



1859



Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja
Facultad Jurídica, Social y Administrativa

Carrera de Administración Pública

Incidencia del teletrabajo en las labores académicas de los docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado de la ciudad de Loja durante la emergencia sanitaria Covid19, periodo 2020-2021

Trabajo de Titulación previo a la obtención del título de Ingeniero en Administración Pública.

AUTOR:

Dalton Oswaldo Morocho Benítez

DIRECTORA:

Abg. Sandra Katherine Gordillo Íñiguez Mg. Sc

Loja – Ecuador

2023

Loja, 22 de mayo de 2023

Abg. Sandra Katherine Gordillo Iñiguez Mg. Sc

DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

CERTIFICO:

Que he revisado y orientado todo el proceso de la elaboración del Trabajo de Titulación denominado: **Incidencia del teletrabajo en las labores académicas de los docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado de la ciudad de Loja durante la emergencia sanitaria Covid19, periodo 2020-2021**, previo a la obtención del título **Ingeniero en Administración Pública**, de la autoría del estudiante **Dalton Oswaldo Morocho Benítez**, con **cédula de identidad Nro. 1104554952**, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja, para el efecto, autorizo la presentación del mismo para su respectiva sustentación y defensa.

Abg. Sandra Katherine Gordillo Mg. Sc

DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Autoría

Yo, **Dalton Oswaldo Morocho Benítez**, declaro ser autor del presente Trabajo de Titulación y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mi Trabajo de Titulación en el Repositorio Digital Institucional – Biblioteca Virtual.

Firma:

Cédula de Identidad: 1104864952

Fecha: 22 de junio de 2023

Correo electrónico: dalton.morocho@unl.edu.ec

Teléfono: 0980456916

Carta de autorización por parte del autor, para consulta, reproducción parcial o total y/o publicación electrónica de texto completo, del Trabajo de Titulación.

Yo, **Dalton Oswaldo Morocho Benítez**, declaro ser autor del Trabajo de Titulación denominado: **Incidencia del teletrabajo en las labores académicas de los docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado de la ciudad de Loja durante la emergencia sanitaria Covid19, periodo 2020-2021**, como requisito para optar por el título de **Ingeniero en Administración Pública**, autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que, con fines académicos, muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Titulación que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los veinte dos del mes de junio del dos mil veinte y tres.

Firma: _____

Autora: Dalton Oswaldo Morocho Benítez

Cédula: 1104864952

Dirección: Loja, San Cayetano Alto

Correo electrónico: dalton.morocho@unl.edu.ec

Teléfono o Celular: 0980456916

DATOS COPLEMENTARIOS:

Director del trabajo de titulación: Abg. Sandra Katherine Gordillo Mg. Sc

Dedicatoria

Con cariño y gratitud, quiero dedicar esta investigación a mis papás, Oswaldo Morocho y Rosa Benítez, por haber sido mi pilar fundamental a lo largo de mi preparación como profesional. Para ellos este triunfo y todos los que siguen.

Mil gracias.

Dalton Morocho

Agradecimiento

Quiero agradecer en primer lugar, a Dios y a mis padres, quienes han sido ese apoyo incondicional e imprescindible desde que inicie mi carrera universitaria; dándome aliento y motivándome a seguir adelante pese a las adversidades. Sin su ayuda no hubiera podido concluir este trabajo. A la institución educativa y a sus autoridades que me brindaron su apoyo, que fue necesario para llevar a cabo el proceso de investigación; pues sin su ayuda, no hubiera podido obtener los resultados de esta.

A mi Carrera de Administración Pública, de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja, en especial a mis docentes que desde el inicio de mi preparación me compartieron sus conocimientos e hicieron de este proceso que hoy termina, fuera aceptable y llevadero. Ustedes son parte de este proceso.

Agradezco a toda mi familia y amigos por haber sido de gran apoyo y aprecio para conmigo en esta travesía académica.

Dalton Morocho

Índice de contenidos

Portada	i
Certificación	ii
Autoría	iii
Carta de autorización	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de Tablas	
Índice de Figuras	
Índice de Anexos	
1. Título	1
2. Resumen	2
2.1. Abstract.....	3
3. Introducción	4
4. Marco Teórico	6
4.1. Antecedentes.....	6
4.2. Bases Teóricas.....	8
4.2.1. Teoría de la Jerarquía de las Necesidades de Abraham Maslow.....	8
4.3. Bases Legales.....	9
4.4. Marco Histórico.....	16
4.4.1. <i>El Teletrabajo</i>	16
4.4.2. <i>Características del Teletrabajo</i>	17
4.4.3. <i>Clasificación del Teletrabajo</i>	19
4.4.4. <i>Origen y Evolución del Teletrabajo</i>	20
4.4.5. <i>Crecimiento del Teletrabajo y el Trabajo Móvil</i>	21
4.4.6. <i>Teletrabajo en Tiempos de COVID-19</i>	22
4.4.6.1. La Educación en Tiempos de Pandemia.....	23
4.4.6.2. El Trabajo del Docente en Época de Pandemia.....	24
4.4.7. <i>Labores Académicas de los Docentes de Instrucción Secundaria</i>	25
4.4.8. <i>Definición de Valoración</i>	27
5. Metodología	28

5.1.	Área de Estudio	28
5.1.1.	Ubicación	29
5.1.2.	Misión.....	29
5.1.3.	Visión.....	30
5.2.	Procedimiento.....	30
5.2.1.	Enfoque Metodológico.....	30
5.2.2.	Técnica.....	30
5.2.2.1.	Encuesta.....	30
5.2.2.2.	Entrevista.....	30
5.2.3.	Tipo de Diseño.....	30
5.2.4.	Unidad de Estudio	31
5.3.	Procesamiento y Análisis de Datos	31
6.	Resultados.....	33
6.1.	Valoración de las labores académicas por parte de los docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado antes de la implementación del teletrabajo.....	33
6.2.	Valoración de las labores académicas por parte de los docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado después de la implementación del teletrabajo.....	36
6.4.	Determinar la incidencia del teletrabajo en las labores académicas de los docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado de la ciudad de Loja durante la emergencia sanitaria covid19	46
7.	Discusión.....	48
7.1.	Valoración de las labores académicas por parte de los docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado antes de la implementación del teletrabajo	48
7.2.	Valoración de las labores académicas por parte de los docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado antes de la implementación del teletrabajo	48
7.3.	Identificar los cambios producidos en la valoración de las labores académicas de los docentes con la introducción del teletrabajo.....	50
7.4.	Determinar la incidencia del teletrabajo en las labores académicas de los docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado de la ciudad de Loja durante la emergencia sanitaria covid19	51
8.	Conclusiones.....	52
9.	Recomendaciones.....	53
10.	Bibliografía.....	54
11.	Anexos.....	58

Índice de Tablas

Tabla 1 Labores Académicas Desarrolladas por los Docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado	25
Tabla 2 Marco Legal	10
Tabla 3 Escala de Valoración de las Labores Académicas de los Docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado	31
Tabla 6 Docencia y Competencia Digital de los Docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado, Periodo 2020-2021.	39
Tabla 7 Cuadro Comparativo de Labores Académicas, tanto Individual como Participativa, de los Docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado, Periodos 2019-2020 y 2020-2021.	43

Índice de Figuras

Figura 1. Ubicación del Colegio Pío Jaramillo Alvarado	29
Figura 2. Valoración de las Labores Académicas de Gestión Individual de los Docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado, Periodo 2019-2020.	34
Figura 3. Valoración de las Labores Académicas de Gestión Participativa de los Docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado, Periodo 2019-2020.	35
Figura 4. Valoración de las Labores Académicas Desarrolladas por los Docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado, Periodo 2019-2020.	36
Figura 5. Valoración de las Labores Académicas de Gestión Individual de los Docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado, Periodo 2020-2021.	37
Figura 6. Valoración de las Labores Académicas de Gestión Participativa de los Docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado, Periodo 2020-2021.	38
Figura 7. Valoración de las Labores Académicas de los Docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado, Periodo 2020-2021.	38
Figura 8. Plataformas de Comunicación Digital más usadas por los Docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado, Periodo 2021-2022.	40
Figura 9. Vías de Comunicación Digital más usadas por los Docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado, Periodo 2020-2021.	41
Figura 10. Cambios Producidos en las Valoraciones de las Labores Académicas por parte de los Docentes con la Introducción del Teletrabajo.	46

Índice de Anexos

Anexo 1 Encuesta.....	58
Anexo 2 Entrevista.....	61
Anexo 3 Encuestas Aplicadas a los Docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado	62
Anexo 4 Entrevista Realizada al Rector del Colegio Pío Jaramillo Alvarado.....	64
Anexo 5 Entrevista Realizada a una Docente del Colegio Pío Jaramillo Alvarado	65
Anexo 6 Certificado de Traducción de Abstract.....	66

1. Título

Incidencia del teletrabajo en las labores académicas de los docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado de la ciudad de Loja durante la emergencia sanitaria Covid19, periodo 2020-2021.

2. Resumen

El teletrabajo fue una alternativa adoptada para dar continuidad a las labores educativas del Colegio Pío Jaramillo Alvarado, debido a la suspensión repentina de las actividades presenciales del sistema educativo ecuatoriano a causa de una pandemia mundial por Covid-19; para este trabajo se planteó alcanzar los siguientes objetivos: determinar la incidencia del teletrabajo en las labores académicas de los docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado durante la crisis sanitaria ocasionada por el Covid-19, valorar las labores académicas por parte de los docentes del Colegio antes y después de la implementación del teletrabajo e identificar los cambios producidos en las valoraciones de las labores académicas de los docentes con la introducción del teletrabajo. La metodología empleada en este estudio fue con enfoque mixto, donde se aplicó una encuesta a los docentes del colegio, la cual fue procesada mediante Excel, obteniendo los resultados en porcentaje. Además, se llevaron a cabo entrevistas basadas en preguntas dirigidas a la autoridad máxima del Colegio y una docente. Para medir la incidencia del teletrabajo en las tareas académicas de los docentes, se utilizó la Escala de Likert. Los resultados principales mostraron que la incidencia del teletrabajo en las labores de los docentes fue de 1.25 puntos por debajo de las labores realizadas antes de la implementación de la modalidad virtual; desde la perspectiva de la docencia el teletrabajo trajo consigo una alteración en la forma tradicional de desarrollar su trabajo, puesto que los docentes no estaban preparados para impartir clases vía online y algunos estudiantes no tenían los recursos necesarios para poder acceder a estas clases. Esta investigación destaca como importante el aporte de la academia en temas relacionados con la tecnología en instituciones educativas del país, ya que el sistema educativo actual es limitado en cuanto a la globalización digital. Es importante tener atención hacia esto para el futuro.

Palabras clave: Teletrabajo, docentes, educación, Covid-19.

2.1. Abstract

Teleworking was an alternative adopted to give continuity to the educational work of the Pío Jaramillo Alvarado School, due to the sudden suspension of face-to-face activities of the Ecuadorian educational system, due to a global pandemic pro Covid -19, for this work it was proposed to achieve the following objectives:

To determine the incidence of teleworking in the academic work of the teachers of the Pío Jaramillo Alvarado School during the health crisis caused by Covid -19, to assess the academic work of teachers with the introduction of teleworking. The methodology used in this study was with a mixed approach, where a survey was applied to the teachers of the school, which was processed through EXCEL, obtaining the results in percentage. In addition, interviews were carried out based on questions addressed to the highest authority of the College and a teacher. To measure the incidence of teleworking in the academic tasks of teachers, the Likert Scale was used. The principal results showed that the incidence of teleworking in the work of teachers was 1.25 points below the work carried out before the implementation of the virtual modality, from the perspective of teaching, teleworking brought with it an alteration in the traditional way of developing their work, since teachers were not prepared to teach or to give classes online and some students did not have the necessary resources to access these classes. This research highlights the importance of the contribution of the academy in topics related to technology in educational institutions of the country, since the current educational system is limited in terms of digital globalization. It is important to pay attention to this for the future.

Keywords: Teleworking, teachers, education, Covid-19.

3. Introducción

Para Martínez (2012), el teletrabajo es la actividad remunerada que un trabajador realiza en concordancia con la institución para que pueda realizar sus actividades, en este caso, fuera de las instalaciones del Colegio Pío Jaramillo Alvarado, comunicándose con apoyo de las tecnologías de la información y comunicación, normalmente el lugar donde se realiza es en el domicilio del docente.

Ahora bien, la irrupción de la pandemia del Covid-19 ha generado numerosos cambios en diferentes ámbitos de la sociedad, incluyendo en el ámbito laboral y educativo. Uno de los principales desafíos que se presentó fue el cierre de las instituciones educativas en diversos países de América Latina y el Caribe, afectando a millones de estudiantes en la región. Ante esta situación, muchas instituciones optaron por implementar el teletrabajo como modalidad laboral emergente para mantener la continuidad de los procesos educativos. En este contexto surge la presente investigación, cuyo objetivo es determinar la incidencia del teletrabajo en las labores académicas de los docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado de la ciudad de Loja durante la emergencia sanitaria covid19.

Según las estimaciones de la UNESCO (2020), más de 159 millones de niños, niñas y adolescentes se vieron afectados por el cierre de los establecimientos educativos, lo que representaba más del 95 por ciento de los alumnos matriculados en toda la región. Lo cual, llevo al Ministerio de Salud Pública del Ecuador a decretar mediante Acuerdos Ministeriales la emergencia sanitaria a nivel nacional y posterior a ello, disponer de manera obligatoria la suspensión de clases en todo el territorio nacional en todas las jornadas y modalidades, por su parte el Presidente de la República declaró el Estado de Excepción por calamidad pública en todo el país.

De igual manera, el Ministerio de Trabajo (2020) emitió las directrices para la aplicación del teletrabajo emergente durante la declaratoria de la emergencia sanitaria. Sumado a ello, el Ministerio de Educación presento el “Plan Educativo Aprendamos Juntos en Casa” basado en la utilización de las tecnologías de la información y comunicación para el proceso enseñanza aprendizaje en todas las ofertas y modalidades, con la finalidad de mantener la continuidad de los procesos formativos de los estudiantes y orientar la labor de los miembros de la comunidad educativa.

Esta investigación permitió dar a conocer al Colegio Pío Jaramillo Alvarado el impacto que tuvo la adopción del teletrabajo en el desarrollo de las labores académicas por parte de los docentes durante la crisis sanitaria del Covid-19 y cuáles serían las mejoras a realizar para superar los desafíos producidos en la modalidad virtual.

En este mismo contexto, a la presente se la relaciona con el estudio de Gaibor (2021), quien demostró un bajo nivel de satisfacción por parte de los docentes en el desarrollo de actividades durante la modalidad de teletrabajo, ya que bajo las condiciones de la crisis sanitaria no se contó con la capacidad de implementar esta modalidad en el sector educativo, adicionalmente se establecen los enfoques teóricos relacionados con las variables de estudio, se especifica la metodología utilizada, se presentan los resultados con sus respectiva discusión y se ponen en consideración las conclusiones y recomendaciones que sustentan la investigación. Los cuales van en relación a los objetivos propuestos: determinar la incidencia del teletrabajo en las labores académicas de los docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado de la ciudad de Loja durante la emergencia sanitaria covid19, valoración de las labores académicas por parte de los docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado antes y después de la implementación del teletrabajo e identificar los cambios producidos en la valoración de las labores académicas de los docentes con la introducción del teletrabajo.

Por último, el alcance de este estudio fue analizar la perspectiva docente acerca de la implementación del teletrabajo, comparando las labores académicas realizadas antes y durante esta modalidad laboral, con la finalidad de determinar si el teletrabajo contribuyó a mejorar el desarrollo de las labores académicas o si, por el contrario, generó perjuicios en el proceso de impartir conocimiento y ejecución de labores académicas por parte de los docentes; presentando limitaciones al momento de colaborar en las respuestas de las encuestas, las cuales, pudieron darse por falta de tiempo, desinterés o temor a represalias.

4. Marco Teórico

Para la presente investigación fue necesario desarrollar antecedentes, marco teórico y el marco legal o normativo, los cuales permitieron comprender la finalidad de la investigación y ayudaron a conseguir el cumplimiento de los objetivos planteados en la problemática de la misma.

4.1. Antecedentes

En un estudio titulado "El trabajo docente durante la pandemia", Andrade, Pereira y Clementino (2021) analizaron cómo las medidas de aislamiento social debido a la pandemia de COVID-19 afectaron el trabajo docente en las escuelas públicas de varios países de América Latina. El objetivo del estudio era investigar las actividades no presenciales que los docentes llevaron a cabo durante el período de distanciamiento, las condiciones en las que lo hicieron, los recursos disponibles y su percepción del trabajo remoto realizado.

Se empleó una metodología de estudio cuantitativo con una muestra no aleatoria, puesto que no se definió un número previo de docentes que debían responder la encuesta. Dicha encuesta se aplicó de forma no presencial a través de la plataforma Google Forms, en concordancia con las medidas de distanciamiento social. No obstante, se llevó a cabo una divulgación a través de la Red Estrado y sus filiales en los 12 países donde se aplicó la encuesta con la finalidad de dar a conocer su existencia con fines investigativos. La recolección de datos tuvo lugar en Brasil en junio de 2020 y en los demás países entre octubre y noviembre del mismo año, obteniéndose una muestra de 28.415 profesores encuestados. Además, se efectuó un análisis de consistencia de datos para garantizar su confiabilidad, eliminando encuestas incompletas o duplicadas.

La investigación indica que el teletrabajo debido a la pandemia de COVID-19 ha aumentado la carga laboral de los docentes, lo que podría tener efectos negativos en su salud. Los resultados del estudio identifican la dificultad de adaptarse a nuevos entornos de aprendizaje mediados por tecnología, la falta de formación para el uso de tecnologías, el acceso limitado a recursos tecnológicos y la conexión a Internet como factores clave. Además, la influencia de la edad de los docentes también puede afectar su capacidad para trabajar con tecnologías digitales cada vez más avanzadas.

Otro estudio realizado por Meo y Dabenigno (2020) analizó las condiciones materiales y temporales del teletrabajo docente durante la emergencia sanitaria de COVID-19 en Argentina. La encuesta virtual se realizó a 678 docentes secundarios en Buenos Aires y reveló desigualdades en el acceso a recursos y equipamiento tecnológico básico, así como la ausencia de asesoramiento y acompañamiento institucional que regule las actividades de los

docentes. También se exploraron las perspectivas de los docentes sobre la ampliación de la jornada de trabajo y la participación en la toma de decisiones sobre temas relacionados con el teletrabajo.

En este estudio se descubrió que sólo la mitad de los docentes contaba con un espacio y equipo tecnológico adecuados para realizar su trabajo. Además, se observó que los profesores que trabajan en escuelas privadas con estudiantes de un nivel socioeconómico alto experimentan una ampliación significativa de su jornada laboral debido a la presión de las familias para continuar con el proceso de enseñanza. También se constató que la mayoría de los profesores no tienen voz en la toma de decisiones respecto a sus actividades y reciben poco apoyo técnico y pedagógico por parte de las instituciones responsables de la política educativa.

La investigación llevada a cabo por Calderón, Racines, Castañeda y Rodríguez (2021), titulada "Análisis de las condiciones laborales del magisterio ecuatoriano durante la pandemia", tuvo como objetivo examinar las condiciones en las que los profesores ecuatorianos realizaron su trabajo durante la pandemia por COVID-19, centrándose en aspectos económicos, sociales, emocionales, tecnológicos y físicos, y cómo afectaron a su calidad de vida durante el período de confinamiento. El estudio utilizó una metodología cuantitativa con un diseño transversal descriptivo y un método de muestreo no probabilístico por conveniencia que involucró a 761 docentes de escuelas públicas, privadas y fiscomisionales ubicadas en zonas rurales y urbanas de las tres regiones del país. La encuesta se realizó en línea y fue voluntaria durante el período de investigación.

Se derivó de los datos obtenidos que prácticamente todos los maestros creen que trabajar desde casa durante la cuarentena ha afectado tanto sus condiciones laborales como su calidad de vida. En particular, el tiempo dedicado a sus responsabilidades laborales ha superado el límite establecido por el organismo rector de la educación ecuatoriana, debido a una serie de actividades tales como la planificación de lecciones, la asistencia a reuniones, la preparación de materiales didácticos, la corrección de trabajos, la elaboración de informes, la monitorización de los padres y los estudiantes, que exigían su atención a cualquier hora del día, perturbando así sus hábitos personales y familiares, y resultando en un agotamiento y fatiga significativos entre los docentes. Además, la relación entre el teletrabajo y las condiciones económicas ha sido insatisfactoria, ya que los maestros han tenido que adquirir a título personal equipos tecnológicos y acceso a Internet para poder llevar a cabo sus funciones, una situación que se ha visto agravada por la reducción salarial impuesta por el gobierno bajo el pretexto de aportar a la solidaridad para enfrentar la crisis económica.

También se descubrió que la mayoría de los docentes no participa en la toma de decisiones sobre las actividades que deberían llevar a cabo durante el trabajo remoto, lo que ha generado cierta insatisfacción entre los educadores al recibir imposiciones de las instancias de dirección administrativa. Sin embargo, esta situación ha brindado la oportunidad para que la mayoría de los maestros colaboren entre ellos para superar las dificultades profesionales que se presentan durante su trabajo.

4.2. Bases Teóricas

4.2.1. Teoría de la Jerarquía de las Necesidades de Abraham Maslow

En base a todo lo expuesto anteriormente y haciendo énfasis en el desarrollo de labores académicas de los docentes del Colegio Pío Jaramillo de la ciudad de Loja en modalidad de teletrabajo, se consideró pertinente que la presente investigación se basara en la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow (2004), mismo que hace referencia a las motivaciones que tiene el ser humano para desarrollar de mejor manera las actividades o labores diarias obligatorias, clasificando las motivaciones humanas, psicológicas y físicas según la incidencia en la conducta. Según esta teoría, las necesidades del ser humano se pueden agrupar en cinco niveles:

Necesidades fisiológicas (base de la pirámide): necesidades mínimas para que una persona pueda subsistir, como la necesidad de alimento, vestido, vivienda y descanso, entre otros.

Necesidades de seguridad: la necesidad de la persona de sentirse protegida de amenazas y peligros físicos, económicos o psicológicos.

Necesidades de afecto o pertenencia: necesidad de pertenecer a cierto grupo social o de amigos.

Necesidad de estima: deseo de la persona de sentirse respetada por los demás y también el de respetarse a sí misma.

Necesidad de autorrealización (nivel más alto de la pirámide): lleva a la persona a utilizar todas sus potencialidades y habilidades, logrando ser creativa y maximizando todas sus capacidades (Oviedo y Vásquez, 2014).

A lo que, Jack Nilles experto en teletrabajo, en una comunicación personal para Oviedo y Vásquez (2014), mencionó que varios de los incentivos personales del teletrabajo se reflejan en la teoría antes mencionada de Maslow:

Constantemente nos encontramos con que los teletrabajadores se sienten más al mando de sus vidas, son menos estresados, más creativos y más sanos que los compañeros que laboran desde la oficina. Sorprendentemente, también encontramos

que los trabajadores a distancia parecen estar más en contacto con las actividades de los colegas en la oficina que los que están laborando de forma presencial. No sé si yo llamaría al teletrabajo en sí misma una teoría de la motivación, pero sí un medio para alcanzar los niveles más altos de la pirámide de Maslow (J. Nilles, comunicación personal, 12 de mayo del 2014).

Para lo cual, en este estudio se comparó los resultados obtenidos en cada objetivo específico con la teoría de Maslow y la relación que hace Nilles de la misma como motivación del teletrabajo. Con la finalidad de determinar si la incidencia del teletrabajo en el desarrollo de las labores académicas de los docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado fue positiva o negativa. Es decir, si las labores académicas ejecutadas por los docentes en la modalidad de teletrabajo fueron desarrolladas de forma eficiente y eficaz de como las venían desarrollando antes de la implementación de la modalidad de teletrabajo por circunstancias de una crisis sanitaria, como lo fue el COVID-19.

4.3. Bases Legales

Para este apartado, en la Tabla 2 se expondrán los articulados de las diferentes leyes, reglamentos y decretos del Estado ecuatoriano que garantiza el derecho a trabajar para todos los servidores públicos (en especial los docentes) y demás individuos, bajo las circunstancias que garanticen su bienestar dentro de las posibilidades que dicte la Constitución de la República del Ecuador.

Tabla 1
Marco Legal

Ley / Normativa/ Resoluciones	Artículo	Contenido	Argumento
Constitución de la República del Ecuador	Art. 326	En su numeral 2, establece que: los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, siendo nula toda estipulación en contrario y, en su numeral 5 establece que: toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.	Este artículo permitió la justificación de adoptar la modalidad del teletrabajo en el Ecuador por causa de la crisis sanitaria producto del Covid-19 en el año 2020. El presente articulado, garantizó el derecho a la continuidad del desarrollo de las labores académicas de la planta docente del país; el cual se discute en los resultados obtenidos de la presente.
	Art. 349	El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente.	
Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Introducción a la norma	La Comisión de Expertos observó que, si bien las nuevas modalidades de trabajo, como el trabajo a pedido, el teletrabajo y la economía del trabajo esporádico, pueden ofrecer beneficios tanto para los trabajadores como para los empleadores, también entrañan varias desventajas, entre ellas las que atañen a la interrupción del trabajo en los períodos de descanso, a la falta de previsibilidad de las horas de trabajo, a la precariedad económica y al estrés que provoca la necesidad de que los trabajadores se encuentren en un estado permanente de conexión con el lugar de trabajo. Por lo tanto, es importante que estas cuestiones sean reguladas por la legislación nacional y que se tengan en cuenta tanto las necesidades de los trabajadores en materia de salud física y mental como de conciliación de la vida laboral y familiar, así como las necesidades de flexibilidad de las empresas.	Justificación jurídica de los beneficios que brinda el desarrollo de actividades mediante la modalidad de teletrabajo.

Ley / Normativa/ Resoluciones	Artículo	Contenido	Argumento
Ley Orgánica de Educación Intercultural	Art.11	<p>Establece que de entre las obligaciones de los docentes son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Laborar durante la jornada completa de acuerdo con la Constitución de la República, la ley y sus reglamentos (los docentes fiscales, según el Reglamento de esta Ley, deben cumplir con 40 horas de trabajo por semana, de las cuales 30 serán pedagógicas y el resto a realizar labores educativas fuera de clases); • Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes; • Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, la ley y sus reglamentos; 	El presente artículo permitió identificar las labores académicas realizadas por los docentes en la institución educativa.
	Art.41	<p>Las labores académicas de los docentes se dividen en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De gestión individual, que corresponden a no más del 65% del total de horas destinadas a labor educativa fuera de clase, y que incluyen actividades tales como las siguientes: planificar actividades educativas; revisar tareas estudiantiles, evaluarlas y redactar informes de retroalimentación; diseñar materiales pedagógicos; conducir investigaciones relacionadas a su labor; asistir a cursos de formación permanente, y otras que fueren necesarias según la naturaleza de la gestión docente; y, • De gestión participativa, que corresponden al menos al 35% del total de horas destinadas a labor educativa fuera de clase, y que incluyen actividades tales como las siguientes: realizar reuniones con otros docentes; atender a los representantes legales de los estudiantes; realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesiten; colaborar en la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles, y otras que fueren necesarias según la naturaleza de la gestión docente. 	Mediante este artículo fue posible determinar la clasificación de las labores según la Ley.

Ley / Normativa/ Resoluciones	Artículo	Contenido	Argumento
Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural	Art.42	Los tipos de autoridades de los establecimientos educativos: 3. En los colegios de Bachillerato: i. El Rector que es la máxima autoridad. ii. El Vicerrector. iii. El Inspector general. iv. El Subinspector general.	Este reglamento permitió reconocer los tipos de autoridades en el establecimiento educativo.
Ley Orgánica del Servicio Público LOSEP	Art.23	En el literal i establece que uno de los derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos, es desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.	Estos artículos permitieron la justificación jurídica de la regulación de la modalidad de las clases impartidas en las instituciones educativas.
	Art.25	Regular las jornadas legales de trabajo pudiendo estas ser Ordinaria y Especial	
Norma Técnica para Regular el Teletrabajo en el Sector Público	Art.3	a) Teletrabajo. - Es la prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias o especiales de trabajo, a través de la cual la o el servidor público realiza sus actividades fuera de las instalaciones de la institución pública para la que labora, siempre que las necesidades y naturaleza del servicio lo permitan, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), tanto para su gestión como para su administración y control. El teletrabajo podrá prestarse de las siguientes formas: Permanente: Jornada laboral ordinaria o especial que se realiza siempre fuera de las instalaciones de la institución, utilizando medios y recursos tecnológicos de información y comunicación. La o el teletrabajador podrá asistir a las instalaciones de la institución pública donde presta sus servicios cuando sea requerido por el responsable de la unidad o proceso al que pertenece. Parcial: Jornada laboral ordinaria o especial realizada fuera de las instalaciones de la institución hasta un máximo de veinte y	Esta normativa permitió la justificación de la regulación de las jornadas educativas desarrolladas durante la modalidad de teletrabajo.

Ley / Normativa/ Resoluciones	Artículo	Contenido	Argumento
Resolución No. MDT-2016-0041	Art. 11	<p>cuatro (24) horas semanales, y el resto de horas serán laboradas en las instalaciones de la institución.</p> <p>Salud y seguridad ocupacional. La institución debe verificar el cumplimiento de todas las normas de salud ocupacional. Los lugares donde se realice el teletrabajo deben cumplir las condiciones de higiene y seguridad dispuestas en la normativa vigente. La o el teletrabajador debe observar de forma irrestricta las disposiciones que se emitan al respecto a efectos de garantizar que la prestación de servicios se realice de manera segura y sin peligros para su salud.</p> <p>Publicada en el Segundo Registro Oficial Suplemento No. 906, del 20 de diciembre de 2016, se expidió la Autorización para la Implementación del Plan Piloto de Teletrabajo en el Ministerio del Trabajo.</p>	<p>Justificación de que trabajar desde casa fue la mejor opción que se pudo haber tomado en una crisis sanitaria, con la finalidad de precautelar la salud de los ecuatorianos.</p> <p>La presente permitió la implementación jurídica del plan piloto de teletrabajo en el Ecuador.</p>
Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076		<p>Dispone 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; (...)</p> <p>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>	<p>Este acuerdo justificó las medidas adoptadas durante la modalidad de teletrabajo para precautelar la integridad y salud de todos los ecuatorianos.</p>
Ministerio del Trabajo	Art.3	<p>El teletrabajo no afecta ni altera las condiciones esenciales de la relación laboral. La aplicación de esta modalidad no puede vulnerar derechos de las partes de la relación laboral y no constituye por sí misma causal de terminación de la relación de trabajo. El empleador podrá optar por la modalidad de</p>	<p>Reafirmación de que los derechos garantizados a los trabajadores no deben ser vulnerados por la implementación de la modalidad de teletrabajo.</p>

Ley / Normativa/ Resoluciones	Artículo	Contenido	Argumento
	Art.4	<p>teletrabajo en cualquier momento de la relación laboral según la necesidad del negocio y/o la actividad que ejecute el trabajador. Esta modalidad podrá aplicarse en jornada completa o en jornada parcial, debiendo respetarse la jornada vigente, los límites de jornada máxima, los días de descanso, el pago de horas extraordinarias y suplementarias y los demás rubros previstos en el Código del Trabajo.</p> <p>El empleador deberá proveer los equipos, 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. El trabajador será responsable del cuidado y custodia de las herramientas y/o equipos entregados, así como de la confidencialidad de la información otorgada para la ejecución del trabajo.</p>	Garantía de la provisión de los implementos y herramientas necesarias para la ejecución y desarrollo de las actividades laborales en el sector público.
Lineamientos Ámbito Pedagógico Curricular del Plan Educativo Aprendemos juntos en casa	Metodología	Las instituciones educativas desarrollarán estrategias que tengan en cuenta los diferentes ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes, favoreciendo su autonomía, la capacidad de aprender por sí mismos y promoviendo el trabajo cooperativo cuando sea posible.	Permitió identificar las directrices que fueron establecidas por el Ministerio de Educación para el aprendizaje continuo de los estudiantes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado.
	Fichas pedagógicas	La ficha pedagógica es un insumo clave para desarrollar la mirada interdisciplinaria en las planificaciones didácticas. En este sentido, los docentes deben recordar siempre la necesidad de adaptarse a las necesidades de su grupo estudiantil y de las condiciones que puedan estar atravesando. Para los estudiantes que no tienen comunicación con sus docentes, la ficha puede llegar a ser la guía principal de su trabajo, de acuerdo con las circunstancias de cada familia. Es decir, el estudiante junto a su familia y el docente como mediador del aprendizaje emplearán las fichas como medio de estudio en el	

Ley / Normativa/ Resoluciones	Artículo	Contenido	Argumento
	Tiempo de trabajo con los estudiantes	<p>marco de la emergencia. Cabe destacar que los docentes adaptarán los recursos proporcionados a las necesidades educativas de los estudiantes, a su ritmo y estilo de aprendizaje al contexto, realidades, escenarios de los estudiantes y las instituciones educativas.</p> <p>Para el trabajo autónomo, con mediación del docente, se recomienda realizar una o más actividades al día; sin embargo, se pide que no sobrepase:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 0 – 2 años: Nada de pantallas. ▪ 2 – 5 años: Entre media y una hora al día. ▪ (30) Treinta minutos para estudiantes de inicial y preparatoria: las actividades se realizarán con base a la estrategia metodológica de juego y trabajo utilizando las fichas de experiencias de aprendizaje. ▪ 6 – 8 años: una hora con el acompañamiento de un adulto. ▪ (45-60) Cuarenta y cinco a sesenta minutos para actividades académicas y (30) treinta minutos para tareas o refuerzo, para estudiantes de EGB elemental. ▪ 9 – 11 años: una hora y media. ▪ A partir de esta edad el uso de redes sociales es opcional. ▪ (90) noventa minutos para actividades académicas y (30) treinta minutos para tareas o refuerzo, para estudiantes de EGB media. ▪ 12 – 15 años: una hora y media a dos horas. ▪ A partir de esta edad el uso de redes sociales es opcional. ▪ (120) ciento veinte minutos para actividades académicas y (30) treinta minutos para tareas o refuerzo, para estudiantes de EGB superior. ▪ 16 años: dos horas. 	

Nota. Fuente: Constitución de la República del Ecuador (2020), Organización Internacional del Trabajo (2020), Ley Orgánica de Educación Intercultural (2012), Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2018) Ley Orgánica del Servidor Público (2018), Norma Técnica Para Regular el Teletrabajo en el Sector Público (2017), Ministerio de Trabajo (2020), Plan Educativo Aprendemos juntos en casa (2020) . Elaborado: por el autor.

Mediante los acuerdos y resoluciones emitidos por el Estado, se estableció la nueva modalidad de teletrabajo para todos los servidores y servidoras públicas, a causa de la pandemia COVID-19, con la finalidad de precautelar la salud y vida de todos los ciudadanos en la crisis sanitaria más devastadora a nivel mundial. En este contexto, la Revista Mundial del Trabajo publicó un artículo llamado "Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y vida" de Martínez (2020), que discutía la relación entre los teletrabajadores y los empleadores, diferenciando entre aquellos que trabajan por cuenta propia o asalariados. También se cuestionaba si los teletrabajadores que trabajan completamente desde casa deberían ser considerados como trabajo a domicilio. Pero para Gaibor (2021), este artículo señala que en varios países, la categoría legal de los trabajadores no estaba claramente establecida y no había una normativa específica para regularla. Aunque algunos países han realizado reformas en respuesta a la evolución constante de las modalidades laborales en las últimas dos décadas, América Latina se ha quedado rezagada en dicho aspecto.

Por otro lado, Martínez (2020) indicó que, en 10 países de América, no había disposiciones legales específicas para regular el teletrabajo en el derecho laboral. Frente a esta ausencia legislativa, algunos autores han propuesto incluir al teletrabajo en el contrato de trabajo a domicilio, especialmente para el teletrabajador subordinado, pero no para el trabajador independiente.

Es así que, aunque la normativa que protege a los trabajadores a domicilio suele limitarse al trabajo manual, no se extiende a las actividades intelectuales que se realizan mediante tecnologías de la información. Sin embargo, también es importante destacar que el teletrabajo no es para todos, ya que requiere de una gran disciplina y autocontrol para poder separar el trabajo de la vida personal y evitar distracciones en el hogar. Además, el teletrabajo implica una mayor responsabilidad al ser el trabajador el responsable de su propio espacio de trabajo y equipos de oficina.

4.4. Marco Histórico

En este apartado se explican y detallan las teorías y conceptos que permitieron el cumplimiento de los objetivos de esta investigación.

4.4.1. El Teletrabajo

Según Martínez (2012) el teletrabajo es la actividad remunerada que un trabajador realiza en concordancia con la empresa para que pueda realizar sus actividades fuera de las instalaciones de la empresa, comunicándose con apoyo de las tecnologías de la información y comunicación, normalmente el lugar donde se realiza es el domicilio del trabajador.

En otras palabras, el teletrabajo es una modalidad no presencial (o a distancia) que pueden adoptar las empresas, instituciones u organizaciones con sus empleados para que estos desarrollen sus actividades diarias fuera de sus instalaciones y mediante el uso de la tecnología.

De acuerdo al criterio de Erazo y Garcés (2020) conceptualizan al teletrabajo como, un tipo de trabajo y/o prestación de servicios realizados de forma remota, a distancia y en línea mediante ordenador y tecnologías telemáticas.

Por otro lado, la OIT, define al teletrabajo como: el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio para trabajar fuera de las instalaciones del empleador (Organización Internacional del Trabajo – OIT, 2020)

Así mismo, mediante acuerdo Ministerial N° MDT-2016-190, el Ministerio de Trabajo del Ecuador define al teletrabajo como: La forma de prestación de servicios de manera no presencial en jornadas ordinarias y especiales de trabajo a través de las cuales el trabajador/a realiza sus actividades fuera de las instalaciones del empleador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación - TIC, tanto para su gestión como para su administración y control (Ministerio del Trabajo, 2016).

Es decir, el sistema laboral ecuatoriano solo adoptara la modalidad del teletrabajo siempre y cuando existan las condiciones que evidencien la imposibilidad del trabajador para asistir de forma presencial y por supuesto, si la naturaleza del mismo permite que se ejecute de forma virtual.

De acuerdo al criterio de varios autores, se determina que el teletrabajo es una buena alternativa para aquellas personas que desean mejorar su horario de trabajo y tener la posibilidad de trabajar desde cualquier lugar, siempre y cuando cumplan con sus responsabilidades y entregables en tiempo y forma. Las tecnologías de la información y comunicación son una herramienta fundamental para llevar a cabo el teletrabajo, por lo que es importante contar con un buen equipo y conexión a internet estable. Además, es importante establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal para poder tener un equilibrio saludable.

4.4.2. Características del Teletrabajo

Según Digón et al. (2020) en su artículo “El Teletrabajo, ¿nueva modalidad de trabajo o nueva forma de vida?”, describen varias características del teletrabajo, las cuales se detallan a continuación:

El teletrabajo refleja una nueva cultura organizacional: espacios de aprendizaje, la comunicación como eje transversal, grupos de trabajo remotos, multiculturales, multigeneracionales y multidisciplinarios, con horarios flexibles y gestión por resultados.

Trabajo por objetivos: el presentismo ha quedado obsoleto, dando lugar a la disponibilidad y objetivo cumplido, contempla el derecho a la desconexión.

Contrato individual voluntario: contrato de consenso entre las partes, en donde se especifiquen los aspectos importantes para su implementación.

Horarios flexibles: la jornada laboral de trabajo se acuerda previamente dejando en claro la disponibilidad del trabajador.

Distancia, ajenidad y TIC: el trabajo se realiza de manera remota en un espacio ajeno al habitual, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación – TIC.

Espacio de trabajo determinado o no: bajo un consenso previo entre las partes.

Conectividad: la conexión a internet debe ser de calidad que garantice cumplir con las actividades acordadas.

Cobertura de accidentes y riesgos de trabajo: debe existir una cobertura de la jornada de labores semanal, con el detalle de horarios mencionando los días presenciales.

Igualdad con los derechos y obligaciones: el teletrabajador debe gozar de los mismos beneficios y cumplir con las mismas obligaciones que los trabajadores que cumplen su jornada de manera presencial.

Respeto a la vida privada: se debe salvaguardar la vida íntima y la privacidad del domicilio del trabajador, para evitar trastornos de carácter psicológicos en el trabajador o su familia.

Reversibilidad acordada: debe existir el consenso entre las partes sobre la forma de como retornar al trabajo presencial o viceversa, si fuera el caso.

Herramientas de trabajo: los equipos y recursos que el trabajador utilice para desarrollar su trabajo deben ser provistos por el empleador, en el caso de que el equipamiento sea de propiedad del trabajador, la empresa se hace responsable de compensar los gastos por la utilización de dichas herramientas (pp. 10-12).

Con lo antes mencionado se pudo identificar que, como modelo de trabajo, el teletrabajo representa una nueva cultura organizacional que se basa en la flexibilidad, el trabajo por objetivos, la gestión por resultados y la comunicación transversal. Este modelo es altamente beneficioso para el trabajador, ya que le permite conciliar mejor su vida laboral y

personal, y también para la empresa, al reducir costos, aumentar la productividad y mejorar la satisfacción de sus trabajadores.

Es importante destacar que para que el teletrabajo sea efectivo, es fundamental contar con una buena conectividad y herramientas tecnológicas adecuadas. Asimismo, es necesario que se establezcan acuerdos claros entre las partes para garantizar que se respeten los derechos y obligaciones de cada uno, se evite la explotación laboral y se proteja la vida privada del trabajador.

4.4.3. Clasificación del Teletrabajo

Martínez (2012), plantea que el teletrabajo se clasifica de acuerdo al lugar en el que se realiza el trabajo, el tiempo que se le dedica y el estatus del empleo del teletrabajador.

En cuanto al lugar donde se realiza, naturalmente hace referencia al domicilio del trabajador, aunque se puede realizar en cualquier espacio en donde exista una computadora con acceso a internet, se lo categoriza en:

Teletrabajadores primarios: son aquellos para los que el teletrabajo se ha convertido en su forma principal de laborar, su domicilio es su centro de operaciones en donde cuenta con todo lo necesario para desarrollar sus actividades.

Teletrabajadores sustanciales: son aquellos para los que el teletrabajo se ha convertido en un aspecto rutinario de su manera de trabajar, la empresa se sigue considerando el lugar habitual de trabajo, pero también ha creado un espacio en su casa en donde cuenta con algunos equipos de oficina.

Teletrabajadores marginales: son aquellos que trabajan bastante, pero la frecuencia y regularidad es insuficiente como para reconocerlos como teletrabajadores, su lugar de trabajo principal son las oficinas de la empresa y tiene escasos equipos de oficina en su domicilio (pp. 146-147).

De igual manera, Martínez (2012) afirma que, con respecto al estatus del empleo, el teletrabajo se divide en:

Teletrabajadores subordinados: cuenta con un contrato que incluye beneficios de ley, su domicilio es su lugar de trabajo con dedicación exclusiva para un solo empleador.

Teletrabajadores autónomos o free lance: operan como dueños de su propio negocio, cobran honorarios a las empresas y deciden el lugar desde donde van a operar.

Teletrabajo atípico - precario: carecen de garantías y expectativas respecto a la continuidad del empleo, bajos salarios, sin beneficios sociales (p. 147).

En efecto; se considera que el lugar donde se realiza el trabajo es fundamental para poder mantener una buena productividad y bienestar emocional. Además, hay que tener en

cuenta que el teletrabajo implica una gran responsabilidad en cuanto a la organización del tiempo y el cumplimiento de objetivos. Es importante establecer horarios y rutinas, tener una comunicación fluida con los compañeros de trabajo y mantener una buena planificación de las tareas a realizar. Y en cuanto a la categorización del teletrabajo, es importante que las empresas reconozcan y valoren a los teletrabajadores en todas sus categorías, ya que cada uno de ellos tiene sus particularidades y necesidades. A más de ello, se les debe brindar las condiciones laborales justas y equitativas, independientemente de su estatus o contrato de trabajo.

4.4.4. Origen y Evolución del Teletrabajo

Según los criterios de Páez et al. (2020), el motivo principal para que las organizaciones consideren al teletrabajo como una alternativa fueron las contrariedades logísticas desde el punto de vista laboral que se presentaban en los países con las cuatro estaciones, en el caso de Alemania aparecen en el año 1967 las primeras jornadas de trabajo flexible, que se acordaban en base a las necesidades de las empresas y la disponibilidad de la fuerza laboral.

De igual manera, en 1970 el físico estado anídense Jack Nilles, presenta una aplicación como alternativa para combatir la inflación y recesión económica por la crisis petrolera, dicha aplicación optimizaría los recursos no renovables y disminuiría la contaminación vehicular; este planteamiento consistió en conectar teclados y pantallas con estaciones remotas cercanas a la aseguradora donde cada trabajador seguía laborando sin realizar ningún tipo de desplazamiento y consumo de recursos económicos y naturales innecesarios (La Vanguardia, 2021).

Es decir, que en base a las necesidades empresariales se empezaron a crear opciones para que los trabajadores desarrollen sus actividades laborales normalmente sin necesidad de desplazarse desde la comodidad de su hogar. El teletrabajo puede proporcionar beneficios tanto para el trabajador como para el empleador, ya que se reduce el tiempo y gastos de transporte, se aumenta la productividad y la motivación del personal

En este mismo contexto, el Congreso de los Estados Unidos en 1978 emitió la Ley de Trabajo Flexible, reconociendo al teletrabajo como una forma óptima de ejecutar las labores empresariales. Según Pérez (2010), la primera etapa del teletrabajo se amplió hasta mediados de los años 80, en el cual los expertos establecían que los temas energéticos y del teletrabajo son muy importantes para enfrentar a la utilización masiva de vehículos generando impactos medioambientales. La segunda etapa dada en los años 90 se dio por la irrupción de la computadora y el desarrollo de la virtualidad caracterizada por la conceptualización de la red

local y el uso masivo de los correos electrónicos y la telefonía móvil digital, dando lugar a las primeras oficinas móviles de soporte.

Y actualmente se vive una tercera etapa, por la presencia de la globalización de la economía y la explosión del internet, con lo que se ha incrementado la competitividad en los mercados, por lo tanto, las organizaciones reconsideran los procesos de producción a través de la flexibilidad de la jornada laboral. Según el estudio realizado por Boogaard y Moller (2020), en todo el mundo 8 de cada 10 trabajadores están dispuestos a trabajar por medio del teletrabajo por uno o más días a la semana, tras la emergencia sanitaria ocasionada por el covid19. Con base en aquellas situaciones y a la implementación del trabajo remoto por un periodo tan prolongado, la mayor parte de los estados del mundo han normado su uso por medio de novedosas leyes, teniendo presente que con toda la posibilidad sea una opción que vino para quedarse con profunda presencia en el mercado gremial.

4.4.5. Crecimiento del Teletrabajo y el Trabajo Móvil

En la actualidad la tecnología y el teletrabajo se han convertido en un fenómeno heterogéneo y cambiante, ya que la expansión del teletrabajo se entiende como un proceso evolutivo representado por tres fases o generaciones de teletrabajo como son: oficina en casa, oficina móvil y oficina virtual, con los avances tecnológicos como principal motor de este desarrollo (Messenger et al., 2016).

Hoy en día la tecnología se ha tomado el protagonismo a nivel global y con ella van de la mano las diferentes formas y herramientas que se utilizan para generar empleos e ingresos económicos en las personas. De esta manera, el teletrabajo se ha convertido en una práctica cada vez más común y aceptada por las empresas y los trabajadores.

Sin embargo, aunque el desarrollo de las TIC pueda ser una condición previa necesaria, no es suficiente para la difusión del teletrabajo, existen otros factores necesarios para que el teletrabajo se extienda, tales como la capacidad de decisión de los empleados y su estatus en la empresa, la confianza de los empleadores hacia los trabajadores, así como la organización de las tareas y la capacidad de controlar y supervisar el trabajo de forma remota (Aguilera , 2016).

Por lo tanto, a pesar de las evidencias sobre los beneficios del teletrabajo, en cuanto a mejoras en la eficiencia, reducción de costos de instalaciones muchos eran reacios a adoptar fórmulas de teletrabajo. Después de un período de estancamiento del crecimiento en el número de teletrabajadores en los primeros años del siglo XXI, los últimos cambios tecnológicos, el aumento de las actividades basadas en conocimiento, la mayor división de

tareas y la digitalización masiva de las existentes, permitieron la supervisión y el control a distancia (Chung y Van der Horst, 2018).

Además, cabe mencionar que según Gao y Hitt (2013) en su estudio llamado "La economía del teletrabajo: teoría y evidencia", llegaron a la conclusión de que el teletrabajo es adecuado para aquellos trabajadores que asumen la responsabilidad de sus tareas y no evaden sus responsabilidades con facilidad. Señalan que los trabajadores más comprometidos con la organización son los más aptos para trabajar desde casa. El teletrabajo requiere de un perfil de trabajador responsable, autónomo, capaz de motivarse a sí mismo, con un alto sentido de profesionalismo, buenas habilidades de comunicación y conocimiento tecnológico, y necesarios conocimientos y habilidades específicos.

4.4.6. Teletrabajo en Tiempos de COVID-19

La pandemia del COVID -19 tuvo consecuencias a nivel de la salud, pero también a nivel social; esto por querer evitar su propagación, los gobiernos se vieron obligados a adoptar medidas que afectaron al trabajo, adoptándose el teletrabajo como la alternativa más idónea para poder continuar con las actividades laborales desde el hogar.

Ahora bien, para la Organización de las Naciones Unidas (ONU-UNESCO, 2020), el teletrabajo no ha pasado desapercibido en el ámbito laboral, a causa de la pandemia en marzo de 2020 los países se vieron obligados a tomar medidas de carácter importante para hacerle frente a la pandemia covid19, la medida más importante que se tomo fue el confinamiento obligatorio para evitar que el virus se expanda, por lo cual los trabajadores se vieron en la necesidad de realizar sus actividades desde su hogar de forma indefinida adoptando el teletrabajo como una alternativa para seguir desempeñando sus labores.

Por ello, Gayoso y Flores (2021), menciona que el teletrabajo se deriva etimológicamente del griego "Telou" que significa "lejos" y del latín "Tripale" que significa "trabajar", entonces se puede concluir que teletrabajo significa trabajar desde lejos. Pues según la OIT (2020), el teletrabajo es el uso de tecnologías de la información y la interacción mediante teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio para trabajar fuera de las instalaciones del empleador.

En efecto, este modelo laboral se ha vuelto cada vez más popular en la era digital en la que vivimos, y ha cobrado mayor relevancia en el contexto actual de la pandemia de COVID-19. A pesar de los desafíos que presenta el teletrabajo, como la falta de interacción social y la dificultad para separar el trabajo del hogar, también brinda beneficios como la flexibilidad laboral y una mejor conciliación entre la vida personal y profesional.

En concordancia con Ramos et al. (2020), ante un estudio que se realizó en el Ecuador aplicado a 459 personas, los resultados encontrados demostraron que hay aspectos que afectan la productividad, como trabajar largas horas, competencias personales, específicamente la automotivación y habilidades de organización, con esta investigación, se logró una mejor comprensión de la situación del teletrabajo en confinamiento debido a COVID-19, lo que permitió que las personas como las organizaciones desarrollen recursos para que el trabajo desde el hogar sea exitoso y las personas se sientan satisfechas mientras duraba la situación.

Sin embargo, cabe mencionar que el teletrabajo puede ser perjudicial en cuanto a la interacción social y puede generar cierta falta de comunicación efectiva con los compañeros de trabajo. Además, puede ser difícil de separar el trabajo de la vida personal, ya que se trabaja desde el hogar. En este contexto, se cree que el teletrabajo es una herramienta valiosa que puede ser utilizada de manera efectiva para asegurar la continuidad de las actividades laborales en situaciones de emergencia como la pandemia por covid19, pero es importante evaluar las condiciones y necesidades de cada persona y organización para garantizar su efectividad y beneficios.

4.4.6.1. La Educación en Tiempos de Pandemia. Para la ONU (2020), la pandemia por coronavirus ha causado una crisis sin antecedentes en todos los entornos. En la esfera de la enseñanza, esta emergencia dio sitio al cierre masivo de las ocupaciones presenciales de instituciones educativas en más de 190 territorios, con el objetivo de evadir la propagación del virus y mitigar su efecto, alrededor de mayo del 2020, 1200 millones de alumnos de todos los niveles de educación, dejaron de tener clases presenciales en el colegio, entre ellos más de 160 millones de alumnos de Latinoamérica y el Caribe.

Como resultado de la crisis económica, la salud y la educación se vieron afectadas en diferentes sectores sociales. Además, el empleo y la pobreza han experimentaron un impacto negativo. Por lo que la UNESCO ha identificado una desigualdad en la distribución de docentes, especialmente en áreas rurales y de bajos ingresos, donde a menudo se concentra población migrante e indígena. Estas brechas en los resultados educativos plantean un desafío importante para abordar la disparidad en la educación y la calidad de vida en estas regiones (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2020).

En este contexto, gran parte de las medidas adoptadas por los países de la región para enfrentar la crisis implican la suspensión de las clases presenciales en todos los niveles, generando tres áreas de enfoque principales: la implementación de métodos de enseñanza a distancia, a través de diversos formatos y plataformas tecnológicas; el respaldo y la

movilización del personal y las comunidades educativas, y el cuidado de la salud y el bienestar completo de los estudiantes.

4.4.6.2. El Trabajo del Docente en Época de Pandemia. Según el informe del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (2020), siete meses después de haberse declarado la pandemia, la COVID-19 continuaba imponiendo una pausa en la educación de más de 137 millones de niños y adolescentes en Latinoamérica y el Caribe. Ese organismo considera que los impactos de la COVID-19 en la educación son devastadores en la mayoría de los países de la región.

Es por ello, que los retos ocasionados fueron aún mayores cuando se consideró la marcada desigualdad social que existe en Latinoamérica. Según datos del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2019) siete de los 20 países más desiguales del mundo se encuentran en esta región; superar la desigualdad no significa solamente mejorar el ingreso económico, sino incluye también el acceso a salud, educación y vivienda digna, que eran ya bastante alarmantes y se profundizaron todavía más con el impacto de la COVID-19.

Así mismo, la pandemia ha traído consigo un cambio en la vida de las personas en todos los niveles ya sea privado, familiar, público, laboral, la repentina suspensión ha creado una cadena de intercambios, prácticas, espacios de muchas actividades de la sociedad, el cual construía identidad y generaba pertenencia a un grupo, un trabajo, un lugar (Blanco, 2020). En este ámbito, a esa interrupción se suma la complejidad de tener que trasladar al mundo virtual un trabajo cuyo desarrollo está pensado prioritariamente desde y para la interacción presencial, no por nada en el imaginario colectivo y en la mayoría de quienes conforman la comunidad educativa la palabra “escuela” representa más a menudo un espacio físico que una institución.

Pues según Trujillo (2021), la tarea del docente, en este contexto, ha sido sin duda una de las más difíciles de la historia reciente. Ya que, una de las mayores dificultades a las que se enfrentaron los docentes fue a la necesidad de adaptarse a una modalidad de enseñanza completamente nueva, es decir, la enseñanza virtual. Según él, aunque muchos docentes estaban familiarizados con las tecnologías digitales, la educación a distancia requiere habilidades y destrezas que van más allá del dominio de las herramientas tecnológicas.

Otro aspecto que dificultó la labor de los docentes fue la falta de contacto directo con los estudiantes. La educación presencial implica la creación de vínculos emocionales y la construcción de relaciones que son esenciales para el aprendizaje. Durante el confinamiento, muchos estudiantes se encontraron completamente aislados de sus profesores y compañeros, lo que dificultó enormemente su proceso de aprendizaje.

4.4.7. *Labores Académicas de los Docentes de Instrucción Secundaria*

A continuación, la Tabla 1 detalla y explica cada una de las labores académicas desarrolladas por los docentes en el Colegio Pío Jaramillo Alvarado:

Tabla 2

Labores Académicas Desarrolladas por los Docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado

Labores Individuales	
Ingreso de actividades al sistema del Ministerio de Educación.	Se refiere al ingreso de calificaciones al Sistema Carmenta, el Ministerio de Educación da claves a los representantes para que ellos puedan visualizar sus promedios. Como también las calificaciones del Programa de participación estudiantil.
Planificar actividades educativas.	Es parte de las actividades como docentes en todos los ámbitos.
Revisión de actividades, retroalimentación y registro de calificaciones.	Cada docente tiene un registro de calificaciones donde registra las actividades con las que cumplen los estudiantes y consta de 3 insumos (insumo 1 actividades individuales, insumo 2 actividades grupales, insumo 3 calificación de algún proyecto interdisciplinario). Cuando los estudiantes se encuentran bajos en calificaciones se trabaja en actividades de recuperación y retroalimentación para que los jóvenes y señoritas mejoren su rendimiento académico. Es una herramienta que lo manejan todos los docentes para registrar las calificaciones de las diversas actividades que realizan los estudiantes.
Elaboración de material pedagógico.	Es el material didáctico que se usa en el momento de la clase, pueden ser diapositivas, organizadores gráficos en clase, fichas, juegos lúdicos, etc.
Planificación Pedagógica.	Es el trabajo del docente, no puede haber un trabajo si no se tiene una planificación previa a la clase, ya que tocaría improvisar y ello no es positivo, ni ético como docentes. En la planificación constan los datos de la institución, del docente, asignatura, curso, paralelo Objetivo, destrezas, recursos y estrategias metodológicas a aplicarse en la clase.
Reunión Comisión Técnico Pedagógica.	Son reuniones que se las realiza por área pedagógicas con la finalidad de analizar diferentes documentos enviados por el Ministerio de Educación, como también de la institución, se planifica en conjunto actividades académicas y no académicas.
Actualización/capacitación pedagógica: *ME CAPACITO.	El Ministerio de educación mediante la página de me capacito nos da la posibilidad de ingresar a esta plataforma para que podamos

	seguir diversos cursos, los cuales nos sirven como requisito para acceder a ascensos de categoría o recategorización.
Labores de Gestión Participativa	
Reunión en otras Comisiones Institución.	En la institución las autoridades y el Honorable Consejo Ejecutivo forman comisiones integrados por varios docentes, quienes tienen funciones específicas que no corresponden a clases académicas. También se convoca a reuniones de padres de familia para informar el rendimiento de sus representados.
Atención a padres de familia.	Se tiene un horario especial de atención a los representantes de los estudiantes, para constatar la visita, se les hace firmar en un formato especial, en esta visita se le informa al padre de familia como están en rendimiento académico y disciplina los estudiantes con la finalidad de que si están mal mejoren.
Tutoría y acompañamiento a estudiantes.	Dentro del distributivo de trabajo dan la función al docente de ser tutores de algún curso.
Apoyo emocional en el Proceso Enseñanza Aprendizaje.	Los docentes deben estar pendientes del cómo se encuentran emocionalmente los estudiantes y en el caso de detectar algún problema que necesite apoyo psicológico se lo remite al DECE.
Labores extras en modalidad de teletrabajo	
Clases a través de medios telemáticos.	Estos medios se los aplicó más en época de pandemia, sin embargo, hasta el momento aún se los utiliza en ciertos recursos cuando son necesarios.

Nota. Información obtenida a partir de una entrevista con C. Morocho (comunicación personal, 05 de junio, 2022), docente del Colegio Pío Jaramillo Alvarado.

Para entender las labores académicas, primeramente, se debe comprender que un docente es un profesional capacitado para dedicarse a la difícil tarea de la enseñanza. La cual, puede realizarla de manera general o en un área en particular, requiriéndose que tenga formación docente y una buena capacidad pedagógica (ciencia que estudia las técnicas y metodologías a utilizar para impartir enseñanzas).

Ahora bien, “la labor del docente consiste en demostrar el mejor desempeño con actividades claves como asumir su liderazgo durante el proceso de educación. Igualmente, debe lograr la motivación de los alumnos y facilitar su aprendizaje continuo” (Euroinova, s.f.). En este sentido, los maestros desempeñan una función que implica la necesidad de ser reconocidos por los padres y tutores legales. Esto significa que son los encargados de merecer su confianza y asegurarse de que sus hijos aprendan adecuadamente y adquieran conocimientos fundamentales.

Según lo expuesto recientemente, el docente debe, a más de sentir interés por impartir conocimientos y que estos a su vez estén en constante evolución, ser un buen líder para sus alumnos, ya que deberá mantener el control y la atención en ellos, lo cual no es algo sencillo dentro de la labor del docente.

4.4.8. Definición de Valoración

Según Tobón et. al (2006), define a la valoración como:

... un proceso de retroalimentación mediante el cual los estudiantes, profesores, instituciones y sociedad, obtienen información cualitativa y cuantitativa sobre el grado de adquisición, construcción y desarrollo de las competencias, teniendo en cuenta tanto los resultados finales como el proceso, con base en unos parámetros y normas consensuadas, a partir de lo cual se toman decisiones sobre la formación (Jaime de Chaparro et al., 2008, p. 171).

Así mismo la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH, 2019), manifiesta que la valoración del desempeño docente es la calificación que se otorga a cada docente a través de un sistema automatizado, lo que permite valorar el cumplimiento de las funciones y responsabilidades del docente, a fin de implementar planes y programas de mejora.

En otras palabras, la valoración docente es un proceso de evaluación que tiene como objetivo medir la calidad del desempeño de un docente en su labor educativa. Se realiza a través de diversos instrumentos, como cuestionarios, observaciones de clase, entrevistas, entre otros, y busca identificar las fortalezas y debilidades del docente en relación a su planificación, enseñanza, evaluación y relación con los estudiantes.

5. Metodología

Este estudio es principalmente de carácter documental, ya que se basa en una fundamentación teórica de las variables de estudio a partir de fuentes como libros, revistas científicas, artículos e información avalada por bibliotecas virtuales de renombre. Además, también se puede considerar como un estudio de campo, ya que se realizó una investigación mediante la aplicación de un cuestionario a los docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado de la ciudad de Loja, con el fin de determinar la incidencia del teletrabajo en las labores académicas de los docentes. Todo esto con el objetivo de obtener información confiable para sustentar la investigación.

5.1. Área de Estudio

La institución educativa, Colegio Pío Jaramillo Alvarado, inició sus labores cuando en la Presidencia Constitucional interina del Doctor Otto Arosemena Gómez, mediante decreto ejecutivo Nro. 42, se publicó el registro oficial Nro. 17 del 9 diciembre de 1966, por el cual se creó el Colegio Nacional Piloto Nocturno “Dr. Pio Jaramillo Alvarado” con la visión de brindar la oportunidad de educar a la mujer trabajadora y de escasos recursos económicos. A partir de 1967 inicia las labores académicas en la sección nocturna con su primer rector el Dr. Eduardo Andrade Jaramillo (Unidad Educativa "Pío Jaramillo Alvarado", s.f.).

Posterior a ello, en 1978 se obtuvo el funcionamiento de la sección Vespertina, en 1994, la sección Matutina, para el 2000 se logra el funcionamiento del Colegio Popular Fiscal a Distancia “Pío Jaramillo Alvarado”, siendo la única Institución educativa que constaba a la fecha con tres secciones, y una modalidad semipresencial.

Es así que, a partir del 17 de diciembre del 2002, la institución alcanza la categoría de plantel Experimental, con la implementación del Proyecto Educativo “MODELO PEDAGÓGICO: SISTEMA INTEGRADO DE ASIGNATURAS TEÓRICO – INVESTIGATIVAS”. Luego del año 2004-2005, el colegio es parte de la Red Nacional de establecimientos técnicos en el marco del fortalecimiento institucional del Ministerio de Educación; aplicando el currículo basado en competencias, conforme la estructura establecida de ese entonces. Además, en el 2015 adquiere la categoría de Unidad Educativa Pío Jaramillo Alvarado y, en el 2019 se logra la reapertura de la sección nocturna con básica y bachillerato intensivo (Unidad Educativa "Pío Jaramillo Alvarado", s.f.).

En la actualidad la institución cuenta con 124 profesores y 2800 estudiantes, las máximas autoridades de esta institución son las siguientes:

- Rector/a
- Vicerrector/a sección matutina

- Vicerrector/a sección vespertina
- Inspector/a general
- Subinspector/a general

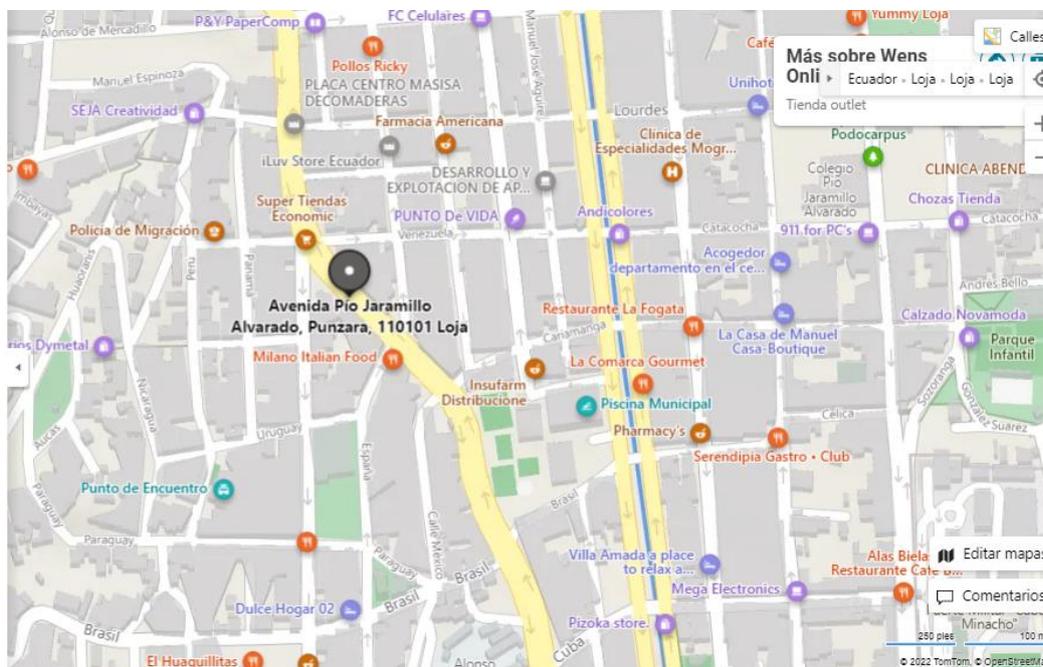
5.1.1. Ubicación

La Unidad Educativa “Pío Jaramillo Alvarado” se encuentra ubicada en la ciudad de Loja, dirección: calle Bolívar, Lourdes y Catacocha, cerca del Centro Municipal Alfredo Mora Reyes.

A continuación, la Figura 1 muestra la ubicación del Colegio.

Figura 1.

Ubicación del Colegio Pío Jaramillo Alvarado



Nota. Obtenida de Google Map

5.1.2. Misión

El establecimiento educativo público conocido como el Colegio de Bachillerato "Pío Jaramillo Alvarado" fomenta el empoderamiento y liderazgo de los jóvenes estudiantes en su proceso de educación para contribuir a la formación de individuos conscientes, reflexivos y críticos. Para ello, se les impulsa a participar activamente en actividades que les permitan desarrollar habilidades para una convivencia social sana y a la vez complementarlo con la adquisición de conocimientos que les permita tener un pensamiento global, lógico, crítico y creativo. Se evalúan de manera rigurosa estas destrezas y se asegura la consecución de los logros de desempeño propuestos en el perfil de salida establecido por los programas de Bachillerato General y Nacional, así como del Bachillerato Internacional. Esto permitirá una

participación más activa de los estudiantes en la mejora y transformación de la sociedad (Unidad Educativa "Pío Jaramillo Alvarado", s.f.).

5.1.3. Visión

El Colegio de Bachillerato "Pío Jaramillo Alvarado", en el año 2019 se convierte en un importante referente educativo por la calidad de su gestión, la pertinencia de sus procesos, y el compromiso de todos sus actores para hacer de ella una institución líder en el contexto académico nacional con reconocimiento internacional (Unidad Educativa "Pío Jaramillo Alvarado", s.f.).

5.2. Procedimiento

5.2.1. Enfoque Metodológico

El enfoque de esta investigación fue de carácter mixto; cualitativo, porque se aplicó una encuesta y entrevistas a los docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado y cuantitativa, porque se contabilizó los resultados de dichas encuestas en porcentajes para poder expresar los mismos de manera entendible en el siguiente punto.

5.2.2. Técnica

5.2.2.1. Encuesta. Se diseñó un banco de preguntas con opciones de respuestas (preguntas cerradas, Anexo 1), en las que los docentes identificaban la escala de valoración a las labores académicas que ejecutaron antes de la implementación del teletrabajo y durante la modalidad de teletrabajo en el Colegio Pío Jaramillo Alvarado.

Cabe recalcar que, de las 124 encuestas aplicadas a los docentes, 94 fueron las contestadas (el resto al parecer no fue de interés de los docentes) y entregadas al autor de este trabajo. Y, a partir de ello, se procedió a procesar la información en el utilitario de Excel e interpretar los resultados de forma general, a partir de los porcentajes obtenidos.

5.2.2.2. Entrevista. Para poder triangular la información obtenida de las encuestas realizadas a los docentes del Colegio en estudio, fue necesario elaborar un guión de entrevista (Anexo 2), la cual se la aplicó al Rector del Colegio y a una docente del mismo, ya que por disponibilidad de tiempo de los docentes no fue posible la colaboración de más entrevistados.

5.2.3. Tipo de Diseño

Esta investigación fue de tipo no experimental, de corte longitudinal dado que se analizó las valoraciones realizadas de las labores académicas de los docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado en dos periodos distintos; uno antes de la implementación del teletrabajo y el otro luego de la implementación del teletrabajo.

5.2.4. Unidad de Estudio

La población de la presente investigación fue de 124 docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado a quienes se les aplicó la encuesta elaborada acorde a las necesidades de dar contestación a los objetivos específicos.

Es importante recalcar que no se utilizó una muestra, pues se trabajó con todo el universo de la población.

5.3. Procesamiento y Análisis de Datos

La presente tuvo un alcance descriptivo, ya que se determinó la incidencia del teletrabajo en las labores académicas de los docentes del Colegio en estudio. Por lo que se procedió a dar contestación a los objetivos específicos planteados en el proyecto de investigación y se conoció detalles a partir de las variables analizadas.

Esta fue de carácter deductivo, ya que se enfocó en analizar la información recabada de las valoraciones de las labores académicas de los docentes para dar cumplimiento a la misma. Estas valoraciones fueron procesadas en el utilitario Excel, identificando el porcentaje de docentes por cada escala; obtenido a través de una regla de tres simple (Número de Docentes por Escala * 100 / Número Total de Docentes).

Como herramienta de investigación se utilizó la escala de Likert, la cual permitió establecer la valoración de las labores académicas que realizaban los docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado antes y durante la modalidad de teletrabajo.

A continuación, se muestra la tabla de valoraciones:

Tabla 3

Escala de Valoración de las Labores Académicas de los Docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado

Valoración de Labores académicas	Valor (puntos)
Muy satisfactorio	5
Satisfactorio	3.75
Poco Satisfactorio	2.50
Nada Satisfactorio	1.25

Nota. Escala de valoración basada en la escala de Likert y diseñada por el autor de la presente investigación.

La escala de valoración más alta, en la presente tabla, fue la de muy satisfactorio, queriendo decir que las labores académicas ejecutadas por los docentes de la institución en estudio fueron realizadas en su totalidad y sin dificultades por parte de los mismos, mientras que, la valoración más baja de nada satisfactorio determina que dichas labores no fueron

realizadas en su totalidad o que más bien presentaron dificultades para ser desarrolladas por los docentes.

6. Resultados

A partir de las bases teóricas, empíricas y de la metodología aplicada para ejecutar esta investigación, se presentan a continuación, los resultados obtenidos de las encuestas y entrevistas realizadas a los docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado y a la primera autoridad del mismo.

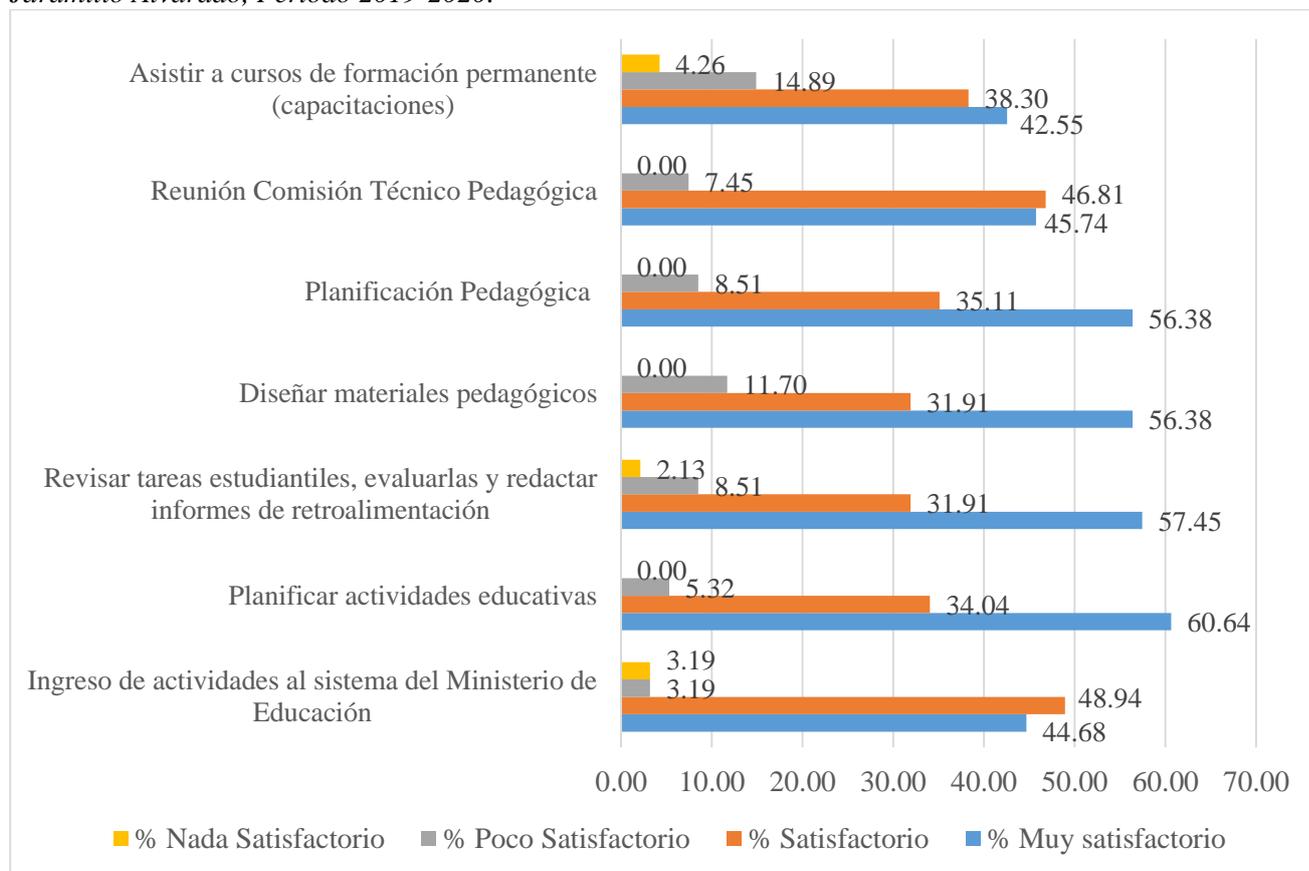
6.1. Valoración de las labores académicas por parte de los docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado antes de la implementación del teletrabajo.

Para establecer la valoración de las labores académicas antes de la implementación del teletrabajo, se definió un periodo determinado de tiempo del 2019 al 2020, previo a la pandemia. Se realizó una encuesta a la población descrita en la metodología, considerando: la valoración de las labores académicas de gestión individual y de gestión participativa, mismas que se identificaron en el apartado del marco teórico.

Es así, que para la valoración de labores académicas de gestión individual como se observa en los resultados de la Figura 2, de las 94 personas encuestadas el 60.64% considera muy satisfactoria la labor de planificar actividades educativas, frente al 42.55% de asistir a cursos de formación permanente; sin embargo esto no deja de ser positivo al observarlo de manera global porque como se demuestra, el 48.94% considera que ingresar sus actividades de labores académicas al sistema del Ministerio de Educación crean una situación beneficiosa al ser docente, esto frente al 31.91% de diseñar material pedagógico la cual no lo es tanto.

Figura 2.

Valoración de las Labores Académicas de Gestión Individual de los Docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado, Periodo 2019-2020.



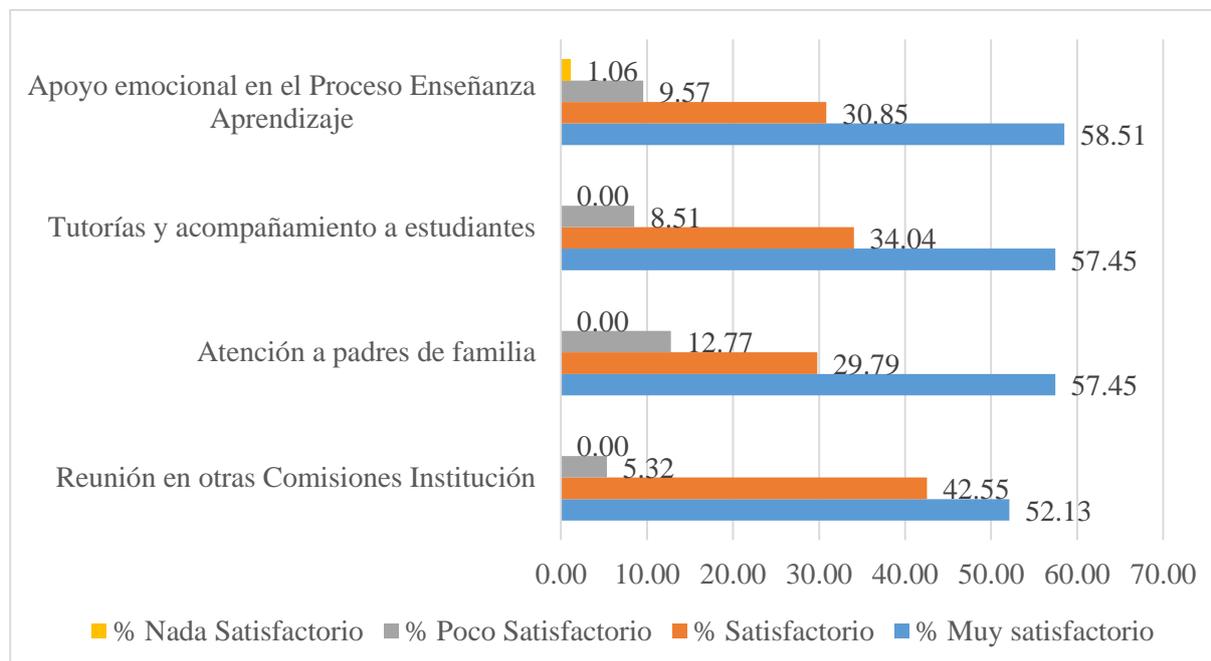
Nota. Elaboración propia.

Así mismo, partiendo con la valoración de las labores académicas de gestión participativa, se presentan los resultados en la Figura 3, la cual, expone que el 58.51% de los docentes considera muy satisfactorio la actividad de apoyo emocional en el proceso enseñanza aprendizaje, frente al 52.13% de reuniones en otras comisiones institucionales. Mientras que el 12.77% de ellos, manifestó poca satisfacción en la labor de atender a padres de familia, frente a un 8.51% en la labor de tutorías y acompañamiento a estudiantes.

Además, es necesario poner atención en áreas específicas en donde se presentaron debilidades (disminución de valoración), con el fin de mejorar la calidad de la gestión educativa y garantizar un mejor servicio educativo.

Figura 3.

Valoración de las Labores Académicas de Gestión Participativa de los Docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado, Periodo 2019-2020.

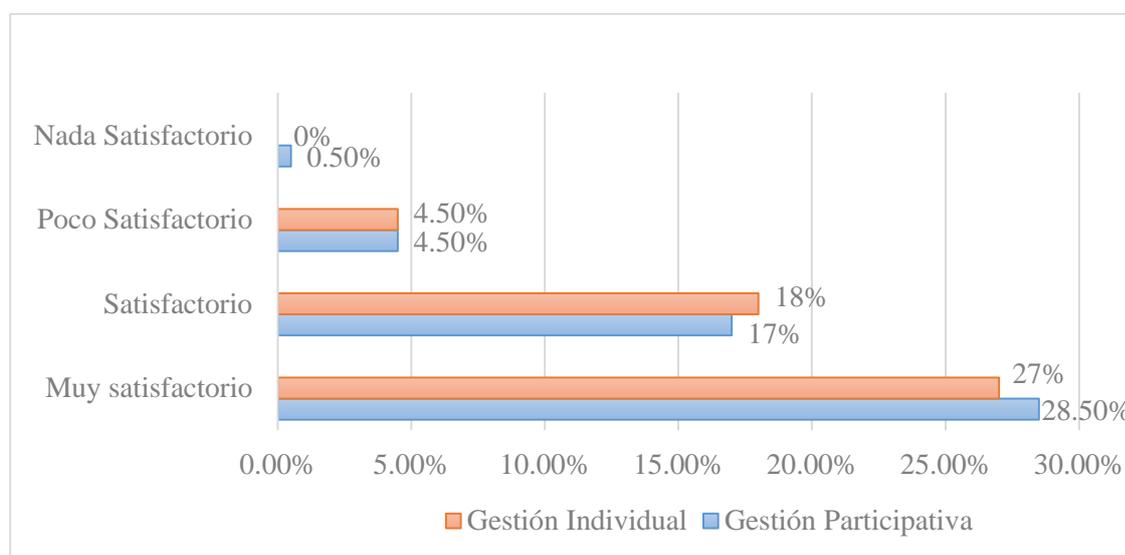


Nota. Elaboración propia.

Es así, que la Figura 4 expone de forma general los resultados de las valoraciones de las labores académicas, en donde más del 27% y 28% de los encuestados llevó a cabo las labores académicas de gestión individual sin inconvenientes, evidenciando un alto nivel de satisfacción durante la modalidad presencial, antes de la pandemia. Asimismo, se destaca que un porcentaje de 4.5% de profesores experimentó dificultades que impidieron la realización completa de dichas tareas, lo que se traduce en una valoración poco satisfactoria. De igual manera, se puede observar que antes de la implementación del teletrabajo, la mayoría de los docentes del colegio logró ejecutar las tareas de gestión participativa sin contratiempos, pero existió también, un porcentaje bajo de docentes que desarrollaban estas labores poco o nada satisfactorio.

Figura 4.

Valoración de las Labores Académicas Desarrolladas por los Docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado, Periodo 2019-2020.



Nota. Elaboración propia.

Luego del análisis de las figuras presentadas anteriormente, se logró dar cumplimiento al objetivo 1, en el cual se evidencia que los docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado tienen un buen desempeño en la mayoría de las labores de gestión individual y participativa. Sin embargo, se identificaron áreas específicas en donde se presentaron debilidades, lo que indica la necesidad de implementar medidas para mejorar la calidad de la gestión educativa y garantizar una mejor atención educativa a los estudiantes. En otras palabras, el desempeño de los docentes en la gestión académica antes de la pandemia fue mayormente muy satisfactorio, pero siempre hay oportunidades para mejorar y garantizar un proceso educativo de alta calidad.

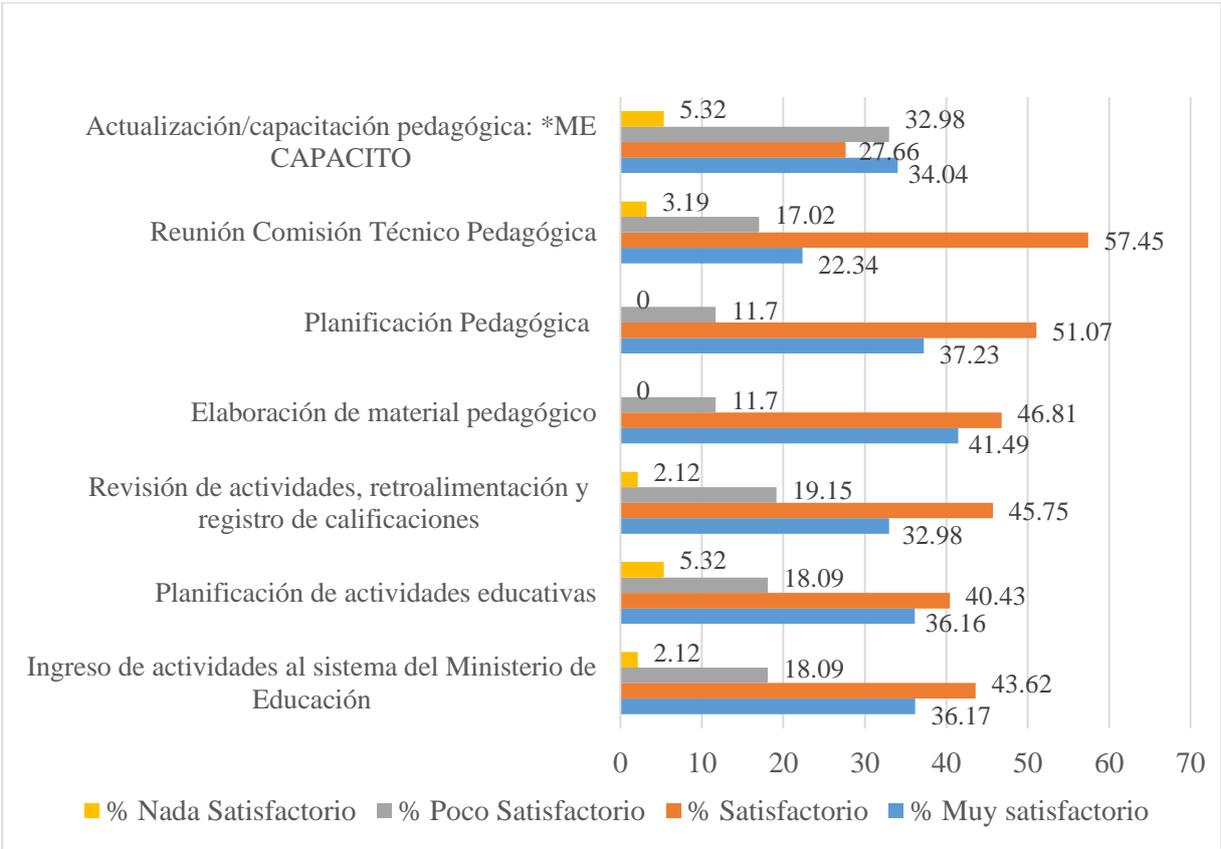
6.2. Valoración de las labores académicas por parte de los docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado después de la implementación del teletrabajo

Para establecer la valoración de las labores académicas después de la implementación del teletrabajo, se consideró el periodo académico en donde se implementó por primera vez el teletrabajo, de esta manera se define el periodo académico 2020-2021. Se realizó una encuesta a la población descrita en la metodología, considerando: la valoración de las labores académicas de gestión individual y de gestión participativa, mismas que se identificaron en el apartado del marco teórico

En este sentido, la Figura 5 expresa que las labores académicas de gestión individual fueron desarrolladas de forma satisfactoria por el 40% a 57% de docentes, siendo la reunión

de comisiones técnico pedagógica la que más porcentaje de satisfacción presenta. Sin embargo, existió un porcentaje de 2.12% a 5.32% y de 11.7% a 32.98% de docentes que desarrollaron estas labores poco o nada satisfactorio, respectivamente, ya que por ser la primera vez que experimentaron esta modalidad presentaron varias dificultades al momento de cumplir con sus labores como estaban acostumbrados a hacerlas.

Figura 5.
Valoración de las Labores Académicas de Gestión Individual de los Docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado, Periodo 2020-2021.

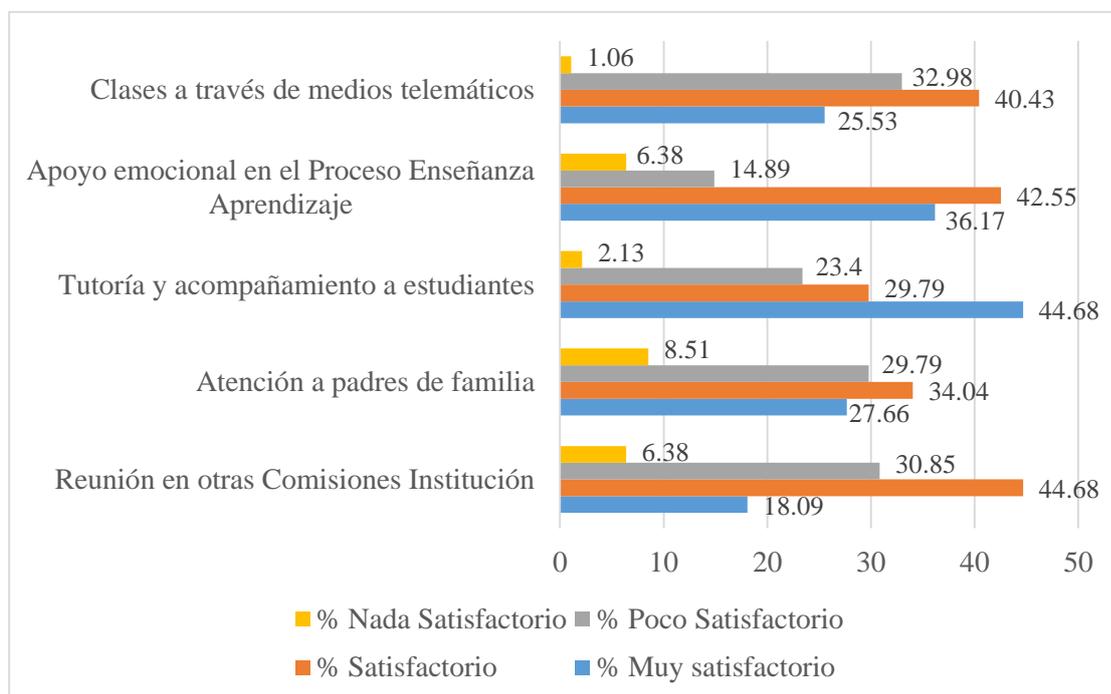


Nota. Elaboración propia.

De igual manera, en la valoración de las labores académicas de gestión participativa como se demuestra en la Figura 6, el 44.68% de los encuestados desarrollaban satisfactoriamente ir a reúnés en otras comisiones institucionales, frente al 34.04% de brindar atención a padres de familia; sin embargo, este porcentaje es mayor en comparación con el 8.51% que no se sientes satisfechos con la atención a padres de familia, frente al 1.06% de dar clases a través de medios telemáticos. Indicando insatisfacción, ya que se requería una gran adaptabilidad, creatividad y compromiso para enfrentar los obstáculos y garantizar la continuidad del proceso educativo en un contexto tan complejo como el que se vivió.

Figura 6.

Valoración de las Labores Académicas de Gestión Participativa de los Docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado, Periodo 2020-2021.

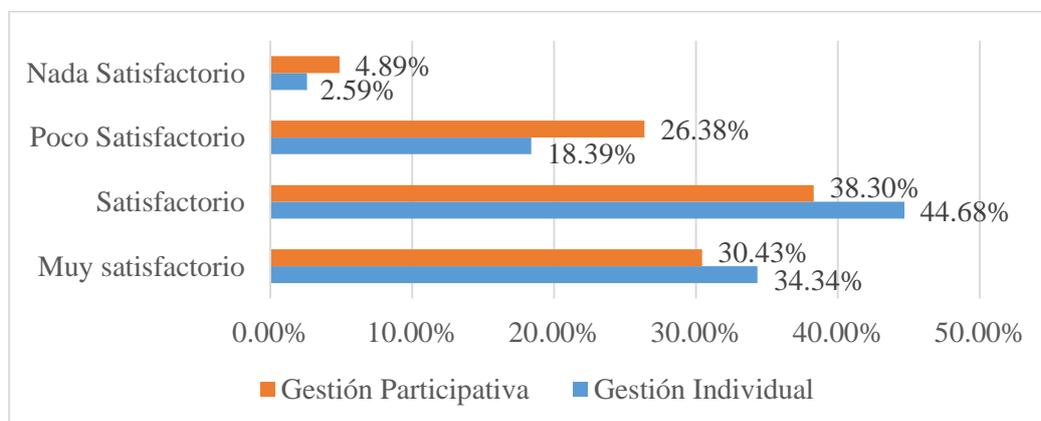


Nota. Elaboración propia.

Ahora bien, la Figura 7 a continuación, muestra de forma general que 3 de cada 10 docentes del Colegio en estudio desarrollaban las labores académicas, tanto de gestión individual como participativa, de forma muy satisfactoria, es decir, sin dificultades y en su totalidad. Mientras que, 4 de cada 10 las hicieron satisfactoriamente y 3 de cada 10 las realizaron poco o nada satisfactorias, es decir, que la mayoría de los docentes tuvieron dificultades para realizar sus tareas de enseñanza en la modalidad de teletrabajo.

Figura 7.

Valoración de las Labores Académicas de los Docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado, Periodo 2020-2021.



Nota. Elaboración propia.

A continuación, se puede apreciar tablas y figuras, las cuales muestran las herramientas digitales más utilizadas por los docentes en la modalidad de teletrabajo, así como también, si estuvieron preparados para afrontar esta nueva modalidad académica y cuáles fueron las plataformas en las que más se apoyaron para comunicarse e impartir conocimientos a sus alumnos.

Es así, que la Tabla 6 plasma los resultados de las actividades de la docencia y la competencia digital en el periodo determinado.

Tabla 4

Docencia y Competencia Digital de los Docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado, Periodo 2020-2021.

Docencia y competencia digital	% Muy Satisfactorio	% Satisfactorio	% Poco Satisfactorio	% Nada Satisfactorio
Me he formado en competencia digital docente a través de medios oficiales de la administración pública.	53,19	25,53	14,89	6,38
Me he formado en competencia digital docente a través de procedimientos autodidactas.	51,06	35,11	11,70	2,13
He recibido formación en competencia digital docente en mi centro para el desarrollo del currículum	40,43	34,04	22,34	3,19
He recibido formación en metodologías y evaluación y su implementación en plataformas virtuales de aprendizaje	45,74	32,98	18,09	3,19
En general tengo una buena competencia digital para afrontar la formación en online.	44,68	48,94	5,32	1,06
Promedio	47,02	35,32	14,47	3,19

Nota. Fuente: Información obtenida mediante una encuesta realizada a los docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado; Elaborado por el autor.

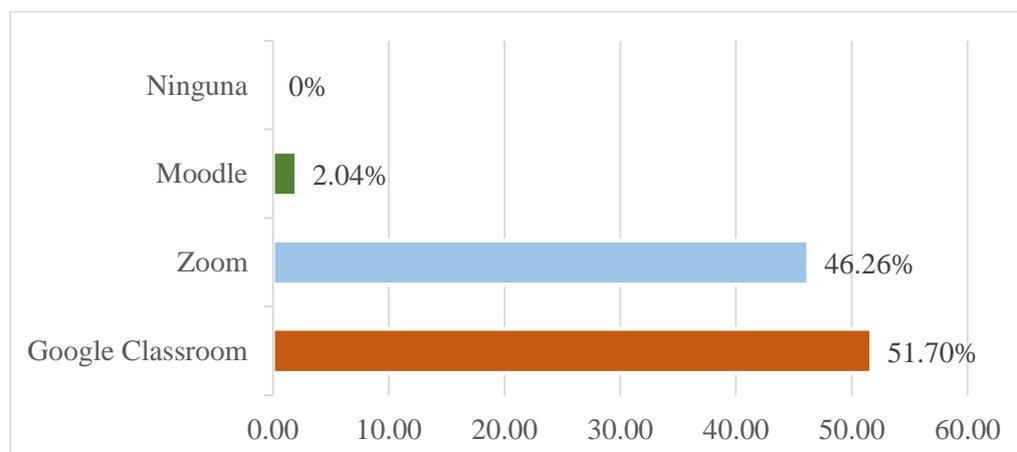
Esta tabla expone los resultados de apreciación de los docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado, con respecto a las labores académicas durante el teletrabajo, respecto a la formación en competencia digital docente a través de medios digitales, en el cual el 47% promedio de los docentes expresaron que recibieron formación en competencia digital para afrontar la formación online y, el 3% promedio de los docentes, en cambio mencionaron que no recibieron formación como tal para asumir el reto de la virtualidad.

En otras palabras, la mayoría de los docentes recibieron muy satisfactoriamente la preparación en competencias digitales que les toco asumir en la modalidad de teletrabajo por motivo de la pandemia del Covid-19 y una minoría, manifestó poca y nada satisfacción con la utilización y desarrollo del software para impartir conocimientos a los estudiantes durante el teletrabajo.

En este contexto, la Figura 8 expone el porcentaje de uso de plataformas digitales por parte de los docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado durante el teletrabajo. Según los datos, se pudo observar que la plataforma más utilizada fue Google Classroom, seguida por Zoom, y la menos utilizada fue Moodle. Esto, en vista de que Google Classroom se enfoca principalmente en la gestión del aula y la enseñanza en línea, lo que significa que los profesores pueden distribuir tareas y materiales de lectura, y los estudiantes pueden enviar sus trabajos y mantenerse en contacto con sus profesores. Classroom es una plataforma más orientada a la educación y tiene más recursos y herramientas para cubrir las necesidades de un salón de clases virtual.

Figura 8.

Plataformas de Comunicación Digital más usadas por los Docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado, Periodo 2021-2022.

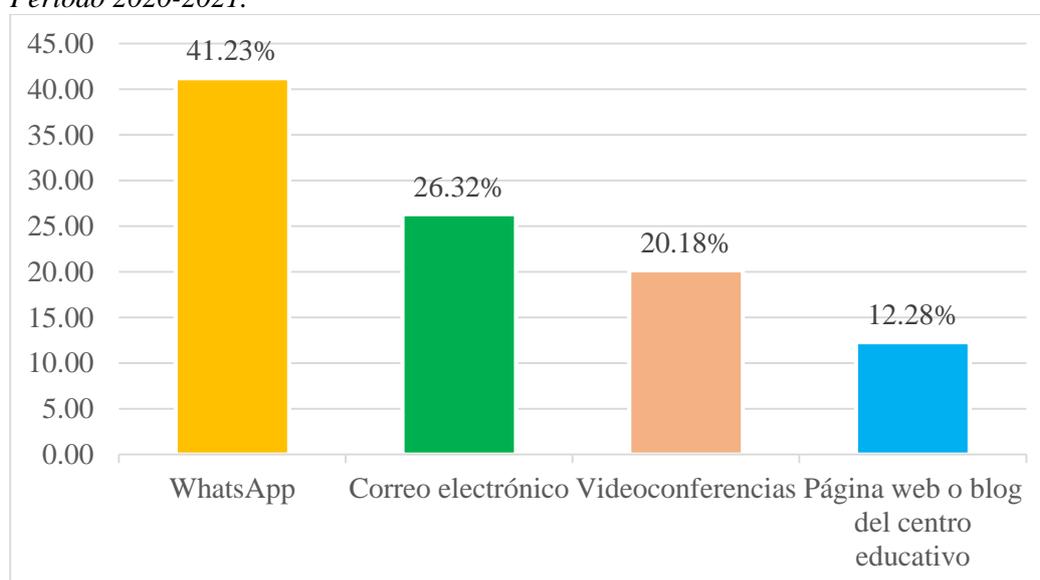


Nota. Elaboración propia.

Por otra parte, la Figura 9 muestra el porcentaje de uso de las diferentes vías digitales de comunicación entre docentes y estudiantes en el Colegio Pio Jaramillo Alvarado. Según los datos presentados, WhatsApp fue la vía más utilizada por cuatro de cada diez docentes, seguida del correo electrónico con tres docentes. Esta información sugiere que la comunicación a través de dispositivos móviles es preferida en el entorno escolar contemporáneo, seguida de las plataformas de correo electrónico. Sin embargo, se evidencia un menor interés en las plataformas de videoconferencia y el sitio web del colegio como alternativas de comunicación digital.

Figura 9.

Vías de Comunicación Digital más usadas por los Docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado, Periodo 2020-2021.



Nota. Elaboración propia.

Dando cumplimiento al objetivo 2, se logró identificar que el teletrabajo ha representado un reto importante para los docentes del Colegio Pio Jaramillo Alvarado debido a la necesidad de adaptarse a nuevas herramientas y plataformas digitales. Y, se pudo observar que las labores académicas fueron desarrolladas de manera satisfactoria por la mayoría de los docentes. Pues, aunque el teletrabajo representó un gran desafío para los docentes del Colegio Pio Jaramillo Alvarado, se logró mantener la continuidad del proceso educativo a través de la implementación de herramientas y plataformas digitales efectivas.

6.3. Identificar los cambios producidos en la valoración de las labores académicas de los docentes con la introducción del teletrabajo

Para el presente objetivo, se procedió a comparar las valoraciones de las labores académicas de gestión individual y participativa de los periodos determinados en los objetivos 1 y 2, respectivamente.

Por tal motivo, la Tabla 7 expone los cambios producidos en la valoración de las labores académicas por parte de los docentes del Colegio Pio Jaramillo Alvarado.

Tabla 5

Cuadro Comparativo de Labores Académicas, tanto Individual como Participativa, de los Docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado, Periodos 2019-2020 y 2020-2021.

	% Muy satisfactorio		% Satisfactorio		% Poco satisfactorio		% Nada satisfactorio	
	Presencial (2019-2020)	Teletrabajo (2020-2021)	Presencial (2019-2020)	Teletrabajo (2020-2021)	Presencial (2019-2020)	Teletrabajo (2020-2021)	Presencial (2019-2020)	Teletrabajo (2020-2021)
- Ingreso de actividades al sistema del Ministerio de Educación.	44,68	36,17	48,94	43,62	3,19	18,09	3,19	2,13
- Planificar actividades educativas.	60,64	36,17	34,04	40,43	5,32	18,09	0,00	5,32
- Revisión de actividades, retroalimentación y registro de calificaciones.	57,45	31,38	31,91	48,40	8,51	19,68	2,13	0,53
- Elaboración de material pedagógico.	56,38	41,49	31,91	46,81	11,70	11,70	0,00	0,00
- Planificación Pedagógica.	56,38	37,23	35,11	51,06	8,51	11,70	0,00	0,00
- Reunión Comisión Técnico Pedagógica.	45,74	22,34	46,81	57,45	7,45	17,02	0,00	3,19
- Actualización/capacitación pedagógica: *ME CAPACITO.	42,55	34,04	38,30	27,66	14,89	32,98	4,26	5,32

	% Muy satisfactorio		% Satisfactorio		% Poco satisfactorio		% Nada satisfactorio	
	Presencial (2019-2020)	Teletrabajo (2020-2021)	Presencial (2019-2020)	Teletrabajo (2020-2021)	Presencial (2019-2020)	Teletrabajo (2020-2021)	Presencial (2019-2020)	Teletrabajo (2020-2021)
- Reunión en otras Comisiones Institución.	52,13	18,09	42,55	44,68	5,32	30,85	0,00	6,38
- Atención a padres de familia.	57,45	27,66	29,79	34,04	12,76	29,79	0,00	8,51
- Tutoría y acompañamiento a estudiantes.	57,45	44,68	34,04	29,79	8,51	23,40	0,00	2,13
- Apoyo emocional en el Proceso Enseñanza Aprendizaje.	58,51	36,17	30,86	42,55	9,57	14,89	1,06	6,38
- Clases a través de medios telemáticos.		25,53		40,43		32,98		1,06

Nota. Fuente: Información obtenida mediante una encuesta realizada a los docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado; Elaborado por el autor.

Se observa una disminución en los porcentajes de satisfacción de los docentes con la implementación del teletrabajo en comparación con el trabajo presencial en la mayoría de las áreas evaluadas. Sin embargo, hay algunas excepciones, como la planificación de actividades educativas y las reuniones de comisión técnico pedagógica, donde se ha reportado una mayor satisfacción en el trabajo en teletrabajo.

En cuanto a la atención a padres de familia, se ha reportado una disminución en la satisfacción en ambas modalidades de trabajo, aunque en el teletrabajo se ha observado un aumento en la proporción de docentes que están "satisfechos" o "muy satisfechos", mientras que en el trabajo presencial se ha observado un aumento en la proporción de docentes que están "poco satisfechos" o "nada satisfechos".

En cuanto a la tutoría y acompañamiento a estudiantes y al apoyo emocional en el proceso de enseñanza-aprendizaje, se ha observado una disminución en la satisfacción con el teletrabajo en comparación con el trabajo presencial. Para contrastar la información antes analizada, las

entrevistas realizadas al Rector y a un docente del Colegio, identificaron que, a nivel nacional, docentes, padres de familia y estudiantes no estaban preparados para un encierro y mucho menos para una modalidad virtual. Al principio, fue muy complicado, pero en el camino, se encontraron alternativas a todos los problemas que se presentaron durante el teletrabajo. Esto fue algo nuevo para las instituciones educativas. Además, el Rector del colegio, W. Espinosa (comunicación personal, 26 de julio, 2022), mencionó que la modalidad virtual no ha mejorado el proceso educativo, ya que la mayoría de los estudiantes no trabajó con responsabilidad. La falta de interacción entre el docente y el estudiante disminuyó los niveles de rendimiento con el tema del teletrabajo.

La virtualidad tiene ventajas importantes, ya que acerca al docente y la enseñanza al estudiante en cualquier lugar que se encuentre. Sin embargo, se requiere de un gran nivel de responsabilidad por ambas partes. Si esto ocurre, se están aprovechando las ventajas de la educación virtual. C. Morocho (comunicación personal, 26 de julio, 2022), docente del Colegio, acotó que otras ventajas que ofrece la virtualidad son estar a la par con la globalización y exigir a los docentes a prepararse y capacitarse en temas que desconocen. También mencionó que el tema de la virtualidad fue una puerta grande en la situación de pandemia que les permitió continuar con el proceso educativo. En el Colegio, ya se venía trabajando con medios virtuales, como es el caso de los estudiantes de semipresencial que trabajan con educación en línea en algunas asignaturas.

De igual manera, se pudo constatar que en la Institución había numerosos docentes que no habían utilizado recursos tecnológicos previamente a la pandemia, algunos incluso mostraban cierta limitación al uso de tecnología, lo que dificultó aún más el proceso de virtualización. Para enfrentar este desafío, las autoridades de la institución en coordinación con organismos estatales, prepararon capacitaciones para que todos los docentes aprendieran a manejar las herramientas tecnológicas que utilizarían durante la virtualidad. Además, se capacitó a los estudiantes para que pudieran usar la plataforma Classroom, a través de la cual se impartieron clases y se entregaron y recibieron tareas. Sin embargo, no todos los estudiantes contaban con las herramientas tecnológicas necesarias para el aprendizaje virtual, y algunos de aquellos que las tenían no asumieron la responsabilidad de auto-educarse, limitándose a copiar información de internet sin usar su razonamiento lógico en la realización de sus tareas escolares.

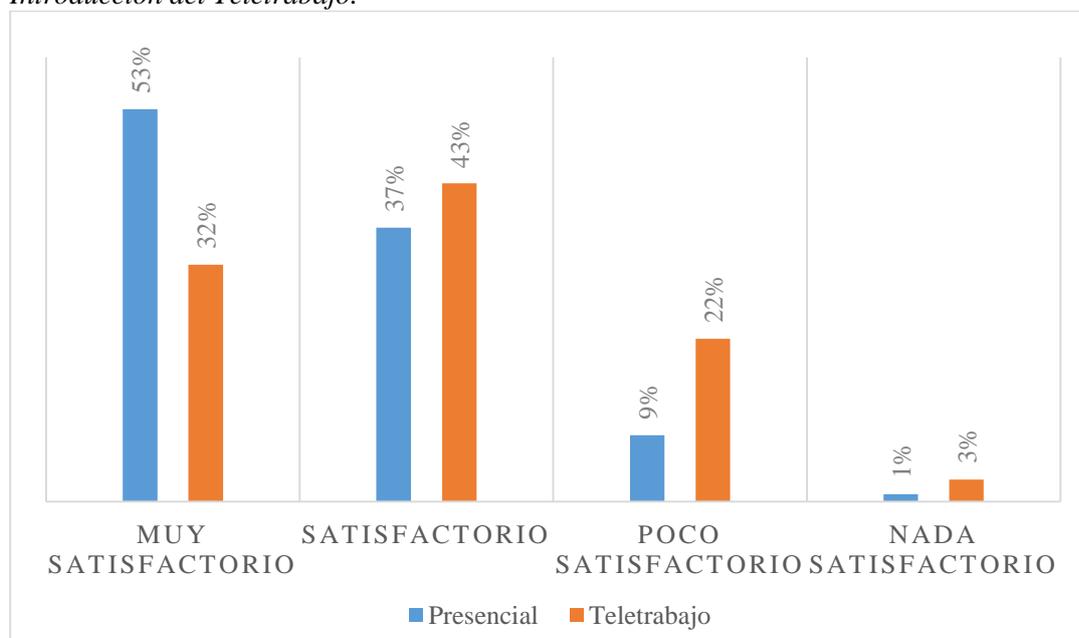
6.4. Determinar la incidencia del teletrabajo en las labores académicas de los docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado de la ciudad de Loja durante la emergencia sanitaria Covid19

Como se puede apreciar en los resultados expuestos, se cumplió con los siguientes objetivos específicos: Valoración de las labores académicas por parte de los docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado antes de la implementación del teletrabajo; valoración de las labores académicas por parte de los docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado después de la implementación del teletrabajo; y, cambios producidos en la valoración de las labores académicas de los docentes con la introducción del teletrabajo para dar cumplimiento al objetivo general que es: Determinar la incidencia del teletrabajo en las labores académicas de los docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado de la ciudad de Loja durante la emergencia sanitaria Covid19.

Por ello, la Figura 10 determina que si existió incidencia del teletrabajo de menos una escala de Likert en las labores académicas desarrolladas por los docentes. La valoración que los docentes indicaron en la mayoría de las labores que realizaron antes de la pandemia fue de muy satisfactorio, mientras que, en teletrabajo indicaron que las desarrollaron de forma satisfactoria disminuyendo la escala de valoración establecida en la metodología de este estudio.

Figura 10.

Cambios Producidos en las Valoraciones de las Labores Académicas por parte de los Docentes con la Introducción del Teletrabajo.



Nota. Elaboración propia.

También, es importante mencionar que esta disminución en la valoración de las labores académicas de los docentes durante el teletrabajo puede ser atribuida a varios factores. Uno de ellos es la falta de conexión interpersonal y falta de motivación debido al aislamiento social impuesto por la pandemia. Además, el cambio repentino del sistema de enseñanza presencial a un sistema de aprendizaje en línea sin preparación previa también puede haber causado estrés y dificultades en la adaptación de los docentes a nuevas herramientas tecnológicas.

Otro factor a considerar es la falta de supervisión directa de los docentes por parte de los colegas y el personal administrativo en la institución durante el teletrabajo. Esto puede haber disminuido la responsabilidad y el compromiso de los docentes con sus tareas académicas.

Sin embargo, a pesar de la disminución en la valoración de las labores académicas, es importante destacar que el teletrabajo permitió a los docentes continuar con la educación a pesar de las condiciones actuales y la emergencia sanitaria covid-19. Además, el teletrabajo puede ser una herramienta valiosa para la educación a distancia en el futuro.

7. Discusión

En base a los resultados obtenidos de las encuestas y entrevistas aplicadas a los docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado para dar respuesta a cada objetivo específico, se dio cumplimiento de forma satisfactoria al objetivo general de la presente investigación, mismos que se justifican a continuación.

7.1. Valoración de las labores académicas por parte de los docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado antes de la implementación del teletrabajo

Las labores académicas de gestión individual y participativa fueron abordadas exitosamente por un gran porcentaje de docentes del Colegio, pese a que algunos presentaron algunas dificultades. Cabe destacar que esta información puede ser de utilidad para fortalecer las estrategias de formación y acompañamiento que se brinden a los docentes que requieran apoyo en dicho ámbito.

Por lo que, la valoración de muy satisfactorio de las labores académicas desarrolladas por los docentes antes de la implementación del teletrabajo, están apegadas a que presencialmente estaban vigilados por los inspectores del Colegio, por ende, debían cumplir en los tiempos establecidos las obligaciones y funciones académicas, y al estar físicamente en el espacio de impartir conocimiento se le facilitaba el cumplimiento de sus labores docentes, ya que podía observar, mediante la enseñanza, sus fortalezas y debilidades para ir las modificando y mejorando a lo largo de su desempeño profesional. Pues según lo establece Euroinnova, s.f., la labor del docente consiste en demostrar el mejor desempeño con actividades claves como asumir su liderazgo durante el proceso de educación. Igualmente, debe lograr la motivación de los alumnos y facilitar su aprendizaje continuo.

Además, es importante considerar que el trabajo presencial contó con una serie de elementos que facilitaron el desarrollo de las labores académicas, tales como la interacción cara a cara con los estudiantes, la supervisión directa de los jefes y la posibilidad de intervenir en situaciones de manera inmediata.

7.2. Valoración de las labores académicas por parte de los docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado antes de la implementación del teletrabajo

A pesar de las ventajas que ofrecía el entorno presencial para el desempeño docente, es importante destacar que el teletrabajo también ha demostrado ser una alternativa viable para la enseñanza virtual. Si bien es cierto que los docentes pueden enfrentar algunos desafíos como la falta de interacción física con los estudiantes y la necesidad de adaptarse a nuevas metodologías y herramientas digitales como lo menciona Nilles (2014) en Oviedo y Vásquez

(2014), el teletrabajo también les brinda la oportunidad de explorar nuevas formas de impartir conocimiento que pueden resultar más flexibles e inclusivas.

Además, el teletrabajo puede ser una excelente opción para aquellos docentes que buscan mejorar su calidad de vida y equilibrar su tiempo entre el trabajo y la vida personal. Al no tener que trasladarse a un espacio físico de trabajo, los docentes pueden aprovechar mejor su tiempo y reducir el estrés asociado con los desplazamientos.

De esto se desprende la dura situación que atravesaba el mundo entero, en donde al presentarse una crisis sanitaria inesperada los organismos gubernamentales decidieron optar por una modalidad de trabajo virtual para precautelar la vida y salud de los ecuatorianos. Pero nadie estaba preparado legal y psicológicamente para adoptar una nueva realidad muy alejada a la que ya estaban acostumbrados, la “realidad digital”; adoptando el teletrabajo como nueva herramienta de trabajo, ya que como menciona Gaibor (2021), dentro del derecho laboral de varios países, la condición jurídica de los que lo ejercían no estaba claramente definida y que de hecho ni siquiera existía reglamentación propia. A más de 20 años del planteamiento de este problema, diversos países han realizado reformas que se adaptan al cambio vertiginoso de las modalidades laborales que surgen; sin embargo, América Latina se ha quedado atrás en ello.

De igual manera la OIT (2020), manifestó que la modalidad de teletrabajo debe ser revisada y modificada por cada gobierno de tal manera que se adapte conforme a las necesidades presentes en cada territorio, esto en vista de que esta modalidad también entraña varias desventajas, entre ellas las que atañen a la interrupción del trabajo en los períodos de descanso, a la falta de previsibilidad de las horas de trabajo, a la precariedad económica y al estrés que provoca la necesidad de que los trabajadores se encuentren en un estado permanente de conexión con el lugar de trabajo.

Ahora bien, el teletrabajo en un confinamiento total afectó el desarrollo de las actividades laborales por parte de los docentes; por cuanto no se analizó jurídicamente las posibles modificaciones que debieron hacerse al momento de implementar una modalidad virtual de trabajo en medio de una crisis sanitaria mundial, pues debido a la brevedad de la toma de decisiones que la situación ameritaba, el gobierno y sus organismos se vieron obligados a adoptar dicha modalidad sin previa revisión exhaustiva a la norma, lo cual dio como resultado, en la institución educativa de estudio, un bajo rendimiento en la valoración de las labores académicas del docente.

7.3. Identificar los cambios producidos en la valoración de las labores académicas de los docentes con la introducción del teletrabajo

Se observó una clara diferencia en los datos de los objetivos específicos uno y dos. El porcentaje de valoración en la escala cualitativa disminuyó en el segundo objetivo, lo que indica que las labores académicas de los docentes fueron cumplidas de manera muy satisfactoria antes de la implementación del teletrabajo. Por otro lado, durante la modalidad de trabajo remoto, las tareas académicas fueron realizadas satisfactoriamente, disminuyendo así la escala de valoración de Likert en 1.25 puntos.

Esto, en vista de que los organismos estatales no estaban preparados para afrontar una pandemia mundial, en la cual su vida laboral cambiaría de física a telemática. Pues la ONU (2020), mencionó que el teletrabajo no ha pasado desapercibido en el ámbito laboral, a causa de la pandemia en marzo de 2020 los países se vieron obligados a tomar medidas de carácter importante para hacerle frente a la pandemia COVID 19, convirtiéndose el confinamiento en la medida más importante que se tomó para evitar que el virus se expanda, por lo cual los trabajadores se vieron en la necesidad de realizar sus actividades desde su hogar de forma indefinida adoptando el teletrabajo como una alternativa para seguir desempeñando sus labores.

Pero al no haberse realizado anteriormente esta modalidad, fue muy complicado sobrellevar y cumplir las labores telemáticas como se lo hacía en la presencialidad. Pues, en este caso algunos docentes, no tenían conocimiento de tecnologías como lo menciona una docente en la entrevista desarrollada, por lo que fue un reto para todos los docentes, ya que al impartir la enseñanza ya no podían conectarse con los estudiantes como lo hacían en las aulas presenciales; esto, porque a través de un dispositivo tecnológico no se podía interactuar con el estudiante y no se tenía la certeza de que el mismo este prestando atención a la clase.

A ello, se suma un estudio realizado por Ramos et. al (2020) en el Ecuador, el mismo que se aplicó a 459 personas, en donde los resultados encontrados demostraron que hay aspectos que afectan la productividad, como trabajar largas horas, competencias personales, específicamente la automotivación y habilidades de organización, con esta investigación, se logró una mejor comprensión de la situación del teletrabajo en confinamiento debido a COVID-19, lo que permitió que las personas como las organizaciones desarrollen recursos para que el trabajo desde el hogar sea exitoso y las personas se sientan satisfechas mientras duraba la situación de crisis sanitaria.

Sin embargo, pese a lo explicado anteriormente, lo cual está relacionado con la teoría de la jerarquía de la necesidad de Maslow (2004), a lo que, Nilles (2014) mencionó que varios

de los incentivos personales del teletrabajo se reflejan en dicha teoría, constantemente el teletrabajador se siente más al mando de su vida, se estresa menos, es más creativo y más sano que los compañeros que laboran desde la oficina.

Pero según los resultados obtenidos en este trabajo, no se cumple dicha teoría, puesto que la valoración de las labores académicas realizadas por los docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado de la Ciudad de Loja bajó notoriamente en cuanto a la comparación establecida de los periodos de estudio (antes y después de la implementación del teletrabajo).

En otras palabras, los docentes desarrollaban muy satisfactoriamente las labores académicas antes de la modalidad del teletrabajo, lo cual cambio luego de que se implementara esta modalidad, donde los docentes las ejecutaban satisfactoriamente, por lo que ante una dura situación de confinamiento absoluto, el teletrabajo disminuyó el rendimiento laboral de los docentes, ya que al no tener la libertad de poder salir de su casa, se sienten más estresados; disminuyendo la motivación de cada uno de ellos para poder cumplir sus obligaciones laborales. Por cuanto, según la pirámide de la jerarquía de las necesidades de Maslow, los docentes de la institución de estudio no lograron completar el nivel más alto porque no tenían motivación de autorrealización por la dura situación que se atravesaba.

7.4. Determinar la incidencia del teletrabajo en las labores académicas de los docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado de la ciudad de Loja durante la emergencia sanitaria Covid19

La incidencia del teletrabajo en las labores académicas desarrolladas por los docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado durante la emergencia sanitaria fue, en términos numéricos, de menos 1.25 puntos según la escala de valoración de dichas labores. Cumpliendo así, el presente objetivo general, luego de haber justificado los resultados de los tres objetivos generales anteriormente.

Además, se evidencia que la modalidad de teletrabajo adoptada durante la emergencia sanitaria, no tuvo los mismos beneficios que mencionaba Nilles (2014) al relacionar el teletrabajo con la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow citado en Oviedo y Vásquez (2014), puesto que, el teletrabajo trajo consigo un incremento en el tiempo utilizado para las actividades propias de la gestión docente en comparación con la modalidad presencial, tal y como lo mencionó Gaibor (2021), que en consecuencia, evidenció un bajo nivel de satisfacción de los docentes, truncándose así la motivación de autorrealización al no cumplir con sus actividades laborales de mejor manera durante la modalidad de teletrabajo.

8. Conclusiones

En base al cumplimiento de los objetivos específicos de la presente investigación, los mismos que dan contestación al objetivo general, se plantean las siguientes conclusiones:

- Antes de la implementación del teletrabajo, la mayoría de los docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado desarrollaban las labores académicas establecidas en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2012), de manera muy satisfactoria, es decir, las cumplieron en su totalidad y sin dificultades. Esto por el control interno que existía en el Colegio a través de los inspectores, quienes controlaban el cumplimiento de las labores docentes, determinadas en la ley mencionada.
- Las labores académicas de los docentes fueron desarrolladas satisfactoriamente durante la modalidad de teletrabajo, bajando la escala de valoración en relación al periodo anterior de la implementación del teletrabajo; pues todas las instituciones, públicas y privadas, no estaban preparadas para afrontar una modalidad telemática luego de un confinamiento masivo. A más de ello, existió un porcentaje considerable de docentes que eran reacios a la tecnología, por lo que hubo varias dificultades en cuanto al ámbito docente para poder ejercer de forma normal su profesión e impartir conocimientos.
- Al hacer la comparación de los dos periodos de estudio, se identifica dificultad por parte de los docentes para poder cumplir muy satisfactoriamente sus labores académicas durante la modalidad virtual, por el aumento de la jornada laboral que sintieron varios docentes al adoptar el teletrabajo. Por lo que no se cumple el ultimo nivel de la pirámide de Maslow, ya que, el teletrabajo tiene varios beneficios positivos para las organizaciones, siempre y cuando no exista de por medio un confinamiento absoluto por alguna crisis sanitaria, que afecte el sistema psíquico del trabajador como sucedió durante la pandemia de Covid-19.
- Finalmente, la implementación del teletrabajo en las labores académicas de los docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado durante la pandemia tuvo una incidencia en la disminución de la valoración de las labores de 1.25 puntos, sin embargo, es importante seguir evaluando su implementación para mejorar y adaptar el sistema a las necesidades de los docentes y estudiantes en el futuro.

9. Recomendaciones

En base a las conclusiones expuestas se recomienda a quienes corresponda que:

- Los inspectores continúen llevando a cabo el control interno, ya que de esta manera se garantiza la adecuada realización de las labores docentes establecidas en la Ley Orgánica de Educación Intercultural.
- Que el Ministerio de Educación siga capacitando y preparando a lo a los docentes en cuanto al manejo de las tecnologías; y que estos a su vez, desarrollen estrategias idóneas que les permitan impartir conocimientos a sus estudiantes de manera eficiente y eficaz durante la modalidad de teletrabajo fortaleciendo el intelecto de cada uno de ellos.
- Es importante seguir aprovechando las plataformas digitales que fueron implementadas por los docentes durante el periodo de teletrabajo en el Colegio. Este enfoque puede fomentar y motivar a los estudiantes a participar en la era digital, que es muy relevante en la actualidad a nivel internacional. Lo cual permitirá que los estudiantes estén mejor preparados para enfrentar situaciones y crisis inesperadas como la que hemos vivido con el Covid-19.
- Es necesario lograr un equilibrio óptimo en las jornadas laborales de los docentes en caso de adoptar el teletrabajo debido a una emergencia de fuerza mayor. Además, resulta fundamental llevar a cabo actividades interactivas para garantizar una dinámica fluida en el teletrabajo.

10. Bibliografía

- Andrade, Pereira y Clementino. (2021). “Trabajo Docente en Tiempos de Pandemia”, cuyo objetivo estuvo centrado en realizar un análisis del impacto de las medidas de aislamiento social, provocada por la pandemia del Covid-19
- Aguilera , A. (2016). Home-based telework in France. Characteristics, barriers and perspectives. *ResearchGate*, 1-11.
- Blanco, C. P. (2020). *El trabajo docente en tiempos de pandemia: una indagación en .*
- Boogaard, y Moller. (2020). Qué trabajadores están más expuestos al covid-19 y los efectos del distanciamiento social en un mercado laboral dual. *Revista Economía del Rosario*.
- Calderón, Racines, Castañeda y Rodríguez. (2021). “Análisis de las condiciones laborales del magisterio ecuatoriano durante la pandemia”.
- CEPAL. (Abril de 2020). *Comisión Económica para América Latina y el Caribe*. Obtenido de América Latina y el Caribe ante la pandemia del COVID-19: efectos económicos y sociales: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45337-america-latina-caribe-la-pandemia-covid-19-efectos-economicos-sociales#:~:text=Este%20Informe%20Especial%20es%20el,medida%20que%20surja%20informaci%C3%B3n%20relevante>.
- Chung, H., y van der Horst, M. (2018). Women’s employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking. *Human Relations*.
- Constitución de la República del Ecuador. (2020). *Decreto Legislativo 0*. Registro Oficial 449 de 20-oct-2008. Obtenido de <file:///C:/Users/USER/Downloads/EC%202021%20-%20Constitucion%20de%20la%20Republica%20del%20Ecuador%20-2008-10-20-%20-2020-03-12.pdf>
- Coon , D. (1999). *Psicología. Exploración y aplicaciones*. Thomson.
- Cuenca, R., y Portocarrero, C. (2001). *Actitudes y valoración de los docentes en servicio hacia su profesión*. Ministerio de Educación de Perú.
doi:https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/750/Cuenca_Actitudes_y_valoracion_de_los_docentes_en_servicio_hacia_su_profesion.pdf;sequence=2
- Digón, H., Mazzaro, P., Aguirre Daud, J. M., y González Táboas, P. R. (2020). *El Teletrabajo ¿Nueva modalidad de trabajo o nueva forma de vida?*
<https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/10965/1/teletrabajo-nueva-modalidad.pdf>.
- Euroinnova. (s.f.). *Labor del docente*. Obtenido de Euroinnova International Online Education: <https://www.euroinnova.edu.es/blog/labor-del-docente>
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (2020). *UNICEF*. Obtenido de <https://www.un.org/youthenvoy/es/2013/09/unicef-fondo-de-las-naciones-unidas-para-la-infancia/>

- Gaibor Mendoza, D. R. (2021). *El teletrabajo y su impacto en la gestión de los docentes fiscales de Riobamba ante la emergencia sanitaria por COVID-19*. Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de [file:///C:/Users/USER/Downloads/038%20ADP%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/038%20ADP%20(2).pdf)
- Gálvez González, J. G. (2022). *Desafíos y oportunidades de la educación virtual en tiempos de pandemia Estudio de caso Escuela Municipal Borja periodo septiembre 2020junio 2021* (Bachelor's thesis).
- Gao , G., y Hitt, L. (2013). *The Economics of Telecommuting: Theory and Evidence* . *ResearchGate*.
- Gayoso, y Flores. (2021). *Empleabilidad de los egresados de la escuela profesional*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Good , T., y Brophy, J. (1996). *Psicología educativa contemporánea*. McGraw-Hill Interamericana.
- Jaime de Chaparro, G., Romero F, L. J., Rincón C, E., & Jaime G, L. H. (2008). *Evaluación de desempeño*. Cuadernos de Lingüística Hispánica. doi:<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322227496013>
- La Ley Orgánica de Educación Intercultural. (2012). Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 417 de 31 de marzo de 2011. Obtenido de <https://www.asambleanacional.gob.ec/documentos/publicaciones-leyes/ley-de-educacion-intercultural.pdf#:~:text=La%20Ley%20Org%C3%A1nica%20de%20Educaci%C3%B3n%20Intercultural%20se%20public%C3%B3,de%20inversi%C3%B3n%20en%20materia%20educativa%20y%20no%20de>
- La Vanguardia. (8 de Agosto de 2021). *El teletrabajo nació de otra crisis*. Obtenido de <https://www.lavanguardia.com/historiayvida/historia-contemporanea/20200521/481297391719/teletrabajo-covid19-crisis-petroleo-sociedad-consumo.html>
- Ley Orgánica del Servidor Público, LOSEP. (2018). *Ley 0*. Registro Oficial Suplemento 294 de 06-oct.-2010. Obtenido de <https://www.epn.edu.ec/wp-content/uploads/2018/08/LOSEP.pdf>
- Martínez Sánchez, R. (2012). El teletrabajo como tendencia del mercado. *Retos*, 143-156.
- Martínez Sánchez, R. (2012). *El Teletrabajo como tendencia del mercado laboral*. Abya-Yala/UPS.
- Martinez, R. (2020). “Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y vida”. . *Revista* .
- Maslow, A. (2004). *Jerarquía de las Necesidades*. Quetzal.
- Meo y Dabenigno. (2020). “Teletrabajo docente durante el confinamiento por Covid-19 en Argentina. Condiciones materiales y perspectivas sobre la carga de trabajo, la responsabilidad social y la toma de decisiones.

- Messenger, Jon, Gschwind, & Lutz. (2016). "Three Generations of Telework: New ICTs and the (R)Evolution from Home Office to Virtual Office.". *New Technology Work and Employment*.
- Ministerio de Trabajo. (14 de Septiembre de 2020). Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/AM-MDT-2020-181-TELETRABAJO-14.09.2020-signed.pdf?x42051#:~:text=El%20trabajador%20tendr%C3%A1%20derecho%20a,cuatro%20horas%20de%20teletrabajo%20continuo>
- Ministerio del Trabajo. (2016). *Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-190*.
- Norma Técnica Para Regular el Teletrabajo en el Sector Público. (2017). *Acuerdo Ministerial N° 90*. Registro Oficial N° 22 de 26 de junio de 2017.
- ONU-UNESCO. (2020). *Organización de las Naciones Unidas para la Educación*,. Obtenido de <https://www.un.org/ruleoflaw/es/un-and-the-rule-of-law/united-nations-educational-scientific-and-cultural-organization/>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Teletrabajo en época de pandemia*.
- Oviedo Vega, A., y Vásquez Flores , N. (2014). EL TELETRABAJO: UNA ESTRATEGIA DE MOTIVACIÓN. *Revista Nacional de Administración*, 41-56.
- Páez, M. M., Chávez , M. E., Apunte, R., y Rosales , R. (2020). El teletrabajo en el Distrito Metropolitano de Quito (Ecuador): Normativa y características sustanciales. *Espacios*.
- Pérez Sánchez, C. (2010). El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores? *Revista de Internet, Derecho y Política*.
- PNUD. (2019). *Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo*.
- Ramos, V., Ramos Galarza, C., y Tejera, E. (2020). Teletrabajo en tiempos de COVID-19. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, Vol., 54, No. 3, e1450.
- Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural. (2018). Decreto N° 1332. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/CODIFICACION-COMPLETA-DEL-REGLAMENTO-GENERAL-A-LA-LOEI-17-07-20143.pdf>
- Robbins, S. (1992). *Comportamiento organizacional: conceptos, controversias y aplicación*. Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Tobón, S., Rial Sánchez, A., Carretero Díaz, M. Á., y García Fraile, J. A. (2006). *Competencias, calidad y educación superior*. Coop. Editorial Magisterio. doi:https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=jW7G7qRhry4C&oi=fnd&pg=PA7&dq=Competencias,+calidad+y+educaci%C3%B3n+superior+Bogot%C3%A1:+Magisterio,+2006.&ots=iuLX2HNUa8&sig=9WPDlt9CwnilEWvyydK_hYBbUBw#v=onepage&q=Competencias%2C%20calidad%20y%20educaci%
- UNESCO. (25 de Agosto de 2020). *Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19*.

Obtenido de <https://www.iesalc.unesco.org/2020/08/25/informe-cepal-y-unesco-la-educacion-en-tiempos-de-la-pandemia-de-covid-19/>

UNICEF. (2020). *COVID-19: Preparación y respuesta educativa*. Obtenido de <https://www.unicef.org/lac/la-educacion-frente-al-covid-19>

Unidad Educativa "Pío Jaramillo Alvarado". (s.f.). *Misión y Visión*. Obtenido de <http://uepja.edu.ec/vision/>

Unidad Educativa "Pío Jaramillo Alvarado". (s.f.). *Nuestra historia*. Obtenido de <http://uepja.edu.ec/nuestra-historia/>

Universidad Nacional Autónoma de Honduras. (2019). *Valoración del desempeño docente (VDD)*. Secretaría Ejecutiva de Desarrollo de Personal.

Woolfolk, A. (1999). *Psicología educativa*. Prentice-Hall Hispanoamericana.

11. Anexos

Anexo 1 Encuesta

ENCUESTA

Hola, buen día. Mi nombre es Dalton Morocho estudiante de 10mo ciclo de la carrera de Administración Pública, el motivo de la encuesta es obtener información para mi trabajo de titulación “Incidencia del teletrabajo en las labores académicas de los docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado de la ciudad de Loja durante la emergencia sanitaria covid19, periodo 2020-2021”, la cual será utilizada con fines netamente académicos y se guardará absoluta confidencialidad, de antemano mis sinceros agradecimientos.

1. Datos generales de los docentes

Características generales		Respuesta
Sexo	Femenino	
	Masculino	
Edad	Menor de 35 años	
	36-40 años	
	41-45 años	
	46-50 años	
	51-55 años	
	56-60 años	
	Más de 60 años	
Años de experiencia	0-5 años	
	6-10 años	
	11-15 años	
	16-20 años	
	21-25 años	
	26-30 años	
	Más de 30 años	
Titulación más reciente	Bachiller	
	Licenciatura	
	Especialidad	
	Maestría	
	Ingeniería	
	Doctorado	

2. Valoración de las labores académicas por parte de los docentes periodo 2019-2020 (un año antes de la pandemia)

Usted cómo calificaría las labores académicas realizadas antes de la pandemia:

Labores académicas de gestión individual	Muy satisfactorio	Satisfactorio	Poco Satisfactorio	Nada Satisfactorio
Ingreso de actividades al sistema del Ministerio de Educación				
Planificar actividades educativas				
Revisar tareas estudiantiles, evaluarlas y redactar informes de retroalimentación				
Diseñar materiales pedagógicos				
Planificación Pedagógica				
Reunión Comisión Técnico Pedagógica				
Asistir a cursos de formación permanente (capacitaciones)				
Labores académicas de gestión participativa	Muy satisfactorio	Satisfactorio	Poco Satisfactorio	Nada Satisfactorio
Realizar reuniones con otros docentes				
Atender a los representantes legales de los estudiantes				
Tutorías y acompañamiento a estudiantes				
Apoyo emocional en el Proceso Enseñanza Aprendizaje				

3. Valoración de las labores académicas por parte de los docentes periodo 2020-2021 (Teletrabajo)

Usted cómo calificaría las labores académicas realizadas durante la emergencia sanitaria:

Labores académicas Individuales	Muy satisfactorio	Satisfactorio	Poco Satisfactorio	Nada Satisfactorio
Ingreso de actividades al sistema del Ministerio de Educación				
Planificación de actividades educativas				

Revisión de actividades, retroalimentación y registro de calificaciones				
Elaboración de material pedagógico				
Planificación Pedagógica				
Reunión Comisión Técnico Pedagógica				
Actualización/capacitación pedagógica: *ME CAPACITO				
Labores académicas de Gestión Participativa	Muy satisfactorio	Satisfactorio	Poco Satisfactorio	Nada Satisfactorio
Reunión en otras Comisiones Institución				
Atención a padres de familia				
Tutoría y acompañamiento a estudiantes				
Apoyo emocional en el Proceso Enseñanza Aprendizaje				
Clases a través de medios telemáticos				

4. Características de las labores de los docentes en teletrabajo. Identifique con una X

Características		Respuesta
Modelo de enseñanza	Totalmente basado en contenidos y ejercicios	
	Mayormente basado en contenidos y ejercicios	
	Modelo de enseñanza intermedio	
	Mayormente basado en elaboración propia de trabajos competenciales	
	Totalmente basado en elaboración propia de trabajos competenciales	
Plataformas para la comunicación digital	Google Classroom	
	Zoom	
	Moodle	
	Ninguna	

Vías de comunicación	WhatsApp	
	Correo electrónico	
	Videoconferencias	
	Página web o blog del centro educativo	

5. Percepciones de los docentes sobre las dificultades que enfrenta en su labor aplicando la educación online por efecto del COVID 19.

Docencia y competencia digital	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Nada de acuerdo
Me he formado en competencia digital docente a través de medios oficiales de la administración pública.				
Me he formado en competencia digital docente a través de procedimientos autodidactas.				
He recibido formación en competencia digital docente en mi centro para el desarrollo del currículum				
He recibido formación en metodologías y evaluación y su implementación en plataformas virtuales de aprendizaje				
En general, tengo una buena competencia digital para afrontar la formación en online.				

Gracias

Nota. La presente encuesta fue elaborada basándose en una Tesis realizada por (Galvez J, 2022) y aplicada por el autor de esta investigación.

Anexo 2

Entrevista

ENTREVISTA

Hola, buen día. Mi nombre es Dalton Morocho estudiante de 10mo ciclo de la carrera de Administración Pública, el motivo de la presente entrevista es obtener información para mi trabajo de titulación “Incidencia del teletrabajo en las labores académicas de los docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado de la ciudad de Loja durante la emergencia sanitaria covid19, periodo 2020-2021”, la cual será utilizada con fines netamente académicos y se guardará absoluta confidencialidad, de antemano mis sinceros agradecimientos.

1. ¿Cuántos años lleva como docente?
2. ¿Cuántos años lleva como autoridad de un plantel educativo?
3. ¿Es la primera vez que le toca vivir un problema, como la presencia del COVID 19, o ya ha superado obstáculos parecidos?
4. ¿Frente a esta situación, considera Usted, que la Unidad Educativa estaba lista para enfrentar el problema?
5. ¿Sabemos que desde la máxima Autoridad educativa se dispuso la paralización de las actividades educativas, como fue su reacción frente a esta disposición?

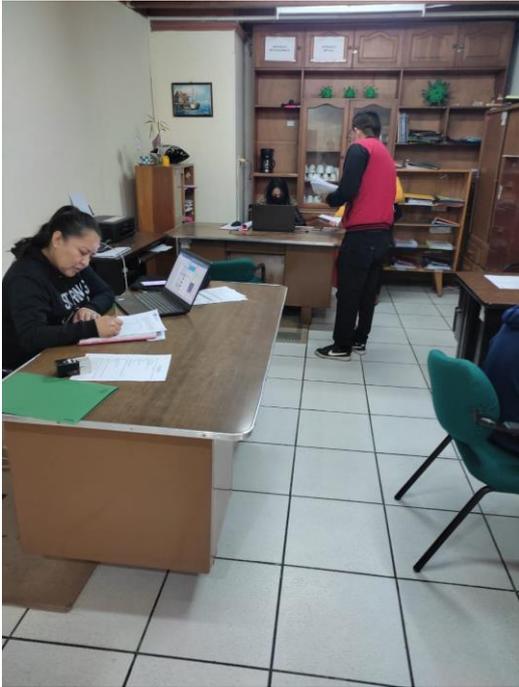
6. ¿Qué opina Usted de la educación virtual?
7. ¿En su colegio, antes de pandemia ya se empleaban medios digitales para impartir clases?
8. ¿Considera Usted que la planta docente, estuvo lista para cambiar a la modalidad de educación, virtual?
9. ¿A lo largo de la Pandemia y de la aplicación de este nuevo modelo de enseñanza virtual, la Unidad Educativa, se ha preocupado de preparar a la planta docente, de colaborar con los padres de familia y con los alumnos, ¿para facilitar el manejo de las distintas herramientas virtuales?, ¿Para mejorar su manejo?
10. ¿Cree Usted que con la educación virtual se ha mejorado el proceso educativo?
11. ¿Desde su conocimiento, cuáles cree Usted han sido los mayores problemas que se han presentado durante esta nueva modalidad de teletrabajo?
12. ¿La educación virtual ofrece ventajas, cuales a su criterio son estas ventajas, y que se debe mejorar para que las mismas sean favorables a los estudiantes y faciliten la labor docente?
13. ¿Cree Usted que en todo este proceso las autoridades que direccionan la educación jugaron un papel protagónico?

Nota. La presente entrevista fue elaborada basándose en una Tesis realizada por (Galvez J, 2022) y aplicada por el autor de esta investigación al rector y una docente del Colegio Pío Jaramillo Alvarado.

Anexo 3

Encuestas Aplicadas a los Docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado







Nota. Las encuestas fueron contestadas por 94 docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado.

Anexo 4

Entrevista Realizada al Rector del Colegio Pío Jaramillo Alvarado



Nota. Fotografía tomada del video grabado con consentimiento del entrevistado.

Anexo 5

Entrevista Realizada a una Docente del Colegio Pío Jaramillo Alvarado



Nota. La entrevista se realizó mediante la plataforma tecnológica Zoom, y dicha fotografía se obtuvo a través del video grabado con consentimiento de la entrevistada.

Anexo 6

Certificado de Traducción de Abstract

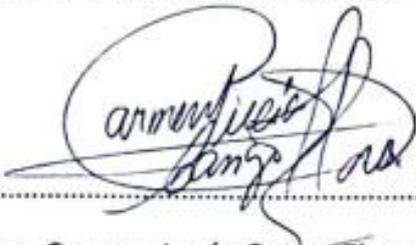
CERTIFICACION DE TRADUCCION

Yo, Carmen Lucía Cango Flores, con título de Dra. Ciencias de la Educación, mención Planificación y Currículo registro Nro. 1031-03-347979 .

CERTIFICO:

Que el resumen de : “ **INCIDENCIA DEL TELETRABAJO EN LAS LABORES ACADEMICAS DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO PIO JARAMILLO ALVARADO DE LA CIUDAD DE LOJA DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA COVID 19, PERIODO 2020-2021 ”** de autoría de Dalton Oswaldo Morocho Benítez, con número de cédula 1104864952, es fiel traducción al idioma Inglés a mi saber y entender.

Lo certifico en honor a la verdad autorizando al interesado hacer uso del presente documento, como él estime conveniente.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Carmen Lucía Cango Flores', written over a horizontal dotted line.

Dra. Carmen Lucía Cango Flores

Cdla.: 1102624259