

Trabajando y cuidando el hogar en tiempos de pandemia: efectos en la calidad de vida de docentes de Instituciones de Educación Superior (IES) colombianas

Cristian Bedoya-Dorado¹
Universidad del Valle
bedoya.cristian@correounivalle.edu.co

Nathalia Campo-Cucuñame²
Universidad del Valle
nathalia.campo@correounivalle.edu.co

Diana Marcela Mondragón-Arenas³
Universidad del Valle
diana.mondragon@correounivalle.edu.co

DOI:

Fecha de recepción: 15 de junio de 2023
Fecha de aprobación: 22 de noviembre de 2023



Cómo citar este artículo: Bedoya-Dorado, C.; Campo-Cucuñame, N.; Mondragón-Arenas, D.M. (2023). Trabajando y cuidando el hogar en tiempos de pandemia: efectos en la calidad de vida de docentes de Instituciones de Educación Superior (IES) colombianas. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (95), (páginas). DOI:

Resumen

El confinamiento obligatorio producto de la pandemia por covid-19, obligó a distintas organizaciones a adaptarse a modalidades de trabajo remoto, como fue el caso de las instituciones de educación superior (IES). El objetivo del presente estudio fue determinar y contrastar los efectos que tuvo el trabajo remoto en la calidad de vida de docentes pertenecientes a IES colombianas durante la pandemia, desde una perspectiva de género. El estudio empírico de enfoque cuantitativo contó con la participación de una muestra no probabilística de 226 docentes, quienes estuvieron vinculados laboralmente en IES públicas, privadas o mixtas, y respondieron a través de un cuestionario en línea. Los resultados evidencian el efecto que tuvieron las condiciones de trabajo remoto en la percepción de una sobrecarga de trabajo, tensiones en la mediación de la vida laboral y familiar, y efectos colaterales. Desde una perspectiva de género, se encontró que las mujeres docentes reportaron sentir en mayor medida los efectos colaterales del trabajo remoto en relación con manifestaciones psicológicas y fisiológicas que afectaron su bienestar. Asimismo, el cuidado de los hijos, tanto de mujeres como de hombres docentes, tuvo mayor incidencia en la mediación de la vida laboral y familiar. Los resultados del estudio permiten evidenciar los efectos que tiene la organización del trabajo bajo modalidades remotas en la calidad de vida de trabajadores docentes, lo que constituye un insumo para las prácticas y procesos de recursos humanos.

Palabras clave: calidad de vida laboral; condiciones de trabajo; bienestar laboral; género; IES.

¹ Magíster en Psicología y Administrador de Empresas. Universidad del Valle. Docente Ocasional, Facultad de Ciencias de la Administración. Universidad del Valle. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9609-0319>

² Profesional en Administración de Empresas. Universidad del Valle. ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-2167-7678>

³ Profesional en Administración de Empresas. Universidad del Valle. ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-9767-3542>

Working and taking care of the home in times of pandemic: effects on the quality of life of Colombian IES professors

Abstract

The mandatory confinement resulting from the covid-19 pandemic forced different organizations to adapt to remote work modalities, as was the case with higher education institutions (HEIs). This study aims to determine and contrast the effects that remote work had on the quality of life of teachers belonging to Colombian HEIs during the pandemic from a gender perspective. The empirical study with a quantitative approach included the participation of a non-probabilistic sample of 226 teachers, who were employed by public, private or mixed HEIs and answered an online questionnaire. The results show the effect that remote work conditions had on the perception of work overload, tensions in the mediation of work and family life, and collateral effects. From a gender perspective, it was found that female teachers reported feeling the side effects of remote work to a greater extent in relation to psychological and physiological manifestations that affected their well-being. Likewise, the care of the children of both women and men teachers had a greater incidence in the mediation of work and family life. The results of the study make it possible to demonstrate the effects that the organization of work has under remote modalities on the quality of life of teacher workers, which constitutes an input for human resources practices and processes.

Keywords: Quality of work life; working conditions; labor well-being; gender; IES.

1. Introducción

Los desafíos derivados por la pandemia del virus SARS-CoV2 causante de la enfermedad covid-19, han promovido transformaciones significativas en el modo en el que las organizaciones se gestionan y se organizan (Grinin *et al.*, 2022; Lund *et al.*, 2021). Los cierres de distintos establecimientos y espacios públicos producto de las medidas de cuarentena para prevenir la propagación del virus promovieron una transformación digital, que implicó tanto nuevos enfoques de gestión, como la incorporación de tecnologías para poder operar de manera virtual (Ghislieri *et al.*, 2022; Grinin *et al.*, 2022). Según Lund *et al.* (2021) y la OECD (2021), una de las principales tendencias derivadas de este contexto, fue el trabajo remoto desde casa, que si bien no constituye una novedad en los espacios organizacionales y de trabajo, durante la pandemia permitió no solo el funcionamiento de distintas organizaciones, sino también, que los trabajadores estuvieran seguros, cumpliendo con los lineamientos de aislamiento y distanciamiento social establecidos por organismos locales e internacionales (Ghislieri *et al.*, 2022; OMS, 2020; Palumbo *et al.*, 2021).

Uno de los sectores que tuvo mayor migración hacia la virtualidad y por lo tanto, el establecimiento del trabajo remoto, fue el de la educación superior (Crawford *et al.*, 2020; Mahmood, 2021). Gracias a la existencia de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), fue posible desarrollar prácticas de enseñanza y aprendizaje, así como actividades de investigación de manera remota (Murphy, 2020; Regehr y Goel, 2020). Pese a que en algunos países la educación superior mediada por las TIC ya se venía desarrollando, en otros, fue el resultado de cambios inmediatos como respuesta a la declaración de estados de emergencia producto de la pandemia por covid-19 (Huang *et al.*, 2020; Murphy, 2020). Esta migración no solo exigió las condiciones tecnológicas para el desarrollo de clases y otras actividades académicas, sino además, de competencias en materia tecnológica para poder trabajar en entornos virtuales (Crawford *et al.*, 2020; Huang *et al.*, 2020). Asimismo, la transición hacia el trabajo remoto o trabajo desde casa tuvo implicaciones en el balance de la vida laboral y personal, en donde los tiempos y el espacio se transformaron en uno mismo (Ghislieri *et al.*, 2022; Palumbo *et al.*, 2021).

En la literatura académica previa al fenómeno de la pandemia se habían registrado algunos estudios que evidenciaban beneficios para quienes trabajaban desde casa, como lo es el control sobre el trabajo y el tiempo dedicado a este, satisfacción laboral, flexibilidad y autonomía, entre otros más (Bloom *et al.*, 2015; Browne *et al.*, 2019; Laeگران, 2008; Palumbo *et al.*, 2021; Troup y Rose, 2012). Según Palumbo *et al.* (2021), de manera insuficiente, otros estudios también mostraron implicaciones negativas en el bienestar laboral y en el balance del tiempo con la familia y el tiempo en el trabajo, producto de la intensificación de los esfuerzos para trabajar remotamente que se manifestaban en el aumento del estrés y otros impactos psicosociales (Blanch, 2013; Felstead y Henseke, 2017; Mann y Holdworth, 2003; Song y Gao, 2020; Vittersø *et al.*, 2003). Adicional a lo anterior, trabajar desde casa promovía la individualidad, lo que afectaba las relaciones interpersonales con otros compañeros, e incidía negativamente en el clima organizacional (Palumbo *et al.*, 2021; Webster y Wong, 2008).

Al igual que los estudios previos a la pandemia evidenciaron algunos efectos ambiguos producto del trabajo remoto, durante la pandemia, la ambigüedad se tradujo en que era una medida para la protección del riesgo de contagio del virus del covid-19, al tiempo que constituía una modalidad de trabajo obligatoria con nuevas exigencias en materia de

habilidades tecnológicas y de la organización del mismo trabajo (Blanch, 2013; Ghislieri *et al.*, 2022; Palumbo *et al.*, 2021). Si bien algunos estudios han aportado nuevas evidencias sobre los efectos negativos que tuvo el trabajo remoto en la calidad de vida de docentes y académicos de la educación superior durante la pandemia, algunas líneas de investigación han puesto de manifiesto ciertas connotaciones de género, en donde las experiencias de trabajo ancladas a los roles sociales de género evidencian distintos grados de afectación (Cáceres *et al.*, 2020; Ghislieri *et al.*, 2022; González *et al.*, 2023; Limbers *et al.*, 2020; Palumbo *et al.*, 2021; Rashmi *et al.*, 2021; Sánchez *et al.*, 2020; Silas y Vázquez, 2020; Walters *et al.*, 2021; Yildirim y Eslen-Ziya, 2020; Zöllner y Sulíková, 2021).

En Colombia, el periodo de cuarentena obligatorio inició el 22 de marzo de 2020, con el establecimiento de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del covid-19, en donde se obliga el aislamiento preventivo (Decreto 457, 2020; Gobierno de Colombia, 2020a; 2020b). Las regulaciones impuestas en el territorio nacional colombiano obligaron a las instituciones de educación superior (desde ahora IES), a diseñar estrategias que les permitieran continuar con el desarrollo de las actividades académicas e investigativas que se desarrollaban dentro de sus campus. Por tal motivo, dieron paso a la modalidad de trabajo remoto desde casa, con la apertura de las clases virtuales y el dinamismo de la presencialidad asistida por la tecnología.

El confinamiento por la pandemia y la presencialidad asistida por la tecnología adoptada por las IES supuso nuevas formas de trabajo, metodologías de enseñanza y procesos de adaptación por parte de los docentes, lo que tuvo un impacto en la calidad de vida de estos. Esta migración hacia la virtualidad de sus quehaceres irrumpió de manera abrupta, acelerando los procesos de capacitación en materia de TIC que se venían desarrollando en los últimos años. Como menciona De Luca (2020), es de conocimiento general que la educación tiene una mirada prospectiva a futuro, sin embargo, dicho futuro para el cual se estaban preparando los docentes se convirtió en el presente de forma inédita e inmediata, “los espacios de formación docente se situaron en entornos virtuales, en ocasiones, entramando vida laboral y vida cotidiana” (p. 1).

De acuerdo con Silas y Vázquez (2020), los docentes de las IES tuvieron que enfrentarse al reto de realizar un cambio drástico y rápido del modelo de trabajo presencial al que

estaban acostumbrados a uno remoto, sin más elementos que su experiencia, y apoyados en algunos consejos de colegas e indicaciones institucionales. La situación emergente obligó a los docentes a pasar de una modalidad de trabajo a otra de manera intempestiva, tomando por sorpresa a muchos de estos que aún no estaban familiarizados con las TIC.

Si bien la emergencia de salud pública por la pandemia del covid-19 ha sido superada a nivel mundial, se ha dado paso a un nuevo contexto conocido como "pospandemia" o "poscovid" (Cepal, 2021; Doistua y Pando, 2021; Leach *et al.*, 2021; Naciones Unidas, 2023). En este contexto, para las IES, al igual que en otras organizaciones, persiste la necesidad de continuar con el trabajo remoto. Esto se debe a que una de las tendencias más destacadas en la educación superior, impulsada y acelerada por la pandemia, es el crecimiento de la enseñanza en línea y el aprendizaje virtual (Area-Morerira, 2021; Deloitte, 2021; García, 2021; Rapanta *et al.*, 2021; Ratten, 2023; Roatta y Tedini, 2021; Selingo *et al.*, 2021).

Según el informe Horizon (Pelletier *et al.*, 2022), la educación en línea no solo es una tendencia dominante en la educación universitaria global, sino que también lo son el aprendizaje práctico y el trabajo remoto. Esta modalidad de trabajo proporciona a las IES la capacidad de ofrecer flexibilidad laboral a los docentes, permitiéndoles desempeñar sus funciones incluso en situaciones donde la presencialidad podría ser limitada debido a condiciones climáticas, problemas de orden público, medidas sanitarias u otras circunstancias (Howell, 2022; Linando *et al.*, 2022; Rapanta *et al.*, 2021; Selingo *et al.*, 2021).

En Colombia, los estudios sobre el impacto que tuvo la pandemia y las modalidades de trabajo en la calidad de vida de docentes de IES son escasos, y pocos han establecido diferencias desde el punto de vista del género (Burbano *et al.*, 2020; Galvis *et al.*, 2021; Girón *et al.*, 2022). Abordar este fenómeno desde una perspectiva de género contribuye a las áreas de gestión del talento humano para diseñar políticas, programas y estrategias de apoyo para los docentes en un contexto de pospandemia, en donde las IES han empezado a incorporar cada vez más la educación en línea (Area-Morerira, 2021; García, 2021; Roatta y Tedini, 2021; Universidad del Rosario, 2023). Para ello, demandan de modalidades de trabajo remoto, de las cuales subyacen desafíos y necesidades específicas

en términos de bienestar laboral (Cáceres *et al.*, 2020; González *et al.*, 2023; Palumbo *et al.*, 2021; Rashmi *et al.*, 2021; Sánchez *et al.*, 2020; Silas y Vázquez, 2020; Zöllner y Sulíková, 2021).

En este sentido, el objetivo del presente artículo es determinar y contrastar los efectos que tuvo el trabajo remoto en la calidad de vida de un grupo de docentes de IES colombianas durante la pandemia desde una perspectiva de género. Para ello, se realizó un estudio empírico de enfoque cuantitativo en el que se aplicó un cuestionario en línea a una muestra no probabilística de 226 docentes. Los resultados evidencian asociaciones entre condiciones de trabajo y bienestar laboral, y diferencias significativas cuando se compara el género de los docentes, y el cuidado de los hijos.

El artículo se organiza en cinco apartados. Primero, se presenta la revisión de la literatura en relación con los estudios del trabajo docente o académico durante la pandemia; segundo, el diseño metodológico es descrito a partir de sus componentes; tercero, se reportan los resultados; cuarto, se discuten los resultados; quinto, se proponen algunas conclusiones y limitaciones del estudio.

2. Revisión de la literatura

La calidad de vida en el trabajo (CVT), se entiende como un proceso en el cual el individuo interactúa y se adapta a un entorno sociolaboral específico y significativo (Segurado y Agulló, 2002). Este concepto multidimensional está vinculado con la percepción de bienestar y satisfacción que resulta de las experiencias laborales y su entorno circundante (Ardila, 2003). Entre las variables que influyen en la CVT se incluyen la remuneración, el entorno físico y social, el clima organizacional, las relaciones interpersonales, el bienestar físico y psicológico, así como las oportunidades de desarrollo profesional (Blanch, 2011; Segurado y Agulló, 2002; Patlán, 2020).

En este sentido, la CVT se considera un fenómeno psicosocial influenciado por las experiencias cotidianas en el trabajo (Blanch, 2007; Segurado y Agulló, 2002). Las condiciones laborales suelen determinar aspectos como las enfermedades ocupacionales, el ausentismo, la rotación laboral y los accidentes, los cuales impactan en la calidad de

vida, el bienestar, la motivación, la satisfacción y el rendimiento de los trabajadores (Blanch, 2011; Patlán, 2020). Estas condiciones abarcan una variedad de aspectos sociales, materiales, económicos, ecológicos, técnicos, organizacionales, jurídicos y políticos que contextualizan las relaciones laborales y el ambiente de trabajo (Blanch, 2011).

La CVT no solo tiene un impacto significativo en la experiencia laboral de los trabajadores, sino que también influye directamente en su calidad de vida en general (Alves *et al.*, 2013). Para Blanch (2011) y Segurado y Agulló (2002), las condiciones laborales, como el nivel de remuneración, el ambiente físico y social, y el clima organizacional, no solo afectan el bienestar y la satisfacción en el trabajo, sino que también pueden tener repercusiones en la salud física y mental de los trabajadores fuera del entorno laboral (Alves *et al.*, 2013; Platán, 2020). Además, las oportunidades de desarrollo profesional y el apoyo en el lugar de trabajo pueden influir en el sentido de propósito y satisfacción con la vida en general, lo que para algunos autores se considera como “una vida de calidad” (Alves *et al.*, 2013).

La CVT está intrínsecamente vinculada a la gestión del talento humano, la cual se centra en optimizar el rendimiento y la contribución de los empleados hacia los objetivos organizacionales (Cascio, 2019; Cruz, 2018; Guest, 2017; Patlán, 2020). En este contexto, la CVT emerge como un factor crucial para la gestión del talento humano, ya que influye en el compromiso, la retención y el desempeño de los empleados (Patlán, 2020; Peccei y Van De Voorde, 2019; Ramstad, 2009). Por consiguiente, se busca establecer políticas, procesos y prácticas que aseguren condiciones favorables y fomenten un entorno laboral saludable, lo que conduce a una mayor satisfacción y compromiso con la organización (Ogbonnaya y Messersmith, 2019). En este sentido, la promoción del bienestar de los empleados, la armonización entre el trabajo y la vida personal, el desarrollo profesional y el reconocimiento del desempeño son esenciales para mejorar la CVT, lo que a su vez resulta fundamental para atraer, desarrollar y retener talento en la organización (Cascio, 2019; Cruz, 2018; Guest, 2017; Ramstad, 2009).

La preocupación por la calidad de vida en el trabajo desde la perspectiva de la gestión del talento humano no se limita únicamente a las empresas, sino que también reviste importancia para las IES (Al-Twal *et al.*, 2019; Brewer y Brewer, 2010; Menon, 2015). En

este contexto, se busca atraer, desarrollar y retener al personal docente, administrativo y de servicios, promoviendo su bienestar y desempeño, con el propósito de fortalecer la capacidad institucional para cumplir con su misión educativa (Brewer y Brewer, 2010; Rasheed *et al.*, 2016; Menon, 2015).

Las prácticas de gestión del talento humano en las IES varían según sus características, como el tamaño, si son públicas o privadas, su antigüedad, entre otras. Sin embargo, durante la pandemia del covid-19, estas prácticas se enfocaron en adaptarse a las modalidades de trabajo remoto y enfrentar los desafíos que esto implicaba (Butterick y Charlwood, 2021; Cristache *et al.*, 2023; Farhan y Hatem, 2022). Entre estos se destaca el modo en el que las demandas del trabajo académico impactaron en la CVT de los docentes, como lo han evidenciado algunos estudios en la literatura académica (González *et al.*, 2023; Nurunnabi *et al.*, 2020; Rashmi *et al.*, 2021).

Estudios como el realizado por Sánchez *et al.* (2020), señalan que las principales problemáticas que enfrentaron los docentes para transformar sus actividades académicas, de lo presencial a la presencialidad asistida por la virtualidad estaban relacionadas con la logística (43,3 %), aspectos tecnológicos (39,7 %) y pedagógicos (35,2 %). Por una parte, la logística estaba asociada con el manejo del tiempo, los espacios para el trabajo a distancia, la comunicación, entre otros; los aspectos tecnológicos hacían referencia al acceso a internet y a los equipos de cómputo; finalmente, lo pedagógico se refería al conocimiento que tenían los académicos en el manejo a distancia de herramientas didácticas, la gestión de estudiantes, las formas de evaluación, entre otros aspectos más (Sánchez *et al.*, 2020).

En este estudio también se observó que, aunque los docentes contaban con el apoyo de las dependencias con las que laboraban, requerían de más ayuda en capacitaciones tecnológicas para aprender a manejar las TIC, puesto que existe un desconocimiento sobre “cómo incorporar las tecnologías digitales para fines académicos” (Sánchez *et al.*, 2020, p. 16). Lo anterior significa que si bien los académicos utilizaban las tecnologías en su día a día, no estaban capacitados, ni preparados para su uso con fines pedagógicos y expresaban inquietud con respecto a cómo adaptar sus planes de estudios presenciales en la virtualidad.

En esta misma línea, el estudio realizado por Silas y Vázquez (2020), señala que los profesores con la llegada de la pandemia se encontraron con diversas dificultades de orden logístico, material y tecnológico, lo que incrementó de manera sustancial la cantidad de horas de trabajo. Además de que disminuyó la continuidad y calidad de las interacciones con sus alumnos, también manifestaron estar saturados de trabajo.

Por su parte, el estudio de Cáceres *et al.* (2020), encuentra que tanto algunos estudiantes como profesores, no contaban con la capacitación necesaria para afrontar de un día para otro la modalidad de las clases virtuales, puesto que además de los conocimientos sobre plataformas y programas, era imprescindible la generación de nuevas estrategias metodológicas y de evaluación específicas para el manejo de clases virtuales sincrónicas o asincrónicas. De acuerdo con los autores de este estudio, con la pandemia se puso en evidencia una serie de problemáticas existentes en el sistema educativo relacionadas con los recursos necesarios para afrontar esta modalidad. En algunos casos, pese a que se contara con dichos recursos, cierto porcentaje no disponía de un espacio apropiado para poder dictar sus clases. Asimismo, se encontró que la concurrencia del trabajo laboral y familiar de muchos educadores también representaba una problemática evidente (Cáceres *et al.*, 2020).

El incremento de la deserción de estudiantes de las IES en diferentes países y el impacto económico que esto representa para el sector educativo y sus diversos actores, generó preocupación en los docentes en relación con su futuro laboral (Alharbi, 2020; Crawford *et al.*, 2020). De acuerdo con el estudio realizado por Cáceres *et al.* (2020), los resultados demostraron que los docentes percibieron incertidumbre en ámbitos tanto personales como laborales, indicando tener preocupación por quedarse sin empleo y dejar de recibir ingresos derivados de este.

La barrera que separaba la vida laboral de la vida familiar de los docentes pronto fue indistinta. El hogar como espacio físico se convirtió en un entorno de trabajo y vida familiar, pero también de seguridad para cumplir con el aislamiento según las disposiciones de los gobiernos (Palumbo *et al.*, 2021; Yildirim y Eslen-Ziya, 2020). A la carga laboral asociada a las horas de clase, la planeación de estas y, en el caso de algunos docentes, las labores administrativas y de investigación, se le sumaban el cuidado de los

hijos, las responsabilidades del hogar y las relaciones familiares (Viglione, 2020; Walters *et al.*, 2021, 2022; Yildirim y Eslen-Ziya, 2020).

De acuerdo con lo anterior, Palumbo *et al.* (2021), concluyeron que confundir los límites entre el trabajo y la vida cotidiana producto del trabajo desde casa, promovía conflictos en ambos espacios, pues la invasión de preocupaciones relacionadas con el trabajo tenía incidencia en la esfera de la vida privada. Según estos autores, los efectos secundarios no solo se manifiestan en el desbalance la vida personal y el trabajo, sino que además, frustraban la contribución individual al desempeño de una organización.

Adicional a lo anterior, el trabajo remoto desde el hogar propiciaba una descontextualización y una despersonalización del trabajo, lo que ponía en tensión la capacidad para gestionar el balance entre la vida personal y el trabajo. Esto se produce, principalmente, cuando esta modalidad de trabajo no es voluntaria, sino que se deriva de contingencias imprevistas, como lo fue el contexto de la pandemia, que interrumpen el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, planteando nuevos desafíos a la eficacia del trabajador para gestionar estas dos esferas (Palumbo *et al.*, 2021).

El estudio realizado por Yildirim y Eslen-Ziya (2020), evidencia cómo el cuidado de los hijos durante la pandemia tuvo un impacto negativo mayor en las rutinas diarias de las mujeres que en la de los hombres. Según este estudio, existe una brecha en las labores del hogar que afecta en mayor parte la productividad académica de las mujeres. Asimismo, el estudio encontró que las rutinas en los hogares de académicos que no tienen hijos se han visto menos perjudicadas. Por último, los autores concluyen que los docentes tuvieron que reorganizar sus estrategias de enseñanza, lo cual incide negativamente en sus labores de investigación (Yildirim y Eslen-Ziya, 2020).

Según Walters *et al.* (2021), la lucha de las mujeres académicas por el equilibrio entre el tiempo de trabajo y el tiempo para la familia no es una novedad, sin embargo, la pandemia del covid-19 la caracterizó por tres cosas diferentes: 1) la elección del hogar como espacio de trabajo no fue voluntario, sino obligatorio, por ser el lugar para cumplir con las cuarentenas obligatorias y las medidas de aislamiento social; 2) el número y la gama de ocupantes confinados dentro de los hogares planteó nuevas exigencias para las mujeres, como es el caso de apoyar el aprendizaje de los hijos; y 3) las cargas de trabajo

aumentaron significativamente durante el confinamiento, generando mayor presión sobre el desempeño.

Adicional a lo anterior, Walters *et al.* (2021), señalan que pese a que muchos hombres tuvieron que asumir deberes dentro de la familia, estas acciones fueron percibidas como roles masculinos no tradicionales, lo que ha resultado en una culpa para las mujeres por no poder mediar el tiempo de trabajo y el tiempo para la familia. Esto se evidenció en que muchas mujeres tuvieron que decidir entre diferentes demandas, como fue el caso de trabajar, en lugar de atender a sus hijos; o enseñar, en lugar de investigar. Para estos autores la culpa resultante para las mujeres pesa mucho sobre sus conciencias, lo que tiene efectos negativos sobre su bienestar emocional, pero también consecuencias en sus familias y para la academia (Walters *et al.*, 2021, 2022).

Por otra parte, Viglione (2020), investigó por qué las mujeres académicas publicaron menos durante la pandemia, y sus hallazgos sitúan el cuidado del hogar como una de las principales barreras para la productividad. Asimismo, la autora señala que, en el caso de las mujeres del globo sur, las publicaciones fueron mucho menos que las de las mujeres del globo norte, ya que sus familias se caracterizan por tener en promedio mayor número de hijos. El problema de la productividad asociada al cuidado del hogar ha sido evidenciado también en otros estudios, como los de Gewin (2020), Kim y Patterson, (2022), Parlak *et al.* (2021), Pereira (2021) y Walters *et al.* (2022).

Con respecto a las consecuencias en el bienestar emocional, el estudio de Docka-Filipek y Stone (2021) aportó algunas evidencias asociadas a que las mujeres académicas durante la pandemia presentaron síntomas depresivos significativamente más altos que los hombres académicos, así como una mayor ansiedad. Ghislieri *et al.* (2022), en su investigación encontraron diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en relación con los efectos del trabajo remoto en la calidad de vida durante la pandemia. Entre estos se encuentran que las mujeres reportaron puntajes más bajos para las experiencias de recuperación y mayor carga de trabajo, al tiempo que mostraron puntajes más altos con respecto a las desventajas del trabajo remoto. Asimismo, las mujeres reportaron puntajes más altos en la adicción al trabajo, agotamiento emocional y

conflictos trabajo-familia, que se explican por el hecho de asumir las tareas de cuidado de los hijos simultáneamente en el tiempo de trabajo (Ghislieri *et al.*, 2022).

En Colombia, el estudio de Burbano *et al.* (2020), evidenció que la pandemia del covid-19 tuvo un impacto significativo en la CVT y el bienestar de los profesores universitarios. El confinamiento y la transición al trabajo remoto desde el hogar generaron efectos negativos en la salud física y mental, así como en los aspectos económicos, emocionales y sociales. La falta de actividad física, la disminución de la interacción social, el aumento del estrés y la ansiedad, junto con la carga laboral adicional, contribuyeron a un deterioro general en la CVT. Además, el estudio señala que la falta de condiciones tecnológicas adecuadas requirió de esfuerzos económicos adicionales por parte de los profesores para adaptarse a la educación virtual, lo que generó impactos psicológicos y económicos adicionales.

La investigación de Galvis *et al.* (2021), centrada en las percepciones de los docentes universitarios sobre la carga laboral, física y mental durante la pandemia de covid-19, encontró que estos experimentaron afectaciones en su carga física y mental debido a la contingencia. Según este estudio, las variables que tuvieron mayor incidencia en la CVT fueron los cambios en las jornadas laborales, la intensidad de trabajo y las relaciones interpersonales. Los resultados muestran que la rutina de trabajo desde casa generó una falta de variedad en las actividades diarias, provocando aburrimiento y cansancio. Además, se menciona que la modalidad virtual ha llevado a que los docentes se sientan más cansados.

Por su parte, Girón *et al.* (2022), examinaron la transición hacia la modalidad remota en tiempos de pandemia y su impacto en la salud mental y la calidad de vida de los docentes universitarios. Se encontraron alteraciones a nivel corporal, emocional y de comportamiento social en los docentes, debido a la adaptación a la modalidad remota y la sobrecarga laboral durante la pandemia. Los resultados revelan que el incremento de las cargas laborales repercutió en afectaciones psicológicas y en la calidad de vida. La falta de formación en el uso de herramientas tecnológicas, la sobrecarga laboral, la carencia de tiempo libre y la ausencia de apoyo institucional fueron factores que contribuyeron a la disminución del bienestar de estos.

3. Método

3.1. Participantes

El estudio contó con una muestra no probabilística de 226 docentes de IES colombianas. Para ser elegibles en la participación del estudio, debían estar vinculados laboralmente a IES públicas, o privadas, o mixtas en el momento de la recolección de la información, y desarrollar principalmente actividades de enseñanza, los que solo realizaban actividades de investigación o tenían otros roles solamente administrativos quedaron excluidos del estudio. Debido a la no existencia de una población de docentes, que se explica por las diferentes modalidades de contratación existentes en el sector de la educación superior en Colombia, como hora cátedra, contratistas, y nombramientos que afectan los inventarios de las bases de datos⁴. Se utilizó la técnica de muestreo no probabilístico en cadena, por redes o bola de nieve. Esta técnica permite identificar participantes clave, quienes se seleccionan para el estudio, y a los cuales se les pregunta si conocen a otros sujetos que puedan ser partícipes de la investigación, este sistema funciona por medio de referentes y permite llegar a más personas con las características necesarias para el estudio (Hernández *et al.*, 2014).

Los participantes fueron invitados a formar parte del estudio entre los meses de marzo a noviembre de 2021, siguiendo los principios éticos establecidos para la investigación científica. La invitación se extendió mediante correo electrónico, donde se proporcionó información detallada sobre el propósito y los procedimientos del estudio, así como los posibles beneficios y riesgos de participar. Además, se adjuntó el formulario de consentimiento informado, el cual debía ser leído y firmado por los participantes para indicar su acuerdo voluntario para participar en la investigación. Aquellos que aceptaron participar completaron un cuestionario en línea, asegurando así la confidencialidad y privacidad de sus respuestas. Este proceso se llevó a cabo con el respeto a la autonomía, la integridad y el bienestar de los participantes, en consonancia con los principios éticos fundamentales en la investigación científica.

⁴ Estas bases de datos se actualizan constantemente, de acuerdo con las necesidades académicas y las demandas de las IES, ya que combinan docentes con vínculos bajo contrataciones a término indefinido (nombrados o de planta) y a término fijo (ocasionales y hora cátedra).

3.2. Instrumento de medición

El cuestionario utilizado para la recolección de la información contenía cuatro bloques, el primero de ellos es la información del estudio y el consentimiento informado. Los otros bloques se basan en los siguientes estudios e instrumentos:

Calidad de vida en el trabajo. Se utilizaron las escalas de estructura factorial de la escala de condiciones de trabajo, que evalúa los componentes psicosociales en el entorno laboral (Blanch *et al.*, 2010b). Esta escala de medición se compone de 28 ítems para evaluar tres componentes, como lo son: la regulación (6 ítems), el ajuste organización-persona (15 ítems), y la adaptación persona-organización (7 ítems). Seguido, se utilizó la escala del cuestionario de bienestar laboral general de Blanch *et al.* (2010a): estructura y propiedades psicométricas, para evaluar las dimensiones de bienestar psicosocial con los componentes de afectos (10 ítems), competencias (10 ítems) y expectativas (22 ítems), y de efectos colaterales con los componentes de somatización (5 ítems), agotamiento (4 ítems) y alienación (4 ítems). Todos los ítems tuvieron una escala tipo Likert de 1 a 5. A diferencia de las escalas de condiciones de trabajo, y de la dimensión de bienestar psicosocial de bienestar laboral, altos puntajes (cerca de 5) de los efectos colaterales (somatización, agotamiento y alienación) representaban efectos negativos en la CVT. Los alfas de Cronbach para la escala de condiciones de trabajo y bienestar laboral general fueron mayores a 0,7, lo que evidencia uniformidad interna del cuestionario.

Cambios en la modalidad. En este bloque se evaluaron tres componentes: sobrecarga de trabajo, mediación vida laboral-familia e insatisfacción en la nueva modalidad. El primero, se basó en el estudio publicado por Yildirim y Eslen-Ziya (2020) sobre el impacto diferencial del covid-19 en las condiciones de trabajo de mujeres y hombres académicos durante la pandemia, con un total de 7 ítems. Seguido, para la escala de carga de trabajo se utilizó la métrica de Blanch (2012): “Estudio internacional sobre calidad de vida laboral en organizaciones de servicios humanos”, la cual se midió con un total de 5 ítems. Finalmente, la insatisfacción en la nueva modalidad se evaluó a partir de 2 ítems. Las escalas de este bloque también tuvieron una escala tipo Likert de 1 a 5. Para este caso puntuaciones cercanas a 5 indicaban mayores efectos negativos en la CVT. Los tres

componentes de sobrecarga de trabajo, mediación vida laboral-familia e insatisfacción en la nueva modalidad tuvieron coeficientes de alfas de Cronbach mayores a 0,7.

Información sociodemográfica. Información asociada con las características sociodemográficas de los participantes de la investigación como el sexo, la edad, el nivel de educación alcanzado, el cuidado y número de hijos, y si eran la única fuente de ingresos económicos en sus familias.

3.3. Análisis de los datos

Los análisis estadísticos se realizaron a través del programa SPSS Statistics, versión 27. Por una parte, se utilizó la estadística descriptiva para caracterizar los resultados; y por otra parte, la estadística inferencial para analizar la relación entre las variables estudiadas. Se utilizó el coeficiente de Pearson y las pruebas T Student para contrastar los resultados según el género de los docentes y el cuidado de los hijos. Los valores de p inferiores a 0,05 fueron considerados estadísticamente significativos.

4. Resultados

4.1. Perfil sociodemográfico de los docentes

Las características sociodemográficas de la muestra de los 226 docentes de las IES se presentan en la tabla 1. La mayoría de los participantes fueron hombres (64,2 %) con un promedio de edad de 52 años (Rango = 27-76 años), mientras que el de las mujeres es de 46 años (Rango = 27-72 años). Para el caso de los hombres, la mayoría han alcanzado título de doctorado (49,7 %), mientras que la mayoría de las mujeres poseen título de maestría (48,1 %). Los hombres tienen más años en promedio de experiencia docente ($M = 21$ años; rango = 2-49 años) que las mujeres ($M = 15$ años; Rango = 2-40 años). En relación con la investigación, más del 80 % tanto de los hombres como de las mujeres realizaban actividades de investigación durante la recolección de la información.

Tabla 1. Perfil sociodemográfico de los docentes según el género

Variable	Hombres	Mujeres
Frecuencia n (%)	145 (64,2)	81 (35,8)
Edad (años)		
Máxima	76	72
Promedio	52	46
Mínima	27	27
Nivel de educación n (%)		
Doctorado	72 (49,7)	38 (46,9)
Maestría	62 (42,8)	39 (48,1)
Especialización	6 (4,1)	4 (4,9)
Pregrado	5 (3,4)	-
Experiencia docente (años)		
Máxima	49	40
Promedio	21	15
Mínima	2	2
Número de trabajos que realiza		
Máximo	3	3
Promedio	1	1
Mínimo	1	1
Desarrollan investigación n (%)	118 (81,4)	65 (80,2)
Modelo de trabajo n (%)		
Presencial	2 (1,4)	2 (2,5)
Alternancia	21 (14,5)	5 (6,2)
Asistido (a) por la virtualidad desde la casa	120 (82,8)	74 (91,4)
Asistido (a) por la virtualidad desde la institución	2 (1,4)	-
Única fuente de ingresos en el hogar n (%)	64 (44,1)	27 (33,3)
Tienen hijos n (%)	103 (71)	53 (65,4)
Número de hijos		
Máximo	4	4
Promedio	2	2
Mínimo	0	0
Están a cargo de los hijos n (%)	64 (62,1)	42 (79,2)

Fuente. Elaboración propia.

La modalidad de trabajo más utilizada durante la pandemia fue la presencialidad asistida por la virtualidad desde la casa, tanto para los hombres (82,2 %) como para las mujeres (91,4 %). Del total de hombres participantes, el 44,1 % reportó ser la única fuente de ingresos para sus hogares, mientras que en el caso de las mujeres fue del 33,3 %. Cerca del 71 % de los hombres y el 65 % de las mujeres tienen hijos (M = 2; Rango = 1-4 hijos), en donde el 79,2 % de las mujeres con hijos están a cargo de ellos, que contrasta con el 62,1 % de los hombres que reportan esta tarea.

4.2. Análisis bivalente

La tabla 2 presenta las correlaciones entre la regulación, el ajuste organización-persona, la adaptación persona-organización (condiciones de trabajo), los afectos, las competencias, las expectativas, la somatización, el agotamiento, la alienación (bienestar laboral general), la mediación vida laboral-familia, la insatisfacción nueva modalidad, y la sobrecarga de trabajo (cambios en la modalidad de trabajo). Se encontró que mayores niveles en la satisfacción de las condiciones de trabajo están asociados con bajos efectos en los efectos colaterales (somatización, agotamiento y alienación; $p < 0,01$), y con mejor bienestar psicosocial (afectos, competencias y expectativas; $p < 0,05$).

Asimismo, bajos niveles en la mediación vida laboral-familia están asociados con una mayor satisfacción de la regulación ($r = -.31$; $p < 0,01$), del ajuste organización-persona ($r = -.18$; $p < 0,01$), de los afectos ($r = -.20$; $p < 0,01$), de las competencias ($r = -.15$; $p < 0,05$), y las expectativas ($r = -.17$; $p < 0,01$). Por el contrario, mayores niveles en la mediación vida laboral-familia están asociados positivamente con mayores efectos en la somatización ($r = .39$; $p < 0,01$), el agotamiento ($r = .49$; $p < 0,01$), la alienación ($r = .25$; $p < 0,01$) y la sobrecarga de trabajo ($r = .46$; $p < 0,01$). Los altos niveles de satisfacción en las condiciones de trabajo están asociados con bajos niveles de sobrecarga de trabajo ($p < 0,01$), mientras que altos niveles de efectos colaterales están asociados positivamente con mayores niveles de sobrecarga de trabajo ($p < 0,01$).

Tabla 2. Correlaciones de las variables de calidad de vida en el trabajo

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Regulación	1	.71**	.50**	.68**	.50**	.67**	-	-	-	-	-	-
2. Ajuste organización-persona	.71**	1	.61**	.82**	.66**	.79**	.43**	.56**	.47**	.31**	0.3	.48**
3. Adaptación persona-organización	.50**	.61**	1	.55**	.54**	.67**	-.15*	-	.31**	.42**	-.03	-.26**
4. Afectos	.68**	.82**	.55**	1	.81**	.81**	-.36**	-.51**	-.59**	-.20**	-.03	-.40**
5. Competencias	.50**	.66**	.54**	.81**	1	.68**	-.25**	-.40**	-.53**	-.15*	-.01	-.27**
6. Expectativas	.67**	.79**	.67**	.81**	.68**	1	-.37**	-.48**	-.62**	-.17*	-.03	-.35**
7. Somatización	-	-	-.15*	-	-	-	1	-	-	.39**	-	-.52**
	.43**	.33**		.36**	.25**	.37**		.73**	.59**		.08	

8. Agotamiento	- .56**	- .47**	- .31**	- .51**	- .40**	- .48**	- .73**	1	.68**	.49**	.05	.60**
9. Alienación	- .47**	- .58**	- .42**	- .59**	- .53**	- .62**	- .59**	.68**	1	.25**	.06	.34**
10. Mediación vida-laboral familia	- .31**	- .18**	-.03	- .20**	-.15*	-.17*	.39**	.49**	.25**	1	.07	.46**
11. Insatisfacción nueva modalidad	-0.3	-0.05	-0.00	-0.03	-0.01	-0.03	-0.08	.05	.06	.07	1	-0.00
12. Sobrecarga de trabajo	- .48**	- .32**	- .26**	- .40**	- .27**	- .35**	- .52**	.60**	.34**	.46**	- .00	1

Nota. *Significativo $p < .05$.

**Significativo $p < .01$.

Fuente. Elaboración propia.

4.3. Análisis univariante

La tabla 3 presenta las diferencias significativas y no significativas de las medias de las variables de calidad de vida en el trabajo, de acuerdo con el género del docente. Estos resultados evidencian que las mujeres tuvieron mayores efectos colaterales que los hombres en relación con la somatización ($M = 3,06$; $DE = 1,02$) y el agotamiento ($M = 3,47$; $DE = 1,34$) y que estas diferencias son estadísticamente significativas ($p < 0,01$). Asimismo, se encontró que las mujeres indicaron un mayor impacto del cambio de la modalidad de trabajo con respecto a una mayor sobrecarga de trabajo ($M = 3,71$; $DE = .816$; $p < 0,01$), y mayores efectos en la mediación vida laboral y familia ($M = 4,20$; $DE = .725$; $p < 0,01$).

Tabla 3. Comparación de medias según el género del docente

	Hombre		Mujer		Sig.
	Media	DE	Media	DE	
Condiciones de trabajo	3,90	,670	3,87	,681	,745
Regulación	3,64	,789	3,43	,889	,063
Ajuste OP	3,99	,821	3,95	,861	,761
Adaptación PO	4,06	,684	4,22	,630	,089
Bienestar laboral	3,94	,738	3,77	,803	,100
Afectos	3,95	,839	3,88	,837	,565
Competencias	4,13	,833	4,21	,656	,482
Expectativas	4,05	,619	3,96	,741	,379
Somatización	2,25	,991	3,06	1,02	,000**
Agotamiento	2,92	1,13	3,47	1,34	,001**
Alienación	2,09	1,00	2,20	1,09	,451
Cambios en modalidad laboral	3,33	,658	3,66	,495	,000**
Sobrecarga	3,26	,890	3,71	,816	,000**
Mediación vida laboral-familia	3,81	,874	4,20	,725	,001**
Insatisfacción nueva modalidad	2,93	1,08	3,08	1,07	,313

Nota. *Significativo $p < .05$.

**Significativo $p < .01$.

Fuente. Elaboración propia.

Como se presenta en la tabla 4, desde el punto de vista de los hijos, se encontró que los docentes que estaban al cuidado de estos tuvieron un mayor impacto en la mediación vida laboral y familia ($M = 4,17$; $DE = .075$) que los que no realizaban esta tarea ($M = 3,56$; $DE = .779$); diferencias que son estadísticamente significativas ($p < 0,01$).

Tabla 4. Comparación de medias según el cuidado de los hijos

	Docentes que cuidan a los hijos		Docentes que no cuidan a los hijos		Sig.
	Media	Desviación	Media	Desviación	
Condiciones de trabajo	3,9264	,649	3,8102	,71947	,255
Regulación	3,60	,831	3,53	,817	,597
Ajuste OP	4,05	,788	3,86	,900	,139
Adaptación PO	4,12	,627	4,02	,763	,348
Bienestar laboral	3,91	,744	3,83	,812	,481
Afectos	3,96	,802	3,83	,913	,312
Competencias	4,16	,793	4,13	,811	,796
Expectativas	4,05	,593	3,99	,709	,572
Somatización	2,54	1,055	2,43	1,068	,466
Agotamiento	3,12	1,213	2,99	1,263	,494
Alienación	2,13	1,017	2,13	1,083	,998
Cambios en modalidad laboral	3,55	,614	3,25	,601	,001**
Sobrecarga	3,41	,862	3,38	,900	,809
Mediación vida laboral-familia	4,17	,775	3,56	,779	,000**
Insatisfacción nueva modalidad	3,08	1,007	2,79	1,139	,079

*Significativo $p < .05$.

**Significativo $p < .01$.

Fuente. Elaboración propia.

En las tablas 5 y 6, se comparan las medias de las variables de calidad de vida en el trabajo por género del docente, en relación de si existen diferencias estadísticamente significativas entre quienes cuidan a sus hijos y los que no. Los resultados sugieren una mayor indicación en la mediación de la vida laboral y familiar para quienes cuidan a sus hijos, que en el caso de las mujeres (M = 4,31; DE = .705; $p < 0,05$) fue mayor que en el de los hombres (M= 4.07; DE= .810; $p < 0,01$).

Tabla 5. Comparación de medias de mujeres docentes según el cuidado de los hijos

	Mujeres que cuidan a los hijos		Mujeres que no cuidan a los hijos		Sig.
	Media	Desviación	Media	Desviación	
Condiciones de trabajo	3,85	,68752	3,8312	,59254	,917
Regulación	3,45	,892	3,38	,818	,797
Ajuste OP	3,93	,831	3,86	,874	,780
Adaptación PO	4,16	,653	4,23	,635	,697
Bienestar laboral	3,84	,788	3,55	,714	,175
Afectos	3,88	,804	3,74	,838	,547
Competencias	4,22	,618	4,04	,743	,330
Expectativas	3,93	,671	4,02	,676	,620
Somatización	2,91	1,026	3,12	1,074	,491
Agotamiento	3,33	1,382	3,62	1,258	,445
Alienación	2,13	1,052	2,33	1,121	,518
Cambios en modalidad laboral	3,69	,492	3,58	,432	,404
Sobrecarga	3,64	,857	3,78	,801	,554
Mediación vida laboral-familia	4,31	,705	3,93	,540	,048*
Insatisfacción nueva modalidad	3,13	1,018	3,02	1,091	,726

Nota. *Significativo $p < .05$.

**Significativo $p < .01$.

Fuente. Elaboración propia.

Tabla 6. Comparación de medias de hombres docentes según el cuidado de los hijos

	Hombres que cuidan a los hijos		Hombres que no cuidan a los hijos		Sig.
	Media	Desviación	Media	Desviación	
Condiciones de trabajo	3,97	,623	3,80	,758	,170
Regulación	3,70	,780	3,58	,819	,412
Ajuste OP	4,12	,754	3,86	,916	,083
Adaptación PO	4,10	,614	3,96	,792	,293
Bienestar laboral	3,95	,716	3,91	,826	,775
Afectos	4,01	,803	3,86	,940	,328
Competencias	4,12	,892	4,15	,834	,812
Expectativas	4,12	,527	3,98	,724	,213
Somatización	2,30	1,009	2,22	,981	,646
Agotamiento	2,98	1,076	2,80	1,211	,386
Alienación	2,14	1,002	2,08	1,074	,749
Cambios en modalidad laboral	3,46	,671	3,14	,610	,007**
Sobrecarga	3,26	,838	3,26	,899	,978
Mediación vida laboral-familia	4,07	,810	3,45	,809	,000**
Insatisfacción nueva modalidad	3,04	1,006	2,72	1,153	,105

Nota. *Significativo $p < .05$.

**Significativo $p < .01$.

Fuente. Elaboración propia.

5. Discusión

Al igual que en otras investigaciones, los resultados del estudio resaltan la importancia de identificar el modo en el que el trabajo es organizado y las condiciones establecidas para modalidades de trabajo remoto desde casa, con el propósito de mitigar los impactos negativos que estos puedan generar en la calidad de vida de los docentes (Cáceres *et al.*, 2020; Palumbo *et al.*, 2021; Sánchez *et al.*, 2020; Silas y Vázquez, 2020). En este marco resulta imperativo el papel de la gestión del talento humano, debido a que su función abarca el diseño de los espacios de trabajo y el bienestar laboral (Cascio, 2019; Cruz, 2018; Guest, 2017; Patlán, 2020; Ramstad, 2009). Por lo anterior, los resultados del presente estudio sugieren que cuando se mejoran las condiciones de trabajo asociadas a su regulación, el ajuste de la organización a la persona, y la adaptación de las personas a la organización, se disminuye la percepción de sobrecarga de trabajo, el impacto en la mediación de la vida laboral y familiar y los efectos colaterales.

Los hallazgos también evidencian que, a medida que aumenta la tensión de la mediación entre la vida laboral y familiar, aumenta la somatización, el agotamiento y la alienación. De igual manera, un aumento en la sobrecarga de trabajo está asociado significativamente con un aumento en el efecto de la mediación entre la vida laboral y familiar.

En el estudio se encuentran niveles de satisfacción moderados en relación con las variables de condiciones de trabajo, siendo la de mayor valoración la adaptación de las personas a la organización tanto para los hombres como las mujeres docentes. Pese que al comparar las medias según el género del docente no se encontraron diferencias estadísticamente significativas, sí se encontraron en los efectos colaterales, para el caso de la somatización y el agotamiento.

De acuerdo con lo anterior, las mujeres docentes reportaron sentir en mayor medida que los hombres, el impacto que tuvo el trabajo en la modalidad remota durante la pandemia en relación con las manifestaciones psicológicas y fisiológicas que incidieron en su bienestar. Asimismo, las mujeres indicaron mayores índices de sobrecarga de trabajo y mayores tensiones en la mediación de la vida laboral y vida familiar que los hombres.

Si bien otros estudios han aportado evidencias similares sobre el modo en el que el trabajo remoto desde la casa presentó diferencias, de acuerdo con los roles de género y cómo derivó en experiencias más complejas para las mujeres, algunos hallazgos explican lo anterior por el cuidado de los hijos (Docka-Filipek y Stone, 2021; Ghislieri *et al.*, 2022; Viglione, 2020; Walters *et al.*, 2021; Yildirim y Eslen-Ziya, 2020). En este sentido, al evaluar las variables de calidad de vida en el trabajo, en el presente estudio se encontró que hubo un mayor impacto en la mediación de la vida laboral y familiar para los docentes que cuidaban a sus hijos que aquellos que no.

Los anterior también fue contrastado desde el punto de vista del género, en donde se evidencia que tanto para las mujeres como para los hombres que cuidan a sus hijos, existen mayores tensiones en la mediación entre la vida laboral y familiar, en comparación de quienes no tienen hijos, y por ello, no asumen tareas referentes al cuidado de estos. Lo anterior, ha tenido efectos en la productividad académica, en donde algunas investigaciones concentradas en las experiencias de mujeres han puesto de manifiesto el modo en el que ellas disminuyeron el número de publicaciones durante el trabajo remoto

en la pandemia, pues tenían que decidir entre las demandas del hogar y las del trabajo (Gewin, 2020; Kim y Patterson, 2022; Parlak *et al.*, 2021; Pereira, 2021; Walters *et al.*, 2022).

6. Conclusiones

El objetivo de este estudio fue determinar y contrastar los efectos del trabajo remoto en la calidad de vida de un grupo de docentes de instituciones de educación superior (IES) en Colombia durante la pandemia, desde una perspectiva de género. Los resultados proporcionan una visión acerca de cómo la transición hacia la modalidad de trabajo remoto ha afectado a los docentes, identificando diferencias notables entre géneros y roles en el hogar.

Durante la pandemia, tanto hombres como mujeres docentes optaron principalmente por trabajar presencialmente, con apoyo virtual desde casa, resaltando el trabajo remoto como respuesta clave a la crisis. Las condiciones laborales desempeñan un papel esencial en el trabajo docente remoto, ya que una mayor satisfacción con estas se relaciona con un mejor bienestar psicosocial. Sin embargo, la insatisfacción con las condiciones laborales se vincula con una mayor percepción de sobrecarga de trabajo, tensiones entre la vida laboral y familiar, y efectos negativos.

La sensación de sobrecarga se correlaciona con efectos negativos (somatización, agotamiento y alienación) y tensiones entre la vida laboral y familiar. Además, se observan diferencias significativas entre hombres y mujeres docentes en términos de somatización, agotamiento, sobrecarga de trabajo y equilibrio entre la vida laboral y familiar, siendo las mujeres quienes reportan puntuaciones más altas en estas áreas.

Estos resultados sugieren que las mujeres enfrentaron desafíos adicionales al equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares durante la pandemia. Lo anterior ha sido evidenciado también por otros estudios: Docka-Filipek y Stone (2021), Gewin (2020), Ghislieri *et al.* (2022), Kim y Patterson (2022), Parlak *et al.* (2021), Pereira (2021), Viglione (2020), Walters *et al.* (2021) y Yildirim y Eslen-Ziya (2020), en donde el rol social

de la mujer implicó una combinación de tareas y trabajos en un mismo espacio físico-temporal, en el que se desdibujaron los límites del trabajo docente y el trabajo del hogar.

El estudio también encontró que los docentes que cuidaban a sus hijos experimentaban más tensiones en equilibrar su vida laboral y familiar en comparación con aquellos que no tenían esta responsabilidad. Estos hallazgos resaltan la importancia de considerar tanto a hombres como a mujeres en el análisis de la conciliación entre el trabajo y la familia, ya que ambos grupos enfrentaron tensiones significativas.

Estos resultados tienen implicaciones para la gestión del talento humano en el ámbito de la educación superior. Por una parte, identificar las condiciones de trabajo remoto desde casa y su incidencia en la CVT de los docentes constituye un punto de partida para el análisis y diseño de cargos, la capacitación y el bienestar laboral. También, identificar las diferencias de género y las tensiones asociadas al cuidado de los hijos es esencial para diseñar estrategias de apoyo específicas a los docentes bajo la modalidad de trabajo remoto. Finalmente, la diversidad en las condiciones de trabajo en distintas instituciones de educación superior y áreas de conocimiento, resalta la necesidad de adoptar enfoques personalizados para abordar las necesidades individuales de los docentes.

El presente estudio tuvo algunas limitaciones. Debido a que tuvo un diseño transversal y no longitudinal, no es posible inferir causación y variaciones en la calidad de vida producto de la modalidad de trabajo remoto en el marco de la pandemia. Por lo cual, futuros estudios longitudinales son necesarios para evaluar las asociaciones temporales entre las variables de calidad de vida en el trabajo y sus modalidades. Adicional a lo anterior, la muestra no probabilística hace que el estudio no sea generalizable a todos los docentes de IES en Colombia como un todo, particularmente porque las condiciones de trabajo están determinadas por el tipo de institución y las demandas que se presentaron en materia de trabajo, las cuales fueron diversas, por ejemplo, según las áreas del conocimiento.

No obstante, el presente estudio es uno de los pocos que se ha realizado con este tipo de población en el contexto colombiano desde una perspectiva de género, donde se comparan las experiencias de hombres y mujeres en relación con las demandas del hogar, como lo es el cuidado de los hijos. Estos hallazgos pueden servir de base para futuras

investigaciones y para la implementación de políticas y prácticas que fomenten un ambiente laboral más saludable y equitativo para los docentes en IES.

7. Referencias

- Al-Twal, A., Rowlands, H. & Cook, C. (2019). The role of human resource management in the context of Jordanian higher education: a study of the literature. *Journal of Organizational Psychology*, 19(6), 10-22. <https://doi.org/10.33423/jop.v19i6.2660>
- Alves, D., Cirera, Y. y Giuliani, A. C. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, 16(30), 145-163. <https://www.redalyc.org/pdf/877/87726343010.pdf>
- Alharbi, M. (2020). The economic effect of coronavirus (COVID-19) on higher education in Jordan: An analytical survey. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(11s), 78 - 86. <http://sersec.org/journals/index.php/IJAST/article/view/19951>
- Ardila, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35(2), 161-164. <https://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf>
- Area-Moreira, M. (2021). La enseñanza remota de emergencia durante la COVID-19. Los desafíos pospandemia en la educación superior. *Propuesta Educativa*, 2(56), 57-70. <http://www.scielo.org.ar/pdf/pe/n56/1995-7785-PE-56-00057.pdf>
- Blanch, J. M. (2007). Psicología social del trabajo. En M. Aguilar y A. Reid (Coords.), *Tratado de psicología social. Perspectivas socioculturales* (pp. 210-238). Anthropos-UAM.
- Blanch, J. M., Sahagún, M., Cantera, L. y Cervantes, G. (2010a). Cuestionario de bienestar laboral general: estructura y propiedades psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 157-170. <https://doi.org/10.5093/tr2010v26n2a7>
- Blanch, J. M., Sahagún, M. y Cervantes, G. (2010b). Estructura factorial del cuestionario de condiciones de trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 175-189. <https://doi.org/10.5093/tr2010v26n3a2>

- Blanch, J. M. (2011). Condiciones de trabajo y riesgos psicosociales bajo la nueva gestión. *Formación Continuada a Distancia (FOCAD)*. Madrid: Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos de España, 1-33.
- Blanch, J. M. (2012). *Estudio internacional sobre calidad de vida laboral en organizaciones de servicios humanos*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Blanch, J. M. (2013). El trabajo académico digital como factor de riesgo psicosocial: usos y abusos de las TIC en la educación superior. *Educação em Perspectiva, Viçosa*, 4(2), 511-532. https://ddd.uab.cat/pub/artpub/2013/128500/2013_Blanch_Trabajo_Academico_Digital.pdf
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J. & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165-218. <https://doi.org/10.1093/qje/qju032>
- Brewer, P. D. & Brewer, K. L. (2010). Knowledge management, human resource management, and higher education: a theoretical model. *Journal of Education for Business*, 85(6), 330-335. <https://doi.org/10.1080/08832321003604938>
- Browne, P., Carr, E., Flieschmann, M., Xue, B. & Stasfeld, S. A. (2019). The relationship between workplace psychosocial environment and retirement intentions and actual retirement: a systematic review. *European Journal of Ageing*, 16, 73-82. <https://doi.org/10.1007/s10433-018-0473-4>
- Burbano, V. M., Valdivieso, M. A. y Burbano, A. S. (2020). Teletrabajo académico afectado por el coronavirus: una mirada desde un grupo focal de profesores universitarios. *Revista Espacios*, 41(42). 335-348. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n42/a20v41n42p29.pdf>
- Butterick, M. & Charlwood, A. (2021). HRM and the COVID-19 pandemic: how can we stop making a bad situation worse? *Human Resources Management Journal*, 31(4), 847-856. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12344>
- Cáceres, V., Gill, N. y Galeano, G. (2020). Incertidumbre docente por pandemia COVID-19. *Academic disclosure*, 1(1 ed. especial), 96-108. <https://revistascientificas.una.py/index.php/rfenob/article/view/99>

- Cascio, W. F. (2019). *Managing human resources: productivity, quality of work life, profits* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- CEPAL. (2021). *Postpandemic COVID-19 economy recovery. Enabling Latin America and the Caribbean to better harness e-commerce and digital trade*.
https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/46858/S2100269_en.pdf
- Crawford, J., Butler-henderson, K., Rudolph, J., Malkawi, B., Glowatz, M., Burton, R., Magni, P. A. & Lam, S. (2020). COVID-19: 20 countries' higher education intra-period digital pedagogy responses. *Journal of Applied Learning & Teaching*, 3(1), 9-28. <https://doi.org/10.37074/jalt.2020.3.1.7>
- Cristache, N., Răducan, M. & Năstase, M. (2023). Human resources management in education: a post-pandemic paradigm approach. *Applied Research in Administrative Sciences*, 4(1), 17-24. <https://doi.org/10.24818/ARAS/2023/4/1.02>
- Cruz, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión*, (45), 58-81. <http://dx.doi.org/10.14482/pege.45.10617>
- Deloitte. (2021). *Building the post-covid adaptive workplace in higher education*. Deloitte Development LLC.
- Decreto 457 1029/20, marzo 22, 2020. Presidencia de la República. *Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del coronavirus covid-19 y el mantenimiento del orden público*.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=110674>
- De Luca, M. (2020). Las aulas virtuales en la formación docente como estrategia de continuidad pedagógica en tiempos de pandemia. Usos y paradojas. *Análisis Carolina*, (33). <https://www.fundacioncarolina.es/catalogo/las-aulas-virtuales-en-la-formacion-docente-como-estrategia-de-continuidad-pedagogica-en-tiempos-de-pandemia-usos-y-paradojas/>
- Docka-Filipek, D. & Stone, L. (2021). Twice a “housewife”: on academic precarity, “hysterical” women, faculty mental health, and service as gendered care work for the “university family” in pandemic times. *Gender, Work and Organization*, 28(6), 2158-2179. <https://doi.org/10.1111/gwao.12723>

- Doistua, J. y Pando, M. J. (2021). *La sociedad poscovid. Una mirada multidisciplinar*. Fragua.
- Farhan, A. & Hatem, G. (2022). The impact of HRM practices on faculty members' performance in the higher education institutions in the era of the covid-19. *International Journal of Early Childhood Special Education*, 14(3), 893-898. https://www.researchgate.net/publication/360147501_The_impact_of_HRM_practices_on_faculty_members'_performance_in_the_higher_education_institutions_in_the_era_of_the_Covid-19
- Felstead, A. & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32(3), 195-212. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>
- Galvis, G., Vásquez, A., Caviativa, Y. P., Ospina, P. A., Chaves, V. T., Carreño, L. M. y Vera, V. J. (2021). Tensiones y realidades de los docentes universitarios frente a la pandemia Covid-19. *European Journal of Health Research*, 7(1), 1-13. <https://doi.org/10.32457/ejhr.v7i1.1396>
- García, A.P. (2021). La enseñanza online post pandemia: nuevos retos. *Holos*, 37(2). e12082. https://www.researchgate.net/publication/352678749_LA_ENSEANZA_ONLINE_POST_PANDEMIA_NUEVOS_RETOS_HOLOS
- Gewin, V. (2020). The career cost of COVID-19 to female researchers, and how science should respond. *Nature*, 583(7818), 867-869. <https://doi.org/doi:10.1038/d41586-020-02183-x>
- Ghislieri, C., Sanseverino, D., Addabbo, T., Bochicchio, V., Musumeci, R., Picardi, I., Tomio, P., Guidetti, G. & Converso, D. (2022). The show must go on: a snapshot of italian academic working life during mandatory work from home through the results of a national survey. *Social Sciences*, 11(3), 111. <https://doi.org/10.3390/socsci11030111>
- Girón, D. I., Muñoz, J. J., Barrera, A. G., Marin, T. M. y López, Z. Y. (2022). Salud mental y retos educativos de docentes universitarios durante la transición a modalidad remota en tiempos de pandemia en el Cauca, Colombia. En D, González Bedoya, J. Ochoa Holguín, M. Echeverri Pérez, G. Cano Leal, J. Mena Heredia, J. Sánchez Ríos, J. Ramírez Cuartas, K. Márquez Vergara, B. Gallardo Cerón, L. Salazar Quirós, S. Montoya Rodas, M. González-Gaviria, L. Mendoza-Monsalve, L. Valencia-Arboleda, J. Careth-Henao, D. Bedoya-Gallego, D. Girón Madroñero, J. Muñoz Hurtado, C. Camayo Velasco, V. Guerrero Eraso, A. Barrera Garcés, T. Marín Quiñonez, Z. López Gue, y A. Sánchez Zepeda. *Contextos educativos y familiares en épocas de crisis. Escenarios, perspectivas y exigencias en tiempos de pandemia. Tecnológico de Antioquia*. (pp.

189-208). Sello Editorial Tecnológico de Antioquia.

<https://dspace.tdea.edu.co/handle/tdea/2906>

Gobierno de Colombia. (2020a). *Acciones tomadas por el Gobierno. Aislamiento preventivo*. Coronavirus Colombia.

Gobierno de Colombia. (2020b). *Acciones tomadas por el gobierno. Educación*. Coronavirus Colombia.

González, C., Ponce, D. & Fernández, V. (2023). Teachers' experiences of teaching online during covid-19: implications for postpandemic professional development. *Education Technology Research and Development*, 71, 55-78. <https://doi.org/10.1007/s11423-023-10200-9>

Grinin, L., Grinin, A. & Korotayev, A. (2022). COVID-19 pandemic as a trigger for the acceleration of the cybernetic revolution, transition from e-government to e-state, and change in social relations. *Technological Forecasting & Social Change*, 175. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121348>

Guest, D. (2017). Human resource management and employee well-being: towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 22-38. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12139>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). McGraw-Hill interamericana.

Howell, E. (2022). HyFlex model of higher education: understanding the promise of flexibility. *On the Horizon*, 30(4), 173-181. <https://doi.org/10.1108/OTH-04-2022-0019>

Huang, R., Tlili, A., Chang, T. W., Zhang, X., Nascimbeni, F. & Burgos, D. (2020). Disrupted classes, undisrupted learning during COVID-19 outbreak in China: application of open educational practices and resources. *Smart Learning Environments*, 7(19). <https://doi.org/10.1186/s40561-020-00125-8>

Kim, E. & Patterson, S. (2022). The pandemic and gender inequality in academia. *PS: Political Science & Politics*, 55(1), 109-116. <https://doi.org/10.1017/S1049096521001049>

Laegran, A. S. (2008). Domesticating home anchored work: negotiating flexibility when bringing ICT based work home in rural communities. *Geoforum*, 39(6), 1991-1999. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2008.06.007>

- Leach, M., MacGregor, H., Scoones, I. & Wilkinson, A. (2021). Post-pandemic transformations: How and why COVID-19 requires us to rethink development. *World Development*, 138, 105233. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2020.105233>
- Limbers, C. A., McCollum, C. & Greenwood, E. (2020). Physical activity moderates the association between parenting stress and quality of life in working mothers during the covid-19 pandemic. *Mental Health and Physical Activity*, 19, 100358. <https://doi.org/10.1016/j.mhpa.2020.100358>
- Linando, J. A., Halim, M., Rasman, R. & Arifin, A. H. (2022). Work flexibility arrangements for educators: which one is best for whom? Insights from Indonesia. *International Journal of Educational Management*, 36(6), 970-983. <https://doi.org/10.1108/IJEM-01-2022-0011>
- Lund, S., Madgavkar, A., Manyika, J., Smit, A., Ellingrud, K., Meaney, M. & Robinson, O. (2021). *The future of work after COVID-19*. McKinsey Global Institute. <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/future%20of%20organizations/the%20future%20of%20work%20after%20covid%2019/the-future-of-work-after-covid-19-report-vf.pdf>
- Mahmood, S. (2021). Instructional strategies for online teaching in covid-19 pandemic. *Human Behavior and Emerging Technologies*, 3(1), 199-203. <https://doi.org/10.1002/hbe2.218>
- Mann, S. & Holdworth, L. (2003). The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 196-211. <https://doi.org/10.1111/1468-005X.00121>
- Menon, S. A. (2015). HRM in higher education: the need of the hour. *Journal of Research & Method in Education*, 5(6), 12-14. <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=00fb047d27e2a9fbef7e7dfd53f6367830ed7e1b>
- Murphy, M. P. (2020). COVID-19 and emergency elearning: consequences of the securitization of higher education for post-pandemic pedagogy. *Contemporary Security Policy*, 41(3), 492-505. <https://doi.org/10.1080/13523260.2020.1761749>
- Naciones Unidas. (2023). *Se acaba la emergencia por la pandemia, pero el covid continúa*. <https://news.un.org/es/story/2023/05/1520732>

- Nurunnabi, M., Almusharraf, N. & Aldeghaither, D. (2020). Mental health and well-being during the COVID-19 pandemic in higher education: evidence from G20 countries. *Journal of Public Health Research*, 9(1), 60-68. <https://doi.org/10.4081/jphr.2020.2010>
- OECD. (2021). *Teleworking in the COVID-19 pandemic: trends and prospects*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/72a416b6-en>
- Ogbonnaya, C. & Messersmith, J. (2019). Employee performance, well-being, and differential effects of human resource management subdimensions: Mutual gains or conflicting outcomes? *Human Resource Management Journal*, 29(3), 509-526. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12203>
- OMS. (2020). *Brote de enfermedad por coronavirus (COVID-19): orientaciones para el público*. <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public>
- Palumbo, R., Manna, R. & Cavallone, M. (2021). Beware of side effects on quality! Investigating the implications of home working on work-life balance in educational services. *TQM Journal*, 33(4), 915-929. <https://doi.org/10.1108/TQM-05-2020-0120>
- Parlak, S., Cakiroglu, O. C. & Gul, F. O. (2021). Gender roles during COVID-19 pandemic: The experiences of Turkish female academics. *Gender, Work and Organization*, 28(S2), 461-483. <https://doi.org/10.1111/gwao.12655>
- Patlán, J. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología desde el Caribe*, 37(2), 31-67. <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v37n2/2011-7485-psdc-37-02-31.pdf>
- Peccei, R. & Van De Voorde, K. (2019). Human resource management-well-being-performance research revisited: Past, present, and future. *Human Resource Management Journal*, 29(4), 539-563. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12254>
- Pelletier, K., McCormack, M., Reeves, J., Robert, J., Arbino, N., Al-Freih, M., Dickson-Deane, C., Guevara, C., Koster, L., Sánchez-Mendiola, M., Skallerup, L. & Stine, J. (2022). *2022 educause horizon report. Teaching and learning edition*. Educause. <https://library.educause.edu/-/media/files/library/2022/4/2022hrteachinglearning.pdf?la=en&hash=6F6B51DFF485A06DF6BDA8F88A0894EF9938D50B>

- Pereira, M. D. (2021). Researching gender inequalities in academic labor during the COVID-19 pandemic: Avoiding common problems and asking different questions. *Gender, Work and Organization*, 28(S2), 498-509. <https://doi.org/10.1111/gwao.12618>
- Ramstad, E. (2009). Promoting performance and the quality of working life simultaneously. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 58(5), 423-436. <https://doi.org/10.1108/17410400910965706>
- Rapanta, C., Botturi, L., Goodyear, P., Guàrdia, L. & Koole, M. (2021). Balancing technology, pedagogy and the new normal: post-pandemic challenges for higher education. *Postdigital Science and Education*, 3, 715-742. <https://link.springer.com/article/10.1007/s42438-021-00249-1>
- Rasheed, M.I., Humayon, A.A., Awan, U. & Ahmed, A.u.D. (2016). Factors affecting teachers' motivation an HRM challenge for public sector higher educational institutions of Pakistan (HEIs). *International Journal of Educational Management*, 30(1), 101-114. <https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2014-0057>
- Rashmi, S., Swamy, D. R. & Nanjundeswaraswamy, T. S. (2021). Assessing quality of work life of teachers of higher education institutions during pre and post COVID-19 pandemic. *Pacific Business Review*, 14(5). http://www.pbr.co.in/2021/2021_month/November/1.pdf
- Ratten, V. (2023). The post COVID-19 pandemic era: Changes in teaching and learning methods for management educators. *The International Journal of Management Education* 21(2), 100777. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2023.100777>
- Regehr, C. & Goel, V. (2020). Managing COVID-19 in a large urban research-intensive university. *Journal of Loss and Trauma*, 25(6-7), 523-539. <https://doi.org/10.1080/15325024.2020.1771846>
- Roatta, S. y Tedini, D. (2021). La pandemia del Covid-19 y el aprendizaje semipresencial en la educación superior. *Revista Iberoamericana de Tecnología en Educación y Educación en Tecnología*, (28), 318-323. <https://doi.org/10.24215/18509959.28.e39>
- Sánchez, M., Martínez, A., Torres, R., De Agüero, M., Hernández, A., Benavides, M., Rendón, V. y Jaimes, C. (2020). Retos educativos durante la pandemia de COVID-19: una encuesta a profesores de la UNAM. *Revista Digital Universitaria*, 21(3). <https://doi.org/10.22201/codeic.16076079e.2020.v21n3.a12>

- Segurado, A. y Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*, 14(4), 828-836.
<https://www.redalyc.org/pdf/727/72714422.pdf>
- Seling, J., Clark, C., Noone, D. & Wittmayer, A. (2021). *The hybrid campus. Three major shifts for the post-covid university*. Deloitte Development LLC. <https://www.deloitte.com/global/en/our-thinking/insights/industry/government-public-services/post-pandemic-hybrid-learning.html>
- Silas, J. C. y Vázquez, S. (2020). El docente universitario frente a las tensiones que le plantea la pandemia. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*, 50(S), 89-120.
<https://doi.org/10.48102/rlee.2020.50.ESPECIAL.97>
- Song, Y. & Gao, J. (2020). Does telework stress employees out? A study on working at home and subjective well-being for wage/salary workers. *Journal of Happiness Studies*, 21, 2649-2668.
<https://doi.org/10.1007/s10902-019-00196-6>
- Troup, C. & Rose, J. (2012). Working from home: do formal or informal telework arrangements provide better work-family outcomes? *Community, Work, and Family*, 15(4), 471-486.
<https://doi.org/10.1080/13668803.2012.724220>
- Universidad del Rosario. (2023). *Nuevos horizontes: La educación virtual en Colombia y su impacto en el presente*. <https://urosario.edu.co/periodico-nova-et-vetera/nuestra-u/nuevos-horizontes-la-educacion-virtual-en-colombia-y-su-impacto-en-el-presente>
- Viglione, G. (2020). Are women publishing less during the pandemic? Here's what the data say. *Nature*, 581(7809), 365-366. <https://doi.org/10.1038/d41586-020-01294-9>
- Vittersø, J., Akselsen, S., Evjemo, B., Julsrud, T. E., Yttri, B. & Bergvik, S. (2003). Impacts of homebased telework on quality of life for employees and their partners. Quantitative and qualitative results from a European survey. *Journal of Happiness Studies*, 4, 201-233.
<https://doi.org/10.1023/A:1024490621548>
- Walters, C., Mehl, G., Piraino, P., Jansen, J. & Kriger, S. (2022). The impact of the pandemic-enforced lockdown on the scholarly productivity of women academics in South Africa. *Research Policy*, 51(1). <https://doi.org/10.1016/j.respol.2021.104403>

- Walters, C., Ronnie, L., Jansen, J. & Kriger, S. (2021). "Academic guilt": the impact of the pandemic-enforced lockdown on women's academic work. *Womens Studies International Forum*, 88, 102522. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2021.102522>
- Webster, J. & Wong, W. K. (2008). Comparing traditional and virtual group forms: identity, communication and trust in naturally occurring project teams. *International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 41-62. <https://doi.org/10.1080/09585190701763883>
- Yildirim, T. M. & Eslen-Ziya, H. (2020). The differential impact of COVID-19 on the work conditions of women and men academics during the lockdown. *Gender, Work & Organization*, 28(S1), 243-249. <https://doi.org/10.1111/gwao.12529>
- Zöllner, K. & Sulíková, R. (2021). Teleworking and its influence on job satisfaction. *Journal of Human Resources Management Research*. <https://doi.org/10.5171/2021.558863>