



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA**

TEMA:

Análisis de la implementación del teletrabajo y su incidencia en la organización y función de los docentes en una Unidad Educativa en sector sur de Guayaquil.

AUTORES:

Figueroa Chávez, Melanie Judith

Vera Molina, Daniel Iván

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TUTORA:

Ing. Díaz Aveiga, Nelly Kathyuska, Mgs.

Guayaquil. Ecuador

21 de septiembre del 2022



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Figueroa Chávez, Melanie Judith y Vera Molina, Daniel Iván**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciatura en Administración de Empresas**.

TUTORA



f. _____

Ing. Díaz Aveiga, Nelly Kathyuska, Mgs.

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Econ. Pico Versoza Lucia, Mgs.

Guayaquil, a los 21 días del mes de septiembre del año 2022



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotros, **Figuroa Chávez, Melanie Judith y Vera Molina, Daniel Iván**

DECLARAMOS QUE:

El Trabajo de Titulación: **Análisis de la implementación del teletrabajo y su incidencia en la organización y función de los docentes en una Unidad Educativa en sector sur de Guayaquil**, previo a la obtención del título de **Licenciatura en Administración de Empresas**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 21 días del mes de septiembre del año 2022LOS

AUTORES

f. _____

Figuroa Chávez, Melanie Judith

Daniel Vera M.

Vera Molina, Daniel Iván



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA

AUTORIZACIÓN

Nosotros, **Figuroa Chávez, Melanie Judith y Vera Molina, Daniel Iván**

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Análisis de la implementación del teletrabajo y su incidencia en la organización y función de los docentes en una Unidad Educativa en sector sur de Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 21 días del mes de septiembre del año 2022

LOS AUTORES

f. _____
Figuroa Chávez, Melanie Judith

f. Daniel Vera M.
Vera Molina, Daniel Iván



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA

REPORTE DE URKUND

del desarrollo del teletrabajo incide en la eficiencia de los docentes.

H0a La gestión administrativa que se lleva en las instituciones educativas a través del desarrollo del teletrabajo no incide en la eficiencia de los docentes.

TUTORA



Firmado electrónicamente por:

**NELLY
KATHYUSKA
DIAZ AVEIGA**

f. __

Ing. Díaz Aveiga, Nelly Kathyuska, Mgs.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi universidad formadora por acogerme y desarrollarme con sus constantes desafíos que se convirtieron en experiencias. Agradezco a quienes conforman mi querida facultad por su disposición a dar lo mejor de sí mismos cada día tanto docentes, personal administrativo, colaboradores del plantel. Agradezco de igual manera a mi tutora de tesis por su apoyo en este corto pero gratificante proceso.

Una alegría se refleja desde lo profundo de mi corazón porque siempre he intentado dar lo mejor de mí, y espero que mis padres perciban el orgullo de su creación. Por ello agradezco a mi mamá, Martha Chávez por su paciencia en mis momentos de estrés, por su preocupación en mis traspasadas y su gran amor demostrado en medio de sus oraciones. Agradezco a mi papá, Alejandro Figueroa, por enseñarme que se necesitan hacer sacrificios porque así nacen los grandes logros y hoy puedo decir que soy el resultado de uno de ellos. A mi segunda madre, Grei Delgado, por confiar en mis conocimientos incentivarme y apoyarme en nuevos proyectos de vida porque mi juventud debe ser gozada y aprovechada.

A mi segundo padre, Ítalo Pin, por sus cuidados en medio de enfermedad y por su apoyo en cada proceso vivido. Agradezco a mis familiares en general por sus palabras de aliento y buenos deseos. Agradezco a mis hermanos en Cristo por su ayuda y oraciones, en especial agradezco a mi líder Verónica Tumaili por ayudarme a levantar en medio de mi caos siendo Dios nuestra fortaleza y ser partícipe de este proceso. Agradezco a mi mejor amigo Daniel Vera, con quien los cosmos se alinearon el día que nos conocimos y prometimos dejar en alto nuestros nombres en este proyecto.

MELANIE FIGUEROA CHAVEZ

AGRADECIMIENTO

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil formadores de profesionales con ética y socialmente responsables y hace 4 años y medio mi formador de mi anhela carrera Administración de Empresas nunca me sentí tan orgulloso de ti cuando recibir email de confirmación que cumplía con todos los requisitos para poder presentar mi tesis y formar parte de tu fila de profesionales te agradezco por verme permitido ser parte de la historia de la UCSG me llevo de ti valioso conocimiento. Le doy gracias a Dios y que orgullo tener a mi familia sin ellos hubiera sido imposible llegar donde llegue a mi padre Daniel Vera Moran por su tolerancia, paciencia, y apoyo incondicional que son lo que me permite representar tu apellido como se merece y en especial mi papito Manuel que físicamente no está conmigo, pero espiritualmente sé que vive conmigo todos mi sueño y metas a mi madre Lorena, Esmeralda, Mirna por ser las mujeres de mi vida y mi inspiración para salir adelante no tengo caracteres para decirle lo agradecido que estoy con ustedes y lo que significa en mi vida mis tres reinas.

A mis hermanas Daniela y Jennifer su amor y acompañamos son la fortalece que siempre me mantiene para cumplir mis metas. A Melanie Figueroa por su apoyo incondicional desde primer día que comenzamos este sueño y cumplimos nuestra promesa de hacer nuestra tesis junto por este logro y muchos más. A mi familia y amigos gracias por compartir todas mis metas. A mi Colegio Santa María Goretti por ver sido mi escuela de conocimiento para llegar cumplir esta valiosa meta y estar presente como fuente en mi tesis y a mis profesores por su consejo y enseñanza. A mi facultad de Economía y Administración de empresas a su directora Ec. Lucia Pico y a mis profesores de manera especial a mi tutora de tesis Ing. Kathyuska Díaz que Dios le pague le bendiga y le ilumine para brindarle los conocimientos a los futuros profesionales porque ahora yo soy el ejemplo que lo sueño se cumple y deja de ser un eslogan para ser una verdadera realidad.

DANIEL VERA MOLINA

DEDICATORIA

A Dios por bendecir mi vida, por guiarme a lo largo de mi existencia, ser el apoyo en los procesos, darme palabras de aliento por medio de sus instrumentos y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad. A mis padres, les dedico mi esfuerzo en reconocimiento a sus sacrificios constantes para que yo pueda seguir mis sueños, recordándome que todo se puede lograr con un paso a la vez, pero contando con Dios primero. A mis hermanos, que perciban mis logros como los suyos. A mi mejor amigo desde el pre, Daniel Vera, por confiar en nuestra amistad hasta 100 años más. A mis amistades y futuros colegas por sus consejos, apoyo y acompañamiento en cada etapa.

MELANIE FIGUEROA CHAVEZ

DEDICATORIA

A Dios, por verme permitido culminar mi carrera. A mi familia, por su apoyo incondicional.

A la universidad y a mis maestros por sus conocimientos y formación académica lograr ser una profesional de calidad.

A mi tutora tesis Ing. Kathyuska Díaz por su dedicación y consejos durante todo este año en el proceso de la elaboración de la tesis y a mi compañera de tesis por su dedicación, apoyo, paciencia y confianza

DANIEL VERA MOLINA



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE
SANTIAGO DE GUAYAQUIL**
Facultad de Economía y Empresa
Carrera de Administración de Empresas

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Econ. Pico Versoza Lucia, Mgs.
DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

Bajaña VillaGomez Yanina
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____

Sanchez Ube Pricila Francia
OPONENTE

INDICE GENERAL

Contenido	
INTRODUCCIÓN	2
Antecedentes	3
Planteamiento de la investigación.....	4
Formulación del problema	7
Justificación de la investigación	7
Hipótesis	9
Objetivos.....	9
Objetivo General.....	9
Objetivos Específicos.....	9
Capítulo I.....	11
Marco Teórico y Marco referencial.....	11
El teletrabajo.....	11
Teletrabajo Obligatorio por Pandemia	26
Teletrabajo y familia.....	29
Jornada Laboral	29
Pandemia.....	33
Definición de Salud	35
Definición de Salud Ocupacional	36
Objetivo de la Salud Ocupacional.....	36
Riesgo Ergonómico.....	36
Psicosociales en el Trabajo	36
Educación	37
Educación Pública	37
Modelos de Educación a distancia en el sector público.....	38
Modelos de Educación en línea del sector privado	50
Teletrabajo en el Sector de Educación	54
Capacitación	55
Definición de Capacitación	55
Capacitación de docentes frente al teletrabajo	55
Competencias de los docentes en las TICS.....	55
Evaluación de Desempeño	55
Funciones de la Administración	56
Función de Control.....	57
Control del Teletrabajo en docentes	57
Satisfacción Laboral.....	57
Definición de Insatisfacción	58
Marco referencial	58
Capítulo II.....	68
Diseño de la investigación	68
Enfoque	68
Tipo de estudio	68
Métodos	69
Técnicas de recopilación de la información	70
Población y Muestra	70
Explicación del análisis de los datos.....	71
Capítulo III.....	74
Análisis de Resultados.....	74

Análisis de Cronbach	74
Análisis de las encuestas	75
Análisis de entrevista a Directora de la institución	83
Conclusiones	86
Recomendaciones	87
BIBLIOGRAFÍA	88

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Ventajas del teletrabajo desde el punto de vista empresarial.....	23
Tabla 2 Matriz de Operacionalización de Variables	72
Tabla 3 Resumen de procesamiento de casos	85
Tabla 4 Pruebas de chi-cuadrado	85
Tabla 5 Resumen de procesamiento de casos	86
Tabla 6 Pruebas de chi-cuadrado	86
Tabla 7 Cuadro comparativo de las respuestas de la entrevista	89

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura No. 1 Distribución de docentes por institución educativa.....	75
Figura No. 2 Distribución de docentes por sexo	75
Figura No. 3 Distribución de docentes por edad.....	77
Figura No. 4 Distribución de docentes por estado civil	77
Figura No. 5 Distribución de docentes por nivel educativo	79
Figura No. 6 Distribución de docentes por eficiencia.....	80
Figura No. 7 Distribución de docentes por productividad.....	81
Figura No. 8 Distribución de docentes por absentismo.....	82
Figura No. 9 Distribución de docentes por calidad de vida	83
Figura No. 10 Distribución de docentes por Gestión Administrativa	84

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo de titulación es analizar la implementación del teletrabajo y su incidencia en la organización y funciones de los docentes en una unidad educativa ubicada en el sector sur de Guayaquil. Para ello se realizó un diseño de investigación cuantitativo y cualitativo, no experimental, de campo, descriptiva y transversal, utilizando el método: deductivo, aplicando técnicas de recolección de datos la encuesta y entrevista, que fue aplicada a una población y muestra comprendida por docentes de la unidad educativa del sector sur de Guayaquil, con la información recopilada se realizó el Análisis de datos, ayudados por gráficos de barras, análisis de las entrevistas, chi cuadrado. Entre los resultados obtenidos se encuentran que el 93% cuenta con recursos para realizar sus actividades, el 43% afirman que existe carga horaria. El 3% está poco de acuerdo en que las metas establecidas son alcanzadas sin dificultad, el 57% cumplió con horarios establecidos, el 47% reportó incapacidades médicas, el 50% se siente cansado y estresado, el 50% percibe reconocimiento por las gestiones que realiza, el 60% afirma que superiores escuchan sus observaciones, el 57% agrega que los plazos fijados son razonables. Con estos datos se puede concluir que, la implementación del teletrabajo incide en mucho de los docentes, debido a la eficiencia que se desea alcanzar como institución educativa, por lo tanto, es necesaria la evaluación de los docentes, para determinar estos factores, ayudándoles a que tengan una mejor adaptabilidad en esta modalidad, procurando no afectar su vida familiar, es decir lograr el equilibrio entre lo laboral y personal.

Palabras clave:

Teletrabajo, Organización, Funciones, Docentes, Unidad Educativa, Pandemia.

ABSTRACT

The objective of this degree work is to analyze the implementation of teleworking and its impact on the organization and functions of teachers in an educational unit located in the southern sector of Guayaquil. For this, a quantitative and qualitative, non-experimental, field, descriptive and cross-sectional research design was carried out, using the method: deductive, applying data collection techniques, the survey and interview, which was applied to a population and sample comprised of teachers. of the educational unit of the southern sector of Guayaquil, with the information collected, the data analysis was carried out, aided by bar graphs, analysis of the interviews, chi square. Among the results obtained are that 93% have resources to carry out their activities, 43% affirm that there is a workload. 3% do not agree that the established goals are achieved without difficulty, 57% met established schedules, 47% reported medical disabilities, 50% feel tired and stressed, 50% perceive recognition for the efforts they performs, 60% affirm that superiors listen to their observations, 57% add that the deadlines set are reasonable. With these data it can be concluded that the implementation of teleworking affects a lot of teachers, due to the efficiency that is desired to be achieved as an educational institution, therefore, the evaluation of teachers is necessary, to determine these factors, helping them to that they have a better adaptability in this modality, trying not to affect their family life, that is, to achieve a balance between work and personal.

Keywords:

Teleworking, Organization, Functions, Teachers, Educational Unit, Pandemic.

INTRODUCCIÓN

El problema planteado de esta investigación es la disparidad existente en la gestión de las actividades escolares frente al teletrabajo durante la pandemia. Los inconvenientes identificados, son la falta de accesibilidad y cobertura de internet para aquellas personas de pocos recursos; luego se encuentra la desvinculación de los docentes, el incumplimiento de las remuneraciones y el desequilibrio entre el trabajo y la vida privada de los docentes.

La pregunta de investigación está compuesta de la siguiente manera: ¿Cómo fue la implementación del teletrabajo en el sector escolar público de Guayaquil y su incidencia en la actividad de los docentes? El objetivo de la investigación es analizar la eficiencia de la implementación del teletrabajo, en el sector escolar público ante la pandemia Covid-19 en la ciudad de Guayaquil.

El primer capítulo presenta los fundamentos teóricos y conceptos, relacionados a el análisis de la implementación del teletrabajo y su incidencia, en la organización y función de los docentes, conocidos como el marco teórico donde hablan sobre las variables de nuestro estudio, estableciendo los factores que se encuentran más relacionados con la función de los docentes en una institución educativa de la ciudad de Guayaquil.

El segundo capítulo del trabajo de investigación conocido como la metodología de la investigación, menciona el enfoque que sigue la investigación, diseño, alcance y la muestra a implementar para el trabajo. Asimismo, se verifica la técnica de recolección de datos para después mostrarlos resultados de las técnicas implementadas de investigación.

El capítulo tres de la investigación, conocido como los resultados y los hallazgos de las técnicas de recolección implementadas para nuestra investigación. Donde se presentan tanto tablas y gráficos de acuerdo con los datos obtenidos para conocer la realidad del análisis de la implementación del teletrabajo y su incidencia en la organización y función de los docentes, Cumpliendo con el objetivo de evidenciar la relación que existe entre las variables de nuestro estudio.

Antecedentes

Una pandemia que llego a finales del 2019 alterando al mundo, muchas personas dejando paralizados puntos laborales e estudiantiles; sin embargo debido a las grandes pérdidas y la alta demanda del sustento diario, para todas las personas e incluso en el medio estudiantil, se ofertó el teletrabajo como la fuente laboral de la parte mayoritaria de la población; en vista que el estado presencial de personas era solo para las que eran necesarias, es decir en este caso producción, salud, el resto todo se realizaba vía electrónica e digital.

En el ámbito estudiantil, también llegaron los cambios para luego establecer medidas dispuestas por las autoridades principales, tanto de salud como educación, de mantener confinamiento general durante el tiempo que dure la pandemia, esto afectó al orden presencial que es como comúnmente acuden los alumnos a las instituciones educativas, para esto, los nuevos protocolos del COE Nacional, fue el disponer al personal administrativo, docentes, alumnos a la adaptación y cumplimiento del teletrabajo es decir la educación se mantuvo vía online y desde casa.

Todo lo que refiere a tecnología en la actualidad es de gran aporte y parte fundamental para estudios online mucho más redes sociales que se han vuelto una comunicación digital no solo en el campo estudiantil si no también en el ámbito comercial, y por supuesto social llegando con participantes de otra parte del mundo durante la pandemia mundial el trabajo se incrementó en un 80% utilizando medios digitales. Por supuesto, la llegada de las innovadoras herramientas a los estudiantes, como plataformas virtuales que han sido la fuente de los docentes para impartir sus clases de forma en línea utilizando dispositivos que se encuentran al alcance de todos.

La nueva realidad fue mostrada en la parte laboral y por supuesto la parte estudiantil, se tenía que mantener en el teletrabajo, logrando así a reorganizar, proyectar y replantear la cultura del teletrabajo, educación virtual para la aceptación y sobre todo la organización en base al cumplimiento de todos los objetivos. Esta investigación pretende analizar la implementación del

teletrabajo, incidencia en la organización y función de los docentes en una Unidad Educativa ubicada en el sector sur de Guayaquil. Cómo el impacto generado por la implantación del teletrabajo, en los resultados de la gestión de las organizaciones, haciendo un paralelo entre el trabajo convencional y el teletrabajo. Todo esto bajo un análisis de las variables referidas a la gestión en esta organización comparando los dos modelos de contrato.

Planteamiento de la investigación

La consumación del teletrabajo, durante la pandemia se incrementó y precisamente fue el confinamiento al mantener a las personas dentro de casas impedía que esta enfermedad se propagara sin embargo las fuentes de salud activaron las condicionantes de mantener el teletrabajo y la educación virtual como medida obligatoria lo que intensifico a empresas, instituciones educativas de todo nivel e incluso asistencia médica de forma virtual.

El campo de acción del actual estudio es en una Unidad educativa en el sector sur de Guayaquil.

La disparidad en la gestión de las actividades escolares frente al teletrabajo, al enfrentarse a la noticia del primer caso de COVID-19 en el Ecuador el 29 de febrero del 2020, considerando las medidas preventivas llevadas a cabo por la emergencia sanitaria por el continuo aumento de casos, que en marzo se declaró a la suspensión de clases presenciales haciendo uso de recursos tecnológicos para impartir clases a distancia especialmente en las escuelas del sector público.

Por ello se genera la aplicación del uso de las Tecnologías de la información y la comunicación (TICS) transformando la cotidianidad de los estudiantes; sin embargo, entre los que conforman las instituciones educativas a nivel nacional existe un índice alto de la falta de accesibilidad y cobertura de internet en especial hogares de menores ingresos. Se produce la desvinculación de docentes del sector público a causa de la emergencia sanitaria, seguido se presenta el incumplimiento de las remuneraciones y bonos establecidos por el Gobierno; además se destaca que existe un desequilibrio entre el trabajo y la

vida privada de los docentes influyendo en las actividades a realizar.

Adaptación al nuevo escenario educativo: De acuerdo con Hurtado (2020) “los recursos tecnológicos no reemplazarán la labor educativa, pero sí se pueden convertir en una herramienta fundamental para generar un significativo proceso de enseñanza-aprendizaje” (p. 177).

Por ello, se adoptó la modalidad a distancia para dar continuidad a las actividades en lo que respecta a la educación ecuatoriana que había sido suspendida por la pandemia mundial provocada por el COVID-19, la cual ocasiona que el individuo afectado tenga una infección aguda con síntomas respiratorios y quien esté cerca de él sin las medidas de bioseguridad necesarias existirá contagio, por ello se presencié el aumento de casos en las diferentes partes del mundo (Blanco & Pozo, 2020).

Aplicación de medidas preventivas por COVID-19: Mediante el acuerdo ministerial No 00126-2020 emitido el 11 de marzo del 2020 por la Ministra de Salud, donde se declara el Estado de Emergencia Sanitaria en Sistema Nacional de Salud para evitar la propagación del virus se aplicaron medidas de protección estándar (Cáceres-Piñaloza, 2020). Así los días se alargaban y las medidas se volvían rígidas por prevención llegando al punto de que exista una cuarentena de manera global alejándonos de la realidad que estábamos acostumbrados, separándonos de la sociedad y el contacto físico-social con compañeros de trabajo, estudio e incluso los familiares (Gómez-García, 2020). A partir de este punto, se considera el uso de las TICS como herramienta primordial para las actividades cotidianas como la continua comunicación con la diferencia de que sería a través de una pantalla; es decir de manera virtual por el miedo al contagio del enemigo invisible (Cáceres- Piñaloza K., 2020).

Acceso a internet irregular: A pesar de querer enmendar en las actividades en la educación, el aprendizaje continuo de los niños y adolescentes de los distintos sectores del país son perjudicados por las desigualdades por ello aprovechan los escasos recursos o conocimientos en el ámbito tecnológico que poseen (Ellem & Hempstead, 2018).

Según el último estudio realizado en octubre por el Ministerio de Educación del Ecuador (2021),” el 41,38% de las instituciones educativas a nivel nacional tiene el índice más bajo de acceso y cobertura a internet” (p. 27).

En primera instancia, es notorio como la irregularidad en lo que respecta a los sectores de bajos recursos llegan a perjudicar al estudiante, a la resolución y presentación de las actividades planificadas por el docente. Por otra parte, la complejidad para algunos docentes con respecto al uso de las herramientas tecnológicas, dieron como resultado que presenten ante las autoridades su renuncia voluntaria y otros se acoplaron a la jubilación (Espinoza, 2019).

Remuneraciones y sueldos irregulares: Al presenciar el cumplimiento y ejecución del desarrollo del teletrabajo por parte de los docentes, se ejecutó una reestructuración reforma emitida en el artículo 115 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural emitido por la Asamblea Nacional (2021) donde se compensa al sistema educativo con una remuneración del 2.5% de salarios básicos unificados.

Sin embargo, se reconoce que existe un incumplimiento por parte del gobierno por falta de financiamiento llevando a una serie de huelgas por parte de los docentes protestando los beneficios ofrecidos, y poco a poco se presencia un gran desequilibrio en los docentes que respecta a esta modalidad que trae consigo una sobrecarga laboral. Cada factor presenciado crea un proceso de adaptación al nuevo escenario educativo en la gestión de las actividades del teletrabajo, donde se espera buenos resultados por parte de docentes y estudiantes fuera de las instalaciones educativas.

Formulación del problema

A partir de las problemáticas narradas, se pudo plantear la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál fue la incidencia del teletrabajo en la organización y en las funciones de los docentes?

Justificación de la investigación

Durante el tiempo que se ha convivido con la pandemia muchos han sido las

adaptaciones que se han hecho una de estas son los estudios online o a distancia. La jornada laboral en tiempos de pandemia se vio afectada ya que, por moderación al contagio, y una forzosa reclusión en casa, transbordaron dentro del entorno del hogar las actividades que efectuaban en las instalaciones de las instituciones educativas, tratando de que esto no afecte a las diligencias, patrimonio o sistemas ya competentes para efectuar las diligencias convenientes de cada una.

Al inicio se enfrentaron varias pérdidas más en la parte comercial negocios textiles, otros cerraron sus puertas, sin embargo y pese a la gran caída de ventas de ciertos productos, en otros casos hubo las especulaciones y el aumento de más del cien por ciento del valor, se generó por personas que se dedicaron a la venta de insumos médicos, a elevar su estatus económico en una semana de ventas, lamentable porque no había agente ni personal del estado que se hiciera cargo del control en el sobre precio de los productos.

Las ventas también fueron teletrabajo entonces lo que hay que dejar en claro es la funcionalidad y adaptación del trabajo desde casa o desde un dispositivo móvil fue beneficioso y acogido de manera rápida para generar ingreso a la población que se mantenía encerrada en sus casas debido a la pandemia. Al realizar un análisis del teletrabajo y su objetividad en la docencia se puede exponer que la factibilidad en la aceptación y el manejo rápido de los docentes que mantenían continuidad laboral a través de las clases virtuales dictadas en plataformas consideradas como aplicaciones de video de fácil manejo y accesibilidad de cada docente.

El teletrabajo y la educación virtual, hasta hace pocos meses atrás de la realización del presente estudio. Luego de un largo tiempo las autoridades estuvieron de acuerdo en ir levantando las medidas por la emergencia sanitaria para que la población vaya retomando poco a poco la condición de la nueva convivencia con el Covid. Al ser una necesidad, es preciso el evaluar aquella forma de trabajo intensificada durante el tiempo de emergencia sanitaria. Estos métodos de trabajo fueron aceptados tan bien que se podrían tener continuidad por mucho más tiempo tanto para el área administrativa, educacional, por su puesto en la salud.

Considerando el problema planteado, la presente investigación contribuirá en diferentes áreas como la profesional, académica, social y económica. En el ámbito profesional, se desarrollarán habilidades de investigación con respecto al estudio del teletrabajo, al análisis de implementación en el sector escolar público y privado a nivel general; de igual manera, al finalizar el estudio existe la posibilidad de adquirir una especialización logrando adecuarse al campo laboral en relación al teletrabajo.

Por otra parte, académicamente se generará una fuente actualizada para ampliar los conocimientos a investigadores, estudiantes y docentes interesados en el tema permitiendo la posibilidad de desarrollar investigaciones paralelas o complementarias. Adicionalmente, en el ámbito social, la investigación genera una mejora a futuro en las condiciones de teletrabajo, específicamente en el sector escolar público de Guayaquil, reconociendo las falencias de la implementación de dichas propuestas. Finalmente, en el ámbito económico se podría llevar a cabo una inversión proyectada considerando el financiamiento actual para poder realizar el análisis en implementación del teletrabajo, incidencia en la organización y función en los docentes en una Unidad Educativa del sector sur de Guayaquil.

Hipótesis

H1a La gestión administrativa que se lleva en las instituciones educativas a través del desarrollo del teletrabajo incide en la eficiencia de los docentes.

H0a La gestión administrativa que se lleva en las instituciones educativas a través del desarrollo del teletrabajo no incide en la eficiencia de los docentes.

H1b La eficiencia que se desea alcanzar en las instituciones educativas a través del teletrabajo incide en la calidad de vida de los docentes.

H0b La eficiencia que se desea alcanzar en las instituciones educativas a través del teletrabajo no incide en la calidad de vida de los docentes.

Objetivos

Los objetivos definidos para alcanzar el éxito de esta investigación, se mencionan a continuación.

Objetivo General

- Analizar la implementación del teletrabajo y su incidencia en la organización y funciones de los docentes en una unidad educativa ubicada en el sector sur de Guayaquil.

Objetivos Específicos

- Recopilar información sobre los aspectos teóricos, así como el marco referencial necesario para el análisis de la incidencia en la organización y en las funciones de los docentes considerando la implementación del teletrabajo a causa de la pandemia del covid-19.
- Revisar la metodología que será implementada para la investigación de la incidencia en la organización y en las funciones de los docentes considerando la implementación del teletrabajo en una unidad educativa del sector sur de Guayaquil e implementar los instrumentos para la recopilación de información necesaria para el análisis.
- Analizar los datos obtenidos con la implementación de los instrumentos, con respecto a la incidencia en la organización y en las funciones de los docentes considerando la implementación del teletrabajo en una unidad educativa del sector sur de Guayaquil.

Capítulo I

Marco Teórico y Marco referencial

En este capítulo se detalla los antecedentes y teorías para identificar cómo fue la implementación del teletrabajo en el sector escolar público de Guayaquily su incidencia en la actividad de los docentes, es fundamental tener una visión general del teletrabajo en relación con sus características dentro del sector mencionado, dado que se convirtió en una nueva modalidad dentro del confinamiento como consecuencia del virus mundial, COVID- 19.

El teletrabajo

Desde sus inicios más o menos en la década de los setenta y en país norteamericano fue creado durante una crisis petrolera que sobrellevo Estados Unidos de esta manera se manejaron contextos y admisión de comercialización sin dejar de conservar los ingresos comerciales que solicitaban las empresas para poder subsistir en tiempos críticos, sin embargo fue el participante principal en el área laboral el teletrabajo manteniendo a personal desde medios convencionales telefonía y desde sus casas (Espinoza, 2019).

Al no contar con tecnología como en la actualidad las cosas se complicaban un poco pero sin embargo con las fuentes existentes de una máquina de escribir, con un teléfono convencional realizar las gestiones pertinentes para dar cumplimiento a lo ofertado en cada puesto asignado a teletrabajo sin dudas su función no solo fue comercial se expandió a la parte educacional en donde los alumnos se mantenían en forma semipresencial es decir con asistencia o envió de documentos una vez al mes o el tiempo que disponía la institución así mismo las consultas médicas eran realizadas, apoyo de seguro, gestiones de licencias de ciudadanías que aún se sigue en la actualidad manteniendo su mayor parte el teletrabajo en funciones gerenciales, educativas y demás.

Según, Llinás (2020) relata “El teletrabajo es una representación dúctil de colocación laboral, reside en la ocupación de la diligencia sin la apariencia del (empleado) en la sociedad efectuando su indicador laboral” (pág. 24). En la percepción preliminar determina que se consigue perpetrar las prontitudes profesionales, la rapidez en el teletrabajo lo que se desarrolle con los métodos aplicados los dispositivos electrónicos que se tropiezan al importancia del procesamiento de testimonios o puestos en el área laboral.

Según, Bustamante (2020) “el teletrabajo se ha mantenido desde su creación, logrando aceptación en muchos países y en tiempos de emergencia sanitaria ha sido la continuidad de la fuente de ingresos, sin incautación establecimiento en material se ampara honesto. En el país desde el año 2016 la fuente de teletrabajo fue integrado a sus multinacionales como es el caso de Kimberly-Clark, donde dio paso a cien plazas de teletrabajo (Revista Lideres Ecuador, 2016).

La Organización Internacional del Trabajo, ha definido al teletrabajo como una fuente de ingresos, a través de la comunidad de su causa, muchas son las empresas internacionales que han incrementado funciones principales y de manejo desde casa así mismo la educación (Ramírez, Rúa, & Gómez, 2014).

De acuerdo con Buirra (2020) el teletrabajo tiene una definición amplia varios exteriores jurídicos. Al mismo tiempo alude el acontecimiento representación de afanar es muy sujeta a la tecnología, a la disminución de períodos y jornadas. Mostrando que reside en manejar la tecnología de la información y comunicación para la relación de trabajador y empleador que consiente cumplir las diligencias profesionales externamente de la asociación (págs. 22-24).

La Organización Internacional del Trabajo, precisa al teletrabajo como una particularidad de compromiso cada vez más acostumbrado entregada por las de técnicas de la indagación y avisos (TIC), cuyas permisibles mercedes son registrados y suscitados por personal y administrativos equitativamente así mismo Ramírez y otros sintetizan la misma enunciación como el teletrabajo.

En Ecuador se encuentra definido en los Acuerdos Ministeriales MDT-2016-190, para el sector privado y en el MDT-2017-090 para el sector público. Estos documentos regulan lo relacionado al teletrabajo como mecanismo de prestación de servicios.

Para la división exclusiva, se lo precisa entre el principal regulador de ley del país (2020) refiere “Una representación de tributo de productos de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales de las cuales el trabajador/a realiza sus actividades fuera de las instalaciones del empleador” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021, p. 23).

El teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo, que consiste en el desempeño de la actividad profesional, sin la presencia física del trabajador en la empresa, durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación, para el contacto entre el teletrabajador y la empresa (Bustamante O., 2019).

Con la masificación del internet y las tecnologías de la información y comunicación se han desplegado en gran medida todo tipo de negocios. Tanto en el sector de las telecomunicaciones, como también en todos los sectores de la economía, agregando un componente digital. De allí que el término “Economía Digital” refiere esa utilización de las diversas plataformas tecnológicas para la ayuda en el surgimiento de nuevos negocios.¹ El desarrollo de la economía digital se dio con el lanzamiento comercial y masificación del Internet hace más de 20 años (Blanco & Pozo, 2020).

En el siglo XXI la transformación se aceleró debido al incremento del acceso a internet y de la capacidad de procesamiento y almacenamiento de las computadoras. Las ventajas que presenta la economía digital versus a la economía tradicional, son enormes. Una de ellas, es que al negocio no le es indispensable una oficina física para llevar a cabo sus ventas o el servicio al cliente; el negocio puede moverse de país en país (Argote, 2020).

Aquí lo verdaderamente indispensable es, quien tenga acceso a internet, podría tener acceso al servicio ofrecido. La modalidad laboral denominada Teletrabajo está ligada de manera inherente a las TIC, ya que éstas permiten realizar tareas por fuera del ambiente tradicional organizacional. Dicha modalidad laboral viene desarrollada por la transformación y evolución en el contexto social de la sociedad de la información, la cual permite el acceso de manera universal a la información, a las infraestructuras y a las tecnologías, entre otras, así como lo refiere la Declaración de Principios de Ginebra del año 2003.

La información y su manera de gestionarse se han convertido en un recurso de gran ventaja y estrategia para las organizaciones. La adaptación de este modelo de trabajo sugiere la posibilidad de alcanzar grandes ventajas para todas las partes que integran una organización, desde la productividad y la flexibilidad laboral hasta la motivación y la satisfacción. Hoy día, la evolución del Internet da la posibilidad de adoptar oficinas virtuales que son comunicadas a través de la telemática, trayendo como resultado un incremento de esta modalidad de trabajo.

Como ya se ha mencionado las ventajas que otorga la economía digital inculcada por teletrabajo a los clientes son innumerables. Les ofrece nuevas formas de acceder a los servicios, más cómodas y rápidas. Solamente haciendo un clic desde su computador o celular. Uno de tantos ejemplos en la historia han sido dos grandes compañías americanas BlockBuster y Borders. BlockBuster, fue una tienda de renta de videos, con presencia a nivel mundial.

Con el pasar del tiempo fue desapareciendo, quedando de 9.000 tiendas que tenían en todo el mundo en el año 2004, hasta solo tener 13 tiendas en los Estados Unidos. ¿Qué ocurrió? Lo que ofrecía la tienda de BlockBuster era alquiler de películas, en donde el cliente iba hasta la tienda, escogía una película, y luego para devolverla debía regresar a la tienda, incluso se llegó a implementar un servicio de recogida, evitando que el cliente volviera a la tienda.

Este formato no fue nada competitivo con el ofrecido por Netflix, donde todos laboran hasta la actualidad por medio digitales es decir teletrabajo en donde solo estas a un clic de distancia con la película que deseas ver, adicionando una suscripción que te permite acceder a toda el contenido que ofrecen.

Otro gran ejemplo es Borders, fue una de las librerías más grandes de los Estados Unidos, con presencia en Australia, Nueva Zelanda y Singapur. Sin embargo, no era cualquier librería. Contaba con alrededor de 700 tiendas en 2.010. ¿Qué ocurrió? Debido al dinamismo del ser humano, ya no veía tan entretenido desplazarse hasta un local físico, a chequear qué libro comprar, y además llegar y no encontrar el libro por el cual fue hasta allá.

Con el pasar del tiempo le pareció más cómodo, hacer una compra digital del libro en Amazon, en donde también tenía la opción de llevarlo impreso y que le llegara a la puerta de su casa. Asimismo, se puede mencionar a General Electric, esta empresa no solo manufactura equipos electrónicos sino también plataformas y dispositivos de internet de las cosas capaces de monitorear y optimizar diversas actividades.

También, la invención de los smartphones dio paso a un mundo de posibilidades para la implementación de nuevas tecnologías de la mano de los consumidores. Formatos como Uber, Airbnb, Lift o Waze transformaron industrias que eran ajenas al sector de la tecnología. De la misma manera, apps como Facebook, Instagram, Snapchat o Twitter dieron origen a nuevos modelos de negocios implementando anuncios, influenciadores y contenidos digitales.

Tan revolucionario ha sido Uber, que ha generado toda una problemática alrededor del mundo, en cuanto a la regulación de la prestación del servicio de transporte. Así las cosas, el desarrollo e implementación de las nuevas tecnologías como inteligencia artificial, machine learning, realidad virtual, computación en la nube, entre otras, han cambiado la forma como los consumidores acceden a la información.

Ahora los compradores obtienen bienes y servicios más personalizados y

optimizados, cambiando la forma de interactuar con los negocios. Hoy día son incontables los casos que muestran cómo la economía digital viene revolucionando y haciendo hito en la historia global, trayendo consigo la creación de nuevas grandes empresas que soportan sus servicios en las tecnologías de información y comunicaciones, que lastimosamente desplaza a aquellas empresas que eran las más importantes pero, al quedarse en el tiempo, perdieron alcance hasta el punto de que la gran mayoría han empezado a desaparecer.

En general la economía digital permite a los individuos y organizaciones realizar mejores tareas, con más eficiencia y de forma distinta. Uno de los grandes resultados de la economía digital, es que crea nuevos puestos de trabajo e impulsa el crecimiento económico y la terciarización de la economía. Además, mejora la eficiencia de los mercados, incrementa las economías de escala en mercados no en la producción; es decir facilita las transacciones.

En fin, la economía digital influencia además la forma como los agentes interactúan y así producen grandes cambios sociales. Esta gran revolución, modifica la forma de comunicarse e interactuar, cómo se usa el tiempo, creencias, miedos e intereses, entre otras cosas.

Es tan desbordante la revolución digital, inesperada en la forma como ha sido, que ha dejado fuera de contexto hasta las mismas leyes, que en su momento se crearon con los visionarios de la época llegando a establecer el teletrabajo como un fuente de ingreso global. Es por esto por lo que es de alta relevancia dar una mirada frente a la nueva modalidad de trabajo, de cómo poder regular esas actividades específicamente como el trabajo, las cuales fueron creadas dentro de un contexto totalmente impensable al de nuestra coyuntura actual.

En lo expuesto anteriormente se destaca al teletrabajo como una modalidad de contratación que no implica mantener a las personas en las instalaciones de la empresa que la contrata, lo que esto implica también un cambio en la medición de productividad, la cual ya deja de evaluarse por horas de trabajo, pasa a gestionarse a base de méritos y resultados, apoyados por la tecnología correspondiente que permite mantener conectados y coordinados a los

colaboradores con el empleador, generando un ambiente productivo, accesible, facilitando el logro de un mejor balance vida familiar y trabajo.

Durante la pandemia ocasionada por el Covid-19 en Ecuador, el teletrabajo sin duda es el mayor esfuerzo que realizó cada empresa e incluso logrando a la contratación de más personal, a pesar de que se vivía con esta pandemia hasta la actualidad, sigue siendo la fuente de ingreso de muchos, se convirtió en las modalidades de contratación de mayor crecimiento. A nivel mundial muchas de las organizaciones enviaron a sus colaboradores a trabajar desde casa. Una de las grandes lecciones que nos dejará esta experiencia es que, con la ayuda de la tecnología, las personas podemos ser igual o más productivas de manera remota.

En lo incierto precedentemente se acentúa al teletrabajo como una particularidad de convenio que no envuelve conservar a los individuos en las infraestructuras de la empresa que la contrata. Durante la pandemia en Ecuador, el teletrabajo alcanzo los niveles más altos tanto en el área laboral como en la estudiantil dejando así fuente estables de ingresos y alumnos que desde de sus instalaciones de su hogar recibían clases sin tener retrasos en la educación.

De la implementación del teletrabajo

Entre los elementos principales para que las empresas funcionen con el teletrabajo fue el incrementar los elementos necesarios, a pesar de que para muchos estas herramientas se mantenían en los trabajos presenciales, también se adecuo para aplicar al teletrabajo desde casa y estos son: Infraestructura; Servicios básicos (García-Rubio & Silva-Ordoñez, 2022).

La evolución social del trabajo registra tres grandes saltos cualitativos: la introducción de la agricultura, la revolución industrial y la revolución tecnológica de los ordenadores, “lo cual permite interiorizar las magnitudes de la digitalización en clave histórica. Los dispositivos móviles se han difundido expeditivamente a nivel mundial y vienen provocando intensos procesos de “resocialización”, cuyas abruptas repercusiones transforman las bases

estructurales de las sociedades (Espinoza, 2019).

“Sin duda estamos ante una tecnología sin precedentes, entre otros aspectos, porque aún la condición de objeto material y sujeto transformacional. En el pasado, las transformaciones sociales versaron sobre la productividad física (feudalismo “versus” tierra), la producción mercantilista (combinación de tecnología, trabajo y capital) o la producción industrial (economía de bienes y servicios y libre competencia), sin embargo la digitalización es un “sistema auto sustentado” cuyo fundamento reside en la productividad de la información y el conocimiento. La “nueva revolución” consolida la ciencia como una actividad productiva en sí misma, y además combina un desarrollo exponencial informativo con reducciones comprimidas de su tiempo de transformación en aplicaciones digitales” (Alles, 2016).

La innovación y la apropiación tecnológica son parte fundamental del día a día de las empresas; el horizonte de la educación y de la cultura se ha ampliado y, en general, el surgimiento de múltiples formas de conectarse con un mundo cada vez más globalizado se ha vuelto una realidad. Estamos en una nueva era en la que todos los modelos de negocio deberán replantearse para adaptarse a la nueva economía digital, que significa la utilización de distintas plataformas tecnológicas para el impulso de nuevos negocios (González, 2018).

Son varias las ventajas que presenta la economía digital frente a la economía tradicional. Una de ellas es que hoy día un negocio no requiere obligatoriamente una oficina física para la realización de sus ventas o su servicio al cliente, sino que tiene la posibilidad de poder desplegarse por varios lugares del mundo (Lerouge, 2021).

La economía digital ha marcado un hito en la historia global reciente, generando nuevas grandes empresas que soportan sus servicios en las tecnologías de información y comunicaciones, y desplazando grandes empresas que eran las número uno en sus respectivos negocios pero, al no evolucionar y no facilitar procesos a sus clientes implementando canales de

comunicación, venta y/o prestación de servicio a través de Internet, perdieron terreno hasta el punto que algunas empezaron a desaparecer (Gómez-García, 2020).

El teletrabajo ofrecía la oportunidad de incorporar, de manera ágil, mano de obra muy vinculada al uso de las TIC y que no se encuentra disponible fácilmente en el mercado local. Hablamos especialmente de programadores que empezaban a ser muy demandados en los 80, pero que todavía eran escasos. En los 90, con el desarrollo tecnológico y de los sistemas de telecomunicaciones, el teletrabajo se empieza a reconocer como una herramienta de flexibilidad en la distribución de tareas y en la gestión del tiempo (Lerouge, 2021).

Así, surgen los horarios flexibles adaptados a la globalización, vinculados tanto a la idea de externalizar la actividad empresarial como a la conciliación o, incluso, para frenar la despoblación en zonas rurales.

A medida que se han ido desarrollando nuevas tecnologías, se ha ido transformando también el concepto de teletrabajo. Si bien en los años 70 se trabajaba desde un único sitio, aunque distinto al de la sede original de la empresa, en nuestros días dispositivos como los teléfonos inteligentes y herramientas digitales como Skype o Zoom han permitido que se pueda teletrabajar desde cualquier lugar y momento (Galeano, 2020).

A pesar de que la primera semilla en torno al teletrabajo ya se plantó en los años 70, no fue hasta el siglo XXI cuando los países empezaron a contemplar el teletrabajo en sus respectivas legislaciones laborales. En el año 2002 surge el Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo, un punto de partida genérico para la negociación colectiva, aunque con anterioridad ya estaban vigentes algunas iniciativas en varios Estados miembro a nivel sectorial.

En España el primer reflejo en la ley es más tardío. Hablamos de una primera proposición de ley para regular el teletrabajo en 2010 que fue rechazada. Hubo que esperar hasta 2012 para la reforma laboral que implicó la modificación del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores.

Entonces, fue la primera vez que se introdujo en la ley una definición sobre el trabajo a distancia *“con cierta ambigüedad”*, según los expertos, y limitándose a clasificarlo como una alternativa al trabajo presencial. No se incluyó ni la palabra teletrabajo ni se mencionaron las tecnologías de la información y la comunicación, sino que se reconocía el trabajo a distancia como la prestación de la actividad laboral de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar que libremente eligiese de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa. *“Una definición parca”* y una regulación *“insuficiente”* en palabras de Mar Sabadell *“que no ha permitido su desarrollo”* (Vattuone, 2021, p. 78).

La segunda modificación es mucho más contemporánea. Tan solo hay que retroceder al año 2019 para encontrarse con la modificación legislativa que permite al trabajador solicitar la adaptación de la jornada laboral (flexibilidad de horarios) y, por primera vez, también la posibilidad de adaptar la forma de prestar ese trabajo (elegir entre trabajar a distancia o hacerlo presencialmente) (Rodríguez, 2021, p. 65).

De las modalidades del teletrabajo.

Según el Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-190, el teletrabajador puede ejercer esta modalidad de la siguiente manera:

- Teletrabajador permanente.
- Teletrabajador parcial.
- En el lugar habitual del empleador.

Teletrabajo Autónomo

Trabajadores independientes o empleados que se valen de las TIC para el desarrollo de sus tareas, ejecutándolas desde cualquier lugar elegido por él (Alles, 2016).

Teletrabajo Suplementario

Trabajadores con contrato laboral que alternan sus tareas en distintos días de

la semana entre la empresa y un lugar fuera de ella usando las TIC para dar cumplimiento. Se entiende que teletrabajar al menos dos días a la semana (Blanco & Pozo, 2020).

Teletrabajo Móvil

Trabajadores que utilizan dispositivos móviles para ejecutar sus tareas. Su actividad laboral les permite ausentarse con frecuencia de la oficina. No tienen un lugar definido para ejecutar sus tareas (Alles, 2016).

Las modalidades de **trabajo flexible** y a distancia han propiciado la transformación de las relaciones laborales, permitiendo a los empleados tener control sobre su tiempo y sus objetivos, y brindando a las organizaciones mayor productividad derivada del aumento en la calidad de vida de los trabajadores gracias al teletrabajo (Bustamante & Ortiz, 2019).

Gestión del teletrabajo

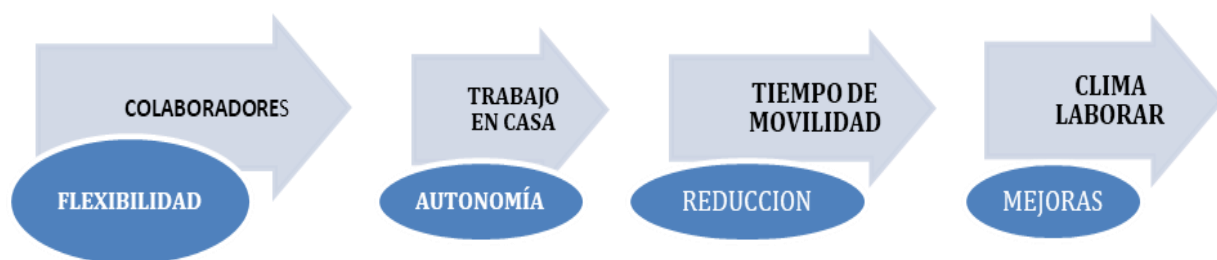
Ha sido el que mayor empleo ha generado a lo largo de que se convive con la pandemia en su historia administrativa dejando un desarrollo acogedor y monetario para sus dueños debido a que los gastos propicios de una atención presencial requiere la contribución de manejo desde casa para ofrecer cualquier servicio ya sea ventas o estudios en línea ha facilitado enormemente el crecimiento en metas no alcanzadas por gastos pertinentes para dar cumplimiento al mismo de orden presencia (López & Quiñonez, 2016).

En la popularidad se está produciendo un suceso erudición de encargo corporativo la mejor forma de ejercer en tiempos de confinamiento ha sido el teletrabajo (Prieto, 2015).

Esta gestión e implementación implica acoplarse a la tecnología, proponiendo diseñar una cultura orientada a la eficiencia, la comunicación y colaboración con enfoque al cumplimiento de las metas de la organización (Blanco & Pozo, 2018). En lo que respecta a la (Figura 1) muestra las ventajas que tienen los docentes en sus funciones la flexibilidad, la autonomía, la reducción del tiempo el mantenerse dentro del hogar mejora el clima laboral.

Figura 1

Ventajas del teletrabajo desde el punto de vista del colaborador (Docente)



Nota: Ventajas que representa el teletrabajo para el colaborador.

En la tabla 1 según el autor Alles categoriza las prioridades de la institución desde el plano empresarial a continuación se detalla;

Tabla 1

Ventajas del teletrabajo desde el punto de vista empresarial.

PRIORIZACIÓN	AHORRO	REDUCCIÓN	FIDELIZA	CONECTA
Objetivos en lugar de cumplimiento de horarios.	Servicios básicos.	Costos de infraestructura en las instalaciones. Ausentismos laborales. Tiempos improductivos	A los profesionales más exigentes que valoran esta modalidad, logrando la retención del talento.	Conectar con mejores candidatos para procesos de selección al poder considerar personas de otras ciudades/países.

Nota: Ventajas que representa el teletrabajo desde el punto de vista empresarial.

Finalizando con las ventajas del teletrabajo y la función del docente centrado en la responsabilidad y por supuesto la mejora de estas funciones a continuación en la Figura 2 se muestra.

Figura 2

Ventajas del teletrabajo desde el punto de responsabilidad social (Función del docente)



Nota: Ventajas del teletrabajo desde el punto de vista del docente.

Del teletrabajo y la productividad

Son fuentes principales que sirven de apoyo una a la otra como refirió Chiavenato (2009), el desempeño siempre va a ser la productividad de cada persona en el ámbito laboral más en la condicionante de teletrabajo todo dependerá del arte de fluir y adaptarse (Cequea, Marvel, Monroy, & Bottini, 2015).

Por otra parte, las distribuciones deben conciliar la necesidad de las personas de cualidad característica y grupal, desempeñando sus pretensiones, insuficiencias y expectativas organizacionales con el fin de conseguir la subvención y actividad pretendida.

Del perfil y competencias del teletrabajador

Los trabajadores manejan el mismo perfil laboral que el de presencial simplemente se basan en su trabajo desde casa sin embargo la fuente esencial ha sido tomado como un gran desafío y conectividad de cada empresa y las funciones que se pueden realizar en un teletrabajo genera

ingresos siempre y hasta mucho mejores que el presencial (Catunta, 2018).

Figura 3

Competencias de las personas con discapacidad frente al teletrabajo.

Amb.	Competencias	Pregunta	%	% Ajustado
Ambito del Saber	Competencias Técnicas	Saber navegar por Internet, usar el e-mail, utilizar una Intranet	89%	20,8%
		Saber usar programas básicos Computacionales	89%	20,7%
		Comunicarse por videoconferencia	53%	12,4%
		Utilización del Chat	73%	17,0%
		Tener una buena expresión escrita	87%	20,3%
		Saber idiomas, en especial Inglés	38%	8,9%
	Competencias Personales	Interés por aprender a utilizar las nuevas tecnologías	87%	17,6%
		Tener capacidad para aprender solo	84%	17,0%
		Saber crear cosas nuevas mediante trabajo personal	76%	15,4%
		Mantener el contacto profesional con los colegas	84%	17,0%
		Ser autocrítico con el propio trabajo	89%	18,0%
		Utilizar el apoyo de las instituciones dirigidos al teletrabajador	75%	15,2%
		Ambito del Saber Hacer	Competencias Profesionales	Hábitos laborales
Capacidad de administrar el tiempo en casa	78%			12,0%
Elevada necesidad de logro	78%			12,0%
Responsabilidad y autonomía	85%		13,0%	
Resolver problemas sencillos en relación a las nuevas tecnologías	84%		12,9%	
Mantener el equilibrio personal y la autoestima	85%		13,0%	
Ética, honradez y confidencialidad	89%		13,7%	
Importancia de la prevención de riesgos laborales	71%		10,9%	
Ambito del Saber Comunicar-transferir	Competencias Comunicacionales	Transferir conocimientos a situaciones nuevas	76%	11,5%
		Saberse comunicar con mensajes claros y concisos	84%	12,7%
		Saber vender resultados	65%	9,9%
		Ofrecerse personalmente como profesional (teletrabajador autónomo)	60%	9,1%
		Mantener las relaciones pese a trabajar sólo	76%	11,5%
		Negociar trabajos, precios, objetivos, condiciones	60%	9,1%
		Gestionar un ambiente de trabajo saludable, sin estrés	80%	12,1%
		Tener capacidades comunicativas	85%	12,9%
		Realizar actividades socializadoras	73%	11,1%

Nota: Competencias referente a las competencias que tienen las personas con discapacidad.

Las funciones de cada trabajador serán competencias y distribuidas de manera equitativa de acuerdo con su condición sin violar lo que la ley de discapacidad dispone para el caso de personas con discapacidad siempre y cuando las disposiciones sean realizadas a cabalidad en la Fig. 3 distribuye cada funcionabilidad y competencias del personal que ha sido puesto como ejemplo (Bustamante & Ortiz, 2019).

Teletrabajo Obligatorio por Pandemia

Conforme al Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020 -181, se expidió las directrices para la aplicación de teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria. En el artículo 4 se detalla que:

La pandemia Coronavirus COVID-19, obligó de forma inmediata y no planificada a que se implemente el teletrabajo en el mercado laboral del Ecuador, conforme se dispuso en el acuerdo ministerial Nro. MDT-2020-076 (MDT, 2020a) que dentro de sus considerandos contempla lo siguiente:

(...) Que; es necesario generar medidas adicionales de prevención a fin de que las y los servidores públicos y trabajadores, puedan cumplir sus actividades utilizando modalidades y mecanismos que velen por el derecho supremo a la salud y la vida colaborando con las medidas sanitarias establecidas dentro de la emergencia sanitaria declarada, para mitigar la propagación de coronavirus (COVID-19), y a la par evitando situaciones económicas que deterioren el empleo; (...) Que, es necesario establecer alternativas laborales de carácter no presencial a través teletrabajo emergente, las cuales constituirán mecanismos que faciliten a la o el servidor público y trabajadores, la ejecución de sus actividades desde un lugar distinto al habitual; (...). (p.3)

A través del teletrabajo y con la ejecución del acuerdo ministerial citado en los párrafos precedentes, se logró que la actividad económica del Ecuador se mantenga activa parcialmente y sea necesaria su evaluación, así como análisis para determinar qué tan efectiva fue su aplicación y qué tan eficiente resultó para cumplimiento de los objetivos empresariales.

Por último, se informa que como consecuencia de la emergencia sanitaria Coronavirus COVID-19, el gobierno del Ecuador emitió la Ley de apoyo humanitario que contempló la reducción de la jornada laboral hasta en un 50%, esta medida generó una disminución en los ingresos que reciben los empleados (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020); con esta ley y otros

acuerdos ministeriales citados anteriormente se lograron salvar 152 empleos en el p El *Teleworking* o Teletrabajo, se presenta como una alternativa de flexibilización en el trabajo, que comprende la ejecución de las actividades desde la casa del empleado conectado a un computador, para realizar las actividades solicitadas por el empleador (Nilles, 2022)

Si la empresa considera conveniente el empleado se acercará a las instalaciones de la empresa cada determinado tiempo, con el fin de entregar reportes, conectarse y comunicarse con sus compañeros de trabajo, asistir a reuniones, recibir capacitación, entre otros (Argote, 2020).

Esta modalidad de trabajo, otorga las mismas garantías y beneficios al empleado teletrabajador porque considera los mismos derechos y obligaciones que un empleado que asiste de forma diaria, así como presencial a la organización. Como ejemplo de estos beneficios está el derecho a la afiliación al seguro social, la recepción de cursos de capacitación, entre otros (Blanco & Pozo, 2020).

En este sentido, el teletrabajo es una modalidad de laborar en un lugar diferente al domicilio de la empresa u organización (Abreu, 2014); sin embargo, hay que recalcar que este tipo de contratación es netamente para que el trabajador labore desde su casa; esto significa que el trabajador contratado instala su oficina en casa y ese es su lugar habitual donde realiza las gestiones de la empresa.

No se puede decir teletrabajo a otra forma virtual de trabajo, porque varios autores consideran que los *call center*, las oficinas satélites, los telecentros, entre otros, son modalidades de teletrabajo, pero se pierde la figura porque la idea central del mismo es precisamente que el colaborador no salga de su hogar, para evitar contaminación vehicular, gasto de recursos, entre otros. En cambio, si tiene que transportarse de un lugar a otro para estar conectado a un computador y poder trabajar, no tiene pertinencia esta figura laboral; tomando en cuenta los argumentos de la Organización Internacional del Trabajo, específicamente, el Acuerdo del Marco Europeo sobre el teletrabajo,

donde establecen los principales requisitos que son: Contratación del empleado, estar en un lugar distinto de la empresa y que utilice Tecnologías de la Información y la Comunicación (Núñez, 2021).

De acuerdo con Compte y Sánchez (2019); Ortiz-Colón, Ortega-Tudela y Román (2019); así como Varguillas y Bravo (2020), la importancia del uso de las TIC no solo radica en que proporciona herramientas; medios y redes digitales; recursos y demás datos e informaciones; sino, fundamentalmente, provee entornos y ambientes virtuales que suscitan las interacciones, así como experiencias de interconexión entre los trabajadores de una empresa y con su empleador.

Por otra parte, se tiene que según el informe de la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2019), existen 172 millones de personas desempleadas en el mundo, este volumen equivale a una tasa de desempleo del 5%, la población comprendida por mujeres y jóvenes entre 15 y 24 años, son las que mayores problemas tienen para conseguir empleo, a este grupo se los denomina “ninis” (Tarrillo, Nínive, Malpartida, & Vega, 2018).

El contratante corresponderá suministrar los dispositivos, lineamientos e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo, debiendo notificar al trabajador con las directrices para supervisar y monitorear la ejecución de sus actividades; garantizando la salud y seguridad del trabajador, así como de su información personalísima, debiendo establecer condiciones adecuadas para el cumplimiento de sus labores. (Cáceres-Piñaloza K, 2020).

Debido a las circunstancias “el teletrabajo y las restricciones de desplazamiento, la administración de los recursos humanos ha tenido que ser ágil y flexible, tanto para facilitar la continuidad de las actividades como para asumir el deber de velar por el personal” (UNESCO, 2020, p. 23).

Teletrabajo y familia

En lo que respecta al equilibrio entre el trabajo desde el hogar y la vida personal, destaca que “la organización familiarmente responsable se caracteriza por la existencia de políticas de conciliación trabajo-vida que brindan la oportunidad a los empleados de organizar las demandas laborales para atender los requerimientos personales, sin percibir consecuencias negativas para su desarrollo” (Chinchillas y Moragas, 2007, citado por Rodríguez, 2016, p. 34).

Jornada Laboral

Para Delfino (2020) la jornada laboral se relaciona a “el tiempo que permite que el trabajo sea transformado en dinero, es un tiempo con un valor de intercambio abstracto, descontextualizado, cuantitativo y divisible, que permite su tratamiento como una mercancía dentro del mercado de trabajo” (p. 217).

Cumplimiento de la normativa legal vigente, relacionada con el Teletrabajo

De acuerdo con lo dispuesto por el Ministerio del Trabajo (2017b) y conforme con lo determinado en el Código del Trabajo (Congreso Nacional de Ecuador, 2012) y en la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) (Presidencia de la República de Ecuador, 2016), leyes que regulan el trabajo del empleado privado y público, respectivamente; se determina que cuando se aplica el teletrabajo las empresas tienen la obligación de:

- a. Evitar el aislamiento de los empleados.
- b. Velar por el adecuado contacto con los empleados.
- c. Entregar los insumos y equipos necesarios para la ejecución del trabajo.
- d. Emitir directrices para la ejecución de su trabajo.
- e. Otorgar todos los beneficios sociales.

f. Estabilidad laboral.

g. Buen ambiente de trabajo.

h. Mantener políticas y prácticas que aseguren una buena comunicación con el personal de la empresa.

La aparición de la pandemia denominada Coronavirus COVID-19 (OPS, 2020), obligó a la aplicación del teletrabajo emergente de forma inmediata y sin planificación previa en el estado ecuatoriano, por este motivo no se pudo capacitar y/o apoyar a las empresas en la implementación de esta modalidad de trabajo, por lo que se generaron problemas en los siguientes aspectos:

a. Exceso de trabajo por parte de los teletrabajadores, debido a la extensión de la jornada laboral.

b. Falta de emisión de directrices y asesoría por los jefes y/o directivos de la empresa.

c. Falta de liderazgo y motivación a los teletrabajadores, por parte de jefes y/o directivos de la empresa. Al respecto, sostienen Pedraja-Rejas, Rodríguez-Ponce y Rodríguez-Ponce (2008), así como Noboa, et al. (2020), que los tipos de liderazgo, en los cuales la motivación juega un rol significativo, están unidos al esfuerzo que los seguidores están dispuestos a realizar, la percepción que tienen de la justicia y equidad, así como con el desempeño propio y del equipo, en beneficio del logro de los objetivos empresariales.

d. Incremento de acoso laboral (*mobbing*), por parte de los empleadores.

e. Irrespeto a los derechos del trabajador como por ejemplo: Pago de horas extras, ayuda y colaboración en la ejecución del trabajo, entre otros.

f. Imposición de cumplimiento de actividades extras a los teletrabajadores.

Durante el tiempo de confinamiento de las personas para evitar la propagación del Coronavirus COVID-19, se aplicó de forma obligatoria la modalidad del

teletrabajo en el sector empresarial del Ecuador, en este periodo de tiempo se observó la existencia de abuso por parte del empleador tanto en el sector público como en el privado; atropellos que en su mayor parte no fueron denunciados por los teletrabajadores en el Ministerio del Trabajo por temor a ser despedidos.

No obstante, a lo citado en el párrafo anterior, respecto al temor de las denuncias por parte del empleado, en la investigación realizada se encontraron en los informes emitidos por el Ministerio del Trabajo, datos sobre el abuso laboral ejercido por el empleador; estas cifras demostraron que durante la pandemia existió en el lapso de 180 días, un incremento del 136.490% de denuncias realizadas ante el ente de control labora. Este porcentaje se obtuvo como resultado de la comparación de las denuncias presentadas en marzo de 2020, con las contabilizadas hasta septiembre de 2020.

En cuando al desempeño de los empleados en la ejecución del teletrabajo, se determinó que el mismo fue exitoso, por cuanto se cumplieron las metas fijadas por las empresas, debido a que los empleados trabajaron en horarios que superaron la jornada laboral normal de 8 horas diarias. Estos resultados fueron reportados por los departamentos de talento humano, a tal punto que, se ha extendido la modalidad de teletrabajo, a pesar de haberse terminado el estado de excepción decretado por el Gobierno ecuatoriano, en el mes de septiembre de 2020.

En la aplicación del proyecto piloto de teletrabajo realizado por la empresa Telefónica, se realizó una encuesta a las jefaturas y teletrabajadores sobre los resultados alcanzados en la aplicación del proyecto “*e-Work*”, obteniéndose una calificación del 54,74% como excelente y muy Bueno el 34,74% (Reyes, et al., 2018).

De igual manera, el teletrabajo ha funcionado eficientemente en un 50% para las empresas relacionadas con servicios de alimentos, bebidas, diversión, hospedaje, construcción, fiscalización, entre otros; por cuanto este tipo de entidades requieren la presencia física de los clientes y empleados en sus

instalaciones, para rentabilizar al máximo su capacidad instalada, así como con el fin de aprovechar las oportunidades existentes en el mercado. En las otras empresas del sector privado que ofertan servicios, el teletrabajo ha funcionado exitosamente, por cuanto han seguido operando y funcionando a través de medios telemáticos y con el uso de medios tecnológicos (Llinás & Suñé, 2020).

Descripción de la intervención

La (OMS, 2020), declara pandemia mundial por el virus Covid-19 donde cada país se somete a las leyes de confinamiento para evitar más contagios y muertes en los países por lo desconocido que era el desenvolvimiento de la enfermedad sin embargo hasta la actualidad desde marzo 2020 se ha manejado la conveniencia del teletrabajo para la protección de personas con alto riesgo de contagio o vulnerables esta calificación lo realiza en ente principal de salud pública.

Según el Decreto N° 1017 emitido por el presidente de la República como principal medida se decreta al Ecuador en estado de excepción, durante el tiempo de convivencia con la pandemia (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2020).

Priorizando las necesidades de los ciudadanos del país se establecieron medidas de confinamiento que fueron cumplidas en un gran número de orden de esta manera el teletrabajo llegó y así mismo la educación en línea.

Debido a estas medidas el Ministerio de Trabajo emite los siguientes acuerdos:

- Acuerdo Ministerial-MDT-2020-076-TELETRABAJO EMERGENTE para regular el teletrabajo (Anexo 2) (Ministerio de Trabajo, 2020).
- Acuerdo Ministerial-MDT-2020-077-Expedir directrices para la aplicación de la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral durante la declaratoria de emergencia sanitaria (Anexo3)
- Acuerdo Ministerial - MDT -2020 -Nro.-080 Reforma al Acuerdo 077(Anexo 4).

En aquel tiempo se tuvo que realizar cada cosa dispuesta por el estado como obligación ciudadana con el único fin de salvaguardar la integridad personal y de los demás, en contexto las personas que no podían tener asistencia laboral eran acogidas al teletrabajo cumpliendo las mismas horas laborables

Pandemia

Según la Organización Mundial de la Salud (2020), afirmó que pandemia hace referencia a la propagación mundial la cual tiene que cumplir con que el brote epidémico afecte a más de un continente y que los casos de cada país ya no sean importados sino provocados por transmisión comunitaria, convirtiéndose en una amenaza biológica con diversas vulnerabilidades.

El teletrabajo. Evolución. Legislación e implementación durante la emergencia sanitaria y post- pandemia.

El teletrabajo se encuentra legislado en la Ley N° 6.738 en donde se establecen los derechos y obligaciones de los empleadores y trabajadores que se encuentran bajo esta modalidad.

El teletrabajo fue una herramienta y soporte sumamente importante durante la pandemia, debido a que la mayoría de las compañías migraron a sus trabajadores a esta modalidad y muchas hoy en día, debido a la buena experiencia obtenida, optan por realizar el trabajo en modalidad híbrida o semipresencial.

Sin embargo, en la primera etapa de la pandemia, el teletrabajo no se encontraba legislado. Posteriormente, la Ley No. 6524 de fecha 26 de marzo de 2020, de Emergencia Sanitaria (la “Ley de Emergencia”), estableció en su artículo 20 el régimen jurídico del teletrabajo en relación de dependencia durante su vigencia, definiéndolo como el desempeño de actividades o trabajos realizados a distancia en forma total o parcial.

Mediante el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en virtud a una relación de trabajo que permita su ejecución a distancia, sin

requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. Luego, el Ministerio de Trabajo reglamento este artículo mediante la Resolución MTESS No. 598 de 31 de marzo de 2020, en donde se establecían las condiciones mínimas para la implementación de esta modalidad, como mecanismos de implementación y control:

Posteriormente, en fecha 1 de junio del 2021, entro a regir la Ley N° 6.738 de teletrabajo, cuyos aspectos fundamentales resaltamos abajo:

Se define al teletrabajo como una modalidad especial de trabajo en relación de dependencia, consistente en el desempeño de actividades laborales a distancia, sin requerirse la presencia física del trabajador en el establecimiento del empleador, mediante el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (Tics). El teletrabajo puede realizarse a tiempo completo, en jornadas alternadas o de forma temporal, de acuerdo con el tiempo acordado entre las partes. Puede ser realizado de manera online, offline o mixta.

La Ley consagra los siguientes principios: Igualdad de Trato y Condiciones, Voluntariedad tanto para el trabajador como para el empleador, Reversibilidad, lo cual implica la vuelta al trabajo al establecimiento del empleador a solicitud del trabajador o del empleador, Derecho a la desconexión, en donde el empleador debe respetar el derecho del teletrabajador a la desconexión; que será de al menos 12 horas continuas,

Privacidad en la vida privada del teletrabajador y los tiempos de descanso y reposo de la familia de éste.

Definición de Salud

El concepto de salud pública ha cambiado a lo largo de la historia de la humanidad de acuerdo con la comprensión de la realidad y de los instrumentos de intervención disponibles. La complejidad de la salud pública en el mundo actual hace de ella un poliedro de muchos y cambiantes lados que justifican la variedad de miradas con que lo reconocemos, manifestadas en las múltiples maneras de definirlo y actuar sobre él, incluso en el uso de

expresiones sustitutivas o complementarias referentes al todo o a las partes del tema, como, por ejemplo, la medicina social, la salud comunitaria, etc. (Ramírez, Rúa, & Gómez, 2014)

En los años 20, Winslow propuso una definición muy amplia que incluye la mayor parte de los elementos de la salud pública en el momento actual, a pesar de haber sido dada hace más de 90 años; su énfasis está dirigido hacia la enfermedad y en el paradigma higiénico/ sanitario hegemónico en la época, aunque incorpora la dimensión social de la salud y la naturaleza colectiva de la actuación de la salud pública (Argote, 2020).

La Salud Pública es la práctica social integrada que tiene como sujeto y objeto de estudio, la salud de las poblaciones humanas y se le considera como la ciencia encargada de prevenir la enfermedad, la discapacidad, prolongar la vida, fomentar la salud física y mental, mediante los esfuerzos organizados de la comunidad, para el saneamiento del ambiente y desarrollo de la maquinaria social, para afrontar los problemas de salud y mantener un nivel de vida adecuado (Argote, 2020).

La Constitución de la Organización Mundial de la Salud (1948) destacó que “la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (p. 25).

Según el Art. 32 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) en la sección séptima de educación indicó que es un derecho que “garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir” (p. 34).

Definición de Salud Ocupacional

Garantizando la salud de los trabajadores durante el confinamiento se hace hincapié que la Organización Mundial de la Salud en conjunto con la Organización Mundial de la Salud (1995), mencionaron que la salud ocupacional Se enfoca en la impulso y sostenimiento del más alto grado de

felicidad físico, intelectual y social (p. 64)

Objetivo de la Salud Ocupacional

El objetivo principal de la salud ocupacional “es un trabajador productivo y saludable, libre de enfermedades ocupacionales y no ocupacionales, motivado para lograr su trabajo diario, experimentando satisfacción laboral y desarrollándose como trabajador e individuo” (OMS, 1995, p. 48).

Riesgo Ergonómico

Se define como conjunto de técnicas cuyo objetivo es “la adecuación entre el trabajo y la persona de manera multidisciplinar que requiere la aplicación de distintas ciencias con el fin de conseguir su finalidad: la correcta acomodación entre el puesto de trabajo, su entorno y la persona” (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2008, p.12).

Psicosociales en el Trabajo

Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2018): Los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contextosocial del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión.

Educación

“La educación es esencial para un desarrollo humano, inclusivo y sostenible promovido por sociedades del conocimiento capaces de enfrentar los desafíos del futuro con estrategias innovadoras” (UNESCO, 2010, p. 48).

Educación Pública

Según el Art. 348 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) en la sección séptima de educación indicó que:

La educación pública será gratuita y el Estado la financiará de manera

oportuna, regular y suficiente. La distribución de los recursos destinados a la educación se regirá por criterios de equidad social, poblacional y territorial, entre otros. El Estado financiará la educación especial y podrá apoyar financieramente a la educación fiscomisional, artesanal y comunitaria, siempre que cumplan con los principios de gratuidad, obligatoriedad e igualdad de oportunidades, rindan cuentas de sus resultados educativos y del manejo de los recursos públicos, y estén debidamente calificadas, de acuerdo con la ley. Las instituciones educativas que reciban financiamiento público no tendrán fines de lucro. La falta de transferencia de recursos en las condiciones señaladas será sancionada con la destitución de la autoridad y de las servidoras y servidores públicos remisos de su obligación (p. 160).

Modelos de Educación a distancia en el sector público

Como parte de una solución para garantizar el aprendizaje continuo fuera del establecimiento durante la pandemia, se incluye el aprendizaje en línea, por televisión, por radio y con el uso del material impreso.

Frente a las medidas de distanciamiento social durante la pandemia, los docentes pueden realizar la enseñanza en línea en el hogar cuando disponen de dispositivos y conectividad fiables. Los programas de televisión o radio pueden presentar información conceptual de forma concreta, utilizando entornos del mundo real. El aprendizaje con material impreso utiliza libros de texto, guías y listas de lectura siendo útil en entornos con tecnología limitada. Un reto clave tiene que ver con cómo distribuir los materiales (UNESCO, 2021, p. 18).

Las aportaciones al estudio del aprendizaje, desarrolladas a lo largo de la historia desde diversas perspectivas, son motivo de análisis, con base en la taxonomía, para develar su probable incidencia en la modalidad a distancia. La clasificación de referencia agrupa las teorías en tres conjuntos de modelos: los heteroestructurantes, los auto estructurantes y los dialogantes (Orlando, 2015).

A partir de este mosaico de aportaciones y teorías, se trata de evidenciar la

transversalidad de estos modelos en el nuevo esquema educativo mediado por la tecnología e identificar las contribuciones que, desde el conexionismo hasta el conectivismo, han hecho al nuevo modelo de aprendizaje que utiliza técnicas no convencionales para su aplicación (Prieto, 2015).

Los modelos heteroestructurantes se refieren a una educación centrada en el proceso de enseñanza, al saber, como una construcción externa al salón de clase, basado en la repetición, en la copia y en una escuela magistrocentrista, cuyo propósito de los contenidos es el aprendizaje de informaciones y normas (De Zubiría, 2007). De estos modelos, que podríamos llamar también

sociacionistas, sobresale el conductismo. Este enfoque alude al aprendizaje por repetición, incitado por motivadores de carácter extrínseco, el cual busca la equiparación de aprendizaje con conducta (Pozo, 2006). En este sentido, debemos destacar que en el aprendizaje a distancia los estímulos extrínsecos son una fuerza que motiva a continuar en un proceso solipsista que requiere alguna forma de acompañamiento. Las recompensas en este modelo se circunscriben, por ejemplo, a las alabanzas y cortesías a los estudiantes en las actividades concluidas con éxito, así como a los pronunciamientos de ánimo en los aciertos durante los ejercicios de autoevaluación.

Otro enfoque asociacionista es el conexionismo, explicado por Thorndike como el fortalecimiento de una conexión entre una respuesta particular y un estado de cosas agradables. La Teoría de Thorndike consiste en tres leyes primarias: efecto, preparación y ejercicio. Destacamos esta última que señala que el uso (correcto, recompensado) de una conexión incrementa su fuerza, y el desuso de una conexión conduce a su debilitamiento u olvido; este postulado es digno de considerarse en el aprendizaje mediado por tecnología, el cual amerita la repetición continua de los procedimientos para sostener las rutinas necesarias que se encuentran detrás del manejo de la información recibida a través de la interfaz. Aun cuando varíen los sistemas operativos o el diseño de los sistemas de navegación, existen convenciones estandarizadas que han de ser aprendidas a través del ejercicio sostenido de los mecanismos que permiten la interacción no sólo con la máquina, sino con los contenidos y los demás participantes en un curso.

En otras variantes asociacionistas como el condicionamiento operante y la enseñanza programada se reconoce que los reforzadores secundarios pueden servir como estímulos extrínsecos para el estudiante. En un sistema presencial, este tipo de reforzadores son espontáneos (un gesto de aprobación) e incluso pasan inadvertidos. En los cursos a distancia se requiere que alguien se encargue de dar estos incentivos a los estudiantes a través de una retroalimentación positiva constante, que puede resultar muy eficaz para producir cambios de conducta (Ormrod, 2005), aunque no siempre se persigan manifestaciones conductuales.

Otra clase de incentivos considerados por estos enfoques son los reforzadores intrínsecos, comúnmente utilizados en la modalidad a distancia, cuando se ofrecen ejercicios de autoevaluación en los que el estudiante responde al simple hecho de probar cuánto ha aprendido en los cursos. En este sentido, Ormrod (2005) advierte que la retroalimentación positiva y los sentimientos de éxito son posibles cuando la enseñanza se diseña con cuidado y atiende las capacidades de los usuarios; por lo tanto, en esta modalidad el diseño de materiales, actividades, guías o cualquier recurso didáctico tiene que ser elaborado por expertos disciplinarios, auxiliados de especialistas pedagógicos y gráficos para asegurar su efectividad.

Una de las aportaciones de la enseñanza programada a la modalidad a distancia es la estrategia de presentar el todo en partes, con el propósito de no saturar inicialmente al sujeto, dosificar la información y mostrarla gradualmente. Se parte de cuestiones más simples a niveles más complejos del aprendizaje. Cada nivel solicita respuestas del estudiante a través de actividades de aprendizaje, lo que se conoce en enseñanza programada como respuesta activa. En cada actividad, el estudiante debe recibir retroalimentación y al término del nivel una evaluación que le permita conocer su desempeño. Considerar las diferencias individuales en el ritmo del aprendizaje ayuda a los estudiantes a avanzar a su ritmo y reencauzar sus aprendizajes en caso de que estén orientados erróneamente. La enseñanza asistida por ordenador (EAO) es en realidad una enseñanza programada.

A pesar de que la corriente asociacionista ha sido duramente criticada, no se puede negar su contribución al conocimiento del aprendizaje humano. El enfoque conexionista, señalan Bower e Hilgard (2004), sirve de apoyo epistémico para otros postulados, como la llamada Cognitive Information Processing (CIP), que intenta amalgamar el conductismo y el cognitivismo para entender al aprendizaje como una interacción del ambiente, la

experiencia previa y el conocimiento del discente (Alonso et al., 2007). Según esta teoría, el aprendizaje consiste en la formación de conexiones entre estructuras mentales llamadas "esquemas", de modo que el individuo aprende al incorporar esos esquemas en sus conocimientos. El CIP hace hincapié en el uso de estrategias que centran la atención del alumno, en organizadores gráficos y palabras, y destaca la importancia de la retroalimentación para los estudiantes, quienes, al rectificar sus respuestas (correcta/incorrecta) o recibir comentarios correctivos de sus ejercicios, refuerzan el aprendizaje deseado.

Sus postulados ayudan en la modalidad distancia, dado que el estudiante depende, en gran medida, del diseño de la instrucción, la cual debe contener recursos para facilitar el aprendizaje, así como de la retroalimentación, ya que el sujeto que interactúa con el ordenador no puede permanecer pasivo ante un contenido; es necesario que exista un mecanismo que le dote de respuestas que permitan verificar su desempeño y le eviten enfrentarse a la incertidumbre con frecuencia.

La perspectiva conductista en los modelos a distancia, de acuerdo con Lara y Del Estero (2001), debe ser usada en el manejo de aspectos de tipo organizativo, como la definición de la estructura del curso, la enunciación de objetivos y el manejo de evaluaciones. Mergel (1998) señala que una aproximación conductista puede facilitar el dominio de contenidos de una disciplina, especialmente aquellas tareas que requieren un bajo grado de procesamiento.

LOS MODELOS AUTOESTRUCTURANTES

Éstos consideran la educación como un proceso de construcción desde el

interior por el propio estudiante, por lo que privilegian las estrategias por descubrimiento e invención y centran los procesos en la dinámica y el interés del discente, mientras que el docente es un guía o acompañante (De Zubiría, 2007). Dentro de estos modelos se inscriben los siguientes enfoques: cognitivismo, constructivismo, constructivismo social y modificabilidad

cognitiva estructural. En estos esquemas, el estudiante es el centro sobre el que debe girar la actividad pedagógica; él es quien gestiona y construye su propio conocimiento y genera información nueva con el bagaje que posee. Aun cuando el cognitivismo se puede considerar una corriente asociacionista, pues retoma conceptos del conductismo: reforzamiento, retroalimentación, motivación, objetividad, los cognoscitivistas reconocen en el proceso de aprendizaje un mecanismo de reorganización de las estructuras cognitivas por medio de las cuales las personas procesan y almacenan la información y consideran que algunos procesos de aprendizaje pueden ser exclusivos de los seres humanos.

Esta corriente hace hincapié en los procesos de pensamiento como generadores del aprendizaje y concibe al alumno como un procesador activo de la información, ya que el aprendizaje es un proceso complejo que no se reduce a simples asociaciones memorísticas. El cognitivismo explica la manera en que los sujetos van incorporando a sus estructuras de conocimiento nuevos esquemas que les ayudan a acceder a niveles de pensamiento cada vez más abstractos. Los conocimientos previos son un insumo para adaptar los contenidos a capacidades y posibilidades y lograr aprendizajes significativos.

En la educación a distancia se tiene un fuerte apoyo de los materiales que ayudan a distribuir los contenidos mínimos a los que el estudiante accede, por lo que éstos deben considerar y partir de los saberes previos del sujeto para lograr erigirse como significativos y permitir la interacción con el estudiante.

Los cognitivistas sostienen que "el aprendizaje significativo ocurre en una serie de fases, que dan cuenta de una complejidad y profundidad progresiva" (Díaz Barriga y Hernández, 2002), afirmación que debe considerarse para

aplicar este esquema progresivo a la presentación de los contenidos en los cursos a distancia, en los cuales el alumno carece de la posibilidad de preguntar de manera directa al profesor y tiene que resolver o decidir muchas veces solo. También es importante considerar cómo los individuos organizan e incorporan la información nueva, y las razones para darle sentido y transformarla en aprendizaje útil. Esto permitirá contenidos de alta significatividad que aseguren la memoria a largo plazo y la utilización práctica del conocimiento.

Otra de las teorías auto estructurantes es el constructivismo, sustentado en la premisa de que cada persona construye su perspectiva del mundo que le rodea a través de sus propias experiencias y esquemas mentales. El constructivismo se enfoca a la preparación del que aprende para resolver problemas en condiciones ambiguas (Schuman, 1996). Los postulados constructivistas pueden sintetizarse en tres: el aprendizaje es un proceso interno basado principalmente en las capacidades y el desarrollo cognitivos del sujeto, para quien la intención de aprender está en función de la relevancia y significatividad de lo que percibe; el punto de partida del aprendizaje son los conocimientos previos; y el aprendizaje es una reconstrucción de saberes culturales que se facilita por la mediación e interacción con otros.

Moore examina las tres formas más comunes de interacción en educación a distancia: estudiante-estudiante, estudiante-profesor y estudiante-contenido (Yiannis et al., 2009). La teoría moderna constructivista y conectivista destaca el valor de la interacción entre pares para el desarrollo de habilidades cognitivas (Anderson, 2008).

En cualquier modelo educativo, pero mayormente en la modalidad virtual, el docente tiene como una de sus tareas principales estimular la motivación y participación activa de los estudiantes y aumentar el significado potencial de los materiales académicos, lo que implica impulsar una serie de mecanismos que permitan que el alumno asuma el rol de constructor de su conocimiento. Diversos estudios (Visser, 2002; Navarro, 2006; Hughes, 2007) han demostrado que la interacción del estudiante con los elementos que

componen el modelo a distancia (profesor, pares, materiales e interfaz) contribuyen a estimular la permanencia de éste en los cursos y a fomentar la eficiencia terminal.

Algunas estrategias que sirven en los cursos a distancia para incentivar la construcción de aprendizajes son el método de proyectos de trabajo, el estudio de casos, la realización de ejemplos y los círculos de aprendizaje, entre otros (Cabero et al., 2006; Morales y Domene, 2006; Romero, 2006), que si bien exigen un esfuerzo individual, privilegian el trabajo colaborativo situado, es decir, orientado a la resolución de problemas contextuales inmediatos.

En este sentido, la perspectiva sociocultural sostiene que es impensable la construcción del conocimiento de forma individualizada, las representaciones fuera de la época, la cultura o el medio social en que se vive. Estos principios fundan los métodos de enseñanza basados en la interacción social, una orientación actualizada de los ambientes a distancia, que impulsa el trabajo colaborativo. Estas ideas nos llevan a centrar nuestra atención en el constructivismo social, enfoque que ha resultado de enorme trascendencia en el aprendizaje a distancia.

El constructivismo social, también llamado construccionismo social o socio construccionismo, es una posición que señala que las personas aprenden a través de las interacciones con los demás con la ayuda de instrumentos de mediación, que son herramientas culturales y sistemas de signos. Cubero (2005) alude a conceptos inherentes a este enfoque, tales como los escenarios socioculturales y las comunidades de práctica. El primero es el "espacio" donde se construye un tipo determinado de conocimiento. Las segundas se caracterizan como contextos de prácticas definidos por un conjunto de personas, actividades, motivaciones y metas; en estos entornos práxicos las personas desarrollan habilidades concretas.

Calero (2008) considera que la concepción constructivista (en particular la teoría socioculturalista) destaca la necesidad de organizar los espacios educativos y hacerlos funcionales para que el estudiante aprenda según sus necesidades e intereses, así como fomentar la colaboración abierta entre los

estudiantes, ya que una estructura de cooperación produce mejores resultados que una de competencia a nivel cognoscitivo.

Esta postura debe ser tomada en cuenta en el aprendizaje a distancia, dado que hoy en día están disponibles muchos recursos de acceso abierto en Internet, que posibilitan y estimulan la interacción y el intercambio de ideas; los blogs, que pueden ser contruidos colaborativamente; las wikis, que permiten la integración de esfuerzos en una tarea en común; y las redes sociales, que han mostrado ser un poderoso recurso para la interacción social. Sin embargo, todas estas actividades propias de la llamada Web 2.0, aun cuando se pueden desarrollar con espontaneidad, requieren liderazgo, una guía para orientarlas y que no queden en intentos fallidos.

Una propuesta teórica que sintetiza elementos de los modelos auto estructurantes y heteroestructurantes es la de Reuven Feuerstein, quien plantea la modificabilidad cognitiva estructural (MCE), que explica el desarrollo humano tomando en cuenta una doble ontogenia: la biológica y la sociocultural, y señala que en el corazón de la MCE está la teoría de la experiencia de aprendizaje mediado (EAM), a la cual atribuimos la modificabilidad humana.

La EAM destaca la mediación como instrumento para aumentar las posibilidades del sujeto de conseguir aprendizajes significativos por medio de diferentes instrumentos y estrategias, como la extrapolación de aprendizajes de un contexto a otros. Se busca obtener la motivación intrínseca con el adecuado diseño de las actividades o tareas solicitadas, lo cual puede ser un elemento determinante para lograr que el alumno aprehenda y asimile los contenidos ofrecidos.

De acuerdo con la MCE, el aprendizaje se da a través de dos modalidades de interacción del humano con su medio: la exposición directa a los estímulos, considerada como la manera más penetrante, y la EAM, en la cual la interacción del humano con su ambiente es mediada por otra persona que actúa intencionalmente. La falta de EAM disminuye la autoplaticidad del

organismo que puede dar lugar a la carencia o reducción de la modificabilidad, como en el caso de los individuos para quienes la exposición directa a los estímulos tiene un efecto limitado, incluso, cuando esta exposición es de una naturaleza operacional activa (Noguez, 2002).

Para los estudiantes que utilizan continuamente la tecnología, que es tan cambiante, es necesaria la modificabilidad cognitiva para adaptarse y responder a los entornos real y virtual; a eso se refiere la plasticidad en educación a distancia. Para estimular la modificabilidad cognitiva en un ambiente no presencial, el docente cumple una función determinante como agente mediador que actúa de modo intencional para que el estudiante desarrolle habilidades de tipo cognitivo, axiológico, afectivo y social.

En la educación a distancia, el docente adquiere nuevas competencias además del dominio disciplinario: la capacidad de planear, diseñar y administrar, investigar y explorar, crear atmósferas apropiadas, evaluar permanentemente y enseñar con el ejemplo. Con todos estos elementos se aspira a estimular la modificabilidad cognitiva de los alumnos para que éstos construyan y reconstruyan sus conocimientos y sean capaces de satisfacer sus propias necesidades y las del entorno. El docente debe ser capaz de establecer una interacción continua y mantener un diálogo constante con sus estudiantes, para orientar el sentido de los aprendizajes que se requieran.

La perspectiva constructivista ha derivado en muchos planteamientos y es hasta hoy la bandera de escuelas y cursos que destacan el proceso de aprendizaje centrado en el sujeto. Mergel (1998) señala que el constructivismo es útil en las tareas que demandan altos niveles de procesamiento (invención o monitoreo de estrategias cognitivas), las cuales con frecuencia son aprendidas mejor con estrategias avanzadas (aprendizajes ubicados, aprendizajes cognitivos, negociación social, entre otras). De esta manera, los modelos autoestructurantes son considerados como parte de aquellos que inciden en el aprendizaje a distancia.

LOS MODELOS INTERESTRUCTURANTES

El tercer conjunto de modelos lo componen los Inter estructurantes o dialogantes. En un modelo dialogante, la educación se centra en el desarrollo y no en el aprendizaje; reconoce la necesidad de trabajar las dimensiones cognitiva, socioafectiva y práxica. En este proceso, tanto mediadores como estudiantes cumplen papeles esenciales, pero diferenciados; el aprendizaje es un proceso activo y mediado en el que se debe usar diversidad de estrategias que garanticen reflexión, aprendizaje y diálogo (De Zubiría, 2007). Estos modelos apuestan por el establecimiento de una corriente constante de interacción entre los sujetos involucrados en un proceso; entre ellos se pueden contar la conversación didáctica mediada, el diálogo didáctico mediado, la pedagogía dialogante, el aprendizaje en red y el conexionismo de Simmens.

Holmberg (1985), uno de los primeros en poner el acento en la interacción y comunicación no presencial entre docentes y estudiantes, esboza la idea de conversación didáctica mediada, consistente en la comunicación simulada mediante la interacción del estudiante con los materiales de estudio y una comunicación real por medio de la comunicación escrita o telefónica con el profesor; la retroalimentación constante favorece el logro de metas de aprendizaje y el establecimiento de la atmósfera creada por el docente con la ayuda del lenguaje y el intercambio de mensajes a través de medios, lo que puede traducirse en buenos resultados.

García Aretio (2001) formula su propuesta denominada diálogo didáctico mediado (DDM), que se funda en la comunicación implantada con la ayuda de los medios de comunicación. Ambas propuestas subrayan el papel activo del estudiante en el proceso de aprendizaje y valoran la mediación como una condición necesaria para este proceso. Así, el diálogo en sus diferentes tipos garantiza el desarrollo cognitivo, axiológico y praxiológico de los estudiantes; se aspira a lograr cambios en las estructuras, aprendizajes de conductas, desarrollo del sujeto y su comportamiento.

Otra propuesta sustentada en este tipo de modelos que privilegian la tecnología en el proceso es el aprendizaje en red, denominado por algunos

como redes de aprendizaje. Esta perspectiva intenta poner de manifiesto la dimensión pedagógica del uso de las nuevas tecnologías, fundamentada en la Internet a partir de un principio regulador: el aprendizaje dialógico.

Prieto y Duque (2009) señalan que el diálogo igualitario entre toda la comunidad educativa y la promoción de diversas interacciones dialógicas posibilita la creación de sentido, los conocimientos se conectan y sirven para entender el mundo de la vida; el éxito de estas construcciones no estriba en la sofisticación de la tecnología, sino en la calidad de las interacciones de los implicados.

La aspiración en este modelo es que los sujetos, por medio de sus relaciones horizontales, construyan colegiadamente el conocimiento que contribuya a mejorar las condiciones sociales. Una herramienta de este tipo de aprendizaje es la llamada Web 2.0. El aprendizaje en red pugna por el aprendizaje colaborativo y la asimilación de la tecnología, así como la creación de ambientes que permitan formas educativas innovadoras.

Esta última idea corresponde a la propuesta teórica en la cual las tecnologías de la información y la comunicación son parte fundamental del proceso de aprendizaje; nos referimos al conectivismo postulado por George Siemens (2006), que descansa en la utilización de redes para describir el conocimiento y el aprendizaje. Este enfoque sostiene que, dada la cantidad inmensa de información disponible y la complejidad de los campos, no puede haber individuo que sepa todo. Esta condición obliga a distribuir el conocimiento a través de redes de individuos y agentes tecnológicos en un entorno de cambio constante, para el cual hace falta diseñar estrategias de adaptación a los cambios.

La variabilidad de estos contextos tecnologizados define y moldea la forma en que gestionamos la información y la capacidad del pensamiento activo, más rápido y fragmentado, lo que redundará en una extensión de la capacidad cognitiva de las personas al tratar con redes y tecnologías como agentes cognitivos. Siemens sostiene que las estructuras educativas existentes deben

ser revisadas para satisfacer las necesidades de los estudiantes de hoy (Inoue, 2010).

Uno de los conceptos conectivistas es el de ecología del conocimiento, que, centrado en las redes sociales de las personas, es contrario al énfasis tecnológico de los sistemas tradicionales de gestión del conocimiento; se nutre de la diversidad y prepondera el intercambio, la cooperación a través de nodos de conocimiento altamente diferenciados que pueden colaborar para llevar a cabo acciones específicas y pueden disolverse después.

El entorno del individuo es dinámico y adaptable al uso de cada persona que utiliza conectores o conductos que amplían la posibilidad de conectarse con las personas o artefactos. En el conectivismo, la actividad individual para promover el aprendizaje no es suficiente; se requiere una interacción constante con elementos materiales (herramientas o instrumentos tecnológicos) y humanos que provoca alteraciones en los modos de aprender.

Frente a estas necesidades del individuo "conectivista", las escuelas (y los docentes) se rezagan por la lentitud con que se adaptan a los cambios; en tanto, el sujeto gestiona su propio aprendizaje con la ayuda de toda esa imbricada red de relaciones hechas en un espacio virtual, lo que puede redundar en un proceso de aprendizaje desordenado y hasta caótico.

Esta particularidad debe ser abordada por estudios que permitan identificar estos nuevos procesos para estructurar estrategias acordes con el esquema adoptado por los sujetos. El conectivismo aboga por la desaparición de los cursos y los sistemas de administración del aprendizaje o plataformas (LMS), y por la autogestión del aprendizaje con la ayuda de recursos de la Internet (blogs, wikis, portafolios, podcast, agendas colaborativas, sitios como slashdot, Digg, Diigo, Delicious, etcétera), a veces utilizados de manera espontánea y efímera, por ser elementos nuevos que con el tiempo serán remplazados; mientras eso pasa, se incorporan al umbral cognitivo de los usuarios.

Es claro que esta nueva propuesta exige una visión no convencional de los

procesos de aprendizaje del sujeto y retoma elementos de los enfoques teóricos que hemos referido en este trabajo, pero que trata de imbuir una perspectiva holística y heurística, para la que debemos comenzar a pensar en una teoría para la toma de decisiones en una situación de incertidumbre y cambio en los procesos formativos. El conectivismo parece no ser muy factible, por lo menos a corto o mediano plazo, dada la complejidad de la cognición humana que no siempre puede encontrar en la tecnología las respuestas a una estructuración social en pro del aprendizaje.

Modelos de Educación en línea del sector privado

En la actualidad se han realizados muchísimos cambios debido a que hace dos años se vivió una pandemia de orden mundial, sin dudas la educación también se vio afectada en el sentido de que la población estudiantil presencial tuvo que ser dirigida al programa virtual es decir todo vía online adaptándose a este sistema un sin número de fuentes e incluso herramientas digitales para facilitar la enseñanza y el aprendizaje de docentes a estudiantes.

La clave fue comprender que la enseñanza de emergencia implica el uso de soluciones para la educación, siendo su único objetivo el crear un sistema educativo con herramientas alcanzables a la comunidad; en este caso los estudiantes de acceso temporal, que potencialmente pueda retomar presencialidad una vez se haya controlado la emergencia o se mantenga como se ha hecho en otros planteles.

Implementación de cuentas institucionales

Esto es un servicio que cada institución educativa tiene por medio del departamento de sistema proveerá de cuentas de correo electrónico, para el uso de los docentes y estudiantes de la institución. La solicitud de la cuenta de correo electrónico deberá especificar los datos requeridos por el personal autorizado. Como van a funcionar estas cuentas, pues es un correo en el cual se va dirigir estrictamente a nivel académico y de la materia que corresponda. El departamento de redes supervisará el uso correcto de las cuentas de correo electrónico asignadas a los usuarios, los cuales deberán cumplir las

responsabilidades establecidas por la institución.

- **Implementación de plataformas académicas**

Al paso del tiempo que se ha convivido con la pandemia las implementaciones de herramientas y recursos digitales han sido un gran soporte para mantener el ritmo en las clases virtuales, los estudiantes en su gran mayoría cuentan con artículos digitales en donde se descargaba la aplicación e ingresaban a una plataforma o medio digital en donde la intervención con el maestro - estudiantes era de forma directa digital.

Cada institución fue responsable de la creación de una plataforma o las clases eran dictadas al inicio por otro medio digital como es Zoom, el mismo que limitaba a un corto plazo cerca de 40 minutos cada sesión y muchas veces se comprende que el tiempo en ciertas materias no puede ser limitado.

Al ser un en un tiempo récord y con limitaciones que no permitían a los estudiantes a la asistencia presencial, obligaron a las Unidades Educativas a la adquisición de plataformas con respaldo de prestigiosas instituciones que permitían contar con tiempos de reuniones acordes a las actividades académicas.

Adaptación de la planificación

La relevancia alcanzada por las tecnologías a nivel mundial a causa de la pandemia ha conllevado a un constante incremento en el uso de las herramientas digitales en los entornos educativos virtuales. Esto debido a que la educación ha dejado de ser presencial y pasó a convertirse en educación remota en su totalidad. Esto depende de la organización que lleve cada pensum académico de la institución de acuerdo a las disposiciones organizacionales educativas, plataformas, requerimientos para la elaboración de tareas, exámenes para los estudiantes.

Unas de las aplicaciones más utilizadas para la realización de las clases fue ZOOM, mientras que otras instituciones existían sistemas y plataformas privadas en donde el MESSENGER, fue para emitir e interactuar con los

estudiantes en las presentaciones de trabajos para los estudiantes, uso de diapositivas al alcance de programas de acuerdo a sus necesidades.

Mientras que para los docentes un programa o plataforma solo para la parte interna de la institución es donde elaboraban las clases, colgar tareas, planificación de reuniones internas es decir la Plataforma más común de uso tanto para estudiantes y maestros fue SANTILLANA, ya la interna de cada escuela o colegio es manejable bajo protocolos de privacidad pero si se podría destacar que los docentes presentaban sus clases en base de diapositivas realizadas en programas básicos como PowerPoint, Prezi en realidad muy poco y plantillas de Canva en uso limitado.

Reorganización de las asignaturas

Todas las asignaturas de Aula Virtual disponen de una plantilla unificada con el objeto de garantizar la arquitectura de información y de que la interfaz a la que acceden los estudiantes en las distintas asignaturas que cursan sea homogénea. Esto facilita, además, la familiaridad de los usuarios con el entorno.

- **Cursos de capacitación para los docentes, en herramientas digitales**

La capacitación por parte de la docencia es constante, la actualización de conocimientos, propuestas para ser aplicadas en la enseñanza para mejorar el aprendizaje de los estudiantes, es sin duda la función esencial cuando existen programas de removimiento académicos, más en estos tiempos que hace aproximadamente dos años atrás la educación digital ha prevalecido en un porcentaje de uso mayor es decir que por la no asistencia a clases presenciales debido a la etapa de confinamiento por los años de convivencia con la pandemia.

Se ha considerado que las herramientas digitales han tenido que ser la función principal de cada docente para impartir las clases en estos tiempos, aunque muchos siempre han estado capacitados para darles uso, sin embargo, era solo uso limitados, cuando el Covid afecto a todo el mundo se volvieron parte

de la vida diaria de cada docente y de sus estudiantes.

Las herramientas digitales también son las plataformas de estudios en donde no solo sirven para impartir clases sino también para programas de capacitaciones para los docentes, reuniones internas y demás.

Las unidades educativas, se vieron en la necesidad de capacitar a sus docentes y personal administrativo en el uso de las herramientas digitales, para proporcionar a sus estudiantes un ambiente de trabajo que les permitiera continuar con su aprendizaje, sin bajar el nivel académico.

- **Implementación de servicios de chat**

La era de la digitalización ha transformado la forma en la que los individuos se comunican e interactúan. Mientras que en el pasado las vías de comunicación eran limitadas y unidireccionales, en la actualidad existen diversos medios que han democratizado los canales de conexión e interlocución. En este sentido, la introducción de teléfonos celulares inteligentes ha permitido que las personas puedan permanecer conectadas entre sí, desde cualquier lugar.

Además de recibir y realizar llamadas de voz, los teléfonos móviles les permiten a los usuarios enviar y recibir mensajes de texto desde cualquier parte del mundo. A través de estos dispositivos, las personas pueden

conectarse a las diferentes redes sociales que han surgido en la actualidad, como Facebook, WhatsApp o Twitter. Dichas herramientas no sólo brindan a las personas la oportunidad de interactuar con amigos y familiares en cualquier momento, sino que han empezado a ser utilizadas por diversas empresas para mejorar algunos servicios de su negocio.

- **Automatización de procesos**

Las unidades educativas se vieron en la obligación de automatizar muchos de sus procesos, debido a la limitación de movilidad provocada por la pandemia, continuar con los servicios ofrecidos a los padres de familia se convirtió en prioridad, adicionalmente a los procesos académicos de uso diario entre

docentes y estudiantes, los procesos de gestión también tuvieron la actualización correspondiente.

Teletrabajo en el Sector de Educación

Debido al incremento de casos de contagios se presentaron medidas evitando la propagación del virus, por ello mediante el art. 2 del Acuerdo Ministerial Nro. MINEDUC-MINEDUC-2020-00014-A, la Ministra de Educación, Crearme (2020) dispuso:

“La suspensión de clases en todo el territorio nacional. La disposición aplica para las instituciones educativas públicas, fiscomisionales y particulares, así como en los centros de desarrollo integral para la primera infancia regulados por esta Cartera de Estado, en todas sus jornadas y modalidades, hasta el 05 de abril de 2020” (p. 3).

Capacitación

Definición de Capacitación

Para Rodríguez et al. (2017) “la capacitación es determinante en la formación del individuo, para que se entregue, desde su puesto de trabajo, con creatividad, sentido de pertenencia y sabiduría” (p. 241).

Capacitación de docentes frente al teletrabajo

Los docentes enfrentan un desafío técnico en el aprendizaje a distancia con ayuda de los recursos tecnológicos a disposición siendo que “como principal reto se acentúa la formación que requieren los profesores para adaptarse a las nuevas condiciones de virtualización de forma emergente” (González, 2021, p. 8).

Competencias de los docentes en las TICs

“Los docentes que tienen competencias para usar las TIC en su práctica profesional impartirán una educación de calidad y en última instancia podrán guiar eficazmente el desarrollo de las competencias de los alumnos en materia

de TIC” (UNESCO, 2019, p. 6).

Evaluación de Desempeño

La evaluación dentro de la organización “se debe aplicar varios procedimientos que se conocen por distintos nombres, como evaluación del desempeño, evaluación de méritos, evaluación de los empleados, informes de avance, evaluación de la eficiencia en las funciones, etcétera” (Chiavenato, 2011, p. 203).

Considerando a Alveiro (2009) destaca que la evaluación del desempeño se convierte en una estrategia administrativa que implica un diálogo continuo permitiendo al subalterno un papel en la planeación y desarrollo de su trabajo, donde se asume una mayor responsabilidad por sus resultados.

Adicionalmente, “debe hacer referencia también al comportamiento del talento humano participante en este proceso, sus aprendizajes, logros, errores, satisfacción, entre otros aspectos que hacen que una organización vaya adquiriendo mayor valor interno” (Montes, 2021, p. 4).

Funciones de la Administración

Fayol (1971) plantea que “está encargada de formular el programa general de acción de la empresa, de constituir el cuerpo social de coordinar los esfuerzos y de armonizar los actos” (p. 9). Las funciones son un conjunto de operaciones o proceso administrativo direccionadas a la propia razón de ser de la empresa y están compuestas por la manera que se planifica, organiza, dirige y controla.

Administración de recursos humanos

La administración de recursos humanos se refiere a la dirección del talento humano que conforma la organización. “Es la función administrativa mediante la cual los gerentes reclutan, seleccionan, capacitan y desarrollan a los miembros de la organización (Bustamante O., 2019).

Las funciones del personal

En toda empresa sea grande o pequeña o desarrolle cualquier actividad se realizan diferentes funciones ejecutadas por el personal que labora en la institución. En ocasiones particulares estas funciones las realizan un solo personal, en las empresas grandes, existen departamentos y subdepartamentos con el objetivo de desarrollar una de las funciones estipuladas (Figura 3).

Las funciones que se vieron más afectadas fueron la de atención al cliente y las administrativas gerenciales ya que toda la atención y decisiones de funciones que la empresa o institución dirige son presenciales, debido a esto y pese a que se realizaron vía online, si fueron aplazadas, tiempos alargados porque cuanto la otra parte no se ponía de acuerdo o simplemente dejaron en reserva las decisiones que se tomaban inmediatamente en las reuniones de asistencia presencial esto en los puntos gerenciales.

Función de Control

“Busca asegurar que las actividades se desenvuelvan tal y como han sido establecidas para cumplir los propósitos de la entidad en el logro de las metas y objetivos planeados” (Dextre y Del Pozo, 2012, p. 70).

Control del Teletrabajo en docentes

El Ministerio de Educación (2020), declaró que:

Se brindará una herramienta tecnológica para dar seguimiento a las labores realizadas por el personal de las instituciones educativas, en el cual puedan registrar las funciones y actividades ejecutadas durante la emergencia sanitaria garantizando de esta manera el aprendizaje diario de los estudiantes y el bienestar de los miembros de la comunidad educativa del país.

Satisfacción Laboral

A lo largo de diversos estudios, se ha considerado múltiples conceptos, pero haciendo referencia al estado emocional y efectiva. Según Porter (1962), es “la diferencia que existe entre la recompensa percibida como adecuada por parte del trabajador y la recompensa efectivamente recibida” (p. 375). Por otra parte, se manifiesta que la satisfacción no solo es en relación a las emociones sino como una actitud generalizada ante el trabajo, siendo “un constructo global logrado a través de facetas específicas de satisfacción como son el trabajo, el sueldo, la supervisión, los beneficios, las oportunidades de promoción, las condiciones de trabajo, los compañeros y las prácticas de la organización” (Brewer y Wilson, 1995, p. 351).

Definición de Insatisfacción

Robbins (2004) definió como “la actitud general del individuo hacia su trabajo. Una persona con una gran satisfacción con el trabajo tiene actitudes positivas, mientras que aquella que se siente insatisfecha alberga actitudes negativas” (p. 247).

Marco referencial

En una investigación por el gobierno francés realizada Lerouge (2021) titulada “El teletrabajo en un mundo de digitalización del trabajo”, cuyo objetivo fue el analizar el incremento en todas las empresas instituciones públicas y privadas el teletrabajo. Basado en una metodología cuantitativa con una muestra que empresas e instituciones de todo tipo públicas y privadas.

En donde los resultados que se obtuvieron fueron la aceptación del teletrabajo en general e incluso en hospitales y clínicas donde el departamento administrativo ejercía sus funciones desde casa así mismo la implementación y uso de plataformas virtuales utilizadas para atención de usuarios que no requerían asistir presencialmente a la atención medica por medio al contagio.

Todo esto no ha modificado la legislación laboral relativa al teletrabajo durante

una pandemia. Debido a la urgencia y gravedad de la crisis sanitaria, la salud pública tuvo prioridad sobre la salud laboral. Así, el teletrabajo se generalizó para todas las actividades que lo permitían.

En el contexto del riesgo de epidemia, la aplicación del teletrabajo forma parte de las medidas que puede adoptar la empresa para garantizar el cumplimiento de los principios generales de prevención y cumplir su obligación de proteger la salud y la seguridad de sus empleadas y empleados, cuyas medidas operativas se recogen en el «Protocolo nacional para garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores en la empresa ante la epidemia de COVID-19 (Lerouge, 2021)

En otro estudio realizado en los EE.UU. Merck (2019) titulado el “Estudios y casos de éxito del teletrabajo”. Su objetivo fue el determinar los casos de éxito en el teletrabajo, con metodología cuantitativa, diseño transversal, el instrumento aplicado fue la encuesta a un grupo de trabajadores de diferentes áreas administrativas y de atención al cliente en general. Como resultados se obtuvo un 9,5% de los asalariados trabajaron desde casa en el año 2018 al menos un día a la semana. Estudios recientes demuestran que la posibilidad de teletrabajar incrementa la motivación del empleado.

Lo que con la llegada de la pandemia para ellos el teletrabajo se incrementó en toda la empresa lo cual fue fácil su adaptación y la empresa se benefició en este sentido, es importante destacar que: La proporción de personas que trabajan primordialmente desde casa se ha doblado en los últimos treinta años, pasando del 2,3% en 1980 al 4,3% en 2010.

Los estudios sobre teletrabajo realizados hasta la fecha, apuntan que estas prácticas pueden "incrementar la productividad y la moral", al tiempo que las recomiendan como un modelo de organización laboral propio del siglo XXI. Como conclusión beneficiando, por tanto, a la organización el avance en el uso de las tecnologías de la información y comunicación ha tenido impactos significativos en el desarrollo de los mercados y países.

Esta investigación (Tarrillo, Nínive, Malpartida, & Vega, 2018), surge con

la necesidad de analizar la implementación del Teletrabajo y las diferentes etapas que constituyen dicho proceso dentro de dos empresas pertenecientes al sector bancario peruano. El estudio tiene como justificación la escasa cantidad de investigaciones sobre la implementación de dicha modalidad en las empresas del país.

Se aplicó una metodología de estudio con enfoque holístico de múltiples casos (Yin, 2014) estructurando el proceso de investigación en base a la metodología de casos propuesta por Eisenhart (1989), llevándose a cabo una triangulación de cruce de información según los tres tipos de muestra seleccionados: expertos nacionales e internacionales sobre Teletrabajo, colaboradores dentro de las empresas mencionadas que hayan tenido o tengan la característica de teletrabajar, así como también líderes, jefes o gerentes de estas empresas que se hayan involucrado en la implementación.

Para ello, las herramientas de investigación utilizadas fueron entrevistas semi estructuradas aplicadas a estas personas, estableciendo contacto con más entrevistados bajo una dinámica de bola de nieve.

El análisis de los resultados se divide en función a los objetivos de la investigación: Identificar y analizar el proceso de implementación del Teletrabajo según las etapas llevadas a cabo en cada banco, indagar sobre las áreas y perfiles más adecuados para su participación según el análisis de los equipos de implementación, y luego identificar Barreras y Alicientes en la práctica observadas por el colaborador y por la organización. Esto finalmente deriva en la identificación de Buenas Prácticas de implementación.

El proceso de investigación dio como resultado dinámicas similares en cuanto a la estructuración de etapas para el desarrollo de la herramienta, que sin embargo se decantaron en caminos distintos: la herramienta paralizó totalmente su práctica de manera oficial en uno de los sujetos de estudio (a pesar de que su matriz es considerada pionera en el tema en su país de origen).

Mientras que en otra se continuó (aunque sin llegar a expandirse masivamente

al resto de áreas del banco). Se halló que existen factores cruciales de carácter presupuestario y cultural (liderazgo presencial) que impactan en el desarrollo de la herramienta, siendo estos síntomas del grado de maduración que tienen las buenas prácticas propuestas por la literatura en cada empresa.

Con la pandemia COVID-19 en el mundo se trastocó la organización del trabajo. Lo que incluye a quienes cumplían tareas esenciales y los que no lo hacían, ambas se reconvirtieron, casi abruptamente, en teletrabajadores o en el denominado home office. Pero a la vez, subsistieron los que no entraron a este mundo virtual. Muchos otros empleos quedaron en “stand by” (en espera, suspenso o en la inmovilidad).

La mayoría de la población trabajadora y los sectores económicos sufrieron transformaciones en el mundo y América Latina no fue la excepción: hasta antes de la pandemia las personas que tenían la posibilidad de trabajar de manera remota presentaban variaciones por país: Colombia 45%; Argentina 44%; México 39%; Chile 31%; Brasil 22% y Perú 21%. El mundo del trabajo entre abril y mayo del año 2020 sufrió un freno brutal y desafiante ante el nuevo contexto de la pandemia y sobre todo si el trabajador es migrante, además en un lugar distinto al lugar de su nacimiento o residencia previa.

El confinamiento, aceleró el cambio tecnológico, llevando a los gobiernos y a las empresas a definir medidas de distinto tipo, no solo para atender la emergencia sanitaria, sino para continuar con sus actividades durante el aislamiento. Entre las modificaciones organizativas de mayor trascendencia se encuentra el teletrabajo o trabajo en casa, vanagloriado por sus bondades tanto en la autonomía del trabajador, la flexibilidad de horarios como en un mayor equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar.

Analizando el teletrabajo y sus principales características en el marco de un capitalismo de vigilancia que implementa mecanismos de control digital exacerbando la vigilancia y el monitoreo de las actividades de los trabajadores y como esta creció, cuando beneficio dejó en ambos ámbitos

tanto empresarial, salud, educacional, económico (Vattuone, 2021).

Durante la pandemia, el teletrabajo resultó ser una de las soluciones para la necesidad de aislamiento entre la población, cambiando en muchos aspectos las percepciones y formas del entorno laboral que se conocían. Esto supone una nueva evolución en cuanto al trabajo en la sociedad y, como todos los cambios laborales a lo largo de la historia, supone una transformación para la sociedad, teniendo en cuenta su evolución a lo largo de la historia, pasando por el momento en el que se comienza a plantear el teletrabajo como una opción, el por qué no se había implementado a gran escala hasta el momento, cómo se regula y cómo lo perciben trabajadores, empresarios (Rodríguez, 2021).

En un artículo realizado por Núñez (2021) titulado “El efecto del teletrabajo en el empleo en Ecuador durante la crisis sanitaria 2019-2020”. Ofrece un resultado preliminar del efecto del teletrabajo en el mercado laboral ecuatoriano en el marco del período comprendido entre diciembre de 2019 y diciembre de 2020.

Diversas fuentes de información oficial fueron utilizadas para definir la acción estatal; las cifras de empleo fueron extraídas del Boletín de indicadores laborales con corte a diciembre de 2020 de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo, y Subempleo (ENEMDU) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

La información periodística y bibliográfica fue contrastada, comparada e interpretada estrictamente mediante matrices heurísticas. Los pronósticos de empleo se obtuvieron mediante suavizado exponencial, y el efecto neto del teletrabajo sobre el mercado laboral ecuatoriano en el período de referencia considerado, mediante diferencia en diferencias. Los datos se trataron en Microsoft Excel. El análisis arroja la conclusión de que el teletrabajo tuvo un efecto importante ($\sim 10\%$), aunque cada vez menor, en la reactivación del mercado laboral ecuatoriano afectado por la crisis sanitaria debida al COVID-19.

Las visiones revisadas constituyen ideas fundadoras del largo estudio sobre el aprendizaje humano. El camino seguido no es el único; habrá otras formas para llegar al mismo destino: tratar de entender la complejidad de los procesos de aprendizaje. Con la finalidad de tener información suficiente que estimule de una manera adecuada los mecanismos que disparan, dinamizan o aceleran esos procesos. Mergel (1998) proponía una visión ecléctica de los enfoques de aprendizaje para instaurar una teoría del diseño instruccional que permitiera el uso de los recursos: "desde una perspectiva pragmática, la tarea del diseñador instruccional es la de encontrar aquellas cosas que sí funcionan y aplicarlas" (Mergel, 1998, p. 28); aunque hay propuestas que hablan de la desaparición de los cursos, lo cual quizá no sea posible, es un deber, mientras eso sucede, diseñar programas eficientes.

En una modalidad que recién se incorpora al mundo de los servicios educativos, es menester de los académicos encontrar las mejores estrategias que potencien los recursos materiales y humanos en cuanto a la producción del conocimiento, y cognitivos respecto al consumo. Esos diferentes enfoques atraviesan de manera transversal estos modelos de aprendizaje centrado en la persona, lo que los hace de una mayor complejidad.

Por consiguiente, no deben escatimarse los esfuerzos por estudiar cada arista de los fenómenos inherentes a este tipo de procesos. Hay muchas propuestas todavía por hacer en el ya amplio espectro del aprendizaje a distancia.

Unidad Educativa del Estudio

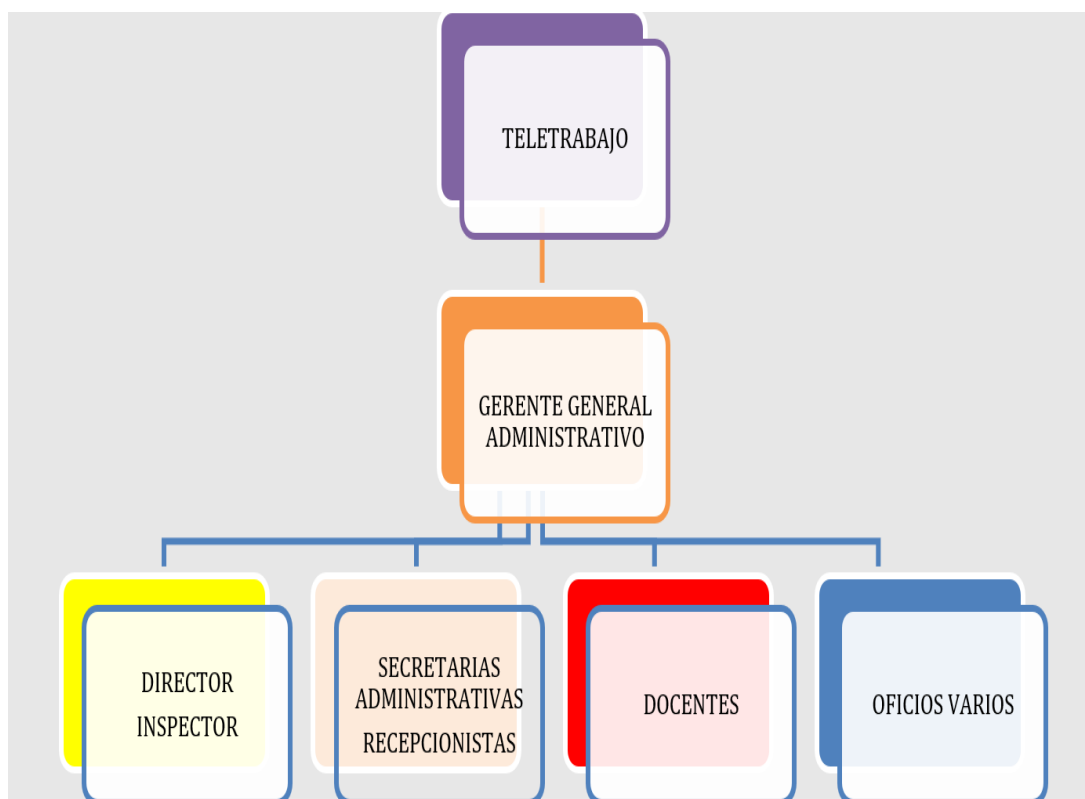
HISTORIA

La Escuela Particular No. 221 "Santa María Goretti", data sus inicios desde el año 1960, que con la ayuda de las Hermanas Murialdinas y los moradores del sector, se logró en el año 1972 crear el primer año del Colegio "Santa María Goretti", que luego en el año de 1974 se logró el permiso para desarrollar el ciclo diversificado. Desde aquella época hasta la actualidad, la institución ha ido creciendo, por lo tanto se desarrolló un edificio en beneficio de la niñez y juventud.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Esta institución, consta de profesionales en pedagogía, ciencias en la educación, en lo que respecta al personal se cuenta con los siguientes:

- Docentes encargados de ejercer la enseñanza a los estudiantes
- Personal administrativo encargado de las funciones administrativas de la institución.
- Recepcionista encargada de la recepción y salidas de llamadas
- Secretaria de la dirección cuya función principal es la de proveer de los documentos principales que requiera el personal
- Directora es la encargada de realizar las gestiones para los requerimientos distritales del ente principal del estado de educación
- Contadora se encarga del control de entrada y salida de dinero gestiones de cobros y pagos
- Departamento de Talento humano es el encargado del todo el personal que se encuentra laborando en la institución su función es velar por el cumplimiento de las funciones asignadas a cada colaborador.
- Dirección general controla las funciones de todo el personal y de la institución, e
- Inspectores son los responsables del control de los estudiantes en disciplina y comportamiento para todas las áreas de la Institución.



Por otra parte, para la institución ha sido una constante preocupación la selección del personal docente, debido a que cada uno de los proyectos educativos planteados cada años escolar, deben ser ejecutados con la colaboración de un equipo de trabajo, en unión como una gran familia, estudiantes, personal administrativo y de servicio, procurando la integración de todos los miembros de la comunidad educativa en forma corresponsable y participativa. A su vez, la institución ha trabajado de acuerdo a los planes y programas del Ministerio de Educación, incluyendo además la educación en valores, formación cristiana con grupos católicos.

La institución en estudio tiene como visión optar por una propuesta centrada en el ser humano que trascienda en lo académico, basada en el desarrollo integral y armónico. Esta visión se cimienta en una concepción humanista, desarrollando en cada uno de nuestros(as) estudiantes valores

fundamentales como: la responsabilidad, el respeto por las personas y la naturaleza, honradez, empatía, solidaridad, tolerancia, coherencia y sustentabilidad.

A su vez, su misión es de formar estudiantes de Educación Parvularia, Educación General Básica y Educación Media Científico Humanista, desarrollando en ellos(as) un proceso que busque el crecimiento y desarrollo integral. Se busca entregar herramientas necesarias para impulsar el desarrollo de habilidades artísticas, cognitivas y socioemocionales, con el fin de alcanzar aprendizajes integrales, significativos e inclusivos, fomentando una cultura educativa sustentable y que contribuya a la formación de una ciudadanía con conciencia ambiental.

Valores institucionales

Basado en las disposiciones de la religión católica sembrar en los estudiantes los valores, mandamientos que deben ser cumplidos, respetados dentro de la institución y también en su entorno familiar.

Valores

Honestidad, para tener comportamientos transparentes -honradez, sinceridad, autenticidad, integridad- con nuestros semejantes y permitir que la confianza colectiva se transforme en una fuerza de gran valor.

Justicia, para reconocer y fomentar las buenas acciones y causas, condenar aquellos comportamientos que hacen daño a los individuos y a la sociedad, y velar por la justicia a fin de que no se produzcan actos de corrupción.

Respeto, empezando por el que nos debemos a nosotros mismos y a nuestros semejantes, al ambiente, a los seres vivos y a la naturaleza, sin olvidar las leyes, normas sociales y la memoria de nuestros antepasados.

Paz, para fomentar la confianza en nuestras relaciones con los demás, para reaccionar con calma, firmeza y serenidad frente a las agresiones, y para reconocer la dignidad y los derechos de las personas.

Solidaridad, para que los ciudadanos y ciudadanas colaboren mutuamente frente a problemas o necesidades y se consiga así un fin común, con entusiasmo, firmeza, lealtad, generosidad y fraternidad.

Responsabilidad, para darnos cuenta de las consecuencias que tiene todo lo que hacemos o dejamos de hacer, sobre nosotros mismos o sobre los demás, y como garantía de los compromisos adquiridos.

Pluralismo, para fomentar el respeto a la libertad de opinión y de expresión del pensamiento, y para desarrollar libremente personalidad, doctrina e ideología, con respeto al orden jurídico y a los derechos de los demás.

El desglose del marco teórico de la presente investigación, sobre el teletrabajo y su implementación en las instituciones educativas, sirve de base para el análisis del siguiente capítulo, donde se describirá toda la parte metodológica a utilizarse para la obtención de la información que permitirá analizar la implementación del teletrabajo y su incidencia en la organización y funciones de los docentes en una unidad educativa ubicada en el sector sur de Guayaquil.

Capítulo II

Diseño de la investigación

El presente capítulo plantea el desarrollo metodológico de la investigación con el fin de presentar la recopilación, análisis e interpretación de los datos utilizando las técnicas respectivas que permitan dar seguimiento a las variables de estudio como es la implementación del teletrabajo y su incidencia en la organización y funciones de los docentes en una unidad educativa ubicada en el sector sur de Guayaquil.

Enfoque

En referencia a las modalidades, Galeano (2020). Señala que “A través de la modalidad cuantitativa se busca establecer ciertos principios, mediante la aplicación sistemas estadísticos, los cuales permitirán cuantificar los datos más importantes recopilados de la población” (pág. 13). Para el presente trabajo de investigación, se escogió para este estudio la modalidad cuantitativa, debido a que tiene como objetivo la búsqueda y recopilación de datos en cuanto a la implementación del teletrabajo y su incidencia en la organización y funciones de los docentes en una unidad educativa ubicada en el sector sur de Guayaquil.

Tipo de estudio

La investigación será de tipo no experimental, tal como menciona Hernández & Mendoza (2018) se tratan de “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p. 175). Se considera de campo, porque se realizará en el lugar donde suceden los hechos del estudio, que es en una unidad educativa de la ciudad de Guayaquil, para obtener información que permite identificar y establecer la implementación del teletrabajo. De acuerdo al criterio de Laudo (2017), una investigación de campo consiste en “recoger datos directamente en la realidad de los hechos, sin manipular las variables,

se estudia el fenómeno en su realidad social”.

Se consideró que fuera descriptiva, ya que describe el análisis a través de los datos obtenidos con la implementación de los instrumentos, con respecto a la incidencia en la organización y en las funciones de los docentes. Según Reyes y otros (2018) define al estudio descriptivo como: “Nivel de investigación que lleva a conocer el estado actual o presente de las características más importantes del fenómeno que va a estudiar” (págs. 57-66).

Además, posee un horizonte de tiempo transaccional o transversal porque “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (Hernández, R., 2017). Este estudio se considera transversal porque se ha desarrollado considerando un tiempo de estudio en el que se recabó información sobre la implementación del teletrabajo y su incidencia en la organización y funciones de los docentes en una unidad educativa ubicada en el sector sur de Guayaquil.

Métodos

El estudio es de tipo deductivo, este método va de lo general a lo particular. Según Abreu (2014), el método deductivo permite determinar las características de una realidad particular que se estudia por derivación o resultado de los atributos o enunciados contenidos en proposiciones o leyes científicas de carácter general formuladas con anterioridad (p. 200).

Martínez (2018) señala que los enfoques “permiten entender el conocimiento científico, la situación en que se están dando las causas, para poder dar interpretación a las explicaciones”. Para esto, se selecciona el método inductivo deductivo que permite recolectar, analizar los datos, para así poder dar estudio sobre la situación real, de tal manera que se analiza e interpreta el fenómeno, basado en el significado que representa para los docentes la implementación del teletrabajo y su incidencia en la organización y funciones dentro de la unidad educativa.

Técnicas de recopilación de la información

Como principal herramienta de recolección de información se utilizó la encuesta dirigida a los docentes en una unidad educativa ubicada en el sector sur de Guayaquil. El estudio toma como referencia el instrumento desarrollado por Orlando (2015), está compuesto por un cuestionario, cinco dimensiones y 24 preguntas, para así poder analizar la implementación del teletrabajo y su incidencia en la organización y funciones de los docentes de esta unidad educativa.

Las preguntas de las encuestas serán evaluadas mediante la escala Likert que van desde el (1) que significa muy en desacuerdo al (5) muy de acuerdo. La escala de Likert es una escala aditiva con un nivel ordinal, constituida por una serie de ítems ante los cuales se solicita la reacción del sujeto. La persona encuestada describe su grado de acuerdo o desacuerdo con cada ítem del cuestionario, refleja negatividad o afirmación relativa del tema de estudio, cada respuesta refleja resultados favorables o desfavorables. La suma de las puntuaciones del total de los ítems indica la suma total, lo cual refleja la medición obtenida de los resultados del cuestionario.

Fuentes, et al. (2020) señala que “la entrevista semiestructurada al investigador reunir la opinión o perspectiva que tiene una persona con respecto a su vida, experiencia o situaciones vividas” (pág. 23); por lo tanto, se realizará una entrevista de forma abierta, dirigida al director de la unidad educativa, para pueda referir sobre su experiencia, de tal manera que aporte con información relacionada con el problema en mención.

Población y Muestra

La población es un “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”. “Un estudio no será mejor por tener una población más grande; la calidad de un trabajo investigativo estriba en delimitar claramente la población con base en el planteamiento del problema” (Hernández, R., 2017, pág. 174). Para este tipo de estudio la población está conformada por el total de docentes en una unidad educativa ubicada en el

sector sur de Guayaquil, quienes debido a la pandemia del Covid-19, han implementado el trabajo, entre ellos hombres y mujeres con edades de 20 a 64 años.

La muestra, como indica Hernández (2017), es en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (Hernández, R., 2017, pág. 174). Para el presente estudio, se trabajó con una muestra que será la misma cantidad de la población total de docentes que trabaja en esta unidad educativa. Adicional a esto se contó también con la muestra de docentes de diferentes escuelas del sector sur de Guayaquil.

Explicación del análisis de los datos

A través de la información aportada por los gráficos de barras, las entrevistas y la prueba de chi cuadrado por los docentes y directivos de las escuelas, se realizará sus respectivos análisis con la finalidad de determinar las dependencias significativas entre las variables identificadas en la investigación, de tal manera que se puedan establecer conclusiones que sean de beneficio para la investigación y la institución educativa.

Operacionalización de variables

Tabla 2

Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Componente	Definición	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
Independiente	Teletrabajo	Modalidad laboral a distancia que usa las tecnologías de la información y las comunicaciones para alcanzar sus objetivos.	Eficiencia.- Capacidad para realizar o cumplir adecuadamente una función	Cuenta con recursos para desarrollar actividades	Encuesta
				Su jornada permite realizar actividades programadas	Encuesta
				Tiene en cuenta los tiempos de respuesta asignados	Encuesta
				Con el teletrabajo las demandas de trabajo son adecuadas	Encuesta
				Termina su trabajo dentro de horas normales	Encuesta
				Existe una carga horaria en su área de trabajo	Encuesta
			Productividad.- Capacidad de la naturaleza o la industria para producir	La carga de trabajo incide en desempeño	Encuesta
				Alcanza metas establecidas asociadas a los tiempos	Encuesta
				Su gestión es oportuna ante necesidades del área	Encuesta
				La organización de trabajo contribuye a productividad	Encuesta
				Tiempo dedicado a trabajo remunerado es adecuado	Encuesta
				Absentismo.- Costumbre o práctica	Cumple con horarios para inicio de actividades
Reporta incapacidades médicas a la organización	Encuesta				

			habitual de abandonar el desempeño de las funciones y deberes	Gestiona tiempo de descanso durante jornada laboral	Encuesta
Dependiente	Organización y función de docentes	Sistema de relaciones entre individuos para el alcance de metas comunes	Gestión administrativa.- conjunto de actividades que ayudan a utilizar de manera óptima los recursos	Recibe retroalimentación de procesos que gestiona	Encuesta
				Jefes y superiores escuchan observaciones	Encuesta
				Dan a conocer actividades a desarrollar	Encuesta
				Conoce beneficios que da la empresa	Encuesta
				Objetivos y plazos fijados son razonables	Encuesta
			Calidad de vida.- Conjunto de factores que da bienestar, en el aspecto emocional	Percibe reconocimiento por gestión que realiza	Encuesta
				Oportunidades de incrementar habilidades, aptitudes	Encuesta
				Empresa es flexible antes sus necesidades	Encuesta
				Dispone tiempo para satisfacer sus necesidades	Encuesta
				Siente que está muy estresado/cansado	Encuesta

Capítulo III Análisis de Resultados

A continuación, se presentarán los resultados de las encuestas, primero se presentarán los resultados medidos en la satisfacción laboral, seguida de la productividad y por último la correlación entre ellos.

Análisis de Cronbach

Para medir la confiabilidad del instrumento, se realizó la prueba del Alfa de Cronbach, el cual estudia la confiabilidad y validez en cualquier instrumento de medición en el campo de las ciencias social y de la conducta. Para lo cual se emplea la siguiente formula;

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

K: El número de ítems

Si_i²: Sumatoria de Varianzas de los Ítems
S_t²: Varianza de la suma de los Ítems

α: Coeficiente de Alfa de Cronbach
Numero de ítems: 29

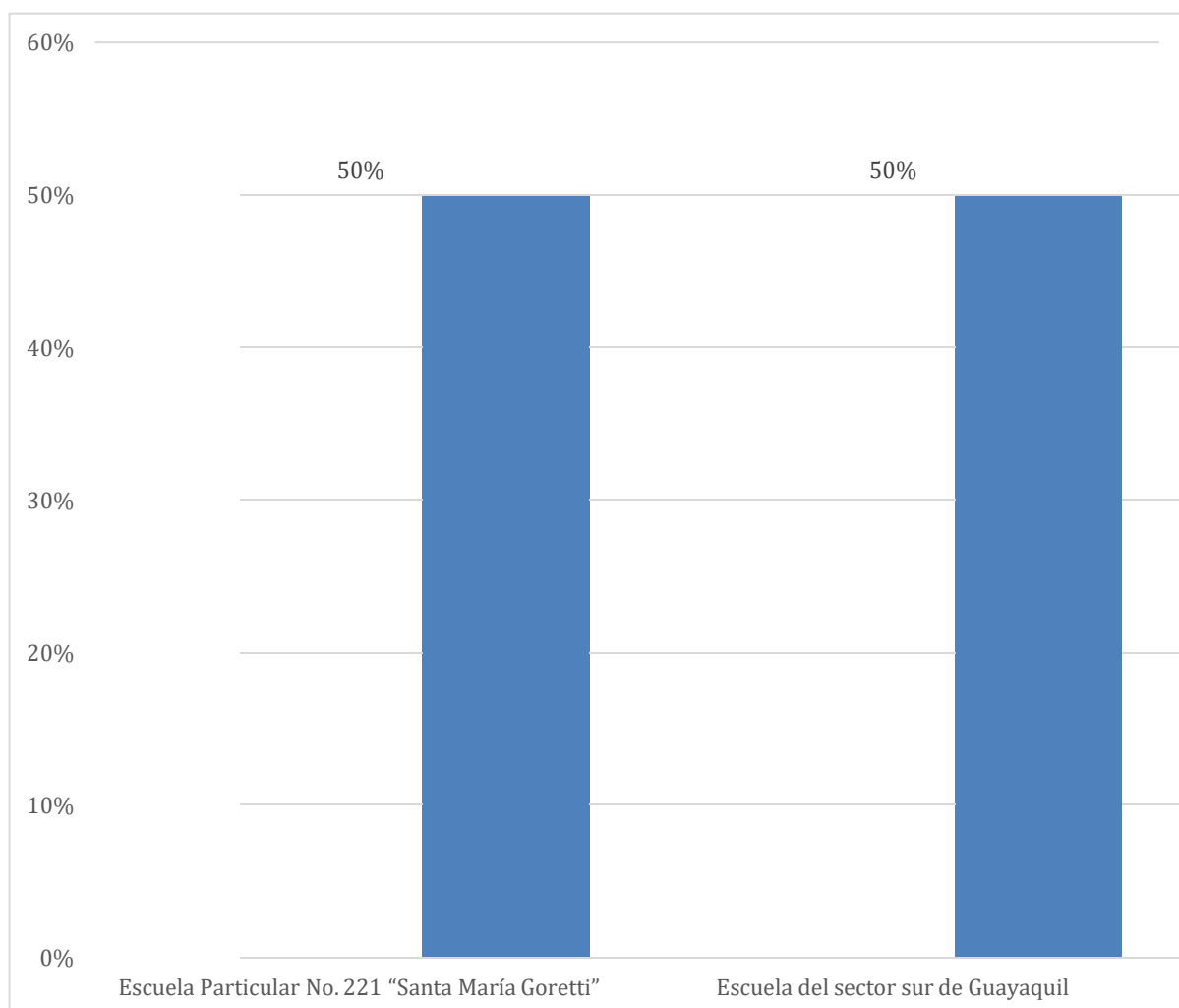
Sumatoria de la Varianza de los ítems: 61.9541
Varianza total del documento: 1492.7064
Coeficiente de fiabilidad del documento: 0.99

Por lo tanto, se puede concluir que el instrumento es confiable

Análisis de las encuestas

Figura No. 1

Distribución de docentes por institución educativa

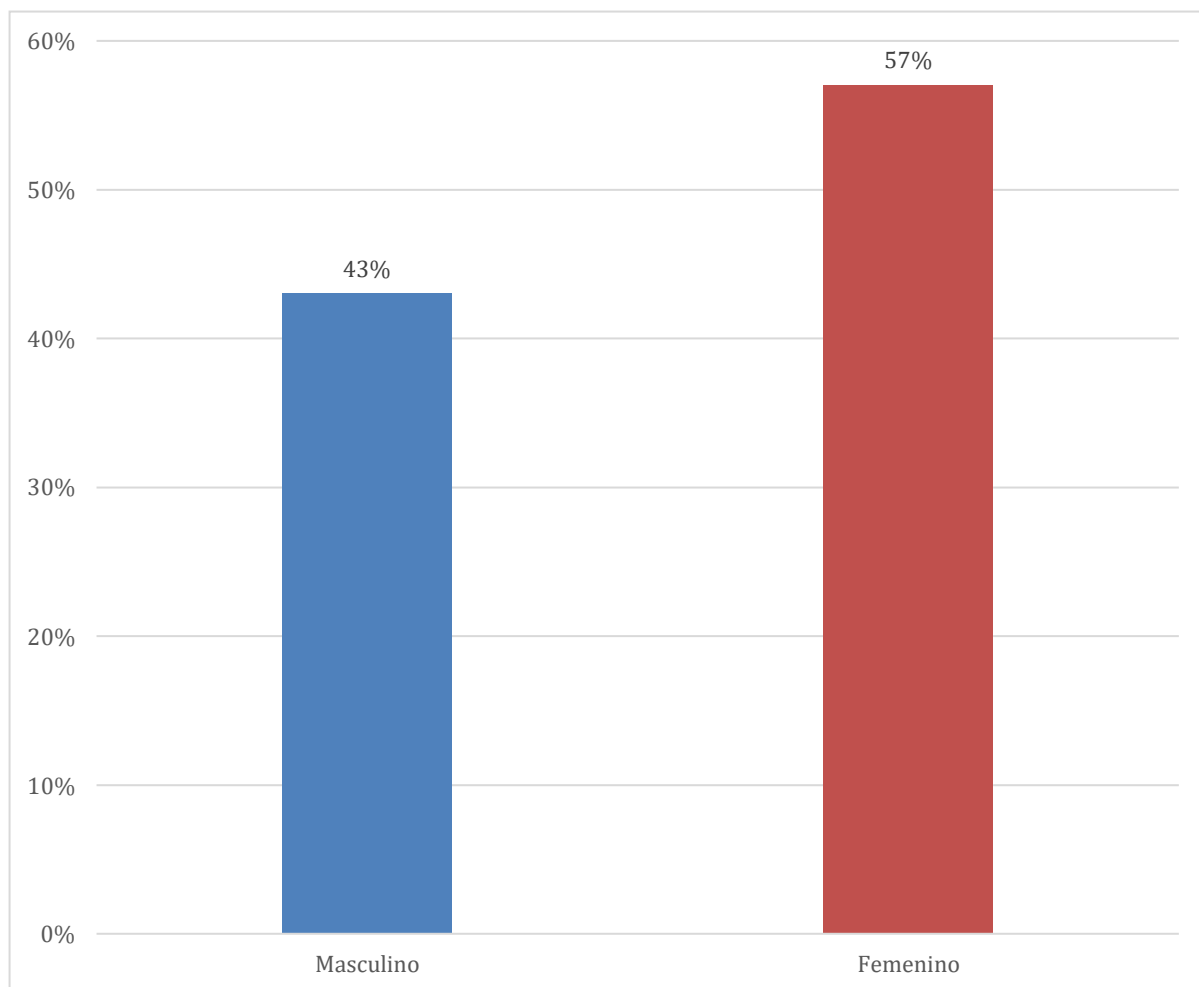


Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a docentes de instituciones educativas.

A través de los datos reflejados en la presente figura se distingue que no solo se contó con docentes de la Escuela No. 221 "Santa María Goretti", sino también hubo la oportunidad de contar con la muestra de otras escuelas del sector sur de Guayaquil.

Figura No. 2

Distribución de docentes por sexo

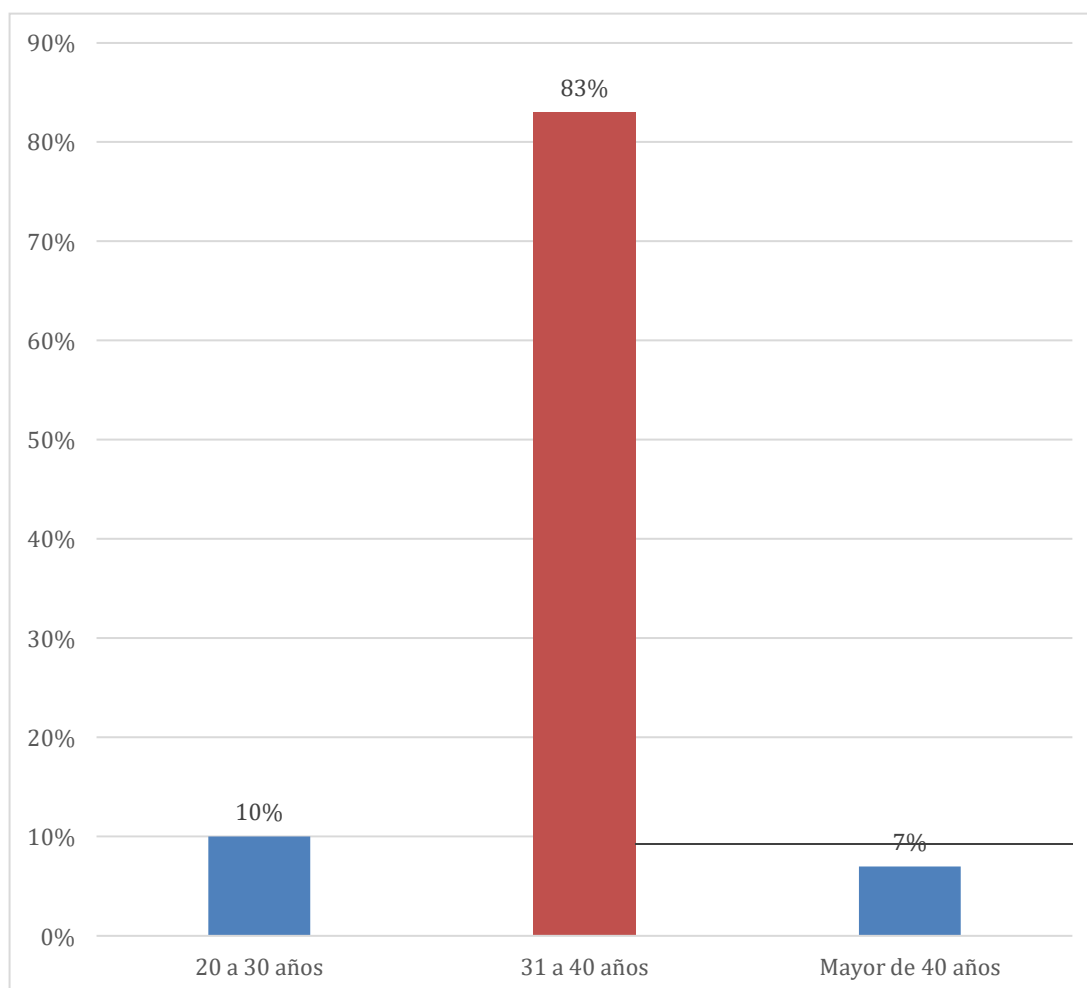


Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a docentes de instituciones educativas.

Los datos tabulados y representados en la presente figura son evidente que el 57% de los docentes, tanto de la Escuela No. 221 “Santa María Goretti” como de las Escuelas del Sector Sur de Guayaquil son de sexo femenino, mientras que el 43% restante señalaron ser del sexo masculino.

Figura No. 3

Distribución de docentes por edad

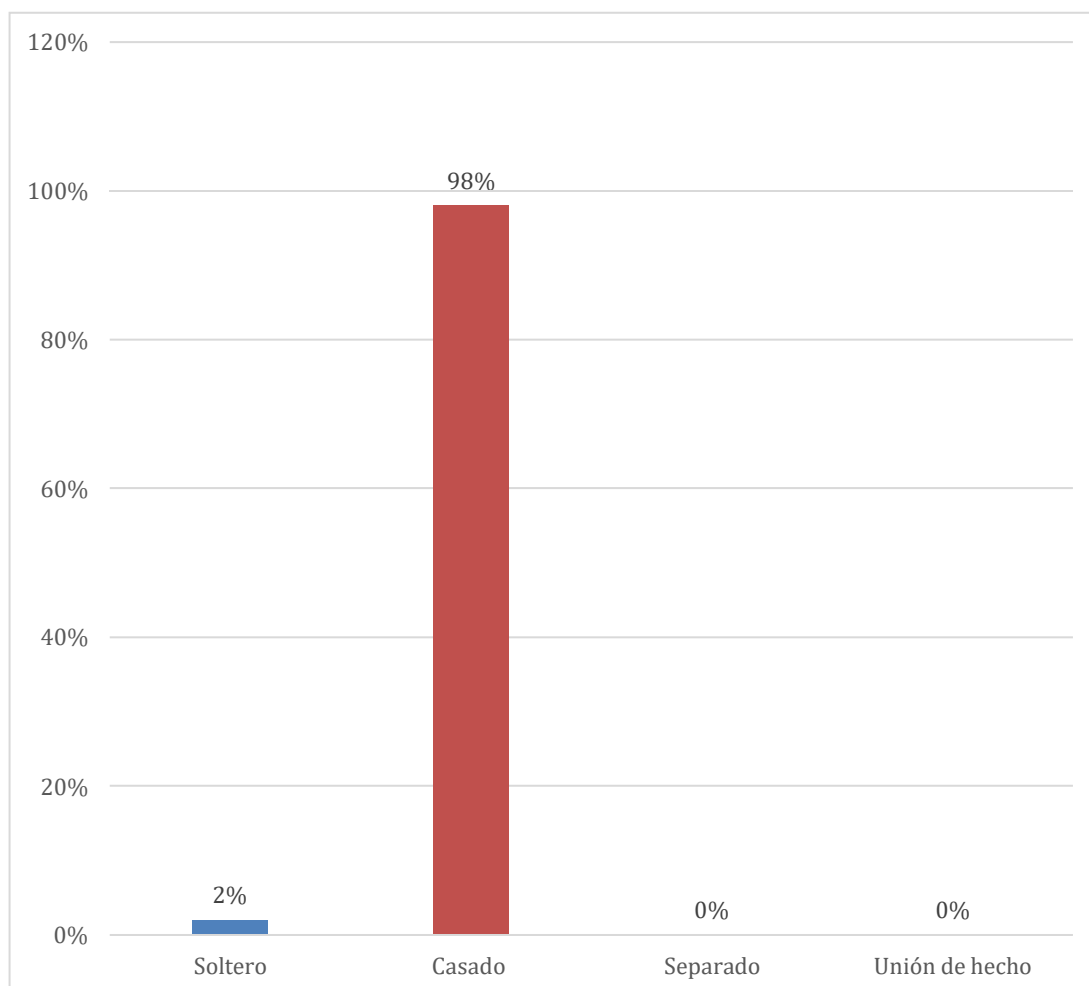


Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a docentes de instituciones educativas.

A través de los datos reflejados en la presente figura es evidente que el 83% de los docentes, tanto de la Escuela No. 221 “Santa María Goretti” como de las Escuelas del Sector Sur de Guayaquil, tenía una edad de 31 a 40 años. Esto permite conocer que la mayoría de las personas que laboran en estas instituciones, son personas que poseen responsabilidades personales, por lo que debido al teletrabajo se han visto en la necesidad de reajustar y adecuar sus actividades laborales dentro del entorno del hogar.

Figura No. 4

Distribución de docentes por estado civil

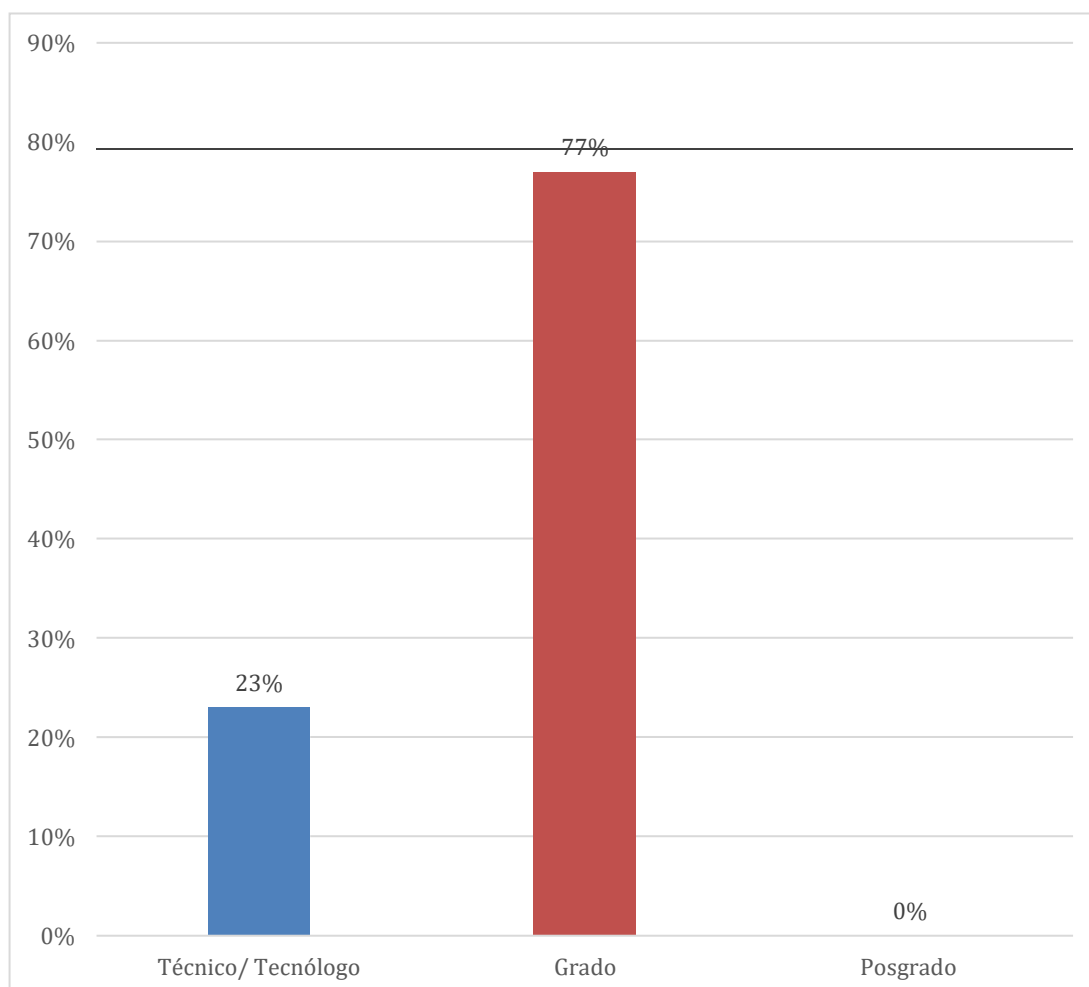


Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a docentes de instituciones educativas.

Por otra parte, a través de la encuesta se pudo conocer el estado civil de los docentes, en donde el 98% tanto de la Escuela No. 221 “Santa María Goretti” como de las Escuelas del Sector Sur de Guayaquil, son casados. Por ende, se puede reafirmar que tienen también responsabilidades por cumplir dentro del hogar, por lo que en ocasiones suele ser un poco cansado o agotador, debido a que desarrollan sus actividades laborales dentro del hogar, por lo que se hace difícil para ellos poder cumplir con sus objetivos o metas.

Figura No. 5

Distribución de docentes por nivel educativo

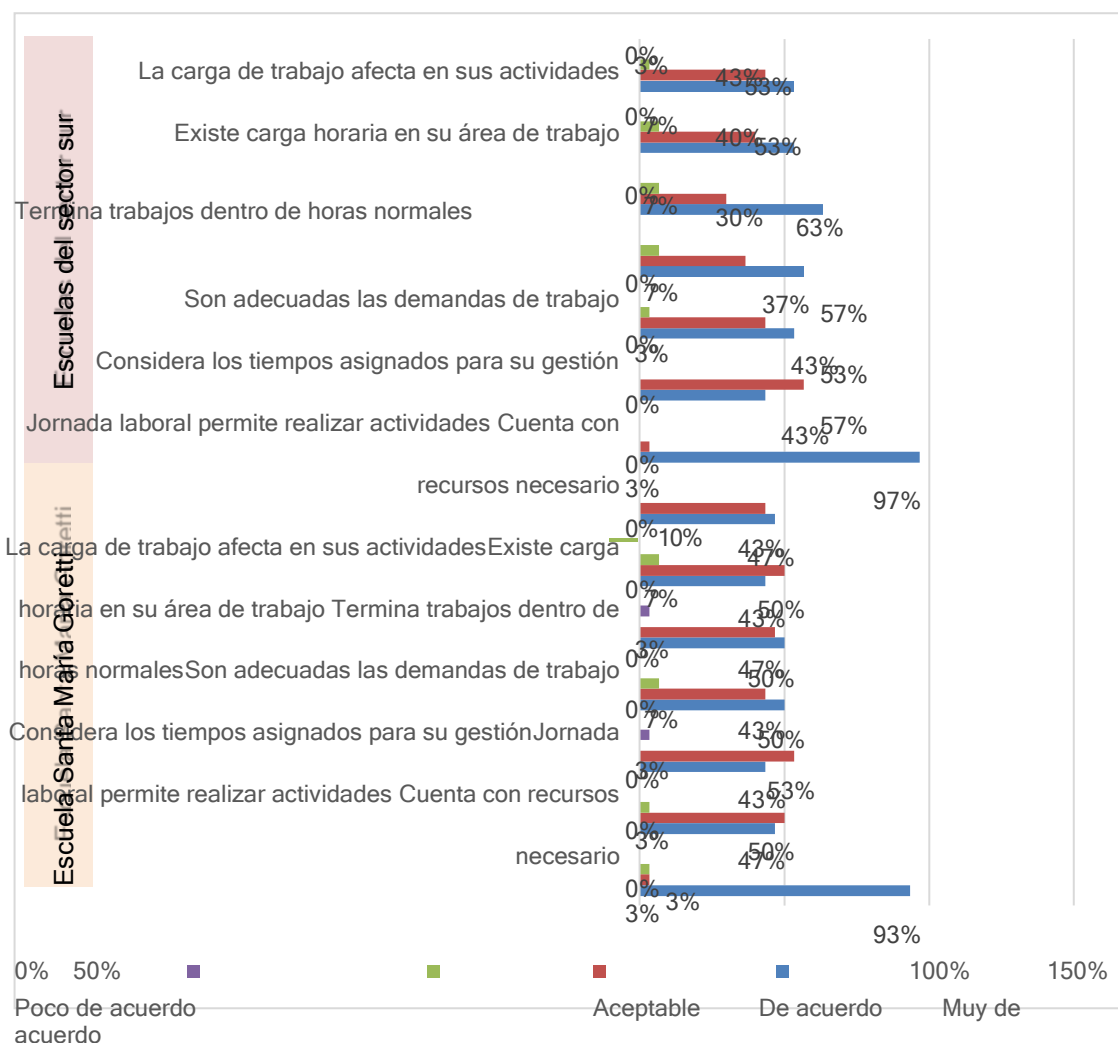


Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a docentes de instituciones educativas.

Por otra parte, la tabulación de los resultados permite conocer también el nivel educativo de los docentes, evidenciándose que tanto de la Escuela No. 221 “Santa María Goretti” como de las Escuelas del Sector Sur de Guayaquil, el 77% de los docentes tiene grado, mientras que el 23% restante son técnicos o tecnólogos.

Figura No. 6

Distribución de docentes por eficiencia

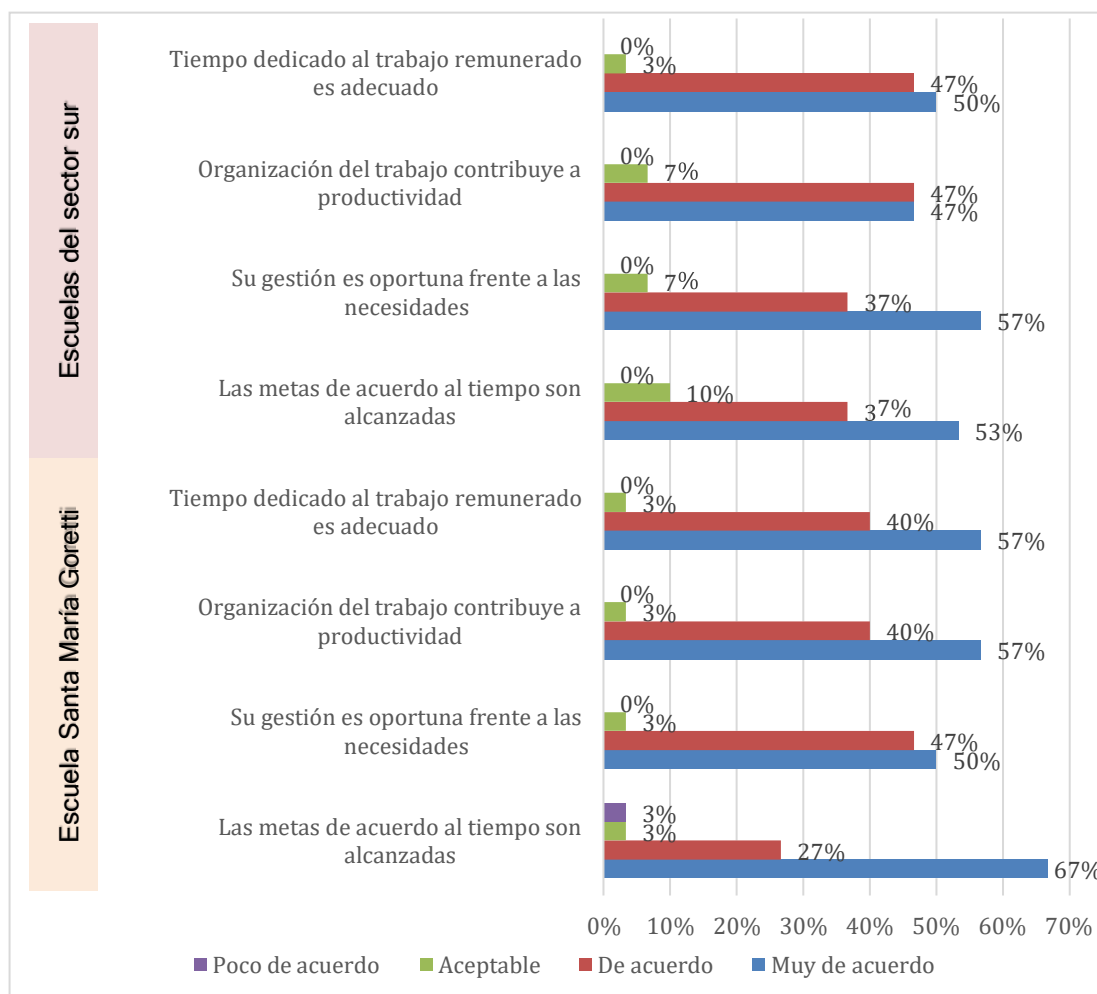


Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a docentes de instituciones educativas.

Uno de los indicadores que permite medir el desempeño y administración de los recursos de los docentes es el de eficiencia. A través de los datos se puede identificar que en las Escuelas del sector sur (97%) como la Escuela “Santa María Goretti” (93%) cuentan con los recursos necesarios para poder realizar sus actividades educativas; a pesar de que la mayoría de docentes indicaron que las demandas de trabajo son adecuadas y que termina sus trabajos dentro de horas normales, es relevante considerar que el 53% de los docentes de las Escuelas del sector sur y el 43% de los docentes de la Escuela Particular No. 221 “Santa María Goretti”, señalan que existe carga horaria en su área de trabajo, por lo tanto señalan que estas afectan en el desempeño de sus actividades.

Figura No. 7

Distribución de docentes por productividad

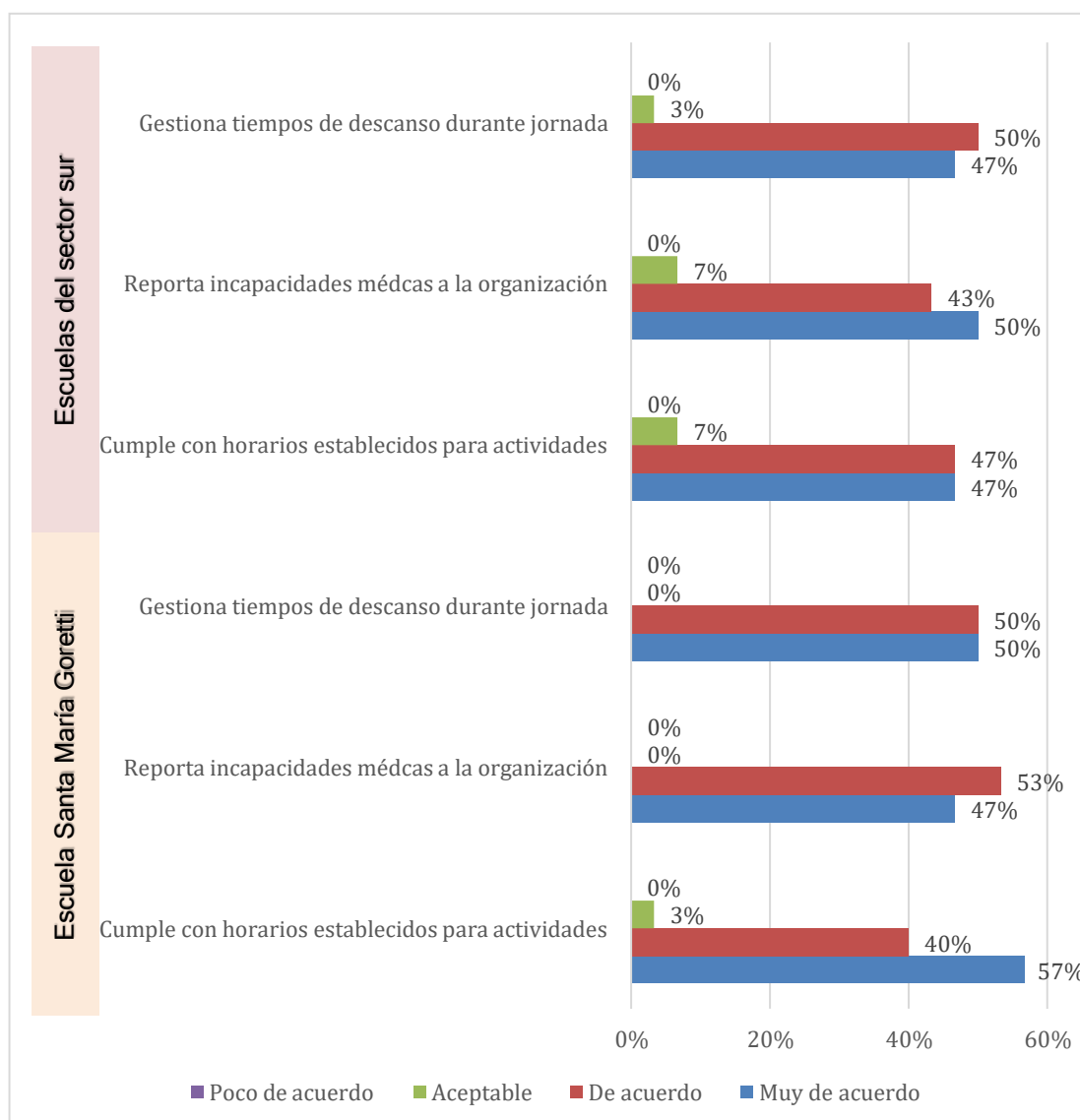


Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a docentes de instituciones educativas.

Los índices de productividad permiten a una organización controlar el desempeño de una empresa, por lo tanto a través de la presente figura estadística se puede identificar que el 3% de los docentes de la Escuela “Santa María Goretti” señalan estar poco de acuerdo en que las metas establecidas asociadas a los tiempos son alcanzadas sin dificultad, en contraste con los docentes de otras escuelas del sector sur, donde el 10% señala ser aceptable el cumplimiento de estas metas. Es identificable que a pesar de que todos están de acuerdo en que la remuneración del tiempo de trabajo es adecuada y que la organización contribuye a la productiva, existe ciertos retrasos para el cumplimiento de las metas de la institución.

Figura No. 8

Distribución de docentes por absentismo

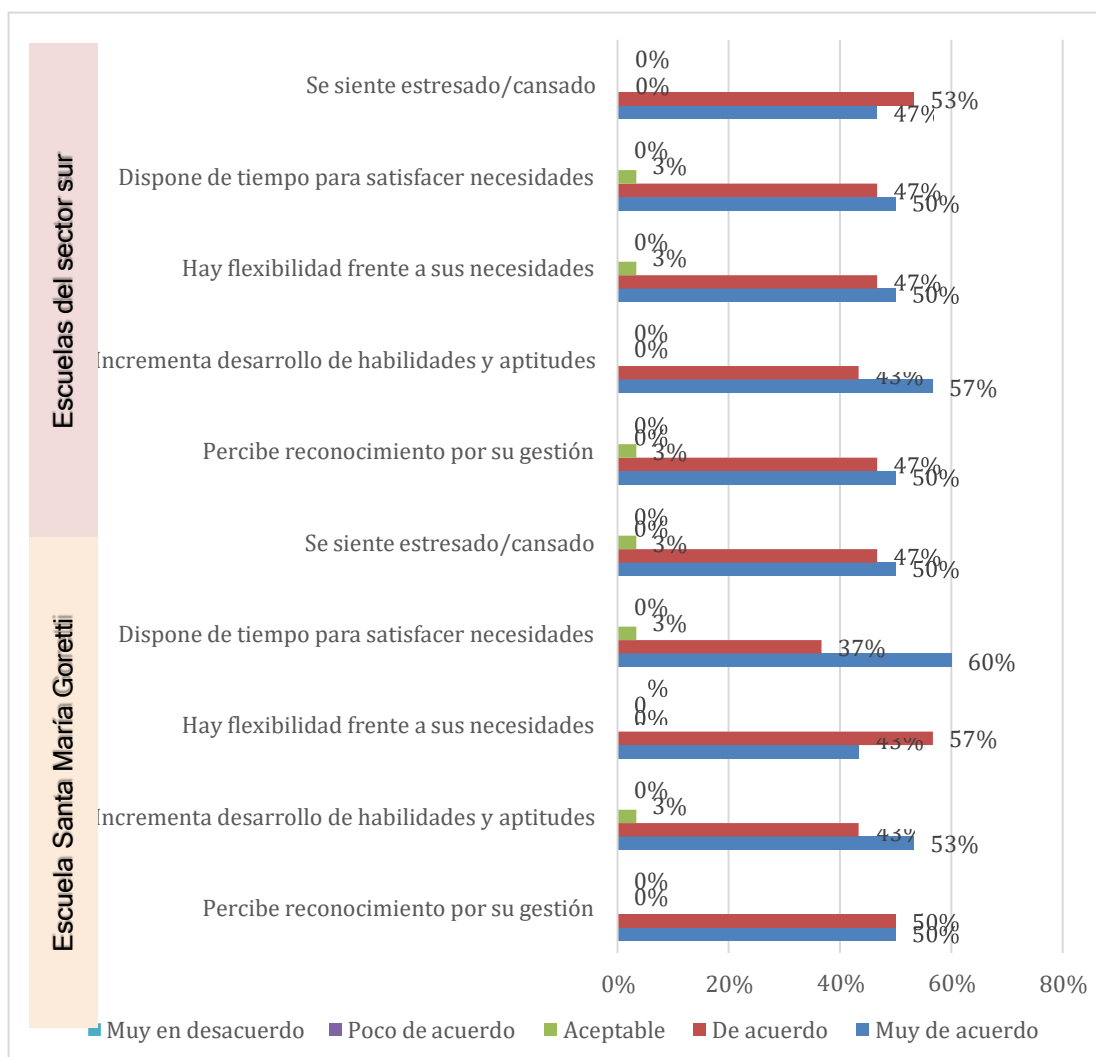


Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a docentes de instituciones educativas.

Al revisar los datos tabulados sobre este indicador, es evidente que los docentes afirman que dieron cumplimiento a su trabajo durante el teletrabajo, cumpliendo con los horarios establecidos (Escuela “Santa María Goretti” 57%; Escuelas del Sur 47%), reportando las incapacidades médicas (Escuela “Santa María Goretti” 47%; Escuelas del Sur 50%) y gestionando su tiempo de descanso durante su jornada laboral (Escuela “Santa María Goretti” 50%; Escuelas del Sur 47%).

Figura No. 9

Distribución de docentes por calidad de vida

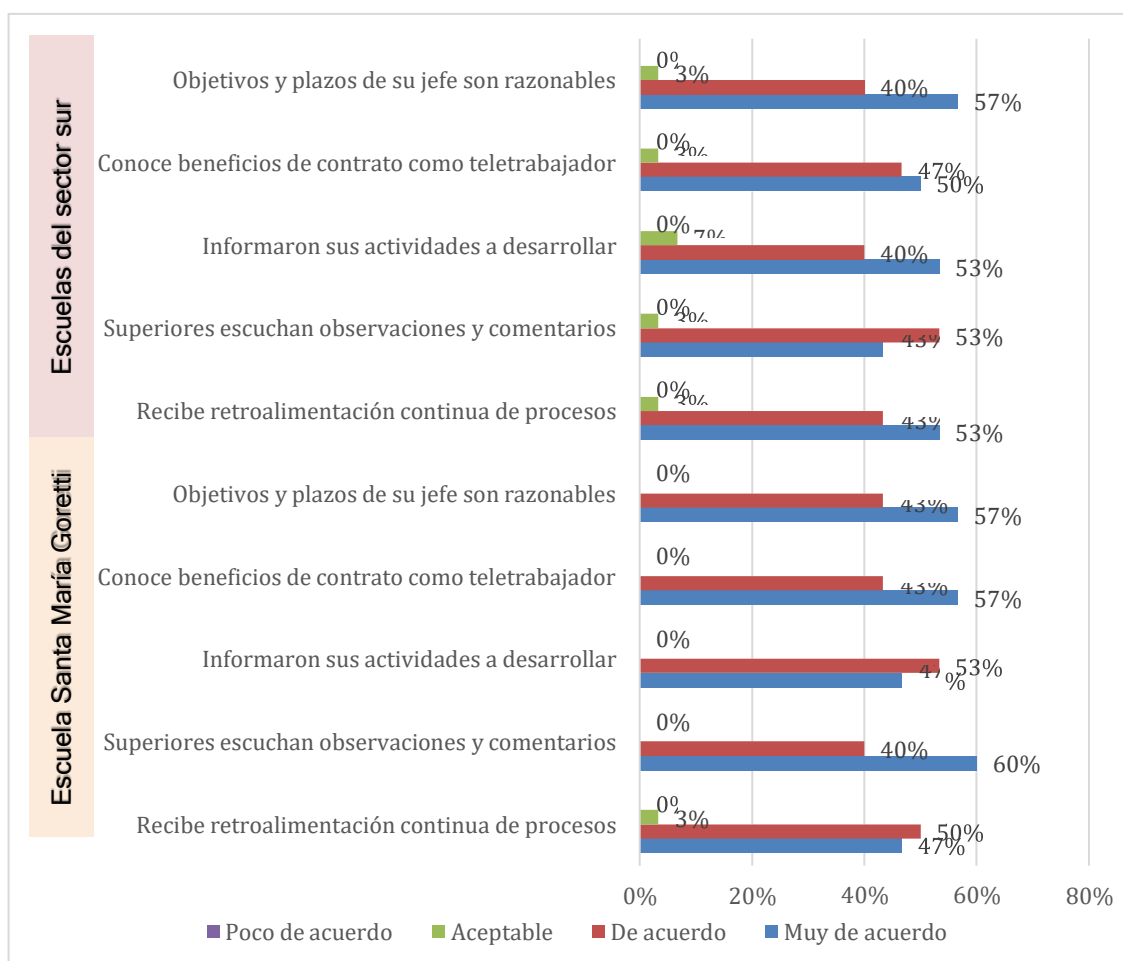


Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a docentes de instituciones educativas.

Este indicador representa que los docentes cuentan con buenas condiciones de vidas objetivas y un alto grado de bienestar subjetivo, pero esto no es evidente en la mayoría de los docentes, debido a que en la Escuela “Santa María Goretti”, el 50% señala que siente cansado y estresado, pero por otra parte el 50% señala que percibe por parte de la empresa reconocimiento por las gestiones que realiza, mientras que en las Escuelas del sector sur, hay un panorama similar, debido a que el 47% afirma también sentirse estresado y cansado, pero por otra parte el 50% de los docentes indicaron que disponen de tiempo para satisfacer sus necesidades.

Figura No. 10

Distribución de docentes por Gestión Administrativa



Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a docentes de instituciones educativas.

La gestión administrativa es el conjunto de acciones que desarrollan los docentes a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo, en donde todos participan de manera comprometida para el logro de los objetivos de la escuela. Ante esto es evidente que el 60% de los docentes de la Escuela “Santa María Goretti” indican que los jefes y superiores escuchan sus observaciones y comentarios, mientras que el 57% indica que los objetivos y plazos que fija el jefe son razonables; situación similar que se presenta en las Escuelas del sector sur, debido a que el 53% también afirma que sus superiores reciben sus observaciones y comentarios, mientras que el 57% agrega que los plazos fijados son razonables.

Análisis Chi Cuadrado entre Eficiencia y Gestión Administrativa

A través de la prueba entre la variable “Jornada permite realizar actividades programadas” y la variable “Objetivos y plazos fijados son razonables”, se puede observar mediante el hallazgo, que hay una dependencia entre las variables que describen que los docentes trabajan bajo demandas de trabajo adecuadas, debido a que hay una buena gestión administrativa por parte de las autoridades, por lo que es evidente que todos mancomunadamente trabajan para el alcance de los objetivos de la Escuela Santa María Goretti, como también en el resto de escuelas del sector sur de Guayaquil.

Tabla 3

Resumen de procesamiento de casos

Válido	Casos				Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
“Jornada permite realizar actividades programadas” * “Objetivos y plazos fijados son razonables”	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%

Tabla 4

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,141 ^a	4	,149
Razón de verosimilitud	3,677	4	,145
Asociación lineal por lineal	8,908	1	,064
N de casos válidos	60		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuentomínimo esperado es ,02.

Se observa que las variables analizadas, presentan un p-valor de 0,149, por lo tanto se puede afirmar que la eficiencia de los docentes, si tiene dependencia en cuanto a la gestión administrativa que se lleva en las instituciones educativas a través del desarrollo del teletrabajo. Por tanto, de acuerdo con la regla de decisión, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, se confirma que la gestión administrativa incide en la eficiencia de los docentes.

Análisis Chi Cuadrado entre Eficiencia y Calidad de vida

A través de la prueba entre la variable “La carga de trabajo incide en desempeño” y la variable “Siente que está muy estresado/cansado”, se puede determinar también que existe una dependencia entre ambas variables, que describen que los docentes de la Escuela Santa María Goretti, al tratar de lograr el alcance de los objetivos de la escuela y la eficiencia en la educación señalan que mediante el desarrollo del trabajo, ha sentido estar muy estresado y cansado.

Tabla 5

Resumen de procesamiento de casos

Válido	Casos		Perdido	Total
	N	Porcentaje		
“La carga de trabajo incide en desempeño” * “Siente que está muy estresado/cansado”	60	100,0%	0	0,0%
				60 100,0%

Tabla 6

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,992 ^a	4	,146
Razón de verosimilitud	4,275	4	,040
Asociación lineal por lineal	3,602	1	,034
N de casos válidos	60		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.

Se observa que las variables analizadas, presentan un p-valor de 0,146, por lo tanto se puede afirmar que la calidad de vida si tiene dependencia en cuanto a la eficiencia que desea alcanzar las instituciones educativas a través del desarrollo del teletrabajo. Con este resultado, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis H1b, es decir, se confirma que la eficiencia incide en la calidad de vida.

Análisis de entrevista a Directora de la institución

Al entrevistar la Directora de la institución, se indagó sobre si el teletrabajo ha permitido cumplir con todos los requerimientos, ante lo cual señala que *“si nos ha permitido cumplir porque hemos buscados los recursos necesarios para llegar al estudiante”*; por otra parte al preguntar si han percibido malestares en los docentes, agrega que *“Al comienzo sí, porque no todos estaban preparados tecnológicamente pero después con los cursos y preparaciones ha sido un éxito”*. Por otra parte, al indagar directivos de otras instituciones educativas del sector sur, señalan que *“costó mucho implementar nuestra materia en teletrabajos ya que en lo personal nunca había dado una clase virtualmente”* otro directivo señaló que *“se les complicaba más a los docentes de tercera edad, ya que no están acostumbrados a la tecnología ya que es algo innovador para ellos”*; de tal manera que señalan que si hubo malestares ya que *“no contaba con buen servicio de internet ni una computadora acta para implementación adecuada”*. Por otra parte al preguntar sobre los lineamientos que implementaron como institución para que el docente claro está que cumpla con la planificación escolar establecida, afirma que *“se han preparados en cursos organizado por la institución, han aprendido, hemos implementado plataformas y con eso hemos llegado a los estudiantes y también a los padres de familia”*.

A través de la entrevista, también se preguntó en qué actividades se ha observado un aumento o decrecimiento en el desempeño de los docentes, ante lo cual la Directora expresa *“Ha aumentado el desempeño de los docentes porque hoy aprendieron se actualizado utilizando con los instrumentos que hoy en día están en auge, tanto en lo presencial y virtual con mayor facilidad”*; así mismo, al preguntarse sobre las ventajas y desventajas que ha traído el teletrabajo en la educación, señala que *“Como ventajas han aprendido a manejar las herramientas digitales es mucho más fácil llegar a los estudiantes la enseñanza y aprendizaje han sido mucho más fáciles por estas herramientas. Como desventajas a veces los estudiantes utilizan estos medios para cosas negativas”*. Al indagar a los directivos de otras instituciones educativas,

expresaron que *“Aumentado en la parte tecnológica ya que aprendieron a utilizar nueva modalidad de enseñanza”* mientras que hubo una *“Decrecida inconformidad de los docentes que no pudieron aptarse a nuevas jordanas y parte tecnológica”*. A esto hay que añadir que estos directivos consideran que, entre las ventajas, cuentan con una nueva plataforma que permitió reducir los gastos de servicio básico dentro del plantel, pero no dejó de ser una inconformidad para los docentes, ya que se presentaron quejas por los horarios, por no cubrir los servicios de internet y renuncias por no poder adaptarse al teletrabajo.

Nuestra opinión sobre la entrevista con la directora de la unidad educativa de como implementaron el teletrabajo, la funciones que tuvieron ampliar y adaptarse a nuevas metodologías, como futuros administradores vemos que es importante tener una visión que permita afrontar las situaciones que puedan surgir, ya que al implementar la tecnología no solo en niveles administrativos sino en el ámbito de la enseñanza- aprendizaje, nos deja como lección que debemos estar preparados de lo que en el mundo pueda presentarse, lo que implique a qué el hombre tenga que buscar soluciones rápidas o alternativas nuevas, dejando de lado lo cotidiano. Es recomendable que no solo en tiempo de cuarentena se utilice estos nuevos medios, metodologías, es necesario aprovechar la destreza que alcanzaron los docentes en la parte tecnológica. Esto permitiría la reducción de costos, dado que los materiales de apoyo por medio de programas o aplicaciones permiten generar espacio entre docentes, representantes y estudiantes, reduciendo las barreras de la educación. Para las personas con mayor situación de vulnerabilidad se sugiere dar libre acceso a la tecnología, fomentando que se familiaricen ambas partes con las herramientas tecnológicas.

Tabla 7

Cuadro comparativo de las respuestas de la entrevista

Entrevista			
Pregunta	Director 1	Director 2	Director 3
El teletrabajo ha permitido cumplir con los requerimientos de la institución educativa?	Si, porque se ha buscado los recursos necesarios para llegar al estudiante.	Costo mucho implementar nuestra materia, ya que nunca había dado una clase virtualmente	Al principio fue difícil para muchos docentes adaptarse a las plataformas educativas, más a los de tercera edad
Percibe malestares ante implementación de teletrabajo	No todos estaban preparados tecnológicamente, después de los cursos fue un éxito.	Si hubo malestar en los docentes ya que no contaba con buen servicio de internet	No se sentía conforme a la nueva modalidad debido a problemas de conexión
Lineamientos implementados para que el docente cumpla con la planificación escolar	Se prepararon cursos, implementado plataformas para llegar a los estudiantes y los padres	Se le dio charla de cómo manejar la plataforma que se iba a utilizar	Se dio charla educativa online sobre como conectarse y manejar la plataforma
Actividades quehan decrecido o aumentado el desempeño	Aumento del desempeño de los docentes en el uso de los instrumentos actuales	Aumento de la tecnología tras aprendizaje de nueva modalidad	Existieron inconvenientes, pero fuimos creciendo en el manejo de la plataforma online
Ventajas y desventajas del teletrabajo en la educación?	Ventajas: Manejo de herramientas digitales. Desventajas: Uso de los estudiantes para cosas negativas	Ventaja: contar con nueva plataforma Desventaja: inconformidad por quejas de horarios	Ventajas: contar con nueva plataforma. Desventaja: inconformidad de los docentes por los horarios.

Conclusiones

- El presente trabajo permitió conocer la implementación del teletrabajo y recopilar información sobre los aspectos teóricos sobre el tema y a su vez considerando a una institución educativa ubicada en el sector sur de Guayaquil como parte del estudio de la eficacia del teletrabajo dentro de este ámbito, mostrando su incidencia y las funciones de los docentes dentro de dicho ámbito. Con los diferentes escenarios de incertidumbre hasta la actualidad las planificaciones en el enfoque pedagógico, el docente no deja de tener la interacción con el estudiante. No solo se ha hecho este tipo de cambios por beneficio o comodidad del docente, es como parte del proceso de los estudiantes demostrando responsabilidad y compromiso hacia su futuro.
- Se hace mención que en esta etapa fue necesaria la reestructuración en la organización, como fue citado en las entrevistas, para que las actividades se lleven de manera eficiente dentro de los procesos internos ejecutados siendo apoyados por las sugerencias de los colaboradores, iniciando lo que hoy conocemos como modalidad a distancia dentro de las instituciones educativas, incluso permite reducir los costos en la organización.
- Adicionalmente, dentro de la gestión de la nueva modalidad se reconoce que la tecnología utilizada como herramienta de apoyo dentro de la educación ha sido de gran beneficio con el desarrollo de las habilidades de los colaboradores por medio de las capacitaciones demostrando sus conocimientos en la sociedad de la información la cual está cambiando de manera constante.
- Analizamos los datos obtenidos con la implementación con respecto a la incidencia en la organización y en las funciones de los docentes.

Recomendaciones

- Se reconoce una oportunidad el teletrabajo para el sector educativo, aunque las desigualdades y en su momento una mala experiencia se demostró que la calidad de vida de los que colaboran con el servicio de la educación se desequilibra dado que la mayoría de quienes ejercen son padres o madres de familia. Por ello se recomienda establecer los horarios de trabajo incluyendo los periodos de descanso, permitiéndose cumplir con la jornada sin sobretiempos previniendo la fatiga y la desconexión con su familia.
- Previo a las entrevistas y encuestas se comprueba la eficacia e importancia de las capacitaciones constantes en relación al uso de nuevas herramientas tecnológicas y plataformas digitales convirtiendo esta destreza en una fortaleza para la institución. Se recomienda realizar pruebas a los docentes para determinar el potencial en relación con las Tics utilizadas y aprovechar el talento.
- Adicionalmente, en lo que respecta al teletrabajo, se recomienda modificar el plan de interacción con los padres de familia, definir horarios de atención, hacer uso de sesiones compartidas por grado donde se puedan realizar consultas de manera ágil, esto evitará la mensajería constante por parte de los diferentes representantes que tienen consultas en común.

BIBLIOGRAFÍA

- Abreu, J. (2014). *El Método de la Investigación*. Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9\(3\)195-204.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf)
- Alles, M. A. (2016). Dirección estratégica de recursos humanos. *Gestión por competencia*, 23.
- Argote, J. I. (2020). COVID-19: Equipos de protección individual (EPI) ante el riesgo de enfermedad por el nuevo coronavirus 2019-nCoV. *Canales sectoriales*. Obtenido de [https://www.interempresas.net/Proteccion-laboral/Articulos/299490-COVIT-19-Equipos-proteccion-individual-\(EPI\)-riesgo-enfermedad-coronavirus-2019-nCoV.html](https://www.interempresas.net/Proteccion-laboral/Articulos/299490-COVIT-19-Equipos-proteccion-individual-(EPI)-riesgo-enfermedad-coronavirus-2019-nCoV.html)
- Asamblea Constituyente del Ecuador. (2020). Ley del código de trabajo, Covid-19. *Asamblea Ecuador*, 75.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2021). *Ley Orgánica Reformatoria de la Ley Orgánica de la Educación Intercultural*. Normativa Jurídica de Ecuador, Quito. Obtenido de <https://www.oficial.ec/ley-organica-reformatoria-ley-organica-educacion-intercultural>
- Blanco, & Pozo. (2020). El teletrabajo no siempre es perfecto. *Líderes*, 10.
- Blanco, A., & Pozo, M. (2018). *Manual de incrementación de estrategias aplicadas al teletrabajo*. Colombia.
- Bustamante, & Ortiz. (2019). Estudio de la implementación del teletrabajo del plan piloto en la empresa de telecomunicaciones Telefónica Movistar. *Repositorio Universidad Andina Simón Bolívar*, 1-115. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7173/1/T3092-MAE-Ortiz-Estudio.pdf>
- Bustamante, O. (2019). Estudio de la implementación del teletrabajo del plan piloto en la empresa de telecomunicaciones Telefónica Movistar. *Repositorio Universidad Andina Simón Bolívar*, 1-115. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7173/1/T3092-MAE-Ortiz-Estudio.pdf>
- Catunta, A. V. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. *Revista IUS*, 87.
- Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades. (2021). *Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades*. Obtenido de: www.espanol.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/symptoms-testing/symptoms.html
- Cequea, M., Marvel, Monroy, C. R., & Bottini, M. N. (2015). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Universidad Politécnica de Madrid (Spain)*, 2UNEXPO (Venezuela), 7(2).
- Económica, E. (2017). *Teletrabajo*. Recuperado de *Enciclopedia Económica*. Obtenido de Enciclopedia Económica: <https://enciclopediaeconomica.com/teletrabajo/>

- Ellem, & Hempstead. (2002). *Modalidad del crecimiento de las agencias de viaje*. USA: Valther.
- Espinoza, J. R. (2019). El teletrabajo, su naturaleza jurídica, principios y regulación. *Repositorio de Universidad de Chile*, 44-175. Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/170589>
- Galeano, M. (2020). *Diseño de proyectos en la investigación cuantitativa*. Medellín: Fondo Editorial Universidad Eafit.
- Gobierno de Colombia. (2017). *Libro en blanco, el ABC del teletrabajo en Colombia*. Colombia: Colombia digital.
- Gómez, & Gómez. (2017). Métodos de investigación. En Gómez, & Gómez, *Métodos de investigación* (pág. 256). México: Mc Hill.
- González, M. (2018). El teletrabajo: hacia una regulación garantista en el Ecuador. *Universidad Andina Simón Bolívar Ecuador*, 56.
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2016). Metodología de la investigación. En Hernández, Fernández, & Baptista, *Metodología de la investigación* (pág. 566). México: Ucam.
- Hernández, R. (2016). Metodología de la investigación. En R. Hernández, *Metodología de la investigación* (pág. 534). México: UCAM.
- Hernández, R. (2017). *Metodología de la Investigación, 6ta edición*. México: Alcanzar.
- Hurtado Talavera, F. (2020). Educación en tiempos de Pandemia: Los desafíos de las escuelas del siglo XXI. *Revista Arbitrada del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales* (44), 179-187. Obtenido de [https://www.grupocieg.org/archivos_revista/Ed.44\(176-187-Hurtado-Talavera_articulo_id650.pdf](https://www.grupocieg.org/archivos_revista/Ed.44(176-187-Hurtado-Talavera_articulo_id650.pdf)
- Laudó. (2017). *Ensayos fenomenológicos y hermenéuticos*. Barcelona: Universitat de Barcelona. Obtenido de: <http://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/129645>
- Lerouge, L. (2021). El teletrabajo en un mundo de digitalización del trabajo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 52-72.
- Llinás, & Suñé. (2020). El Teletrabajo. *Dialnet*, 1-26.
- López, J. A., & Quiñonez, J. C. (2016). El teletrabajo como alternativa de empleo para las pymes de la ciudad de Guayaquil. *Repositorio UG*, 1-124.
- Martínez, A. (2018). *Metodología de la investigación paradigmas interpretativo*. Cali: Salvat.
- Merck, W. (2019). Estudios y casos de éxito del teletrabajo. *Ciencias Adm*, 12
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2021). Contexto educativo 2 (59). Quito. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/publicaciones-Estadistica-educativa/>

- Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2020). Tiempos Covid-19, declaración pandemia. *MSP*, 23.
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (27 de mayo de 2020). *Teletrabajo*. Obtenido de Teletrabajo: <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-propertyvalue-8010.html>
- Ministerio de Trabajo. (2020). Acuerdo Ministerial-MDT-2020-076-teletrabajo emergente. *Asamblea Nacional*, 31.
- Núñez, J. B. (2021). El efecto del teletrabajo en el empleo en Ecuador durante la crisis sanitaria 2019-2020. 140.
- OMS. (2020). *Covid-19 durante el tiempo pandémico mundial*. Ginebra: OMS.
- Orlando, C. (2015). *Análisis del impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones*. Obtenido de Universidad Militar Nueva Granada: file:///C:/Users/RAFAEL/Dropbox/Universidad-Católica/Tesis-Administración/tesis-teletrabajo-21-05-2015.pdf
- Our World in Data. (2021). *Estadísticas sobre el Coronavirus (COVID-19)*. Obtenidodenews.google.com/covid19/map?hl=es-419&mid=2j71&gl=US&ceid=US%3Aes-419
- Prieto, F. C. (2015). El teletrabajo: una nueva forma de organización del trabajo. *Pirhua - Universidad de Piura*, 99.
- Ramírez, S. L., Rúa, N., & Gómez, E. (2014). El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. *CES Salud Pública*, 5, 82-91. Obtenido de Dialnet-ElConceptoDeTeletrabajo-4804770.pdf
- Revista Lideres Ecuador. (28 de febrero de 2016). Teletrabajo es una opción con flexibilidad. *Revistalideres.ec*. Obtenido de <https://www.revistalideres.ec/lideres/teletrabajo-casa-empresa-ecuador-beneficios.html>
- Reyes, et al. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima, Perú: Bussiness Support Aneth S.R.L.
- Rodriguez, R. M. (2021). El trabajo en un mundo cambiante. *Facultad Derecho*, 89.
- Tarrillo, S., Ninive, W., Malpartida, C., & Vega, J. (2018). El análisis de la implementación del teletrabajo mixto en el sector bancario peruano. Casos: BCP Y BBVA. *PUCP*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/12319>
- Vattuone, X. R. (Enero-Abril de 2021). Teletrabajo y capitalismo de vigilancia. *Universidad Autónoma de Puebla*, 23(1).doi:<https://doi.org/10.36390/telos231.14>

ANEXOS



**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL FACULTAD DE
ECONOMÍA Y EMPRESA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA**

ENCUESTA

Tema: Análisis de la implementación del teletrabajo y su incidencia en la organización y función de los docentes en una Unidad Educativa en sector sur de Guayaquil.

Objetivo: Analizar la implementación del teletrabajo y su incidencia en la organización y funciones de los docentes en una unidad educativa ubicada en el sector sur de Guayaquil.

Instrucciones: Para cada afirmación, marque con una (x) la casilla correspondiente a la opción que mejor identifica su posición. Lea con mucha atención cada.

1. Institución educativa

Escuela Particular No. 221 "Santa María Goretti"
Escuela del sector sur de Guayaquil

2. Sexo

Masculino
Femenino

3. Edad

20 a 30 años
31 a 40 años
Mayor de 40 años

4. Estado civil

Soltero
Casado
Separado
Unión de hecho

5. Nivel educativo

Técnico/ Tecnólogo
Grado
Posgrado

5	4	3	2	1			
Muy de acuerdo	De acuerdo	Aceptable	Poco de acuerdo	Muy en desacuerdo			
Eficiencia			5	4	3	2	1
1. ¿Cuenta con los recursos necesarios para el desarrollo de actividades de forma eficiente?							
2. ¿Su jornada laboral le permite alcanzar a realizar las actividades programadas?							
3. ¿Tiene en cuenta los tiempos de respuesta asignados para realizar su gestión?							
4. ¿Con el teletrabajo las demandas del trabajo son adecuadas y no le sobrecarga?							
5. ¿Alcanza a terminar su trabajo dentro de las horas normales de la jornada laboral?							
6. ¿Considera que existe una carga horaria dentro de su área de trabajo?							
7. ¿Considera que la carga de trabajo incide en el desempeño de sus actividades?							
Productividad			5	4	3	2	1
8. ¿Las metas establecidas asociadas a los tiempos son alcanzadas sin dificultad?							
9. ¿Considera que su gestión es oportuna frente a las necesidades del área?							
10. ¿Considera que la organización del trabajo en su área contribuye a la productividad?							
11. ¿Considera que el tiempo que le dedica al trabajo remunerado es adecuado?							
Absentismo			5	4	3	2	1
12. ¿Cumple usted con los horarios establecidos para el inicio de sus actividades en la jornada laboral?							
13. ¿Reporta sus incapacidades médicas a la organización cada vez que se presentan?							

14. ¿Gestiona los tiempos de descanso establecidos durante la jornada laboral?					
Calidad De Vida	5	4	3	2	1
15. ¿Percibe de parte de la empresa reconocimiento por la gestión que realiza?					
16. ¿Tiene oportunidades de incrementar su desarrollo de habilidades, aptitudes y actualización de conocimientos?					
17. ¿La empresa es flexible frente a las necesidades que tiene como trabajador?					
18. ¿Dispone del tiempo adecuado para satisfacer sus necesidades básicas como comer, dormir y aseo personal?					
19. ¿Siente que últimamente está muy estresado/cansado de su trabajo?					
Gestión Administrativa	5	4	3	2	1
20. ¿Recibe retroalimentación continua de los procesos que gestiona y sus resultados?					
21. ¿Los jefes y superiores escuchan sus observaciones y comentarios?					
22. ¿Le dieron a conocer sus actividades a desarrollar en el puesto de trabajo?					
23. ¿Conoce los beneficios que se recibe de parte de la empresa por tener contrato como teletrabajador?					
24. ¿Los objetivos y plazos que le fija su jefe para su trabajo son razonables?					



**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA**

ENTREVISTA

Tema: Análisis de la implementación del teletrabajo y su incidencia en la organización y función de los docentes en una Unidad Educativa en sector sur de Guayaquil.

Objetivo: Analizar la implementación del teletrabajo y su incidencia en la organización y funciones de los docentes en una unidad educativa ubicada en el sector sur de Guayaquil.

Preguntas:

1. ¿El teletrabajo ha permitido cumplir con todos los requerimientos a los que está sujeta la institución educativa?

2. ¿Ante la implementación del trabajo, ha percibido malestares en los docentes?

3. Cuales fueros los lineamientos que como institución implementaron para que el docente cumpla con la planificación escolar establecida?

4. ¿En qué actividades han decrecido o aumentado, el desempeño de los docentes?

5. Bajo su experiencia, ¿qué ventajas y desventajas ha traído el teletrabajo en la educación?



UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA

ENTREVISTA

Tema: Análisis de la implementación del teletrabajo y su incidencia en la organización y función de los docentes en una Unidad Educativa en sector sur de Guayaquil.

Objetivo: Analizar la implementación del teletrabajo y su incidencia en la organización y funciones de los docentes en una unidad educativa ubicada en el sector sur de Guayaquil.

Preguntas:

1. ¿El teletrabajo ha permitido cumplir con todos los requerimientos a los que está sujeta la institución educativa?

Entrevistado: si nos ha permitido cumplir porque hemos buscados los recursos necesarios para llegar al estudiante.

2. ¿Ante la implementación del trabajo, ha percibido malestares en los docentes?

Entrevistado: Al comienzo sí, porque no todos estaban preparados tecnológicamente pero después con los cursos y preparaciones ha sido un éxito.

3. Cuales fueron los lineamientos que como institución implementaron para que el docente claro está que cumpla con la planificación escolar establecida?

Entrevistado: Se han preparados en cursos organizado por la institución, han aprendido, hemos implementado plataformas y con eso hemos llegado a los estudiantes y también a los padres de familia.

4. ¿En qué actividades han decrecido o aumentado, el desempeño los docentes?

Entrevistado: Ha aumentado el desempeño de los docentes porque hoy aprendieron se actualizado utilizando con los instrumentos que hoy en día están en auge, tanto en lo presencial y virtual con mayor facilidad.

5. Bajo su experiencia, ¿qué ventajas y desventajas ha traído el teletrabajo en la educación?

Entrevistada: Como ventajas han aprendido a manejar las herramientas digitales es mucho más fácil llegar a los estudiantes la enseñanza y aprendizaje han sido mucho más fáciles por estas herramientas.

Como desventajas a veces los estudiantes utilizan estos medios para cosas negativas.



UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA

ENTREVISTA

Tema: Análisis de la implementación del teletrabajo y su incidencia en la organización y función de los docentes en una Unidad Educativa en sector sur de Guayaquil.

Objetivo: Analizar la implementación del teletrabajo y su incidencia en la organización y funciones de los docentes en una unidad educativa ubicada en el sector sur de Guayaquil.

Preguntas:

1. ¿El teletrabajo ha permitido cumplir con todos los requerimientos a los que está sujeta la institución educativa?

No, ya que nos consta mucho implementar nuestra materia en teletrabajos ya que en lo personal nunca había dado una clase virtualmente y no sabía cómo hacerlo.

2. ¿Ante la implementación del trabajo, ha percibido malestares en los docentes?

Si, como director de área de la materia de matemática si hubo malestar en los docentes ya que no contaba con buen servicio de internet ni una computadora acta para implementación adecuada.

3. Cuales fueron los lineamientos que como institución implementaron para que el docente claro está que cumpla con la planificación escolar establecida?

Como primer punto se le dio charla de como maneja la plataforma que íbamos

a utilizar a los profesores no contaba con un buen servicio se le ofreció un plan de internet mejor y se pudo hacer un cambio de 25% en nuestra materia haciendo más interactiva con los estudiantes.

4. ¿En qué actividades han decrecido o aumentado, el desempeño los docentes?

Aumentado en la parte tecnológica ya que aprendieron a utilizar nueva modalidad de enseñanza.

Decrejada inconformidad de los docentes que no pudieron aptarse a nuevas jordanas y parte tecnológica

5. Bajo su experiencia, ¿qué ventajas y desventajas ha traído el teletrabajo en la educación?

Ventajas contar nueva plataforma para escuela en cierta parte se redujo los gastos de servicio básico dentro del plantel ya que no asistía lo estudiantes tener a profesores capacitado para nuevas enseñanzas.

Desventaja inconformidad de los profesores quejas por horario quejas por no cubrir los servicios de internet y hasta renuncia por no querer aptarse al teletrabajo.



UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA

ENTREVISTA

Tema: Análisis de la implementación del teletrabajo y su incidencia en la organización y función de los docentes en una Unidad Educativa en sector sur de Guayaquil.

Objetivo: Analizar la implementación del teletrabajo y su incidencia en la organización y funciones de los docentes en una unidad educativa ubicada en el sector sur de Guayaquil.

Preguntas:

1. ¿El teletrabajo ha permitido cumplir con todos los requerimientos a los que está sujeta la institución educativa?

No, ya que al principio de manejar la tecnología educativa fue difícil para muchos docentes conectarse o adaptarse a las plataformas educativas, también por los problemas internos que existían como fallas de internet, donde también se les complicaba más a los docentes de tercera edad que tengo en mi institución, ya que ellos no están acostumbrados a la tecnología ya que es algo innovador para ellos, y también otros problemas fueron los estudiantes quienes no tenían internet para conectarse y existía impedimento que los estudiantes prendan sus cámaras y micrófonos, ya que había interrupciones del internet.

2. ¿Ante la implementación del trabajo, ha percibido malestares en los docentes?

Si, como directora del colegio, he tenido molestias por los docentes, ya que la mayoría no se sentía conforme a la nueva modalidad online, especialmente

con los docentes de mayor edad ya que tenían muchos problemas para conectarse en la plataforma.

3. Cuales fueros los lineamientos que como institución implementaron para que el docente claro está que cumpla con la planificación escolar establecida?

Se dio una charla educativa de manera online donde se enseñaba a los docentes como conectarse y manejar la plataforma educativa.

4. ¿En qué actividades han decrecido o aumentado, el desempeño los docentes?

La clases online al principio existieron muchos problemas o inconvenientes, pero poco a poco como institución fuimos creciendo en la plataforma online, donde una parte enseñó que tanto como directora y los compañeros docentes aprendamos esta nueva modalidad de enseñanza, ya que nos permitió estar con nuestros alumnos brindando el conocimiento adquirido.

5. Bajo su experiencia, ¿qué ventajas y desventajas ha traído el teletrabajo en la educación?

Ventajas contar nueva plataforma para el colegio, donde se realizó varios ítems como clases por Microsoft Teams, otros de notas, de tareas, lecciones y asistencias donde se les brindo al padre el usuario y contraseña de sus hijos para que vayan visualizando el desempeño de sus hijos, donde también se proporcionó el manual de mensajes para que los padres o estudiantes escriban cualquier inquietud al docente.

Desventaja inconformidad de los profesores es que los horarios que se les ponía no les gustaba y aparte tenían quejas de los estudiantes ya que cuando era la participación en clases no participaban porque decían que no tenían habilitado el micrófono, y no era lo mismo.

EVIDENCIA FOTOGRÁFICA







**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Figuroa Chávez, Melanie Judith**, con C.C: # **0930321013** autora del trabajo de titulación: **Análisis de la implementación del teletrabajo y su incidencia en la organización y función de los docentes en una Unidad Educativa en sector sur de Guayaquil**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Administración de Empresas** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 21 de septiembre del 2022

f. _____
Figuroa Chávez, Melanie Judith
C.C: 0930321013



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Vera Molina, Daniel Iván**, con C.C: # **0952682912** autor del trabajo de titulación: **Análisis de la implementación del teletrabajo y su incidencia en la organización y función de los docentes en una Unidad Educativa en sector sur de Guayaquil**, previo a la obtención del título de **Licenciado en Administración de Empresas** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 21 de septiembre del 2022

Daniel f. Vera M.

Vera Molina, Daniel Iván C.C: **0952682912**

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACION

TEMA Y SUBTEMA:	Análisis de la implementación del teletrabajo y su incidencia en la organización y función de los docentes en una Unidad Educativa en sector sur de Guayaquil.		
AUTOR(ES)	Figuroa Chávez, Melanie Judith y Vera Molina, Daniel Iván		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Ing. Díaz Aveiga, Nelly Kathyuska, Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Economía y Empresa		
CARRERA:	Carrera de Administración de Empresa		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciatura en Administración de Empresas		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	21 de septiembre del 2022	No. DE PÁGINAS:	103
ÁREAS TEMÁTICAS:	Administración, Teletrabajo, Investigación.		
PALABRAS CLAVES:	Teletrabajo, Organización, Funciones, Docentes, Unidad Educativa, Pandemia.		
RESUMEN:	<p>El objetivo del presente trabajo de titulación es analizar la implementación del teletrabajo y su incidencia en la organización y funciones de los docentes en una unidad educativa ubicada en el sector sur de Guayaquil. Para ello se realizó un diseño de investigación cuantitativo y cualitativo, no experimental, de campo, descriptiva y transversal, utilizando el método: deductivo, aplicando técnicas de recolección de datos la encuesta y entrevista, que fue aplicada a una población y muestra comprendida por docentes de la unidad educativa del sector sur de Guayaquil, con la información recopilada se realizó el Análisis de datos, ayudados por gráficos de barras, análisis de las entrevistas, chi cuadrado. Entre los resultados obtenidos se encuentran los siguientes el 57% eran de sexo femenino, el 83% de 31 a 40 años, el 98% casados, el 77% tiene nivel educativo de grado, el 93% cuenta con recursos para realizar sus actividades, el 43% afirman que existe carga horaria. El 3% está poco de acuerdo en que las metas establecidas son alcanzadas sin dificultad, el 57% cumplió con horarios establecidos, el 47% reportó incapacidades médicas, el 50% se siente cansado y estresado, el 50% percibe reconocimiento por las gestiones que realiza, el 60% afirma que superiores escuchan sus observaciones, el 57% agrega que los plazos fijados son razonables. Con estos datos se puede concluir que, la implementación del teletrabajo incide en mucho de los docentes, debido a la eficiencia que se desea alcanzar como institución educativa, por lo tanto, es necesaria la evaluación de los docentes, para determinar estos factores, ayudándoles a que tengan una mejor adaptabilidad en esta modalidad, procurando no afectar su vida familiar, es decir lograr el equilibrio entre lo laboral y personal.</p>		
ADJUNTO PDF:	SI	NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 097 878 3725 098 804 9469	E-mail: melanie.figuroa1586@gmail.com danielveramolina@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Ec. Coello Cazar David, Mgs. Teléfono: 04238000 E-mail: david.coello@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			