



DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.3001

Impacto del teletrabajo administrativo ante la pandemia por covid-19 en la coordinación de deportes de una Institución de Educación Superior en México.

Yaxel Aracely González Aguilera
yagonzalez@uach.mx

Gloria Eugenia Carrete Herrera
gloriacarrete25@gmail.com

Jaime Aguirre Rodríguez
jaguirrer@uach.mx
<https://orcid.org/0000-0002-1678-030X>

Laura Georgina Carmona García
lcarmona@uach.mx
<https://orcid.org/0000-0003-0314-7895>
Universidad Autónoma de Chihuahua
Chihuahua, Chih., México

RESUMEN

Objetivo: Conocer el impacto del teletrabajo en la Coordinación de Deportes, Activación Física y Recreación (CODAFyR) de la Universidad Autónoma de Chihuahua (UACH) ante la pandemia por COVID-19.

Planteamiento del problema: Las empresas han experimentado cambios en su organización, desde el momento en que modificaron sus horarios de trabajo, se implementó el teletrabajo masivo y físicamente se han tenido que modificar las instalaciones, haciéndolas más seguras para evitar el contagio del virus aún latente.

Metodología: El enfoque del presente trabajo de investigación fue cuantitativa, de carácter no experimental, de campo, de tipo no probabilístico. Asimismo, mediante la aplicación de encuestas difundidas y entregadas a los trabajadores, y contestadas mediante la aplicación de "Google Forms"

Resultados: Entre los resultados principales se puede decir que el 72% del personal está de acuerdo en que el teletrabajo administrativo tuvo un impacto en la Coordinación, además, que existe una negación a continuar trabajando a distancia, prevaleciendo el miedo a

contagiarse a pesar de las medidas sanitarias y de distanciamiento social, considerando al teletrabajo como un mecanismo que los ha mantenido seguros de contagios por COVID-19.

Palabras clave: Pandemia, COVID-19, Teletrabajo, Aislamiento Social.

Correspondencia yagonzalez@uach.mx

Artículo recibido: 15 de agosto del 2022. Aceptado para publicación: 15 de septiembre 2022.

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Cómo citar

González Aguilera, Y. A., Carrete Herrera, G. E., Aguirre Rodríguez, J., & Carmona García, L. G. (2022). Impacto del teletrabajo administrativo ante la pandemia por covid-19 en la Coordinación de Deportes de una Institución de Educación Superior en México. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 5054-5086. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.3001

Impact of administrative teleworking in the face of the covid-19 pandemic in the Sports Coordination of a Higher Education Institution in Mexico.

ABSTRACT

Objective: To know the impact of telework in the Coordination of Sports, Physical Activation and Recreation (CODAFyR) of the Autonomous University of Chihuahua (UACH) before the pandemic by COVID-19.

Problem Statement: Companies have experienced changes in their organization, from the moment they modified their work schedules, implemented massive teleworking, and physically have had to modify the facilities, making them safer to prevent the spread of the virus still latent.

Methodology: The approach of this research work was quantitative, non-experimental, field, non-probabilistic. Also, through the application of surveys disseminated and delivered to workers and answered through the application of "Google Forms".

Results: Among the main results it can be said that 72% of the personnel agree that the administrative telework had an impact on the Coordination, in addition, that there is a refusal to continue working remotely, prevailing the fear of contagion despite the health measures and social distancing, considering telework as a mechanism that has kept them safe from contagion by COVID-19.

Keywords: Pandemic, COVID-19, Telework, Social Isolation

INTRODUCCIÓN

Con base a la situación del impacto del teletrabajo administrativo en la Coordinación de Deportes de la UACH ante la pandemia por COVID-19, se tomaron medidas de seguridad para evitar contagios entre los trabajadores, por lo que el 16 de marzo del 2020, mediante el Diario Oficial de la Federación (DOF) se dio a conocer el acuerdo número 02/03/20 referente a la suspensión oficial de clases en instituciones de la Secretaría de Educación Pública (SEP), decisión tomada por parte de la SEP en función de la amenaza por la fácil transmisión del virus a fin de salvaguardar la salud de los estudiantes y el personal educativo. (Secretaría de Educación Pública, 2020). En virtud del decreto anteriormente mencionado, la UACH suspendió las clases presenciales, sustituyéndolas por las clases virtuales. Por consiguiente, y a fin de continuar con la prestación de servicio a la comunidad universitaria, el personal administrativo de la Universidad comenzó a desarrollar sus labores y actividades por conducto de mecanismos alternativos como el trabajo a distancia, siempre y cuando las labores lo permitieron.

(Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2020) emitió una serie de recomendaciones para centros laborales ante el COVID-19, que consistieron en el diseño de controles administrativos que modificó el horario de trabajo e implementó cambios en las asignaciones de los trabajadores, para disminuir la exposición a los riesgos laborales como:

1. Políticas laborales que alentaron a las y los trabajadores enfermos a quedarse en casa sin temor a represalias.
2. Suspensión de los viajes no esenciales a lugares con alta circulación de COVID- 19.
3. Los controles administrativos facilitaron el trabajo a distancia y los horarios de trabajo flexibles.
4. Se notificó cuando se dio un aumento inusual de enfermos; o de incapacidades al médico de salud en el trabajo.

Semanas después de lo anteriormente mencionado, se publicó un segundo acuerdo por medio del DOF, estableciendo acciones extraordinarias para el territorio nacional en atención a la emergencia sanitaria por el virus SARS-CoV2, implicando la suspensión

inmediata de las actividades no esenciales, a fin de evitar la transmisión del virus en México, disminuir los contagios, complicaciones y muertes por COVID-19. (Secretaría de Salud, 2020).

Conforme a lo anterior, en la parte de revisión de literatura, se incluyó estrategias gubernamentales e investigaciones que señalaron ventajas y desventajas del teletrabajo, en los trabajadores y las organizaciones.

En cuanto a la etapa de criterios metodológicos de la presente investigación, el enfoque fue cualitativo ya que el objetivo de ésta fue analizar el impacto del teletrabajo administrativo en la Coordinación de Deportes de la UACH ante la pandemia por COVID-19, de tipo básica, de campo, con muestreo no probabilístico y total.

Asimismo, en la etapa de resultados, se encontró que el principal dato obtenido para evaluar el impacto del teletrabajo con respecto a las opiniones de los trabajadores encuestados, fue un 88.2% de los trabajadores que opinaron estar de acuerdo en sentirse seguros en la práctica del teletrabajo, además, un 55.9% de los trabajadores no estuvieron de acuerdo en continuar con dicha modalidad una vez la pandemia termine, y 55.9% estuvieron de acuerdo en haber presentado problemas emocionales a raíz del confinamiento.

2.- ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS O MATERIALES Y MÉTODOS

El enfoque de la presente investigación fue cuantitativo ya que el objetivo de la investigación es analizar el impacto del teletrabajo administrativo en la Coordinación de Deportes de la UACH ante la pandemia por COVID-19; y a las variables incluidas no es posible asignarles un valor numérico, motivo por el cual se encuentran clasificadas como cualitativas.

Esta investigación que se muestra es de tipo básica ya que genera conocimiento debido a que el análisis de los efectos del teletrabajo nos brindará información para conocer cuáles fueron las consecuencias de adoptar el teletrabajo como una medida de seguridad para evitar la transmisión de contagios durante la pandemia.

El modo de la investigación fue de campo debido a que el estudio de individuos fue en su ambiente laboral y del tipo no experimental debido a que no se manipularon las variables de estudio y se trabajó sobre hechos o situaciones ya existentes.

El tipo de muestreo fue no probabilístico y total debido a que fueron incluidos todos los colaboradores que cumplieron con las características del enfoque de la investigación, destacando el interés en conocer las opiniones de cada uno en las situaciones planteadas en las encuestas.

2.1.- Delimitación del estudio

El presente trabajo de investigación se desarrolló durante los meses de marzo a mayo del 2021, en la “Coordinación de Deportes, Activación Física y Recreación de la Universidad Autónoma de Chihuahua”.

La investigación fue de carácter no experimental ya que no se manipuló la variable de estudio y se trabajó sobre situaciones o hechos ya existentes, de carácter transeccional, debido a que el principal propósito de la presente investigación fue conocer el contexto del teletrabajo administrativo.

La población de interés con la que se trabajó fueron los empleados de la Coordinación de Deportes UACH que realizaron actividades de teletrabajo durante la pandemia por COVID-

El marco muestral no se realizó de manera matemática debido a que el muestreo fue poblacional por el poco número de integrantes. Éste fue elaborado tomando en cuenta la base de datos proporcionada por el Departamento de Recursos Humanos de la CODAFyR de la UACH. Se identificaron 93 empleados, mismos que posteriormente llevarán a cabo la aplicación del instrumento de medición que para efectos de la presente investigación se aplicarán encuestas.

La unidad de análisis serán todos los trabajadores activos de la Coordinación de Deportes UACH, que tengan las siguientes características:

1. Laborar en la instalación del Estadio Olímpico Universitario.
2. Ser un trabajador activo y que tenga el tiempo suficiente laborando en el centro de trabajo para poder responder satisfactoriamente a la encuesta referente al impacto del teletrabajo administrativo en la Coordinación de Deportes de la UACH ante la pandemia por COVID-19.

El tipo de muestreo fue Muestreo total (censo), por la cantidad de trabajadores incluidos en el estudio.

Se propuso un instrumento de encuesta en donde al inicio se obtuvieron datos de género, edad, antigüedad laborando en la UACH y actividad laboral, evaluándose en base a porcentaje, mediante gráficas de barras en las que se interpretaron de manera visual los resultados obtenidos.

2.2.- Planteamiento del problema

La situación actual demuestra, que las actividades han sido modificadas, mientras transcurre el tiempo de espera, en donde se está por observar si la circulación del virus de SARS-CoV-2 disminuye, y si la vacunación será efectiva. Las empresas han experimentado cambios en su organización, desde el momento en que modificaron sus horarios de trabajo, se implementó el teletrabajo masivo y físicamente se han tenido que modificar las instalaciones, haciéndolas más seguras para evitar el contagio del virus aún latente.

En alcance a lo anterior, se permitió adentrarse en específico a CODAFyR de la Universidad Autónoma de Chihuahua. Esto debido a que se origina la necesidad de investigar referente a los efectos de la pandemia por COVID-19, en los procesos administrativos de la Coordinación anteriormente mencionada.

Asimismo, tal y como todas las organizaciones han sido afectadas tras la pandemia por el COVID-19, la CODAFyR no ha sido la excepción. Aunque por un lado fue afectada en el sentido de la cancelación de todos los eventos deportivos y actividades de convivencia social, como por ejemplo los entrenamientos, por otro lado, se debe resaltar que al no ser una actividad “esencial”, existe el lado positivo para los trabajadores ya que han podido realizar a distancia sus actividades laborales, claro, salvo excepciones específicas, las cuales se han realizado con los debidos cuidados.

2.3.- Justificación

Debido a la manifestación de la pandemia por COVID-19 en todas las actividades humanas, y a la facilidad de transmisión vía aérea, o por contacto con superficies contaminadas por partículas virales que son expulsadas en forma de aerosoles o pequeñas gotículas, ya sea al

toser, estornudar o incluso al hablar, permaneciendo el virus en el aire que se respira en el espacio donde se sitúan los trabajadores y usuarios, por varios minutos e incluso horas, es que fue necesario cambiar las actividades para conservar la salud tanto de los trabajadores como de los deportistas.

Por las características propias de la enfermedad, es necesario realizar todos los cambios pertinentes en los procesos con el objetivo de que las actividades laborales se sigan llevando a cabo, y al mismo tiempo salvaguardar la salud de todos. Del mismo modo una vez finalizada la investigación se propondrán estrategias administrativas que puedan ser llevadas a cabo para que no se detengan las actividades y continuar brindando el servicio.

Tras lo anteriormente expuesto, es que surge el presente tema de investigación: “Efectos de la pandemia por COVID-19 en los procesos administrativos en la CODAFyR” del cual se desprenden los siguientes cuestionamientos

2.4. Pregunta General

1.- ¿Cuál fue el impacto del teletrabajo administrativo en la Coordinación de Deportes de la UACH ante la pandemia por COVID-19?

2.4.1. Preguntas específicas

1. ¿El teletrabajo brindó seguridad a los trabajadores administrativos de la Coordinación de Deportes de la UACH para protegerse de la enfermedad por COVID-19?
2. ¿El teletrabajo modificó las actividades laborales de los trabajadores administrativos que atienden la Coordinación de Deportes de la UACH?
3. ¿A los trabajadores administrativos de la Coordinación de Deportes de la UACH les gustaría continuar trabajando cuando termine la pandemia bajo la misma modalidad de teletrabajo?

2.5. Objetivo General

1. Analizar el impacto del teletrabajo administrativo en la Coordinación de Deportes de la UACH ante la pandemia por COVID-19.

2.5.1. Objetivos Específicos

1. Determinar de qué forma el teletrabajo brindó seguridad a los trabajadores administrativos de la Coordinación de Deportes de la UACH para protegerse de la enfermedad por COVID-19.
2. Describir de qué forma el teletrabajo modificó las actividades laborales de los trabajadores administrativos que atienden la Coordinación de Deportes de la UACH.
3. Determinar si a los trabajadores administrativos de la Coordinación de Deportes de la UACH les gustaría continuar trabajando cuando termine la pandemia bajo la misma modalidad de teletrabajo.

2.6.- Hipótesis General

1. El teletrabajo administrativo impactó de manera acelerada en la Coordinación de Deportes de la UACH ante la pandemia por COVID-19.

2.6.1- Hipótesis Específicas

1. El teletrabajo brindó seguridad a los trabajadores administrativos de la Coordinación de Deportes de la UACH para protegerse de la enfermedad por COVID-19.
2. El teletrabajo modificó las actividades laborales de los trabajadores administrativos que atienden la Coordinación de Deportes de la UACH.
3. A los trabajadores administrativos de la Coordinación de Deportes de la UACH les gustaría continuar trabajando cuando termine la pandemia bajo la misma modalidad de teletrabajo.

3.- DESARROLLO

3.1.- Marco Conceptual

Los siguientes conceptos fueron tomados de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020):

Coronavirus

Coronavirus son una extensa familia de virus que pueden causar enfermedades tanto en animales como en humanos. Se sabe que varios coronavirus causan infecciones respiratorias en los humanos, manifestándose desde un resfriado común hasta enfermedades más severas como el síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS) y el síndrome respiratorio agudo severo (SARS). El coronavirus que se ha descubierto más recientemente causa la enfermedad por coronavirus COVID-19.

Covid-19

La COVID-19 corresponde a una enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto más recientemente. Tanto este nuevo virus como la enfermedad que provoca eran desconocidos antes de que estallara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019. Actualmente la COVID-19 es una pandemia que afecta a muchos países de todo el mundo.

Pandemia

Se llama pandemia a la propagación mundial de una nueva enfermedad.

Aislamiento

El aislamiento significa separar a las personas que están enfermas con síntomas de COVID-19 y pueden ser contagiosas para prevenir la propagación de la enfermedad.

Cuarentena

La cuarentena significa restringir las actividades o separar a las personas que no están enfermas pero que pueden haber estado expuestas a la COVID-19. El objetivo es prevenir la propagación de la enfermedad en el momento en que las personas empiezan a presentar síntomas.

Distanciamiento Físico

El distanciamiento físico significa estar físicamente separado. La OMS recomienda mantener una distancia de al menos un metro con los demás. Es una medida general que todas las

personas deberían adoptar incluso si se encuentran bien y no han tenido una exposición conocida a la COVID-19.

Teletrabajo

También llamado trabajo a distancia, es la acción de una persona al trabajar fuera o distante de las oficinas del negocio o empresa para la cual labora. Se puede hacer el uso de la siguiente fórmula para definir el teletrabajo:

Teletrabajo = Trabajo + Distancia + Uso intensivo de las TIC. (Havriluk, 2010)

Tecnologías de la información Computacional

Las tecnologías de Información y Comunicación (TICs) son el conjunto de herramientas relacionadas con la transmisión, procesamiento y almacenamiento digitalizado de la información. Un aliado del emprendimiento, tanto en nuevos conceptos como en lo tradicional. (Foro Económico Mundial, 2019)

Organización Mundial de la Salud (OMS)

La OMS es la autoridad directiva y coordinadora en asuntos de sanidad internacional en el sistema de las Naciones Unidas.

Los ámbitos de actividad principales son los siguientes: Enfermedades no transmisibles; enfermedades transmisibles; preparación, vigilancia y respuesta a las crisis; promoción de la salud a lo largo del ciclo de vida; sistemas de salud; servicios institucionales. (Organización Mundial de la Salud, 2021)

3.2.- Marco Teórico

Las enfermedades en la humanidad, no han sido extrañas y siempre han amenazado a los seres humanos, como antecedentes tenemos que desde las primeras civilizaciones se han presentado epidemias que han mermado a la población (antiguamente recibían el nombre de plaga las epidemias); como lo menciona (Becker, 2020) en la Breve Historia de las Pandemias, la plaga de Ateniese ocurrida en el año 430 a.C. se cree que la causa pudo haber sido la peste bubónica o fiebre tifoidea como la causa de esta, aunque otras teorías aseguran que el origen pudo haber sido el virus Ébola de la fiebre hemorrágica.

En el contexto del marco teórico, se encontró que como lo menciona (Marrero, 2020) en los efectos del COVID-19 en los mecanismos de coordinación e integración de la arquitectura organizacional en las empresas de Ciencia, Economía y Negocios, es de gran importancia reconocer el problema al que se enfrentan las personas que forman parte de estas estructuras y además deberán de ser conscientes de la crisis ocasionada por COVID-19 en el ámbito administrativo que llevarán a problemas para poder operar administrativamente cada uno como se había conocido anteriormente.

(Becker, 2020) hace referencia a lo que Pérez y Martínez (2020) mencionaron de acuerdo a los datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en donde se establece que el 94% de las empresas cumplieron con el acuerdo de enviar a sus trabajadores a casa a resguardarse por la pandemia de COVID-19 y muchos de estos trabajadores estuvieron realizando sus actividades desde su casa, lo que ahora llamamos teletrabajo, claro que es propicio aclarar que no todos los trabajos pudieron seguir de esta forma, debido a la naturaleza de los mismos porque muchos de los trabajos requieren condiciones especializadas que es imposible tenerlas en los hogares.

Si bien es importante mencionar como lo hace (Martí, 2020) de la Universidad Internacional de Valencia, España en la publicación del artículo Sociedad digital: gestión organizacional tras el COVID-19, que una de las condicionantes a las que nos enfrentamos en estos tiempos de pandemia es la de contar con una tecnología conectada en red así como la adquisición de nuevos conocimientos tecnológicos que permitan que las actividades se lleven cabo a distancia con una autonomía y responsabilidad por parte de los colaboradores en sus actividades, que les permitan coordinar el tiempo con responsabilidad para estar atentos a las demandas laborales y además combinarlas con las necesidades familiares, que son de alto beneficio para ellas no sin dejar de expresar que estas actividades puedan ser monitoreadas y controladas por los supervisores.

En el aspecto de la salud pública la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) ha expresado que entre más rápido identifiquemos y aislemos los casos de COVID-19 más estaremos limitando los contagios de la enfermedad, siguiendo las estrategias que los gobiernos han puesto en marcha para este fin y así evitaremos que los casos se conviertan

en grupos y los grupos en brotes con un crecimiento exponencial que pongan en peligro a los colaboradores de las organizaciones en todos los lugares en donde se encuentren en contacto.

Todas las estrategias nacionales que los gobiernos tanto federales como estatales han establecido en cada localidad de México se encuentran vigentes en los acuerdos que se han llevado a cabo y publicado en el Diario Oficial de la Federación (Diario Oficial de la Federación, 2020) y aplican para todos los sectores: públicos, privados y sociales, en donde se han establecido las medidas preventivas para el control de la enfermedad de COVID-19 y se han determinado como cumplimiento obligatorio, estos acuerdos se han ido modificando y se han emitido actualizaciones las cuales se publican conforme van sucediendo.

(Gobierno de México, 2021) ha implementado el semáforo COVID-19, que es la identificación de los Estados de la República por color que va desde el rojo hasta el verde y, de acuerdo a la gravedad de la pandemia en México y a otros indicadores de salud, se ha seccionado el país en áreas de diferentes colores. De acuerdo a esta semaforización se establecieron actividades permitidas para la población en general y los grupos vulnerables (adultos mayores, embarazadas, diabéticos, personas con enfermedades crónico-degenerativas, personas inmunosuprimidas). Estos acuerdos se han ido modificando de acuerdo al avance de la pandemia en los Estados de México y de acuerdo a como se ha estado moviendo el semáforo que indica la situación que prevalece.

En el ámbito de la educación, también ha sido difícil adaptarse al cambio, porque una vez que se declara esta contingencia sanitaria como una pandemia oficialmente, por parte de la OMS, el gobierno suspendió las actividades educativas y deportivas, originando con esto que todos los estudiantes y catedráticos así como el personal administrativo y de apoyo de las instituciones educativas se vean afectadas y con la necesidad de adaptarse rápidamente al cambio, el cual implica el uso extensivo de tecnologías de la información computacional (TIC), destacando que nuestro país se encuentra en una gran desventaja en el manejo de las TIC, lo cual se debe a múltiples factores como desinformación, falta de práctica, ausencia de difusión y capacitación de las mismas organizaciones para con sus empleados. Otro factor es que la instalación de estas herramientas tecnológicas para laborar fue prematura a fin de

atender la situación emergente, siendo algunos casos sin una capacitación previa para afrontar el cambio.

(Ordorika, 2020) hace referencia a los datos presentados por (Lloyd, 2020) en los que indica que México se encuentra en una gran desventaja con otros países debido a que se encuentra en el lugar 87º en el mundo y en la 8º posición en América Latina en el acceso a las TIC, detrás de Uruguay, Argentina, Chile, Costa Rica, Brasil, Colombia y Venezuela, en ese orden, según indicadores de la Unión Internacional de Telecomunicaciones (ITU), con sede en Suiza, de la misma manera que dentro del país las desventajas se presentan debido a que solo el 45% de los mexicanos cuenta con una computadora y el 53% tiene acceso a internet en su casa; el 73% de la población en zonas urbanas tiene acceso a internet mientras que en las zonas rurales solo el 40% tiene acceso a este y solo el 4% de los habitantes rurales tienen internet en su casa siendo esta una limitante para continuar con las actividades de teletrabajo o bien para hacer uso de los servicios ofrecidos por vía electrónica.

(Marroquín, 2020) menciona las siguientes ventajas que se generan al implantar un sistema de labores desde casa en las organizaciones, lo cual resulta de suma importancia, sobre todo en el sentido de que entre mayor calidad de vida tenga un trabajador, mejor será su desempeño para con su centro de trabajo.

En los trabajadores:

- Libertad para planificar, organizar tareas, administrar tiempos de trabajo conciliando trabajo y familia.
- Menos gastos de transportación.
- Facilidad de integración laboral de personas con capacidades especiales.
- Mayor acceso a capacitaciones y educación (por la facilidad de acceso a las TIC).
- Mejora en la calidad de vida de los trabajadores en el sentido de que hay mejor administración del tiempo libre, mayor eficiencia en el trabajo, mejor flexibilidad en horarios, etc.
- Independencia y autonomía laboral.

- Los teletrabajadores desarrollan el sentido de “ser su propio líder” ya que desempeñan las funciones planificando su tiempo y responsabilidades, por lo que les permite desarrollar una balanza entre tiempo y responsabilidades, mejorando el aspecto familiar, académico, social, intereses deportivos, investigación, etc.
- La facilidad de trabajo en casa puede dar lugar a la conciliación familiar-laboral: permitiendo que los miembros de la familia se distribuyan mejor las tareas del hogar, fomentando la participación equitativa y funcional en las responsabilidades del hogar.

En las organizaciones

- Menores incidencias laborales entre los trabajadores.
- Mejora en plazos de cumplimiento y entrega.
- Posibilidad de modificar horarios de trabajo beneficiando a ambas partes (organización y empleado) logrando mayor flexibilidad.
- Eliminación de ausentismo laboral.
- Implementación de nuevas plataformas de tecnología o TIC con el objeto de disponer de equipos adecuados para la realización de trabajo de manera eficiente y eficazmente. Tomando en cuenta que los costos que implique lo anterior siempre será inferior a la infraestructura física y gastos recurrentes.
- Reducción de costos: expertos en el tema aseguran que un cargo de trabajo a distancia resulta un 50% más barato que un puesto presencial.
- Crecimiento en las estructuras organizacionales sin cambios notorios, evolucionando el plan de carrera de los trabajadores.
- Aprovechamiento mayor en los cargos de trabajo, al permitir ser compartidos por distintos trabajadores en jornadas flexibles de tiempo parcial.

Beneficios generales:

- Mayor flexibilidad en los puestos de trabajo, mejorando la tolerancia y autonomía.
- Mejora la unión familiar.
- Disminución de accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales.

- Profesionalismo en los colaboradores de la organización sustituyendo “obligación” por “responsabilidad”.

Es importante mencionar que las ventajas del teletrabajo anteriormente mencionadas impactan directamente en los procesos administrativos de cualquier organización, ya que la mayoría de éstos se logran automatizar, así como las actividades cotidianas de cada trabajador, aumentando la eficiencia y rapidez de las actividades asignadas.

El autor Marroquín, detalla algunas desventajas al establecer el teletrabajo en las organizaciones que corresponden en los diferentes ámbitos: para el trabajador, para la sociedad, y desventajas generales.

Para el trabajador:

- Tiende a aumentar el sedentarismo.
- Se pueden generar conflictos dentro del sistema familiar.
- Laborar en horarios ilimitados incluyendo fines de semana.
- Algunos trabajadores pueden percibir estar aisladas o solitarias debido a la falta de contacto social con otras personas.
- Se pueden presentar casos de confidencialidad por parte de trabajadores con falta de ética al momento de acceder a las bases de datos de la organización.
- Con el paso del tiempo se pueden presentar situaciones de bajo sentido de pertenencia por parte del trabajador para con la empresa.

Para la sociedad:

- **Conforme** avanza la pandemia, y se vuelve más común el teletrabajo, pueden aumentar los casos de relaciones interpersonales distantes y superficiales.
- Existen trabajadores que no manejan las TIC con eficiencia, así como trabajadores que no cuentan con el total acceso, lo que puede implicar retrasos, re-procesos, o falta de eficiencia, por lo que habrá que invertir en capacitaciones y entrenamientos.

Desventajas generales:

- La casa del trabajador puede no presentar las condiciones laborales adecuadas referentes al mobiliario, luz o ergonomía.

- Se puede presentar una disminución en la comunicación de la familia, lo que puede ocasionar conflictos familiares.
- La parte laboral, familiar y social tiende a volverse uno solo.
- Al volverse el teletrabajo un sistema muy independiente, puede bajar el rendimiento en la consecución de objetivos y metas organizacionales.
- Los equipos de trabajo pueden retroceder en su aprendizaje.
- Las jerarquías y liderazgos tienden a disminuir o desaparecer por el tipo de comunicación que evoluciona, volviéndose de tipo más horizontal y en sentido de coordinación. (Marroquín, 2020)

4.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN:

4.1.- Resultados

En el siguiente cuadro se plasman los resultados obtenidos para las 18 preguntas contempladas en la primera parte de la encuesta y en cada una de las columnas se escribe el porcentaje obtenido para cada una de ellas y en el rango elegido por el encuestado.

Tabla 1. Cuadro de las respuestas a la encuesta “Impacto del teletrabajo administrativo en la Coordinación de Deportes UACH ante la pandemia por COVID-19”.

Pregunta	Muy de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	Desacuerdo- (2)	Totalmente en desacuerdo (1)
1. ¿Considera usted que el teletrabajo administrativo tuvo un impacto en la Coordinación de Deportes UACH ante la pandemia por COVID-19?	43%	29%	17.2%	3.2%	7.5%
2. ¿El teletrabajo brindó seguridad a los trabajadores administrativos de la Coordinación de Deportes de la UACH para protegerse de la enfermedad por COVID-19?	62.4%	25.8%	7.5%	1.1%	3.2%
3. El teletrabajo modificó las actividades laborales de los trabajadores administrativos que	51.6%	30.1%	11.8%	3.2%	3.2%

Impacto del teletrabajo administrativo ante la pandemia por covid-19...

atienden la Coordinación de Deportes de la UACH?					
4. Le gustaría continuar trabajando cuando termine la pandemia bajo la misma modalidad de teletrabajo?	15.1%	10.8%	18.3%	18.3%	37.6%
5. Ha tenido miedo a contagiarse cuando acude a las instalaciones de la Coordinación Deportiva?	39.8%	16.1%	12.9%	7.5%	23.7%
6. Las medidas sanitarias y de sana distancia son suficientes para evitar la transmisión de la enfermedad?	30.1%	16.1%	22.6%	20.4%	10.8%
7. Conoce usted cuáles son las diferentes vías de transmisión de la enfermedad?	77.4%	16.1%	5.4%	0%	1%
8. ¿Considera usted que el teletrabajo ha contribuido a mantener a los trabajadores y usuarios seguros del COVID-19?	64.5%	25.8%	4.3%	1.1%	4.3%
9. ¿El teletrabajo ha reforzado su compromiso laboral?	48.4%	19.4%	20.4%	5.4%	6.5%
10. ¿Considera usted que el teletrabajo ha reforzado el sentido de responsabilidad y honestidad?	37.6%	29.6%	25.8%	4.3%	5.4%
11. ¿La nueva modalidad de teletrabajo ha disminuido su interés por trabajar?	11.8%	10.8%	22.6%	11.8%	43%
12. ¿Qué tan de acuerdo está usted en que estas nuevas modalidades de teletrabajo sean permanentes a pesar de que pasemos a la “nueva normalidad”?	14%	14%	24.7%	19.4%	28%
13. ¿Considera usted que la modalidad de teletrabajo es eficiente?	22.6%	26.9%	25.5%	15.1%	9.7%

14. ¿Si se regresa a laborar a las instalaciones de trabajo, cree que las actividades vuelvan a ser como antes?	11.8%	26.9%	18.3%	26.9%	16.1%
15. ¿Considera que la cuarentena suele ser una experiencia desagradable?	44.1%	11.8%	29%	2.2%	12.9%
16. ¿El teletrabajo es igual de efectivo que el trabajo presencial?	16.1%	14%	8.6%	22.6%	38.7%
17. ¿Le ha afectado emocionalmente disminuir su contacto social a raíz del confinamiento?	33.3%	22.6%	22.6%	11.8%	9.7%
18. ¿Las funciones laborales pueden ser realizadas sin problema o dificultad por teletrabajo?	18.3%	25.8%	29%	11.8%	15.1%

Podemos comentar que, en base a los resultados obtenidos, un 43% de los trabajadores encuestados piensan que sí hubo un impacto del teletrabajo en la Coordinación de Deportes de la UACH, además que un 62.4 % está muy de acuerdo en que el teletrabajo brindó seguridad a los trabajadores para protegerse de la enfermedad de COVID-19, en conjunto con un 25.8% de los trabajadores que estuvieron de acuerdo en la misma pregunta.

Sin embargo y a pesar de la seguridad que brindó el teletrabajo a los trabajadores (como lo manifiesta el 88.2% de los encuestados que están “muy de acuerdo” y “de acuerdo”) en el 15.1% estuvo totalmente de acuerdo en continuar trabajando a distancia, mientras que el 37.6% de los trabajadores está totalmente en desacuerdo en seguir trabajando a distancia, aun cuando además existen trabajadores que tienen miedo de contagiarse cuando acuden a las instalaciones de la Coordinación de Deportes de la UACH y se expresa en un 55.9% que corresponde a la suma de los trabajadores que están “muy de acuerdo” y “de acuerdo” en sentir miedo de contagiarse cuando asisten a las instalaciones, pero aun así prefieren trabajar presencialmente y no por teletrabajo.

Además, se observa que los trabajadores encuestados consideran que, las medidas sanitarias y de sana distancia fueron suficientes para evitar el contagio en un 30.1% y ellos estuvieron muy de acuerdo en las medidas, y existe un 31.2% de los trabajadores de la Coordinación de

Deportes de la UACH que está en desacuerdo y total desacuerdo en que las medidas fueron suficientes para evitar el contagio de la enfermedad COVID-19.

Las respuestas de la encuesta han mostrado que el teletrabajo ha reforzado el compromiso laboral, ya que el 67.8% corresponde a la suma de los trabajadores que están “muy de acuerdo” y “de acuerdo”; de la misma manera que las respuestas de los trabajadores a que el teletrabajo ha reforzado el sentido de responsabilidad, se ve reflejado en un 64.5% que es la suma de los trabajadores que están “muy de acuerdo” y “de acuerdo” en que el teletrabajo ha reforzado la responsabilidad en su trabajo, destacando esto ser un impacto muy positivo del teletrabajo en los trabajadores.

La pregunta que corresponde a que si la nueva modalidad de teletrabajo ha disminuido su interés por trabajar, con las respuestas obtenidas se observa que esto no ha sido una variable que disminuya su interés por trabajar aun cuando sea a distancia; sin embargo, los trabajadores expresaron no estar de acuerdo en que estas nuevas modalidades de trabajo sean permanentes debido a que el 28% está en “total desacuerdo” y el 19.4% está en “desacuerdo” de que así sea, lo que suma un 47.4% de los trabajadores.

Aunque el 47.4% de los trabajadores está en desacuerdo en que el teletrabajo sea permanente, los trabajadores que están “muy de acuerdo” y “de acuerdo” en que es eficiente da una suma del 49.5%.

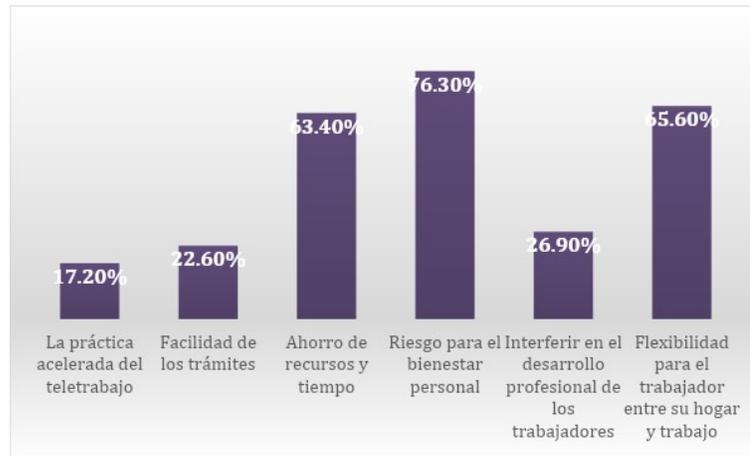
Se observa que a la respuesta de que si la cuarentena fue una experiencia desagradable, el 44.1% de los trabajadores de la Coordinación de deportes de la UACH respondió que está “muy de acuerdo”, por lo que este es otro impacto del teletrabajo, en donde se laboró bajo situaciones de estrés ocasionado por la pandemia de COVID-19, pero de igual manera los trabajadores que respondieron estar en “desacuerdo” y “total desacuerdo” en que el teletrabajo sea igual de efectivo que el trabajo presencial, reflejado por el 22.6% y el 38.7% respectivamente.

Un impacto del teletrabajo muy importante ha sido en la afección emocional y la falta de contacto social a raíz del confinamiento en donde el 33.3% de los trabajadores expresaron estar “muy de acuerdo” en que fueron afectados emocionalmente y haber disminuido su contacto social, así como un 22.6 % expresó estar “de acuerdo” en haber estado afectado emocionalmente, dando una suma de 55.9%.

Finalmente, en la última pregunta de la primera parte de la encuesta, en donde se dice si las funciones laborales pueden ser realizadas sin problema o dificultad por teletrabajo, el 29% de los trabajadores expresaron estar “ni de acuerdo” o “desacuerdo” con este planteamiento.

A continuación, se muestran los resultados obtenidos en la segunda parte de la encuesta, en la cual se incluyó preguntas de opción múltiple y el trabajador entrevistado eligió las que más consideraba que era el impacto de la respuesta1.

Figura 1. Impacto del teletrabajo administrativo en la Coordinación de Deportes de la UACH ante la pandemia por COVID-19.



Los trabajadores seleccionaron que el mayor impacto lo tuvo el riesgo para el bienestar personal con un 76.3%, seguido de la flexibilidad para el trabajador entre su hogar y trabajo con un 65.6%.

Figura 2. Modificaciones de las actividades las actividades laborales de los trabajadores.



Fuente: Elaboración propia.

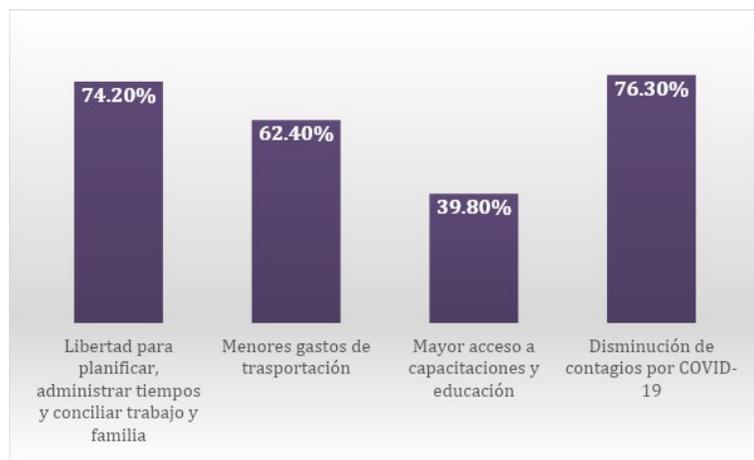
El 69.9% de los trabajadores consideran que se diseñaron nuevas vías de comunicación entre los trabajadores y que hay flexibilidad para realizar sus funciones laborales desde el lugar en que se encuentre, y solo el 16.10% menciona que existe una respuesta de trámites con mayor rapidez.

Figura 3. Razones de los trabajadores administrativos de la CODAFyR por las cuales le gustaría seguir teletrabajando.



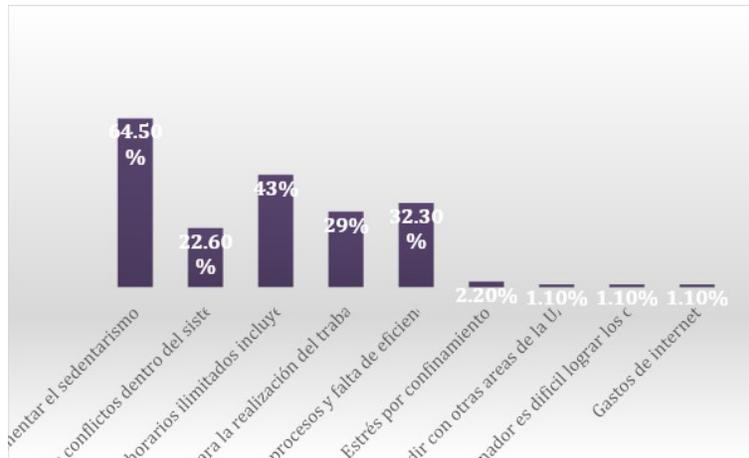
Las razones que los encuestados eligieron para seguir teletrabajando, se encuentran con un 61.30% por el ahorro en tiempo y gastos de traslado, seguido con un 44.10% que corresponde a un mayor tiempo para convivir con la familia y la opción de tener una mayor flexibilidad para realizar las actividades laborales adicionales y por consecuencia una mejor administración del tiempo.

Figura 4. Ventajas de la implementación del teletrabajo.



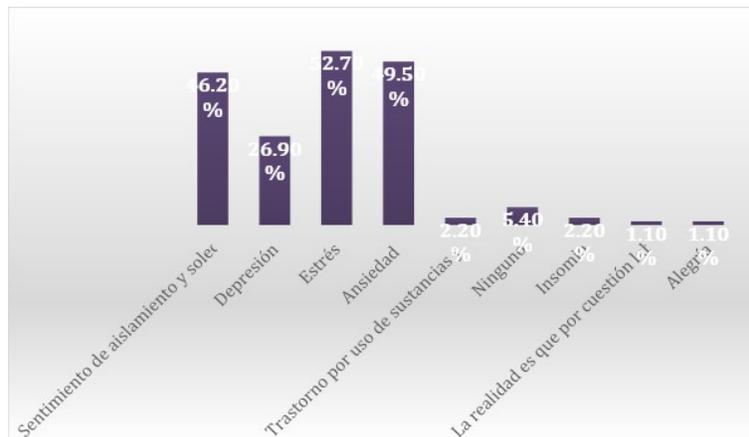
Las principales ventajas que los encuestados respondieron referente a la implementación del teletrabajo en la Coordinación de Deportes fueron: la disminución de contagios durante la pandemia de COVID-19 con un 76.30%, seguido de la libertad para planificar, administrar tiempos y conciliar trabajo y familia con un 74.20%, finalizando con menores gastos de trasportación, con un 62.40% de los trabajadores.

Figura 5. Desventajas del teletrabajo.



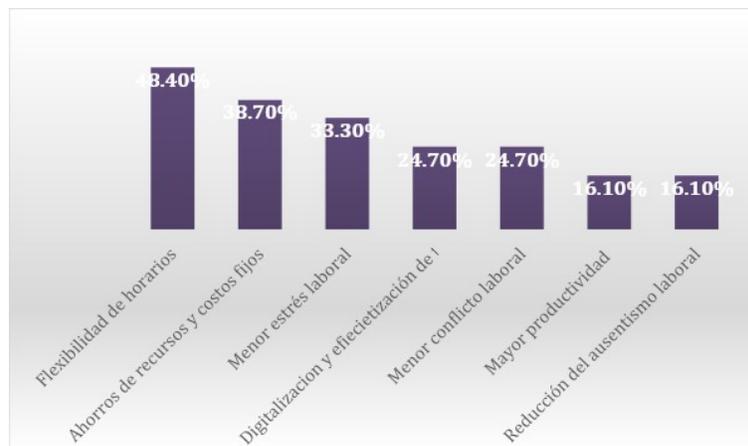
Por otro lado, las principales opciones que fueron elegidas como desventajas con respecto a las opiniones de los encuestados, comenzamos con que: el teletrabajo tiende a aumentar el sedentarismo con un 64.50%, seguido de que el teletrabajo implica laborar en horarios ilimitados incluyendo fines de semana con un 43%, finalizando con que el teletrabajo muestra la desventaja de retrasos, re procesos y falta de eficiencia, con un 32.30%.

Figura 6. Cambios emocionales presentados por el teletrabajo.



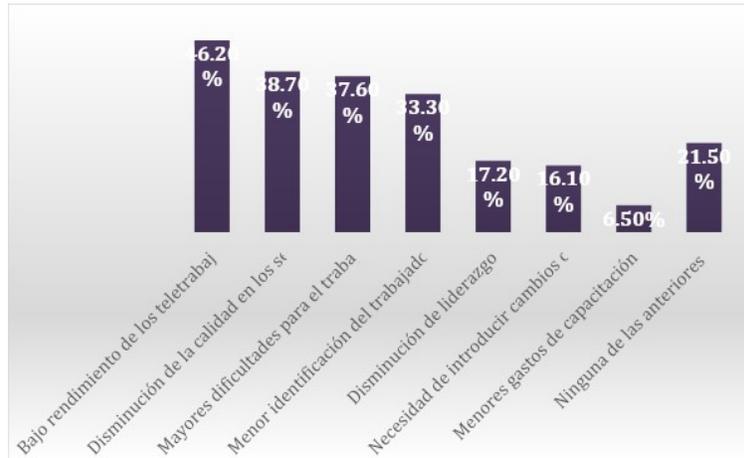
El estrés se ha manifestado con un 52.70% como uno de los principales cambios emocionales presentados por el teletrabajo, agravando el que ya se vivía antes de que el teletrabajo se llevara a cabo como una forma de laborar, la depresión por si misma se manifestó con un 26.90% en los trabajadores, y otros síntomas que son compatibles con la depresión se han manifestado cuando un 46.20% de los trabajadores manifestaron sentimiento de aislamiento y soledad ante la falta de contacto con otras personas y la ansiedad para el 49.50% de los trabajadores. Fueron estos cuatro, los principales cambios emocionales observados.

Figura 7. Motivos para continuar en teletrabajo.



Los trabajadores de la Coordinación de Deportes de la UACH en las respuestas a la primera parte de la encuesta, manifestaron no estar de acuerdo en continuar trabajando en el teletrabajo, sin embargo, pero cuando se le presentaron a las personas que manejan personal que coloque cuáles serían los motivos para continuar en esta forma de trabajo a distancia, expresaron en un 48.40% que la flexibilidad de horarios sería uno de los motivos que les agradaría para continuar, además que un 38.70% observó que se han tenido ahorros de recursos y costos fijos en los centros de trabajo, y un 33.30% de ellos consideró que otro motivo sería menor estrés laboral.

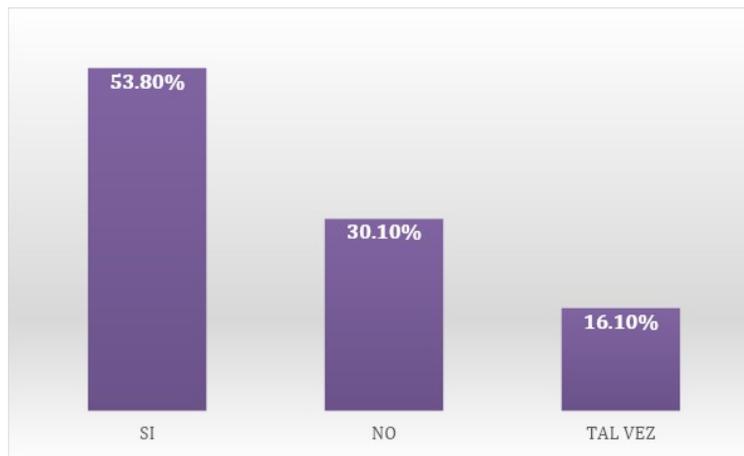
Figura 8. Motivos para no continuar en el teletrabajo.



Los principales motivos para no continuar en el teletrabajo son los siguientes:

Un 46.20% manifestó que tiende a presentarse el bajo rendimiento de los teletrabajadores por falta de supervisión, un 38.70% y 37.60% de los encuestados expresaron que el teletrabajo propicia la disminución de la calidad de los servicios otorgados y mayores dificultades para el trabajo en equipo, para finalizar con un 33.30% que identificó como una de las causas para no continuar con el trabajo a distancia fue la menor identificación del trabajador con la organización.

Figura 9. Problemas psicológicos, ansiedad y estrés durante el teletrabajo y confinamiento.



Se les formulo a los trabajadores la pregunta si presentaron algún problema psicológico, ansiedad y estrés y el 53.8% dijo que sí, el 30.1% contestó que no y el 16.1% tal vez observando que este ha sido sin duda uno de los impactos del teletrabajo que pudo generar otro tipo de enfermedades en los trabajadores.

4.2.- DISCUSIÓN

Se observa que los principales impactos del teletrabajo en los trabajadores de la Coordinación de Deportes de la UACH están enfocados a los siguientes puntos:

- El mayor porcentaje de los encuestados están en “desacuerdo” y “totalmente en desacuerdo” en que les gustaría continuar teletrabajando cuando termine la pandemia.
- La mayoría de los encuestados ha tenido miedo a contagiarse cuando acude a las instalaciones de la Coordinación Deportiva.
- El teletrabajo ha contribuido a mantener a los trabajadores y usuarios seguros del COVID-19, según lo manifiesta la mayoría de los encuestados.
- El teletrabajo ha reforzado el compromiso laboral y ha reforzado el sentido de responsabilidad y honestidad.
- La mayoría de las respuestas de los encuestados manifestaron estar en “desacuerdo” y “totalmente en desacuerdo” en que la nueva modalidad de teletrabajo ha disminuido el interés por trabajar.
- La mayoría de los encuestados están en “desacuerdo” y “totalmente en desacuerdo” en que la modalidad de teletrabajo sea permanente, aunque la mayoría respondió estar “muy de acuerdo” y “de acuerdo” al preguntar si consideran que la modalidad de teletrabajo es eficiente.
- La cuarentena suele ser una experiencia desagradable para la mayoría de los encuestados.
- El mayor porcentaje de los encuestados están en “desacuerdo” y “totalmente en desacuerdo” al responder si consideran al teletrabajo igual de efectivo que el trabajo presencial.

- La mayoría de los trabajadores han sido afectados emocionalmente por disminuir su contacto social a raíz del confinamiento.

5. CONCLUSIONES

Al cabo de recabar los resultados arrojados por las encuestas aplicadas a los trabajadores, se puede detallar los principales impactos del teletrabajo en la Coordinación de Deportes de la UACH, entre los cuales arrojó una tendencia a la negación de los trabajadores a continuar trabajando a distancia, reusándose a que se implemente de manera permanente, aunque consideran que sí es una manera eficiente de realizar las labores.

Asimismo, a pesar de que se implementaron medidas sanitarias y de sana distancia efectivas dentro de las instalaciones de trabajo, prevalece el miedo a contagiarse de la enfermedad de COVID-19 al acudir al centro laboral. A su vez, los trabajadores afirman que el teletrabajo ha contribuido a mantenerse seguros de algún contagio. De igual manera, se encontró que se considera el trabajo a distancia menos efectivo que el trabajo presencial, y en contraste, dicha modalidad de trabajo ha reforzado el compromiso laboral y el sentido de responsabilidad. Asimismo, se descubrió dentro de los resultados, que la cuarentena ha sido una experiencia desagradable para la mayoría de los encuestados, los cuales afirman haber sido afectados emocionalmente al disminuir su contacto social.

Con los resultados obtenidos se afirma que la práctica acelerada del teletrabajo administrativo impactó en la Coordinación de Deportes de la UACH ante la pandemia por COVID por lo que se acepta la hipótesis general planteada en la presente investigación.

Además, con respecto a los resultados obtenidos de las opiniones de los trabajadores encuestados, y en relación a la hipótesis específica en donde se cree que el teletrabajo brindó seguridad a los trabajadores administrativos de la Coordinación de Deportes de la UACH para protegerse de la enfermedad por COVID-19, se considera una hipótesis aceptada.

Asimismo, la hipótesis específica que afirma que el teletrabajo modificó las actividades laborales de los trabajadores administrativos que atienden la Coordinación de Deportiva de la UACH, es aceptada en virtud de las respuestas obtenidas por los mismos trabajadores.

Finalizando con la tercera hipótesis específica planteada para este trabajo de investigación, en la cual se manifiesta que a los trabajadores administrativos de la Coordinación de Deportes de la UACH les gustaría continuar trabajando cuando termine la pandemia bajo la misma modalidad de teletrabajo, siendo una negación de los trabajadores a este planteamiento, por lo cual se rechaza esta hipótesis.

Al cabo del presente trabajo de investigación, se afirma que el objetivo general sí fue cumplido, al momento de analizar el impacto del teletrabajo administrativo en la Coordinación de Deportes de la UACH ante la pandemia por COVID-19, y esto se obtiene en base a los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas, en donde cada trabajador manifestó su experiencia en base a esta nueva modalidad de trabajo.

6.- CONSIDERACIONES FINALES:

Por consiguiente, es que se presenta una serie de recomendaciones con respecto al tema de investigación “Impacto del teletrabajo administrativo en la Coordinación de Deportes de la UACH ante la pandemia por COVID-19”, entre las cuales podemos afirmar que esta la modalidad del teletrabajo brindó seguridad a los trabajadores administrativos de la Coordinación antes mencionada, por lo que mientras continúe esta pandemia sí es recomendable continuar realizando labores a distancia. Sin embargo, una vez sea controlada esta contingencia sanitaria, es importante volver paulatinamente a las labores normales de trabajo presencial, para así evitar las desventajas que se generan en los trabajadores de la Coordinación, como por ejemplo el aumento de sedentarismo, labores en horarios ilimitados, cambios emocionales y la tendencia a retrasos, re procesos y falta de eficiencia.

Por la naturaleza del cambio de trabajo presencial a trabajo a distancia, otra recomendación es informar las nuevas estrategias de comunicación a llevarse a cabo, así como la reorganización de planes individuales de teletrabajo. Dado que, al adoptar una nueva manera de trabajo, indiscutiblemente cambian procesos, formas de comunicación y metas de la organización. Como última recomendación, se sugiere incentivar la vacunación entre el personal de la Coordinación, para de tal manera lograr un sano regreso a labores presenciales.

7.- LISTA DE REFERENCIAS

- Becker, R. L. (2020). *Psiquiatria.com*. Obtenido de <http://www.codajic.org/sites/www.codajic.org/files/Breve%20historia%20de%20las%20pandemias.pdf>
- Diario Oficial de la Federación. (24 de 03 de 2020). Obtenido de https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5590339&fecha=24/03/2020
- Fierro, O. (15 de noviembre de 2010). *Derecho*. Recuperado el 15 de abril de 2013, de <http://www.google.com/cse?cx=002866702082184079149%3Ahvjb6-5ekau&q=requisitos+para+publicar+en+Synthesis&sa=Buscar#gsc.tab=0&gsc.q=requisitos%20para%20publicar%20en%20Synthesis&gsc.page=1>
- Flores, C. (2011). *Tecnología de Información*. Madrid: Pearson.
- Flores, C. (2013). *Metodología de la Investigación*. México: Pearson.
- Foro Económico Mundial. (18 de 02 de 2019). *WEFORUM*. Recuperado el 17 de 05 de 2021, de <https://es.weforum.org/agenda/2019/02/que-son-las-tics/>
- Gobierno de México. (1 de marzo de 2021). *coronavirus.gob.mx*. Recuperado el 11 de marzo de 2021, de <https://coronavirus.gob.mx/semaforo/>
- González, R. (2013). *Trata de Personas*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Google Maps. (17 de 05 de 2021). *google.com.mx/maps*. Recuperado el 2021 de 05 de 2021, de <https://www.google.com.mx/maps/place/Estadio+Ol%C3%ADmpico+Universitario/@28.7129117,-106.1463108,17z/data=!4m2!1m6!3m5!1s0x86ea421d3d6e425b:0x4f3d5c8475346015!2sEstadio+Ol%C3%ADmpico+Universitario!8m2!3d28.7129117!4d-106.1441221!3m4!1s0x86ea421d3d6e425b>
- Havriluk, L. O. (2010). El teletrabajo: una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 96. Recuperado el 6 de marzo de 2021, de <file:///C:/Users/Aracely/AppData/Local/Temp/Dialnet-ElTeletrabajo-3252786.pdf>
- Lloyd, M. (14 de mayo de 2020). *Seminario de Educación Superior*. Obtenido de <https://www.ses.unam.mx/publicaciones/articulos.php?proceso=visualiza&idart=2783>
- Mantilla, R. (2008). *Derecho Mercantil*. México: Mc Graw Hill.
- Marrero, J. F. (01 de 11 de 2020). *Intec Instituto Tecnológico de Santo Domingo*. Obtenido de <https://revistas.intec.edu.do/index.php/ciene/article/view/1969>
- Marroquín, W. S. (20 de 05 de 2020). *El teletrabajo en el COVID 19*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746439>

Martí, N. J. (2020). *redalyc.org*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29063559021>

Navia, C.E.,M. Ossa. (Enero de 2001). *Revista de Estudios Sociales*. Recuperado el 24 de mayo de 2013, de Universidad de los Andes. Facultad de Ciencias Sociales: <http://res.uniandes.edu.co/view.php/203/pdf/view.php>

OMS. (24 de 02 de 2010). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de https://www.who.int/csr/disease/swineflu/frequently_asked_questions/pandemic/es/

OMS, O. M. (13 de ABRIL de 2020). *Actualización de la estrategia frente a la COVID 19*. Obtenido de [https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/covid-](https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/covid-strategy-update-14april2020_es.pdf?sfvrsn=86c0929d_10)

[strategy-update-14april2020_es.pdf?sfvrsn=86c0929d_10](https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/covid-strategy-update-14april2020_es.pdf?sfvrsn=86c0929d_10)

Ordorika, I. (abr/jun de 2020). *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602020000200001

Organización Mundial de la Salud. (2021). *Organización Mundial de la salud*. Recuperado el 10 de 05 de 2021, de <https://www.who.int/about/es/>

Pérez, R. (2011). *Metodología*. México: Pearson.

Quiroz, M. (28 de 10 de 2020). *Revista Científica Dominio de las Ciencias*. Obtenido de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1505/html>

Rodríguez, C. (2012). *Derecho Penal*. México: Pearson.

Secretaría de Educación Pública. (16 de 03 de 2020). Acuerdo número 02/03/20. *Diario Oficial de la Federación*, pág. 1. Recuperado el 11 de 03 de 2021, de https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5589479&fecha=16/03/2020

Secretaría de Salud. (31 de 03 de 2020). Acuerdo. *Diario Oficial de la Federación*, pág. 1. Recuperado el 11 de 03 de 2021, de https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5590914&fecha=31/03/2020

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (20 de 03 de 2020). *Emite Secretaría del Trabajo recomendaciones para centros laborales ante COVID-19*. Recuperado el 11 de 03 de 2021, de [www.stpschihuahua.com: https://www.stpschihuahua.com/post/emite-secretar%C3%ADa-del-trabajo-recomendaciones-para-centros-laborales-ante-covid-19](https://www.stpschihuahua.com/post/emite-secretar%C3%ADa-del-trabajo-recomendaciones-para-centros-laborales-ante-covid-19)

Soler, J. P. (05 de 05 de 2020). *umivale.es*. Obtenido de *umivale.es*:
<https://umivale.es/dam/web-corporativa/Documentos-prevenci-n-y-salud/11.Covid19IvieExpress.El-impulso-al-teletrabajo-durante-el-COVID-19-y-los-retos-que-planteaf.pdf>