COVID-19 in Uruguay. The objective was to disclose the experience of Uruguayan teachers during the implementation of teleducation in response to the COVID-19 health crisis and to recognize, based on their narratives, those practices that stand out as problematic. Using a qualitative exploratory methodology, semi-structured interviews were conducted with three public education teachers. As a result, participants identified the main disadvantage as the workload overload due to the need to be available and to adapt their tasks to the platforms. On the other hand, they value the positive support of the teaching collective. As a final reflection, it is considered necessary to capture the workers' stories and generate appropriate discussion spaces to broaden the view on this complex topic.

Keywords: teleducation, telework, COVID-19.

Introducción

El presente artículo corresponde al trabajo final de grado de la carrera de Licenciatura en Psicología, impartida por la Universidad de la República en Uruguay. Se realiza bajo la modalidad de artículo científico de producción empírica.

El objetivo principal es conocer las experiencias particulares de maestros de educación primaria durante la emergencia sanitaria. Adicionalmente explorar los aspectos que impliquen riesgos psicosociales en el desempeño de la teledocencia.

El 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró como pandemia la expansión del Coronavirus COVID-19 debido a la rapidez en su propagación y gravedad (OMS, 2020b). Ante esta situación, el 14 de marzo la Administración Nacional de Educación Pública (en adelante ANEP), comunica la suspensión de clases presenciales con el mantenimiento de la apertura de los edificios y la cobertura de alimentación en las escuelas (ANEP, 2020). Es así, que los docentes se vieron forzados a incorporar el teletrabajo, más precisamente la teledocencia como forma de continuar con su labor ante la situación de emergencia.

Reconociendo que la educación a distancia o híbrida puede suponer una posibilidad ante futuros acontecimientos de crisis, se plantea recapitular la experiencia de los docentes uruguayos, reflexionando desde la psicodinámica del trabajo los posibles riesgos psicosociales que esta modalidad implica.

La bibliografía encontrada en relación a las experiencias vividas por los docentes apunta a recopilar datos desde una metodología cuantitativa y general. Estos puntos hacen que se considere relevante el presentar una propuesta que tomase como punto de análisis las narrativas particulares de los protagonistas: los docentes.

Contextualizando: COVID-19 y la educación

En diferentes momentos de la historia han surgido acontecimientos que atentan contra las vidas humanas en el mundo: guerras, enfermedades, desastres naturales. Las enfermedades infecciosas o bacterianas han causado numerosas muertes en diferentes contextos sociohistóricos, pero el grado de mortalidad y propagación en la población puede determinar su inclusión como pandemia. Así, se reconoce que han existido diferentes pandemias, como por ejemplo el Cólera, Peste Negra, Gripe española, entre otras (Castañeda y Ramos, 2020).

Sin embargo, es la primera vez que se genera una pandemia por un coronavirus, pero las autoridades consideran que se está en posición de prevenir y controlar su propagación. Por ello, se adoptó la medida de la cuarentena y/o distanciamiento obligatorio, la higiene de manos y con posterioridad la aplicación de la vacuna (OMS, 2020a)

En este contexto, en Uruguay el Ministerio de Salud Pública (MSP) confirmó los primeros cuatro casos el 13 de marzo del 2020. Por lo que se llevaron a cabo diferentes medidas en pro de disminuir los contagios: se cerraron las fronteras, las escuelas y aquellas actividades que impliquen aglomeraciones (El País, 2020).

Ante este escenario el teletrabajo se convirtió en una opción razonable y plausible para aquellos empleos que podían ser llevados a cabo de esta forma. La educación no quedó exenta de esta modalidad, lo que provocó diferentes reacciones y movimientos a nivel del personal docente, de las familias y de los alumnos.

Teletrabajo y Teledocencia

Para comenzar a pensar en la adopción del teletrabajo es menester considerar ¿qué es el trabajo? En palabras de Neffa (2015) “El trabajo, así como el amor y las relaciones sociales, constituyen las dimensiones esenciales que caracterizan al ser humano” (pág. 10). Por tanto, se considera que el trabajo es una dimensión primordial y que caracteriza al sujeto a la vez que lo transforma pero que también le puede generar sufrimiento.

Para muchos la pandemia por COVID-19 significó quedar desempleados o no poder encontrar un empleo, para otros el tener que reinventarse como trabajadores cambiando de rubro o su manera de trabajar. Ante este escenario de incertidumbre, el teletrabajo fue una solución momentánea que permitió en algunos sectores continuar trabajando y a las organizaciones continuar produciendo.

Pero ¿qué implica el teletrabajo? ¿Es algo nuevo o ya se realizaba antes? Es menester considerar que no existe una única forma de definirlo, sino que varios autores a lo largo del tiempo han expresado diferencias al caracterizarlo y diferenciarlo del trabajo presencial.

Como primera mención al teletrabajo, Wittke et. al. (2021) afirman que Jacks Nilles (1976) en los años setenta desarrolló la noción de Telecommuting para explicar la aplicación de la informática para evitar el desplazamiento de los trabajadores. Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) considera que el teletrabajo se refiere al uso de las tecnologías de la información y la comunicación al servicio del trabajo, fuera del entorno del empleador. Esto sería producto de un acuerdo voluntario donde se prevén con anterioridad las

condiciones laborales como lo son las horas de trabajo, la labor, la supervisión, entre otros (OIT, 2020).

Atendiendo a las definiciones antes mencionadas, se reconoce que el teletrabajo debe ser un acuerdo entre las partes, entre empleador y empleado, donde previamente se ponen las bases del mismo. Sin embargo, al producirse un evento imprevisto, la modalidad de teletrabajo fue impuesta de forma repentina como una solución temporal, pero que duró varios meses y que incluso se volvió permanente en algunos sectores (Uruguay Presidencia, 2020). Esto permitió mantener el funcionamiento de la organización por un tiempo determinado, conservar la salud y disminuir los contagios.

Tal es el caso de los docentes de todos los subsistemas de Educación en Uruguay que debieron incorporar la teledocencia, en este artículo se hará referencia específicamente a los maestros de educación primaria.

La propuesta aplicada dista de una educación en línea efectiva, lo cual conlleva que la institución educativa tiene como base el funcionar de forma online, con un diseño específico, con una planificación y preparación pensada de forma anticipada a los cursos (Hodges et al., 2020). Por tanto, nos encontramos ante una enseñanza remota de emergencia, es decir, que las escuelas se vieron obligadas a desplazar los cursos presenciales a formatos virtuales de forma vertiginosa. Este escenario provocó que los docentes tuvieran que improvisar maneras de llevar a cabo su labor, lo cual puede ser muy diferente de una institución a otra.

En Uruguay, ante la situación de pandemia, el Poder Ejecutivo decidió la suspensión de las clases en todos los niveles durante dos semanas, prolongándose luego. En las escuelas, se habilitó la apertura de los centros para la distribución de alimentación en modalidad de viandas a cargo de los docentes y funcionarios, disponiéndose el comienzo de las clases a distancia (Urwicz, 2020). Es decir, que la emergencia sanitaria por COVID impuso de forma imprevista y acelerada la adopción de la teledocencia. Cabe destacar que esta situación fue variando en función de los casos de COVID-19 que iban afectando a la población, tanto en el 2020 como en el 2021 (Uruguay Presidencia, s/f).

A diferencia de otros países de la región, en Uruguay existe cierta infraestructura que permite la conexión a internet en casi todo el territorio. Esto se debe a que en 2007 se implementó el Plan Ceibal, el cual consistió en la entrega de laptops a estudiantes y docentes con el fin de promover la inclusión digital y propiciar el acceso a la educación y la cultura. Además, se complementa con la incorporación de una red de conectividad en los locales educativos (Ministerio de Desarrollo Social, 2021).

Aunque, como lo explican Barboza y Luzardo (2020) el tener acceso a un plan de conexión a internet y una distribución de computadoras solo cumple con el hecho de contar con parte de los factores tecnológicos necesarios para la teledocencia, lo cual no garantiza un cambio de paradigma en la educación.

En otras regiones donde la infraestructura era deficiente, los docentes consideraron que era una dificultad importante que obstaculizó su labor. Por ejemplo, Uzcátegui y Albarrán (2021) realizan un estudio con 12 docentes de educación pública de Venezuela destacando que la comunicación con los estudiantes fue deficiente porque no contaban con equipos apropiados con acceso a internet (celular o computadora). En México, García y Silva (2022) llevaron a cabo una investigación con profesores de una universidad quienes encontraron como principal barrera el no contar con los insumos tecnológicos necesarios.

Sin embargo, el contar con la conexión a internet e insumos para comunicarse es solo la punta del iceberg en esta situación, ya que la adopción del teletrabajo implicó múltiples dificultades así como riesgos para la salud de los docentes.

En términos generales, CEPAL y UNESCO (2020) realizan un informe de situación de forma cuantitativa que especifica que hubo un considerable aumento del tiempo requerido para la preparación de clases y otras tareas. Un 85% de los encuestados considera que existió una sobrecarga en la planificación de clases y el 80% reconoció un aumento de carga laboral en la realización de evaluaciones. Además, un 71% manifestó sentirse cansado la mayor parte del tiempo y un 61% reconoció que sus patrones de sueño se vieron alterados. Sumado a esto, un 52% dijo que se sintió aislado trabajando en su casa. Aproximadamente la mitad de la población encuestada presentó problemas para mantener el equilibrio entre las tareas laborales y las tareas personales.

Estos datos permiten tener un panorama general de la situación vivida en el país, sin embargo, cabe aclarar que la muestra de docentes uruguayos que respondieron fue significativamente baja, por lo que los autores reconocen un alto riesgo de sesgo.

Pero la interrogante que debemos hacer es ¿A qué atribuyen los docentes esas dificultades? ¿Cómo vieron afectado su trabajo real? ¿Cómo resignifican su tarea a partir de esta experiencia?

Efectos de la teledocencia: entre riesgos y desgaste: una mirada desde la Psicodinámica del Trabajo

Para evaluar esta nueva realidad del trabajo se pone de manifiesto la necesidad de reconocer los aportes de la psicodinámica del trabajo que aborda la problemática del sufrimiento en el trabajo, considerando que este puede ser un componente estructurante de la salud o bien un elemento patógeno o desestructurante, en función de las relaciones que establezca el sujeto con la tarea, con sus pares y sus superiores en el ámbito laboral (Pujol, 2007).

Es decir, se reconoce que no es posible reducir el análisis de la actividad laboral poniendo el foco únicamente en la organización o en su contraparte, el trabajador, sino que se considera que estamos ante un hecho complejo. En este marco, tomando los aportes de Dejours (1993) citado por Pujol (2011), es preciso reconocer que el sujeto surge como agente de su propio trabajo en la distancia entre la organización formal del trabajo - prescripto (normas, procedimientos) y la actividad real (lo que efectivamente se hace).

Mediante la inteligencia práctica el trabajador intentará generar procedimientos más eficaces transgrediendo el trabajo prescripto y logrando los objetivos propuestos. Así va ir afrontando el sufrimiento en el trabajo y transformarlo en placer (Pujol, 2011).

Otro punto a destacar es la importancia del colectivo, la coordinación con otros es una instancia a través de la cual se resuelven las exigencias de la organización del trabajo y se producen subjetividades.

En este sentido, Pujol (2007) explica que:

En el campo del trabajo, la construcción de la subjetividad está ligada al reconocimiento y es por ello que la naturaleza, la calidad y la dinámica de las relaciones en los colectivos de trabajo tienen una responsabilidad considerable con respecto a los efectos del trabajo/empleo sobre la salud. (pág. 6)

Se reconoce al colectivo como un pilar importante en el desarrollo de las prácticas laborales, porque es el principal proveedor de los juicios de reconocimiento, siendo este un elemento constitutivo de la identidad profesional.

Los riesgos del teletrabajo

Para pensar el esfuerzo y las posibles dificultades que implica la incorporación de la teledocencia de forma vertiginosa en el quehacer, se toma como guía los riesgos psicosociales presentes en el trabajo.

Gollac considera que los riesgos psicosociales son “los riesgos para la salud mental, física y social, ocasionados por las condiciones de empleo y los factores organizacionales y relacionales susceptibles de interactuar con el funcionamiento mental” (2011 citado en Rubbini 2012, pág. 3). Por tanto, los factores de riesgos psicosociales pueden ser individuales, relacionales y/o organizacionales. Existen condiciones individuales, pero también ambientales que hacen que los riesgos psicosociales puedan tornarse negativos para el trabajador a tal punto que afecte su salud.

Ante la pregunta de ¿cuáles son esos riesgos que pueden provocar sufrimiento? Neffa (2021), propone agruparlos en seis categorías: la demanda psicológica y el esfuerzo requerido dado el ritmo e intensidad de trabajo; las exigencias emocionales dado que la actividad implica no expresar las quejas; la autonomía que implica el participar de las decisiones; las relaciones sociales y de trabajo que puede ser negativa debido al hostigamiento, violencia física o verbal, acoso o positiva si se estimula el trabajo en equipo; los conflictos éticos y/o de valores se dan cuando se ve impedido de trabajar con calidad porque no dispone de los medios; por último, los riesgos en cuanto a la inseguridad del trabajo y estabilidad se perciben cuando hay una amenaza de desempleo.

Neffa (2021) agrega que se debe considerar que el teletrabajador se expone a riesgos para la salud debido a la visualización prolongada de pantallas, el uso de mobiliario inadecuado y las posturas propias de trabajo. Por ello, los teletrabajadores son propensos a sufrir trastornos oculares o músculo-esqueléticos. Por otra parte, también se debe considerar la carga mental presente debido a que al trabajar en soledad requiere unas capacidades cognitivas específicas para lograr un trabajo eficaz, como pueden ser la autonomía, autoorganización, autocontrol y responsabilidad.

Otro punto a destacar es lo que refiere a los posibles conflictos familiares que puedan surgir debido a que el teletrabajo implica cambios en los horarios y espacios de uso conjunto, así como el compartir en algunos casos los dispositivos electrónicos con otros miembros de la familia.

A nivel local, Wittke et al. (2021) realizan una exposición sobre algunos debates que se dieron en Uruguay sobre el teletrabajo, estos proponen seis ejes de tensiones que se visualizan

en la adopción del mismo:

Autonomía-sometimiento: el teletrabajo promueve cierta independencia para el trabajador que puede decidir su horario y lugar para realizar las tareas, pero la falta de regulación posibilita cierta precarización laboral. Por ejemplo, se pueden intensificar los ritmos y cargas de trabajo, también posibilita un detrimento económico al tener que sustentar la conectividad y un posible aislamiento de otros compañeros por la distancia física.

Autogestión-vigilancia: se promueve una mayor responsabilidad en la realización de las tareas. Esto puede generar dificultades asociadas al efectivo control del tiempo de la jornada laboral y a la privacidad del hogar que es parte del lugar de trabajo. A su vez, los instrumentos de vigilancia difieren de los presenciales.

Placer-sufrimiento: el trabajo puede afectar a quien lo ejerce dependiendo de las capacidades cognitivas/afectivas, es decir que será variable y singular según cada sujeto. En esta tensión se señala también las condiciones físicas y ergonómicas del trabajador que pueden o no ser provistos por el empleador. Aquí también se tienen en cuenta el solapamiento de las actividades de cuidado con el teletrabajo.

Trabajo singular-trabajo colectivo: el aislamiento físico podría ser un impedimento para relacionarse con los colegas o resultar en la fragmentación de los equipos de trabajo.

Tiempo libre - tiempo laboral: refiere a la posibilidad que tiene el teletrabajador de organizar su tiempo productivo y su tiempo libre según le convenga. Sin embargo, el desempeñar el trabajo desde el hogar puede suscitar a confundir los roles, a gestionar de forma deficiente los tiempos de ocio, producción y reproducción intensificando el trabajo.

Deslocalización-localización: el teletrabajo permite trabajar desde diferentes zonas del país, también el intercambiar con otros a nivel global. Por otra parte, disminuye la comunicación informal que suele llevarse a cabo en la presencialidad.

Los autores reconocen que estas tensiones se presentan de forma integral y se interrelacionan entre sí en el teletrabajo, por lo que se hace difícil separar de forma exacta cada sección.

Adicionalmente a las situaciones que se generan por las tensiones que presentan los autores anteriores, Rubbini (2012) enumera como aspectos que implican riesgos del teletrabajar: el control y autonomía en el trabajo, las relaciones sociales, la flexibilidad laboral, el tener que conciliar la vida privada y laboral, el uso de las TIC, el contar con las competencias/exigencias necesarias, las dificultades para el desarrollo profesional y la falta de regulación legal e institucional. La mayoría de estos aspectos son ya nombrados en las tensiones presentes, sin

embargo, se destaca y se considera oportuno nombrar las que refieren a las competencias/exigencias por considerarse que los docentes hacen alusión a este punto en las entrevistas.

Las competencias/exigencias refieren a que para teletrabajar es necesario contar con ciertas habilidades de uso de las TICs, esto supone una continua modernización y actualización, así como la posibilidad de adaptación de nuevos equipos. Todo este esfuerzo puede generar estrés debido a la presión de estar siempre “actualizados” o el percibir un desfase entre sus capacidades y las necesarias para desempeñarse. Requiere la capacidad de resolver situaciones imprevistas y de incertidumbre sin contar con un protocolo estandarizado.

Ante los riesgos para los teletrabajadores que pueden surgir en su labor, se pueden reconocer consecuencias específicas sobre la salud física y mental de la persona. Rubbini (2012) detalla como riesgos sobre la salud mental: fatiga, alteración del sueño, estrés, irritabilidad, ansiedad, estados depresivos, así como estrés por el uso de las TICs (adaptación conflictiva), tecnoestrés. Sobre la salud física se reconocen como consecuencias: el sedentarismo, condiciones ergonómicas inadecuadas provocan cefalea, fatiga, trastorno del sueño, tensión, dolores musculares, vértigo, trastornos músculo-esqueléticos.

Metodología

En este trabajo se utilizó una metodología cualitativa, con un alcance exploratorio. Según Hernández, Fernández y Baptista (2018, p.16) “la investigación cualitativa proporciona profundidad a los datos, dispersión, riqueza interpretativa, contextualización del ambiente o entorno, detalles y experiencias únicas. Asimismo, aporta un punto de vista ‘fresco, natural y holístico’ de los fenómenos, así como flexibilidad”.

Si bien existen investigaciones e informes a nivel regional sobre la temática, estos recogen las experiencias de manera general cuantitativamente, no encontrándose elementos cualitativos empíricos suficientes que ayuden a pensar las particularidades del teletrabajo en docentes de primaria. Por ello, el alcance exploratorio de la investigación se relaciona con la escasa visualización de relatos de experiencias singulares situadas en Uruguay.

El instrumento utilizado para la recolección de datos fue una entrevista semidirigida, teniendo preguntas guía que se fueron adaptando y flexibilizando en cada encuentro. Se pretendió que los participantes logren explayarse sobre las situaciones vividas. Las preguntas realizadas apuntan a reconocer las diferentes tensiones planteadas por Wittke et. al. (2021): autonomía-sometimiento, autogestión-vigilancia, placer-sufrimiento, trabajo singular-trabajo colectivo, tiempo libre-tiempo laboral y deslocalización-localización. Sumado a esto, se indaga

específicamente si presentaron algún malestar tanto a nivel físico como mental debido a la incorporación de la teledocencia.

Se trabajó con una muestra incidental, convocando a los docentes de primaria que quisieran participar utilizando como forma de contacto un grupo destinado a docentes en una red social. Como medio para llevar a cabo las entrevistas se planteó a cada participante la posibilidad de tener un encuentro individual por videollamada o zoom. Previo a comenzar cada entrevista se les solicitó dieron su consentimiento asegurando la confidencialidad de los participantes.

Se realizaron ocho entrevistas individuales por medio de la plataforma zoom, de estas se seleccionaron tres experiencias personales que aportan a pensar y profundizar sobre la temática. Las entrevistas seleccionadas pertenecen a dos mujeres y un varón entre 30 y 50 años. Todos ellos cumplían funciones como maestros de aula en Educación Pública durante la suspensión de la presencialidad debido a la emergencia sanitaria por COVID-19, es decir que ejercen docencia directa. Cada entrevistado corresponde a un tramo del ciclo escolar diferente: una docente de nivel inicial, otra de tercer año y por último un maestro que trabajó en quinto año.

La finalidad de estas entrevistas no es generalizar sobre una temática, sino exponer situaciones singulares que contribuyan a la discusión compleja sobre el teletrabajo y más precisamente a la teledocencia en emergencia.

Resultados

Los resultados obtenidos en las tres entrevistas realizadas muestran que las experiencias vividas durante la teledocencia son variadas, pero con ciertos puntos en común.

En lo que respecta a la posibilidad de contar con los insumos tecnológicos necesarios para teletrabajar los participantes afirmaron que contaban con lo necesario, aunque recalcan que debieron utilizar recursos financieros propios para sustentar su trabajo.

...tenes que usar tu propio aparato, tu internet, todo vos, todo el docente, tenía que tener todo ahí. En mi clase el internet a veces no anda y tengo que usar el internet de mi celular para poder evidenciar las tareas que los niños realizan y después subirlas a CREA.
(Entrevista 1, febrero, 2023)

La entrevistada dos explica que percibió que otros docentes encontraron dificultades para solventar los gastos que implican prepararse de forma repentina para la teledocencia. En sus palabras “Todo eso, es un gasto que corrió por cuenta del docente, hay gente que lo sintió mucho porque no tenía internet en su casa...había gente que se quejaba porque obviamente había tenido que contratar o esto o lo otro para poder trabajar porque no tenía” (febrero, 2023).

Con respecto a la formación para ejercer la teledocencia, los participantes reconocen no haber tenido una formación específica pero que existieron diferentes cursos o tutoriales a disposición para poder utilizar las plataformas educativas.

La entrevistada 1 explica: “Formación no tenía...informática no era mi fuerte, todo lo que sé, lo sé porque soy de estar tanteando de un lado para el otro, pero no porque me haya formado (febrero, 2023). El entrevistado 3 destaca el rol de la propia escuela como forma de acercarlos al uso de las plataformas educativas: “La escuela nos dio un tutorial, por así decirlo, consejos de qué plataformas servían ...todos lo supimos llevar” (febrero, 2023). Por otra parte, la entrevistada 2 reconoce que en su distrito hubo una dinámica de cooperación con las escuelas de parte del Centro de tecnología, del cual dependen los docentes que ejercen su labor como dinamizadores Ceibal. Estos docentes usualmente son los encargados de promover y desarrollar el uso de las TICs desde la implementación del Plan Ceibal. Explica: “...en el centro de tecnología se hicieron varios cursos online para ayudar a los docentes y los dinamizadores estaban a la orden todos los días para solucionar dudas” (febrero, 2023).

Cada entrevistado reconoció que su acercamiento a la tecnología anterior a la pandemia determinó su predisposición a la teledocencia. En este sentido, la entrevistada 1 reconoce que le fue muy difícil adaptarse al teletrabajo y lo relaciona con su falta de formación al respecto:

la tecnología como que no es mi fuerte...Un día un padre me dice, maestra recién ahora me estoy familiarizando con lo que es internet y con lo que es conectarme vía internet. Yo le digo no se preocupe porque a mí también me pasó lo mismo, a pesar de que soy docente, la tecnología no es mi fuerte. (febrero, 2023)

En cambio, la entrevistada 2 explica que su formación anterior le facilitó su adaptación a la teledocencia: “En cuanto al uso de tecnología no tuve ningún problema porque trabajé como dinamizadora muchos años, entonces estaba acostumbrada a manejar todo eso” (febrero, 2023).

El entrevistado 3 explica que su uso frecuente de la tecnología le supuso una ventaja y que sin embargo para sus colegas de mayor edad esto pudo ser una dificultad:

Personalmente el cambio lo viví bien digamos, porque uno con la tecnología más o menos se maneja...No resultó en mi caso una gran dificultad, pero me acuerdo de tener salas en las cuales las maestras estaban, sobre todo las más grandes, que no querían saber nada, no les gustaba y no se encontraban cómodas. En mi caso no es que lo padecí, la tecnología o las clases virtuales. (febrero, 2023)

En lo que respecta al intercambio con los colegas, todos destacaron que existió una comunicación fluida, en especial como forma de apoyar a quienes tenían dificultades con el uso

de la tecnología. Por tanto, no existió una falta de contacto con el equipo ya que todos se encontraban en la misma situación novedosa.

Me ayudó mucho mi paralela...así pudimos adaptar...que también fue un desafío para mí porque el hecho de la tecnología como que no es mi fuerte, entonces el trabajo en conjunto con los demás se hizo más fácil...Con mi paralela [docente que trabaja en el mismo grado] hubo intercambio, y con las otras compañeras también vía zoom, ahí compartíamos las experiencias, planificaciones y ponemos en conjunto lo que teníamos que hacer, veíamos juntos. (Entrevista 1, febrero, 2023)

Yo creo que nos acercó...yo trabajo en una escuela de tiempo completo y nosotros tenemos las salas, las salas las hacíamos también vía zoom...con mi paralela hicimos muchísimas videoconferencias para ayudarnos entre las dos o para explicar algunas cosas, y yo creo que acercó mucho al colectivo docente esto y fortaleció sobre todo porque, ya te digo, era una escuela donde la tecnología no se usaba casi. (Entrevistada 2, febrero, 2023)

Los tres entrevistados dicen contar con un ambiente adecuado en el hogar para realizar su trabajo, sin embargo todos tuvieron que adaptar diferentes espacios de su casa para esto. En su mayoría utilizaron espacios comunes de uso familiar: el living o el comedor, que debían rotar dependiendo de los otros integrantes de la familia.

Tuve que ir adaptando distintos espacios de mi casa para poder hacerlo porque como te decía, cuando estaba mi nene conectado yo trataba de dejarle el mejor lugar para él, donde había más conexión en casa porque la conexión a internet acá...no es buena. (Entrevista 1, febrero, 2023)

Por su parte, la entrevistada dos indica: "...a veces yo estaba como estoy ahora en el comedor de mi casa pero a veces estaba también en mi dormitorio" (febrero, 2023). El entrevistado tres explica que: "Tenía un espacio cómodo con un escritorio, en sí era el living de mi casa, tampoco era un espacio como adaptado, pero estaba cómodo y se podía..." (febrero, 2023).

El punto coincidente más notorio y en el que los docentes hicieron especial hincapié es el que se refiere al tiempo de trabajo. Los participantes recalcan que su jornada laboral se vio extendida significativamente, especialmente debido a la planificación de actividades y el procurar mantenerse en contacto con familias y alumnos.

Nos insumía las 24 horas del día, porque los padres viste que te atomizaban a través de whatsapp...Hubo un día que yo estuve sentada desde las 8 de la mañana hasta las 8 de

la noche y sin mentir, ese día si me consumí...teníamos que hacer una planificación para los padres y otra para la inspectora, doble trabajo de todo. (Entrevista 1, febrero, 2023)

Obviamente si [haciendo alusión a la pregunta de si su trabajo online le insume mayor tiempo que el presencial], sí porque cualquier tema que tú fueras a dar tenías que buscar...había siempre algo previo que había que explicar, ya sea por un audio o con un vídeo o con imágenes, o con tutoriales o con lo que fuere y después había distintas formas de enviar, muchas veces usábamos todo tipo de recursos...A veces empezaba a las 7 de la mañana y eran la 1 de la mañana y yo seguía tratando de, no solamente para mi clase sino para ayudar a otros docentes porque es obvio que hay gente que no tenía idea de como usar ninguna de las plataformas. (Entrevista 2, febrero, 2023)

...las familias te escribían a cualquier hora... Más que nada por el celular, como pendiente del celular, de ver quién te entregaba la tarea y quien no, tratar de averiguar el motivo por el cual no la habían hecho, si no habían entendido, si no tenían ganas de hacerla. (Entrevista 3, febrero, 2023)

En este último caso, el entrevistado aclara que, aunque considera que su jornada laboral se vio extendida, valora de forma positiva el haber suprimido los tiempos de traslado al trabajo. En sus palabras: “hay que entender que en mi caso que viajaba para ir a la escuela, yo rendía bien en el sentido de que yo podía atender, trabajar desde la comodidad de mi casa” (febrero, 2023).

Al interrogar a los docentes sobre cómo lograron equilibrar las actividades del hogar o familiares con las productivas se denotan diferencias dependiendo de la composición familiar.

Ahí fue compartido con mi esposo...los días que yo tenía zoom con el jardín o con la inspectora mi esposo se encargaba de estar con mi hijo y con la maestra. Por suerte teníamos varios aparatos...por suerte tengo un hijo solo pero hay maestros que quizás tienen 3 o 4 hijos y un aparato solo. (Entrevista 1, febrero, 2023)

La entrevistada dos indica que convive con sus hijas mayores de edad y que realizaban sus estudios de manera remota, esto supuso dificultades al estar en simultáneo o propiciar interrupciones, pero lograron mantener un clima adecuado: “Acá somos todas grandes...nos manejábamos bien con el tema de horarios...pero los primeros meses fueron complicados con respecto a eso...” (febrero, 2023).

Por su parte, el entrevistado 3 no comparte el hogar con otras personas y explica: “los atendía a ellos [a los alumnos] y después me organizaba con el tema de la casa, no significó una problemática adaptarme o cambiar algo en la rutina” (febrero, 2023).

Al respecto de posibles malestares físicos o emocionales presentes debido a la teledocencia todos los entrevistados coinciden en que presentaron diferentes afecciones relacionadas con su actividad. Principalmente se denotan malestares relacionados con estrés o ansiedad y se reitera la cefalea como malestar físico. En palabra de los entrevistados:

Ansiedad, angustia también porque a veces parecía como que no llegábamos con las cosas...Te da dolor de cabeza...Ese año, me acuerdo que me dio la parálisis facial también, por todo eso porque...iba también a la escuela a repartir viandas, llegaba de la escuela, me tenía que reunir por zoom, después de ese zoom después del jardín o con la inspectora, tenía que terminar el zoom y seguir con mi hijo y mi hijo me insumía también tiempo, eran dos o tres horas más y después de eso tenía que seguir haciendo una cosa u otra y te insumía todo el día. (Entrevista 1, febrero, 2023)

Un estrés impresionante, eso sí. Yo cuando estoy muy estresada lo que me hace, me salen chalazión [aumento de tamaño de una glándula sebácea en el párpado] en los ojos, eso sí se vió impresionante. O sea, el estrés porque a veces se hacía muy tarde y yo seguía con eso. (Entrevista 2, febrero, 2023)

Dolor de cabeza, en algunos casos preocupación porque me pasó que se me perdió un niño, o sea, no supe nada de él durante tres semanas, intentaba contactar y era como esa impotencia de saber qué pasaba, pero por allá pude contactarme con la familia y todo bien, pero no mucho más. (Entrevista 3, febrero, 2023).

Un punto a considerar que surgió durante las entrevistas es el sentimiento de reconocimiento, esta valoración personal no fue consultada de forma explícita pero sin embargo fue recurrente.

La entrevistada 1 considera que existió una apreciación negativa por parte de las familias y de la sociedad en sí, en sus palabras: “...la gente a veces nos cataloga de que no hacíamos nada porque estábamos en casa y no era así, hacíamos más todavía de lo que hacemos cuando vamos todos los días” (febrero, 2023).

Por otra parte, el entrevistado 3 indica:

En mi caso me acuerdo, que no lo esperaba, de agradecimientos por parte de la familia...me agradecían el hecho de que por lo menos con mi celular vía WhatsApp pude tener el contacto más tarde en el correr del día con ellos y no perder... (febrero, 2023).

En el caso de la entrevistada 2 explica sentirse orgullosa y reconocida en su labor:

En el 2021 se aplicaron las pruebas ARISTAS [prueba estandarizada que mide los aprendizajes] en mi escuela a los niños de tercero y desde el INEED me hicieron una entrevista porque mi grupo fue el que sacó el mayor puntaje de las pruebas, de las escuelas de tiempo completo de tercer año. Lo cuento porque es un orgullo (febrero, 2023).

Análisis y Discusión

Es imprescindible destacar que la teledocencia en pandemia no fue una elección de los docentes, a diferencia de la definición de teletrabajo propuesta por la OIT (2020). Por tanto, en concordancia con lo expuesto por Hodges et al. (2020), los participantes hacen notar que se encuentran ante una educación de emergencia, lo que significó un cambio brusco sin posibilidades de contar con una preparación previa. Es decir, el dispositivo educativo tal como lo concebimos hasta el momento fue sacudido por un hecho imprevisto haciendo evidente la brecha entre lo prescrito y lo real, donde los docentes deben poner en juego su creatividad para poder continuar en contacto con sus alumnos, lo que en algunos casos puede provocar sufrimiento.

En Uruguay existe una infraestructura importante a nivel de conectividad, esto les permitió a los participantes comunicarse y presentar propuestas educativas a sus alumnos por diferentes medios online. Sin embargo, también debieron apoyar su trabajo con otras propuestas para aquellos alumnos que no contaban con la conexión necesaria. En este caso una interrogante a dejar planteada es ¿cómo afectó la brecha digital a los estudiantes y docentes?

En consonancia con lo expuesto por Neffa (2021) para cada docente encuestado la incorporación de la tecnología le supuso un desafío diferente dependiendo en parte del grado de autonomía y de autoorganización que presentaban.

Dos de los docentes participantes reconocieron que en un inicio debieron mantener la conexión con los estudiantes utilizando sus teléfonos personales, debido a que las familias utilizaban de forma más asertiva WhatsApp y no la plataforma educativa. El mantener la conexión con los estudiantes y familias utilizando sus números de teléfono particulares fue visto como una sobrecarga que amplió el horario de trabajo sin un límite determinado de horas. Este desequilibrio entre la demanda de trabajo y la capacidad de respuesta puede provocar estrés (Rubini, 2012).

Lo cual se hace visible en las narrativas presentadas donde los docentes explican que debían estar pendientes de sus celulares, generando malestar en algunos casos y autoexigencia a permanecer conectados para responder a las demandas.

Sumado a esto, el pasaje a la teledocencia supuso la incorporación de formas novedosas de enseñar. Por lo que en concordancia con lo que plantea el informe de CEPAL y UNESCO (2020), los tiempos de planificación, es decir de búsqueda de materiales y recursos adecuados al programa educativo, se vio incrementado sustancialmente.

Esta nueva organización del trabajo supone cambios en las dinámicas de sujeción y subjetivación. Tomando los aportes de Wittke (2007) sobre los Modelos Psicológicos de Análisis Organizacional, se considera que el teletrabajo se asemeja al modelo de Producción Flexible que presenta, destacándose como modo de sujeción la autogestión compulsiva y la necesidad de autoestima - éxito como modo de subjetivación.

En consonancia con el autor antes mencionado, se considera que al acrecentarse la flexibilidad laboral se evidencia en los docentes una autogestión compulsiva del proceso de trabajo, esto se reconoce en las narraciones que apuntan a destacar que se autoimpone el permanecer conectados incluso en detrimento de su tiempo libre y su salud. El modelo de autogestión hace responsable al propio sujeto de la iniciativa y de la consecución del posible éxito deseado por el trabajador.

La modalidad de subjetivación de autoestima-éxito se hace evidente cuando los participantes reconocen sentirse agobiados cuando no logran adaptarse a las nuevas exigencias que le imponía la teledocencia, en sí cuando antes logren incorporar las capacidades cognitivas y afectivas necesarias mayor es la apreciación de realización y éxito.

Entonces, como lo explican Neffa (2021), Rubbini (2012) y Wittke et al. (2021) la autonomía que en inicio es valorada de forma positiva, ya que permite reducir los desplazamientos y flexibilizar los horarios, se tornó desgastante para los docentes porque ampliaron su horario laboral en detrimento del tiempo libre.

En lo que respecta a la salud física, los participantes advierten que no cuentan con mobiliario diseñado ergonómicamente para teletrabajar, lo que podría propiciar la fatiga y los trastornos músculo esqueléticos. Además, podría generar accidentes que no están regulados aún como riesgos laborales. Sin embargo, no lo reconocen como una dificultad, aunque podría deberse al poco tiempo que llevan ejerciendo en esta modalidad y que las afecciones físicas podrían reconocerse mejor a largo plazo.

Sin embargo, cuando se los interroga por las consecuencias a nivel de su salud mental, coinciden en reconocer que las largas jornadas de trabajo les han provocado angustia y estrés.

Incluso dos de las entrevistadas reconocen que han somatizado esos riesgos a los que se han expuesto. Wittke et al. (2021) explican que existen patologías que pueden ser exclusivas del teletrabajo pero que no están calificadas como enfermedades profesionales, un ejemplo de esto es la ansiedad y estrés por la conectividad sin límites.

Cabe destacar que si bien en Uruguay se creó la Ley N° 19978 (2021) para regular el teletrabajo, no contempla a la mayoría de los docentes quienes tienen una relación de dependencia con el Estado. Se entiende que no hay una regulación que resguarde la salud de los docentes ante la incorporación de la teledocencia, ni ante posibles situaciones donde sea aplicada de forma transitoria nuevamente.

Si bien, a la luz de la bibliografía consultada se podría pensar que el aislamiento físico que proporciona el teletrabajo podría incrementar el distanciamiento del colectivo de trabajo, contrario a esto, los participantes reconocen en sus compañeros la existencia de una comunicación fluida y el apoyo permanente. El hecho de poder compartir las experiencias produjo que el colectivo de trabajo funcionará como un soporte. Como lo explica Pujol (2007) citando a Dejours (1998) el trabajo con otros permite someter a discusión las interpretaciones que hacen de la tarea prescrita, someter a juicio la actividad y generar experiencia de grupo.

Los participantes implicados destacan el sentirse satisfechos cuando son reconocidos por otros en su labor (otros docentes o familias), mientras que una de las participantes alude a que su labor fue invisibilizada. Pujol (2007) va a decir que si la dinámica de reconocimiento se ve obstaculizada el proceso de construcción de la identidad entra en crisis. Los sujetos contribuyen esperando una retribución material como simbólica por su dedicación. Por el contrario, el sufrimiento es sublimado cuando existe un reconocimiento de los otros ante las habilidades y competencias, esto permite construir o consolidar la identidad (Neffa, 2015). Este punto se relaciona con la necesidad de autoestima-éxito que propone Wittke (2007), existe una necesidad de destacar como forma de validar la excelencia.

Partiendo de la crítica a la presencialidad del trabajo que realiza Gálvez (2014), se hace necesario reconocer que el teletrabajo permite una ruptura espacial y temporal, forjando la autonomía y la autoorganización y nos invita a redefinir el discurso dominante en torno a las relaciones de trabajo.

Considerando las narrativas de los docentes en las entrevistas y los aportes de Gálvez (2014) se puede pensar las posibilidades que la no presencialidad brindó a los docentes en términos de formación a distancia, de accesibilidad, de acercamiento con los estudiantes y con los colectivos docentes.

Entonces, aquello que se cree insustituible por formar parte de lo instituido, la presencialidad ¿podría formar parte de las estrategias docentes como una alternativa o complemento en casos extremos? ¿Es posible que la herramienta esté pasando por un momento de resistencia y sea incorporada posteriormente?

Una de las entrevistadas reflexionando sobre su quehacer docente indica:

...yo tengo más de treinta años de trabajo y no puedo pensar en enseñar de la misma manera que enseñaba cuando recién empecé, con el salón con llevar imágenes, con solamente imágenes para pegar en el pizarrón, cuando hoy en día el niño está avasallado por otras cosas y le interesan otras cosas, esa es mi muy humilde opinión. (Entrevistada 2, febrero, 2023)

Esta expresión muestra una necesidad de pensar el trabajo docente desde otra perspectiva, repensando los horizontes del tiempo y espacio en el trabajo. Ante este movimiento es oportuno pensar ¿cómo resignifican los docentes el trabajo a partir de la instauración de la teledocencia?

Con estas palabras y tomando los aportes de Dejours (1993) citado por Pujol (2011), se hace necesario cuestionar el trabajo prescripto que parece inamovible y repensarlo en base a lo que sucede en el trabajo real aportando una mirada desde los cambios actuales en las relaciones laborales. Por ejemplo, como se aprecia a lo largo de este escrito las relaciones de espacio-tiempo se han visto alteradas porque el aula trasciende las paredes y la conexión puede darse a diferentes tiempos que no concuerdan con los horarios estándares de trabajo.

En líneas generales, las experiencias concretas recabadas marcan que la teledocencia impacta en términos de tiempo y espacio de trabajo, así como en el tiempo libre y el relacionamiento con los otros. En base a los aportes bibliográficos se aprecia una brecha entre el trabajo prescripto y el trabajo real, lo que apunta a pensar nuevos riesgos psicosociales en el quehacer docente pero también nuevas oportunidades.

Reflexiones finales

El presente artículo expone las narrativas de diferentes maestros uruguayos que debieron implementar la teledocencia como forma de continuar trabajando ante el cierre de las instituciones debido a la emergencia sanitaria por covid-19. Para esto, se realizó un estudio cualitativo con entrevistas semiestructuradas, seleccionando tres experiencias que daban cuenta de cómo habían incorporado esta nueva modalidad a su vida.

Se descubrió que los docentes reconocen como una desventaja que les produjo sufrimiento el hecho de extender de forma ilimitada su jornada de trabajo, haciendo que no sea posible realizar una separación adecuada del tiempo de trabajo del tiempo libre. Esta flexibilización del trabajo produjo consecuencias a nivel de la salud de los trabajadores, que reconocieron una preponderancia de patologías sobre su salud mental.

Por otro lado, en las experiencias relatadas por las entrevistadas quedó manifiesto que el hecho de contar con un colectivo, de otros que estuviesen en la misma situación, pudo generar sentimientos de unión. Se consideraron sumamente relevantes los espacios de intercambio como forma de sobrellevar la carga que significó el teletrabajo.

Se considera que este estudio abarca un sector muy acotado de la población educativa y no puede contemplar todas las realidades vividas. Es decir, la representatividad fue una limitante, aunque esperable dada la naturaleza cualitativa y exploratoria del estudio. Se entiende que la realidad es compleja y que este es un pequeño aporte colabora en intentar pensar lo sucedido de forma muy acotada.

Ante este escenario que cuestiona lo instituido de los sentidos del trabajo docente, cabe preguntarse ¿qué oportunidades produce la introducción de la teledocencia? ¿Es posible la instauración de aulas híbridas en Educación Primaria? ¿Qué resistencias están presentes en su instauración? ¿Pueden presentarse nuevos riesgos psicosociales?

Lejos de buscar respuestas se considera que quedan muchas interrogantes planteadas en esta red de complejidad que nos aporta el trabajo.

Teniendo en cuenta los aportes bibliográficos, se considera que es necesario promover intervenciones desde la prevención. Si creemos que es posible implementar nuevamente la teledocencia, es imprescindible y oportuno reconocer lo heterogéneo de las situaciones planteadas y así delimitar líneas de acción que apunten a preservar la salud.

Por tanto, en consonancia con los aportes de la Psicodinámica del trabajo, se considera oportuno promover futuras líneas de investigación que involucren la voz de los docentes.

Referencias

- Administración Nacional de Educación Pública (2020) Comunicado del 16 de marzo del 2020. <https://www.anep.edu.uy/15-d-covid19-destacados/comunicado-16-marzo-1530-horas>
- Barboza, L. y Luzardo, L. (2020). EDUCACIÓN HÍBRIDA 2020 ENTRE CAMBIO Y PERMANENCIA SICET. Conference: II SIMPÓSIO INTERNACIONAL DE COMUNICAÇÃO, EDUCAÇÃO E TECNOLOGÍA Cultura digital e mediatização pedagógica: desafio docente. Mediatização digital. <https://um.edu.uy/facultad-de-humanidades-y-educacion/investigaciones-de-docentes-fhumye>
- Castañeda, C. y Ramos, G. (2020). Principales pandemias en la historia de la humanidad. *Revista Cubana de Pediatría*, 92(Supl. 1), e1183. Epub 20 de julio de 2020. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75312020000500008&lng=es&tlng=es.
- CEPAL - UNESCO (2020) Informe COVID-19. La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19. Santiago de Chile. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374075.locale=es>
- Gálvez, A. (2014). Teletrabajo y producción de subjetividad: una encrucijada de resistencias. *Revista Polis E Psique*, 4(3), 189–216. <https://doi.org/10.22456/2238-152X.44874>
- García Jaramillo, S. (2020). COVID-19 y educación primaria y secundaria: repercusiones de la crisis e implicaciones de política pública para América Latina y el Caribe. <https://www.unicef.org/lac/informes/covid-19-y-educacion-primaria-y-secundaria>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4, pp. 310-386). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Ministerio de Desarrollo Social (2021) Plan Ceibal. 9 de agosto de 2021. <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/node/8929>
- MSP confirmó los primeros cuatro casos de coronavirus en Uruguay. (2020, Marzo 13). *El País*. <https://www.elpais.com.uy/informacion/salud/confirman-primer-caso-coronavirus-uruguay.html>

Neffa, J. C. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio. Caba, Ceil del Conicet; Corrientes, Unne, Fac. de Cs, Económicas; La Plata, Unlp, Fac. de Cs. Económicas; Moreno, Universidad Nac. de Moreno; Caba, Umet-Citra.

Neffa, J. C. (2021). Naturaleza, significación e implicancias del teletrabajo. Revista Praxis Psy, 22(35), 1-21. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8758298.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (1986). Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención, Informe del Comité Mixto OIT-OMS de Medicina del Trabajo, novena reunión, Ginebra, 18 al 24 de septiembre de 1984, Serie Seguridad, higiene y medicina del trabajo núm. 56. Ginebra, OIT. <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2020a). Alocución de apertura del Director General de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19 celebrada el 11 de marzo de 2020. <https://www.who.int/es/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>

Organización Mundial de la Salud. (2020b). COVID-19: cronología de la actuación de la OMS. <https://www.who.int/es/news/item/27-04-2020-who-timeline---covid-19>

Pujol, A. (2007). Salud mental y trabajo: nuevos escenarios, nuevos problemas y nuevas perspectivas. Curso Anual de Actualización en Problemáticas de Salud Mental. (págs. 69-80). Córdoba: Dirección de Salud Mental. Gobierno de la Provincia de Córdoba - Argentina.

Pujol A. (2011) La tensión entre prescripto y real y su impacto en la calidad del trabajo subjetivamente percibida: un análisis clínico. https://www.researchgate.net/publication/267331886_La_tension_entre_prescripto_y_real_y_su_impacto_en_la_calidad_del_trabajo_subjetivamente_percibida_un_analisis_clinico

Rubbini, N. (2012). Los riesgos psicosociales en el teletrabajo. VII Jornadas de Sociología de la UNLP, 5 al 7 de diciembre de 2012, La Plata, Argentina. Argentina en el escenario latinoamericano actual : Debates desde las ciencias sociales. EN: Actas. La Plata: UNLP-FAHCE. https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.2237/ev.2237.pdf

- Uruguay - Presidencia (s/f) Medidas del Gobierno para atender la emergencia sanitaria por coronavirus (COVID-19) en materia de Educación. Uruguay. <https://www.gub.uy/presidencia/politicas-y-gestion/medidas-del-gobierno-para-atender-emergencia-sanitaria-coronavirus-covid-19-0>
- Uruguay - Presidencia (2020, 23 de marzo) Qué es el teletrabajo | Agencia de Gobierno Electrónico y Sociedad de la Información y del Conocimiento. Uruguay. <https://www.gub.uy/agencia-gobierno-electronico-sociedad-informacion-conocimiento/comunicacion/publicaciones/es-teletrabajo#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Internacional%20del%20Trabajo,que%20est%C3%A1n%20en%20esa%20oficina.>
- Uruguay (2021) Ley N° 19978. Aprobación de normas para la promoción y regulación del teletrabajo. 30 de agosto de 2021. <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19978-2021>
- Urwicz, T. (2020, marzo 15). Gobierno suspende clases en todo el país durante dos semanas por Coronavirus. *El País*. <https://www.elpais.com.uy/informacion/politica/gobierno-suspende-clases-pais-sema>
- Uzcátegui K. y Albarrán J. (2021) Desafíos y dificultades de los docentes de educación primaria ante la adopción de la tele-educación. *Revista andina de educación*. 4(1): 43-54. <http://hdl.handle.net/10644/7956>
- Wittke, T. (2007) Modelo Psicológico de Análisis Organizacional. En V Simposio Internacional de Análisis Organizacional. Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas UBA.
- Wittke T., Fagundez D., Ottado D., Silberteín R., González F. (2021) Teletrabajo en Uruguay en la pandemia del covid-19: subjetividad y trabajo inmaterial. En: Pulido y Torres (2021) *Mundo del Trabajo y las Organizaciones en Transformación: Desafíos Sociales, Políticos y Éticos*. Editorial Alfi. Perú. https://www.academia.edu/70326408/Art%C3%ADculo_Teletrabajo_en_Uruguay_en_la_Pandemia_del_COVID_19_Subjetividad_y_Trabajo_Inmaterial