



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas**  
**Escuela Administración de Empresas**

**TEMA:**

**EL TELETRABAJO Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL-  
DOCENTE EN LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD  
TÉCNICA DE MANABÍ, PERIODO NOVIEMBRE 2020 – MARZO 2021**

**MODALIDAD DE TITULACIÓN:**

**INVESTIGACIÓN**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**CRECIMIENTO Y DESARROLLO SOSTENIBLE**

**SUB-LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**EMPRENDIMIENTO, COMPETITIVIDAD Y SOSTENIBILIDAD DE LAS  
ORGANIZACIONES**

**AUTORES:**

**EVA YAMILETH VELEZ MENDOZA**  
**JOHAN ALEXANDER SISALEMA ROSADO**

**TUTORA:**

**ING. GLADYS MARÍA SALTOS BRIONES**

**PORTOVIEJO, 2021**

**CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS.**

Yo, Ing. Gladys María Saltos Briones, docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica de Manabí.

**CERTIFICO.**

Que los egresados, **Sisalema Rosado Johan Alexander** y **Vélez Mendoza Eva Yamileth**, han concluido el trabajo de tesis bajo la modalidad de Investigación, titulada: “EL TELETRABAJO Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL-DOCENTE EN LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ, PERIODO NOVIEMBRE 2020 – MARZO 2021.” El cual estuvo bajo mi dirección, previo a la obtención del título de Ingeniero Comercial y cumple con lo estipulado en el Reglamento de Graduación vigente en la Universidad Técnica de Manabí.

---

Ing. Gladys María Saltos Briones.  
**DIRECTORA DE TESIS**

**CERTIFICACIÓN DEL REVISOR DE TESIS.**

Yo, Dra. Laura Alexandra Arteaga Briones, PhD vicedecana de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica de Manabí.

**CERTIFICO.**

Que los egresados, **Sisalema Rosado Johan Alexander** y **Vélez Mendoza Eva Yamileth**, han concluido el trabajo de tesis bajo la modalidad de Investigación, titulada: “EL TELETRABAJO Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL-DOCENTE EN LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ, PERIODO NOVIEMBRE 2020 – MARZO 2021.” El cual estuvo bajo mi revisión, previo a la obtención del título de Ingeniero Comercial y cumple con lo estipulado en el Reglamento de Graduación vigente en la Universidad Técnica de Manabí.

---

Dra. Laura Alexandra Arteaga Briones, PhD.  
**REVISORA DE TESIS**

## **CERTIFICACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL.**

Quienes suscribimos la presente, Miembros del Tribunal Examinador de la tesis de Grado Titulada: “EL TELETRABAJO Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL-DOCENTE EN LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ, PERIODO NOVIEMBRE 2020 – MARZO 2021.” de los autores; **Sisalema Rosado Johan Alexander** y **Vélez Mendoza Eva Yamileth**, previo a la obtención del título de Ingeniera Comercial; tenemos a bien certificar que la misma ha sido desarrollada y culminada bajo nuestra dirección.

**APROBADA POR**

---

**MIEMBRO DEL TRIBUNAL**

---

**MIEMBRO DEL TRIBUNAL**

---

**MIEMBRO DEL TRIBUNAL**

## DECLARACIÓN SOBRE LOS DERECHOS DEL AUTORES.

Los egresados: Sisalema Rosado Johan Alexander y Vélez Mendoza Eva Yamileth, de la Escuela de Administración de Empresas, acogidas al reglamento de graduación de la Universidad Técnica de Manabí en la modalidad Investigación, con el tema: “EL TELETRABAJO Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL-DOCENTE EN LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ, PERIODO NOVIEMBRE 2020 – MARZO 2021.” Nos responsabilizamos del contenido de la tesis y declaramos que es fielmente original perteneciente a los autores antes mencionados, sin derechos a reproducción por terceros. Es todo lo que podemos certificar en honor a la verdad.

---

Vélez Mendoza Eva Yamileth  
**C.I: 131524338-4**  
**Cel.: 0999378538**  
Correo Institucional:  
**evelez3384@utm.edu.ec**

---

Sisalema Rosado Johan Alexander  
**C.I: 131488871-8**  
**Cel.: 09997149407**  
Correo Institucional:  
**jsisalema8718@utm.edu.ec**

## DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación se lo dedico a una persona muy importante en mi vida que ya no está, pero forma parte de mí y es mi abuela la Sra. Rosa Mendoza, que sé que desde el cielo me mira y está orgullosa de todo lo que soy.

A mis padres el sr. Raúl Vélez y la Sra. Irene Mendoza, que son los mejores padres, que me han guiado por el camino del bien con grandes principios y valores con los cuales me caracterizo actualmente y por todo el esfuerzo que han hecho hasta ahora por darme lo mejor.

A mis hermanos la Mg. Laysy Vélez y Santiago Álvarez, a mi cuñado el Ing. Daniel Cevallos, que siempre me alentaron para seguir adelante.

Al pilar fundamental de mi vida, mi pequeño y hermoso hijo Xabier Delgado, que sin duda fue el motivo más importante que me impulsó hacer mejor.

A una persona especial, mi compañero de vida, el Ing. Josue Arias, quien, mediante consejos de vida, abrazos de calma, muchas paciencia y amor me ayudaron a continuar en la lucha.

A mis queridos hijos caninos Daiki que ya no está, pero fue parte de mi proceso y a Hiroki que estuvo conmigo apoyándome siempre en esas malanoches, junto con mi sobrino Jake.

A mis amigos de la universidad, familiares y todas las personas que fueron parte de este proceso, por creer en mí y por haber estado a mi lado apoyándome en cada paso que he dado para alcanzar mis metas.

**Eva Vélez**

## DEDICATORIA

Este trabajo de investigación va dedicado especialmente a mi madre Sandra, por su apoyo, amor y esfuerzo incansable que me inspiraron a luchar a cada día y me permitió llegar hasta este punto de mi vida. A mi padre Marcelo, quien siempre creyó en mí y me enseñó a salir adelante a pesar de los obstáculos.

A mis abuelitas Carmen y María quienes siempre estuvieron brindándome su cariño y afecto, fomentándome valores y principios para mi crecimiento como persona.

A mis hermanos Jean y Viviana con quienes crecí y han estado acompañándome y apoyándome a lo largo de mi vida. A mis amigos los cuales han sido fundamentales para sobrellevar muchas situaciones difíciles además han compartido conmigo los buenos y malos momentos.

Para todos ellos va dirigida esta dedicatoria las personas más importantes de mi vida, este logro les pertenece tanto como a mí.

**Johan Sisalema**

## AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por todo lo que me ha dado hasta ahora, por brindarme una extraordinaria familia, mi hijo Xabier y mi esposo Josue, por ser las personas que me inspiran y me motivan hacer mejor todos los días, agradezco a mis padres por esforzarse cada día en buscar mi bienestar, mi hermana, mi sobrino-hermano, y demás familiares quienes a pesar de no vivir conmigo estuvieron ahí presentes en los momentos más importantes de mi vida.

A todos mis amigos de la universidad les agradezco por haber estado ahí siempre, más que amigos como hermanos, siendo ese pilar fundamental día tras día, en especial a mi compañero de tesis Johan Sisalema por haber fomentado la lucha inalcanzable en momentos difíciles, por el apoyo en cada momento de nuestra etapa universitaria.

Le doy gracias a la prestigiosa alma mater, la Universidad Técnica de Manabí y a todos sus colaboradores por habernos aportado la información adecuada para la culminación exitosa del presente trabajo de tesis. Adicional de una forma especial quiero agradecer a la decana la Ec. María Amelia Bravo Giler, MG., a la Ing. Gladys María Saltos Briones la tutora de la tesis y a la revisora la Dra. Laura Alexandra Arteaga Briones, PhD. por su tiempo, colaboración, dedicación y enseñanzas mediante el desarrollo del presente trabajo de investigación.

También agradezco a todos mis docentes en general por transmitir sus conocimientos, enseñarnos con paciencia amor y sabiduría, por ser no solo docente sino más bien amigos; y brindar sus consejos cuando ha sido necesario y ayudar a potenciar el desarrollo de mis habilidades y destrezas durante varios periodos de estudio, las cuales han servido en mi vida en el transcurso de los años.

**Eva Vélez**



## **AGRADECIMIENTO**

Quiero agradecer primeramente a Dios por darme la vida y una maravillosa familia y amigos.

A mis padres por estar siempre a mi lado siendo pilares fundamentales para mi vida, acompañándome y apoyándome incondicionalmente en todas mis metas.

A mis familiares y amigos que de una u otra forma estuvieron para mí cuando más los necesite sin esperar nada cambio.

Le doy gracias a la decana María Amelia Bravo y demás docentes que nos apoyaron para la realización de esta tesis.

**Johan Sisalema**

## ÍNDICE DE CONTENIDO

CERTIFICACION DEL DIRECTOR DE TESIS.....	II
CERTIFICACION DEL REVISOR DE TESIS .....	III
CERTIFICACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL .....	IV
DECLARACIÓN SOBRE LOS DERECHOS DEL AUTORES.....	V
DEDICATORIA.....	VI
DEDICATORIA.....	VII
AGRADECIMIENTO .....	VIII
AGRADECIMIENTO .....	IX
ÍNDICE DE CONTENIDO .....	X
ÍNDICE DE TABLAS.....	XV
INDICE DE FIGURAS.....	XVII
ABSTRACT.....	XIX
INTRODUCCIÓN .....	XX
TEMA: .....	XXII
CAPÍTULO I.....	1
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	1
1.1. Planteamiento.....	1
1.2. Pregunta de Investigación .....	2

<b>1.3. OBJETIVOS.....</b>	<b>2</b>
<i>1.3.1. Objetivo General .....</i>	<i>2</i>
<i>1.3.2. Objetivos Específicos.....</i>	<i>2</i>
<b>1.4. JUSTIFICACIÓN DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>3</b>
<i>1.4.1. Justificación Teórica.....</i>	<i>3</i>
<i>1.4.2. Justificación Metodológica.....</i>	<i>3</i>
<i>1.4.3. Justificación Social.....</i>	<i>4</i>
<i>1.4.4. Justificación Practica .....</i>	<i>4</i>
<b>1.5. DELIMITACIÓN DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>4</b>
<i>1.5.1. Delimitación Temporal .....</i>	<i>4</i>
<i>1.5.2. Delimitación Geográfica.....</i>	<i>4</i>
<i>1.5.3. Delimitación Teórica.....</i>	<i>5</i>
<b>CAPITULO II.....</b>	<b>5</b>
<b>2. MARCO TEÓRICO – REFERENCIAL.....</b>	<b>5</b>
<b>2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>5</b>
<i>2.1.1 Antecedentes Internacionales.....</i>	<i>5</i>
<i>2.1.2 Antecedentes Nacionales .....</i>	<i>6</i>
<b>2.2 BASES TEÓRICAS .....</b>	<b>8</b>
<b>2.2.1 EL TELETRABAJO .....</b>	<b>8</b>
2.1.1.1. Características .....	10
2.1.1.2. Modalidades de teletrabajo .....	10
2.1.1.3. Ventajas y Desventajas .....	13
2.1.1.4. Requerimientos para el Teletrabajo .....	15

2.1.1.5. Objetivo del Teletrabajo según el Ministerio de Educación del Ecuador .	15
2.1.1.6. Importancia Durante la Pandemia del COVID-19 .....	16
<b>2.2.2 DESEMPEÑO LABORAL - DOCENTE.....</b>	<b>18</b>
2.2.2.1. Desempeño laboral.....	19
2.2.2.2. Funciones y Responsabilidades de los Docentes Universitarios.....	20
2.2.2.3. Relación Docente – Estudiante .....	21
2.2.2.4. Características del Desempeño Laboral – Docente.....	22
2.2.2.5. Elementos del Desempeño Laboral – Docente .....	22
2.2.2.6. Factores que afectan el desempeño laboral.....	23
2.2.2.7. Propósito y Objetivos .....	24
2.2.2.8. Importancia de un Buen Desempeño .....	24
2.2.2.9. Las funciones de la evaluación del Desempeño Docente .....	25
2.2.2.10. Influencia del Teletrabajo en el Desempeño de los Docentes .....	26
<b>2.3 CONTEXTUALIZACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO.....</b>	<b>28</b>
<b>CAPITULO III.....</b>	<b>29</b>
<b>3 DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>29</b>
<i>3.1 Diseño de Investigación .....</i>	<i>29</i>
<i>3.2 Tipo de Investigación .....</i>	<i>30</i>
<i>3.3 Población y Muestra .....</i>	<i>30</i>
<i>3.4 Técnicas de Recolección de Datos.....</i>	<i>30</i>
<i>3.5 Métodos de Investigación.....</i>	<i>31</i>
<i>3.6 Análisis de Datos .....</i>	<i>31</i>
<i>3.7 Operacionalización de las Variables de Estudio.....</i>	<i>32</i>

3.7.1	<i>Variable Independiente</i> .....	32
3.7.2	<i>Variable Dependiente</i> .....	36
3.8	<i>Aplicación de las Técnicas de Recolección de Información</i> .....	39
<b>CAPÍTULO IV</b> .....		<b>39</b>
4	<b>ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b> .....	39
4.1	<i>Discusión de Resultados</i> .....	66
4.2	<i>Identificación y Definición de Impactos Positivos y Negativos</i> .....	69
5	<b>PROPUESTA</b> .....	<b>73</b>
5.1	<b>ESTRATEGIAS QUE FACILITEN EL DESEMPEÑO LABORAL- DOCENTE, EN FUNCIÓN DEL TELETRABAJO DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ</b> .....	<b>73</b>
5.2	<b>ANTECEDENTES</b> .....	73
5.3	<b>JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA</b> .....	74
5.4	<b>OBJETIVOS</b> .....	75
5.4.1	<i>Objetivo General</i> .....	75
5.4.2	<i>Objetivos específicos</i> .....	75
5.5	<b>FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA</b> .....	76
5.6	<b>DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA</b> .....	77
5.7	<b>DESARROLLO DE LA PROPUESTA</b> .....	79
5.7.1	<i>Estrategia 1. Motivación hacia los docentes</i> .....	79
5.7.2	<i>Estrategia 2. Actualizar sus conocimientos con programas de interés</i> .....	80
5.7.3	<i>Estrategia 3. Fortalecimiento del desarrollo de capacidades en los docentes y del clima laboral.</i> .....	91

5.7.4	<i>Estrategia 4. Implementación del feedback laboral en los docentes.....</i>	95
5.8	<b>BENEFICIARIOS DE LA PROPUESTA .....</b>	97
5.9	<b>RECURSOS DE LA PROPUESTA .....</b>	97
5.10	<b>IMPACTO DE LA PROPUESTA.....</b>	98
5.11	<b>PRESUPUESTO DE LA PROPUESTA.....</b>	98
6.	<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	99
6.1.	<b>CONCLUSIONES.....</b>	99
6.2.	<b>RECOMENDACIONES.....</b>	101
7.	<b>CRONOGRAMA VALORADO.....</b>	103
8.	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	105
	<b>ANEXOS.....</b>	111
	<b>FORMATO DE LA ENCUESTA .....</b>	111
	<b>FORMATO DE LA ENTREVISTA .....</b>	115
	<b>FOTOS DE LA ENTREVISTA CON LA DECANA.....</b>	117
	<b>FOTOS TRABAJANDO EN EQUIPO .....</b>	118
	<b>FOTOS TRABAJANDO CON LA TUTORA .....</b>	119

## ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1: Conceptualización de Diferentes Autores del “Teletrabajo”</i> .....	17
<i>Tabla 2: Conceptualización de Diferentes Autores del “Desempeño laboral – docente”</i> .....	27
<i>Tabla 3: Variable Independiente “Teletrabajo”</i> .....	32
<i>Tabla 4: Variable Dependiente “Desempeño Laboral – Docente”</i> .....	36
<i>Tabla 5: Entrevista a la decana de la Escuela de Administración de la Universidad Técnica de Manabí.</i> .....	40
<i>Tabla 6: Capacitación sobre las funciones a ejercer para el cumplimiento de sus actividades académicas y laborales con el teletrabajo.</i> .....	46
<i>Tabla 7: Nivel de conocimiento sobre la nueva modalidad de teletrabajo</i> .....	47
<i>Tabla 8: Nivel de conocimiento sobre las medidas a implementarse en el teletrabajo</i> .....	48
<i>Tabla 9: Medidas tomadas para cumplir con las actividades laborales</i> .....	49
<i>Tabla 10: Cumplimiento de directrices académicas del HCU durante el P2 del 2020</i> .....	50
<i>Tabla 11: Beneficios en el desempeño laboral docente durante el periodo 2020-2021</i> .....	51
<i>Tabla 12: Beneficios que aportó el teletrabajo en el desempeño - docente</i> .....	53
<i>Tabla 13: Desventajas o inconvenientes del teletrabajo en el desempeño laboral - docente durante el periodo 2020 – 2021</i> .....	54
<i>Tabla 14: Desventajas o inconvenientes del teletrabajo en el desempeño laboral - docente durante el periodo 2020 – 2021</i> .....	56
<i>Tabla 15: Factores personales que depende el desempeño laboral como docente</i> .....	57
<i>Tabla 16: Factores institucionales que depende el desempeño laboral como docente</i> .....	59
<i>Tabla 17: Calificación del desempeño laboral como docente durante la pandemia</i> .....	60
<i>Tabla 18: Aspectos a mejorar para lograr un buen desempeño laboral</i> .....	61
<i>Tabla 19: Afectación del teletrabajo en el desempeño laboral – docente en la Escuela de Administración</i> .....	63

<i>Tabla 20: Consideración de propuesta con estrategias para lograr un buen desempeño laboral - docente</i>	64
<i>Tabla 21: Formato para identificar las necesidades</i>	84
<i>Tabla 22: Formato de propuesta de desarrollo de capacitaciones</i>	85
<i>Tabla 23: Formato del programa de capacitaciones al personal docente</i>	86
<i>Tabla 24: Formato del instrumento de evaluación de la capacitación enfocada a la percepción de los docentes sobre los beneficios obtenidos</i>	89
<i>Tabla 25: Presupuesto de la propuesta</i>	98



## INDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1: Capacitación sobre las funciones a ejercer para el cumplimiento de sus actividades académicas y laborales con el teletrabajo.....</i>	46
<i>Figura 2: Nivel de conocimiento sobre la nueva modalidad de teletrabajo.....</i>	47
<i>Figura 3: Nivel de conocimiento sobre las medidas a implementarse en el teletrabajo .....</i>	49
<i>Figura 4: Medidas tomadas para cumplir con las actividades laborales.....</i>	50
<i>Figura 5: Cumplimiento de directrices académicas del HCU durante el P2 del 2020 .....</i>	51
<i>Figura 6: Beneficios en el desempeño laboral docente durante el periodo 2020-2021 .....</i>	52
<i>Figura 7: Beneficios que aportó el teletrabajo en el desempeño - docente.....</i>	53
<i>Figura 8: Desventajas o inconvenientes del teletrabajo en el desempeño laboral - docente durante el periodo 2020 – 2021.....</i>	55
<i>Figura 9: Desventajas o inconvenientes del teletrabajo en el desempeño laboral - docente durante el periodo 2020 – 2021.....</i>	56
<i>Figura 10: Factores personales que depende el desempeño laboral como docente .....</i>	58
<i>Figura 11: Factores institucionales que depende el desempeño laboral como docente .....</i>	59
<i>Figura 12: Calificación del desempeño laboral como docente durante la pandemia.....</i>	60
<i>Figura 13: Aspectos a mejorar para lograr un buen desempeño laboral .....</i>	62
<i>Figura 14: Afectación del teletrabajo en el desempeño laboral – docente en la Escuela de Administración.....</i>	63
<i>Figura 15: Consideración de propuesta con estrategias eficientes para lograr un buen desempeño laboral - docente .....</i>	65
<i>Figura 16: Programa a ejecutar en cinco parámetros .....</i>	81
<i>Figura 17: Esquema para definir un programa de capacitación: .....</i>	81

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo analizar el impacto del teletrabajo en el desempeño laboral-docente de la Escuela de Administración en la Universidad Técnica de Manabí, periodo noviembre 2020 – marzo 2021. Para la realización de este trabajo se hizo una revisión de las diferentes fuentes bibliográficas relacionadas con las variables de estudio.

Se utilizó la investigación descriptiva, por lo que se enfocó en la recolección de información que permitió resumir y analizar los resultados, con el propósito de contribuir al conocimiento teórico y práctico, adicional se utilizó la investigación correlacional, por lo que se midió el grado de relación entre las variables del tema desarrollado. Los instrumentos que se utilizaron para la recolección de datos fueron una encuesta aplicada a un total de 31 docentes y una entrevista a la decana de la facultad.

Con los resultados obtenidos se logró identificar impactos positivos del teletrabajo en el desempeño laboral docente como lo son la reducción de gastos, horarios flexibles y disponibilidad tiempo, por otro lado, los impactos negativos como lo son el aumento de la carga de horas laborales de trabajo, aislamiento, poca motivación y estrés laboral. Finalmente, con información recopilada se concluye que el teletrabajo tuvo impacto más que todo positivo para el desempeño laboral docente por las nuevas enseñanzas que aportó para el crecimiento profesional permitiendo el cumplimiento de las actividades laborales, sin embargo, es necesario que sigan capacitándose y mejorando para fortalecer sus conocimientos y habilidades con el fin optimizar su desempeño.

**Palabras claves:** Desempeño laboral, teletrabajo, impacto, optimizar

## ABSTRACT

The present investigation has as objective to analyze the impact of telework in the labor-teaching performance of the School of Administration in the Technical University of Manabi, period November 2020 - March 2021. For the realization of this work was made a review of the different bibliographical sources related to the variables of study.

Descriptive research was used, so it was focused on the collection of information that allowed summarizing and analyzing the results, with the purpose of contributing to the theoretical and practical knowledge, additionally correlational research was used, so the degree of relationship between the variables of the developed topic was measured. The instruments used for data collection were a survey applied to a total of 30 teachers and an interview with the dean of the faculty.

With the results obtained it was possible to identify positive impacts of teleworking in the work performance of teachers as are the reduction of expenses, flexible schedules and time availability, on the other hand the negative impacts such as increased workload of working hours, isolation, low motivation and work stress. Finally with collected information it is concluded that the telework had more than all positive impact for the teaching work performance by the new teachings that contributed for the professional growth allowing the fulfillment of the labor activities, nevertheless it is necessary that they continue training and improving to strengthen their knowledge and skills in order to optimize their performance.

**Key words:** Work performance, telework, impact, optimize.

## INTRODUCCIÓN

En los últimos años, los avances en las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) ciertamente han tenido un profundo impacto en el sector laboral, instando a las empresas e instituciones a adaptarse a estos nuevos cambios y modelos operativos diferentes, incluido el lugar de trabajo, este fenómeno presente en la actualidad es conocido hoy en día como teletrabajo.

Las investigaciones sobre el teletrabajo han demostrado repetidamente que los empleados que trabajan desde el hogar tienden a trabajar más horas que cuando están trabajando en los locales del empleador, en parte porque el tiempo para desplazarse al lugar de trabajo es sustituido por actividades laborales y también debido a los cambios en las rutinas de trabajo y a la desaparición de los límites entre el trabajo remunerado y la vida personal. El teletrabajo, en general, puede dar lugar a un horario de trabajo más prolongado y a un aumento de la carga de trabajo durante las noches y los fines de semana (OIT, 2020). Sin embargo, a pesar de las complicaciones que puede conllevar la implementación del teletrabajo es importante acotar que fue la principal herramienta de contingencia durante la pandemia para muchas empresas e instituciones para proseguir con sus actividades operativas.

La sociedad se encuentra en un tiempo de innovación y transformación del sistema educativo, se debe pensar y analizar, no sólo en el mundo que se mueve a través de las redes, sino también, se deben considerar aquellos aspectos que actualmente demandan el mercado de trabajo, donde el docente tiene como objetivo fundamental preparar al alumnado para la vida digital. Todos estos cambios y transformaciones en la forma de impartir la educación y por ende de desarrollar las actividades académicas han constituido para el docente un verdadero reto, que van desde el efectivo acceso y disponibilidad de los medios tecnológicos hasta las destrezas

para su utilización y adaptación a esta nueva forma de prestar sus servicios (Ramírez Velásquez, Quinde Quizhpi, Alarcón Vélez, & Vega Abad, 2021).

El objetivo de la investigación es: analizar el impacto del teletrabajo en el desempeño laboral-docente de la Escuela de Administración en la Universidad Técnica de Manabí, periodo noviembre 2020 – marzo 2021.

**TEMA:**

EL TELETRABAJO Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL-DOCENTE  
EN LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE  
MANABÍ, PERIODO NOVIEMBRE 2020 – MARZO 2021.

# CAPÍTULO I

## 1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### *1.1. Planteamiento*

En la actualidad muchos sectores de la sociedad poseen un problema en común que es la pandemia del Covid 19, esta situación ha cambiado drásticamente las actividades de trabajo presencial como las conocemos, teniendo que pasar de manera abrupta de lo presencial a la virtualidad, lo cual ha generado muchos inconvenientes a la hora de implementar estos procesos en las actividades laborales, entre uno de esos está que muchos no logran adaptarse de forma idónea a esta nueva realidad, ya sea por falta de herramientas, conocimientos e información sobre este tema o por otro lado también el escaso interés para aceptar los nuevos cambios por parte de muchos individuos.

El sector educativo es uno de los más afectados, debido a que se han visto en la inmensa tarea de adoptar nuevas medidas de contingencia que permitan el continuo desarrollo de sus procesos, permitiendo que este nuevo escenario no afecte a gran escala el avance de la educación en todos los ámbitos, a su vez teniendo que brindar diferentes herramientas y métodos para que docentes, estudiantes y todos los involucrados en general puedan continuar con el desempeño de sus actividades cotidianas.

En la Universidad Técnica de Manabí, como en muchas otras instituciones existen algunas dificultades o debilidades dentro del desarrollo académico, ya sea por inconvenientes con el internet o espacio físico, por lo que a través de la modalidad virtual de alguna u otra forma se han visto afectado muchos docentes en problemas de salud, falta de motivación, etc., en lo que respecta al caso particular de la Escuela de Administración de Empresas, y es por ello que han tratado de adaptarse progresivamente a estos cambios sin perjudicar sus actividades laborales y

manteniéndose constante en la búsqueda de soluciones ante dicha problemática con el fin de seguir brindado sus servicios educativos.

### ***1.2. Pregunta de Investigación***

¿Cuál es el impacto del teletrabajo en el desempeño laboral- docente en la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Técnica de Manabí?

### **1.3. OBJETIVOS**

#### ***1.3.1. Objetivo General***

Analizar el impacto del teletrabajo en el desempeño laboral-docente de la Escuela de Administración en la Universidad Técnica de Manabí, periodo noviembre 2020 – marzo 2021.

#### ***1.3.2. Objetivos Específicos***

- ✓ Determinar las diferentes fuentes bibliográficas sobre el teletrabajo y su funcionamiento en las actividades de docencia de los profesores de la Escuela de Administración de Empresas.
- ✓ Diagnosticar de manera general el desempeño laboral de los docentes de la Escuela de Administración en el periodo de estudio.
- ✓ Identificar los impactos más relevantes, ya sean positivos o negativos que se han presentado con el teletrabajo en el desempeño de los docentes de la Escuela de Administración en el periodo de estudio.
- ✓ Elaborar una propuesta de estrategia que faciliten el desempeño laboral-docente, en función del teletrabajo de la Escuela de Administración en la Universidad Técnica de Manabí.



## **1.4. JUSTIFICACIÓN DE INVESTIGACIÓN**

### ***1.4.1. Justificación Teórica***

Las redes de telecomunicaciones se han convertido en la actualidad en una fuente muy importante para todo el mundo, logrando contribuir de forma social y económica en la calidad de vida de la población en tiempos de crisis por el Covid-19. A cada país le ha tocado enfrentar situaciones muy fuertes de modo que les ha tocado realizar el teletrabajo durante la pandemia, ayudando a reducir la transmisión del virus en la comunidad, y proteger la vida de cada individuo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), como se citó en (Saito, 2020) mencionó que, “El teletrabajo es la forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina central o del centro de producción y que implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación”.

La investigación será de utilidad para construir o refutar teorías existentes de darse el caso en contraste con la realidad investigada, pretendiendo actualizar los conocimientos existentes sobre las variables objeto de estudio, cuyos resultados podrán sintetizarse en una propuesta, para ser incorporado como conocimiento académico para futuras investigaciones.

### ***1.4.2. Justificación Metodológica***

La investigación se orientará desde el punto de vista metodológico, incluyendo conocimientos válidos y confiables que estarán basados en información bibliográfica, experiencias, aplicación del instrumento de encuesta, entrevista que nos permitirá establecer un diagnóstico general del desempeño laboral-docente de la escuela de administración. Con esta información se pretende identificar los impactos más relevantes suscitados en el periodo de estudio, y que a su vez permita aportar en la elaboración de una propuesta.

### ***1.4.3. Justificación Social***

Esta investigación tendrá relevancia social, considerando que los resultados, análisis y propuesta podrán ser de utilidad para otras instituciones educativas que han optado por el teletrabajo durante el periodo de la emergencia sanitaria. Pese a que la investigación se realizará en la Escuela de Administración de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica de Manabí, los resultados aportarán para aplicarse en otras facultades, universidades, colegios, escuelas e incluso motivará y aportará a investigaciones relacionadas con el teletrabajo y su impacto en el desempeño laboral, no solo en el campo educativo sino aplicable para empresas, organizaciones e instituciones que optaron por la opción antes mencionada.

### ***1.4.4. Justificación Practica***

La investigación será de utilidad para la Escuela de Administración de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica de Manabí, ya que con los resultados que se obtengan de la aplicación de los instrumentos se podrá elaborar una propuesta que facilite el desempeño laboral-docente, en función del teletrabajo de la Escuela de Administración.

## **1.5. DELIMITACIÓN DE INVESTIGACIÓN**

### ***1.5.1. Delimitación Temporal***

El presente estudio comprende el periodo noviembre 2020 – marzo 2021.

### ***1.5.2. Delimitación Geográfica***

El presente estudio se realizará en Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Técnica de Manabí, la cual se encuentra ubicada en la avenida Urbina y Portoviejo. (Portoviejo – Manabí - Ecuador)

### ***1.5.3. Delimitación Teórica***

Se consideran en el estudio a los docentes de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Técnica de Manabí. Además, tomando como referencia a los autores Gray, Hodson & Gordon (1995) y Chiavenato (2011).

## **CAPITULO II**

### **2. MARCO TEÓRICO – REFERENCIAL**

#### **2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

##### ***2.1.1 Antecedentes Internacionales***

En los últimos años se han venido realizando una variedad de estudios sobre el teletrabajo en diferentes áreas en este caso nos enfocaremos en investigaciones relacionadas con el tema en cuestión. Uno de ellos fue en la Universidad Nacional de Colombia los docentes Tapasco & Giraldo (2016) realizaron un estudio con el objetivo de determinar qué factores inciden con la disposición hacia la adopción del teletrabajo entre profesores universitarios. Aplicaron una encuesta entre 118 profesores de universidades públicas y privadas del sector del Eje Cafetero-Colombia en donde se recolectó información de actividades tele-trabajables y aspectos relacionados con su entorno laboral. Realizaron pruebas de independencia, análisis de correspondencias múltiples y regresión logística. Entre los resultados, se observó que entre los profesores universitarios hay un interés manifiesto por teletrabajar, dado que tan sólo un 11.2% no estaría dispuesto a hacerlo. Y una posible razón a no estar interesado podría ser el desconocimiento, dado que un 16.2% de los encuestados reconoció previamente no saber qué era el teletrabajo.

Este trabajo se relaciona con la investigación planteada, ya que determina la disposición para la adopción del teletrabajo de un grupo significativo de docentes universitarios, que se

sienten motivados en trabajar por medio del teletrabajo demostrando un impacto positivo en su desempeño laboral.

Hernández Celis et al., (2020) elaboraron un estudio con el fin de indagar sobre cómo influye el cambio de modalidad laboral (teletrabajo) y el aislamiento en el bienestar y calidad de vida durante la emergencia por Covid-19 en los docentes del Colegio Militar Academia Pantano de Vargas en la ciudad de la Fusagasugá. La metodología que se aplicó se basó en el enfoque mixto de tipo secuencial (dexplis) exploratorio. La encuesta y la entrevista la realizaron a 14 docentes del Colegio Militar. Los resultados indicaron a nivel general que la calidad laboral no se ha visto afectada. Se concluyó que la gran mayoría de docentes de la institución educativa no se encuentra afectada en su calidad de vida laboral, pero si se ha visto afectado su entorno familiar y personal.

Estas investigaciones son pertinentes de tomar en cuenta para nuestro estudio porque buscan determinar si el bienestar y calidad de vida laboral de los docentes fueron afectados por el cambio de modalidad, el cual concluye al final que los docentes no tuvieron repercusiones negativas en su calidad de vida laboral. Esto está directamente ligado con la investigación actual porque nos permite sentar bases científicas sobre el impacto del teletrabajo en el desempeño de los docentes. Por otro lado, la metodología que aplicaron nos sirve de referencia para nuestro estudio.

### ***2.1.2 Antecedentes Nacionales***

Por otro lado, Vega Intriago & Quiroz Zambrano (2020) ejecutaron una investigación la cual tiene por objetivo determinar la influencia del teletrabajo en el bienestar emocional de los docentes de la Unidad Educativa Colón de la ciudad de Portoviejo durante el periodo lectivo 2020. En esta investigación, participaron 20 docentes que laboran en la Unidad Educativa Colón

en la modalidad del teletrabajo en Portoviejo, Manabí. Los instrumentos de diagnóstico que se aplicaron fueron el cuestionario de Maslach burnout Inventory (MBI) y una encuesta semiestructurada. De acuerdo a los 20 docentes que se evaluaron, 11 de ellos tienen cansancio emocional, 2 de los 11 han padecido de desensibilización y 2 obtuvieron un bajo nivel de realización personal. Dentro de la entrevista semiestructurada se pudo constatar que el teletrabajo influye de manera significativa el bienestar emocional.

Este estudio tiene relación con la investigación actual debido a que ayudó a demostrar como el teletrabajo influyó en el bienestar emocional de los docentes indicando que en su mayoría tienen afectaciones a nivel emocional, lo cual nos revela que pueden existir perjuicios también en su “desempeño laboral”, que es el caso particular del presente estudio, además es importante recalcar que esta investigación fue realizada en una institución cercana a la institución, sujeto de estudio, permitiendo visibilizar la necesidad de más investigaciones sobre este tema a nivel local.

En la revista *Recus* de la Universidad Técnica de Manabí se presentó un artículo por los autores Estrada García et al., (2020). El cual tenía por objetivo reflexionar la educación escolarizada en el contexto del Covid-19 desde un abordaje transdisciplinar. La investigación responde a un enfoque mixto, el alcance es exploratorio y tiene un diseño no experimental, descriptivo. La población estaba compuesta por 525 docentes de los Distritos de educación: Guano - Penipe y Chambo en Riobamba. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario tipo Likert. Como resultado, se evidenció que los docentes atraviesan por problemas como: estrés, dificultades en el acceso a internet, falta de motivación y otros aspectos por consecuencia de la modalidad de teletrabajo. En conclusión, los docentes tuvieron que reinventar su rol para

adaptarse a la virtualidad, crear nuevas estrategias y adaptar metodologías, esto ha generado incertidumbre en los educadores.

Los resultados de este estudio guardan una relación directa con nuestra investigación porque nos indican como muchos docentes se sienten desmotivados y con dificultades para ejercer su labor, visibilizando el impacto que tiene esta nueva modalidad sobre el desempeño laboral docente.

## **2.2 BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1 EL TELETRABAJO**

Según el Ministerio de Trabajo en su artículo 25 de la Ley Orgánica de Servicio Público, (2021) mencionó que:

El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la institución contratante, sin requerirse la presencia física del servidor en un sitio específico de trabajo. En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el servidor reportará de la misma manera (pág. 2).

Las instituciones deben de optar por saber mantener el control en momentos críticos en este caso, si les toca trabajar modalidad teletrabajo ya no de manera física deben tener el mismo rendimiento que cuando lo hacían de manera presencial, de modo que esto no cambie o varíe, y su desempeño sea óptimo y a su vez asegure la calidad en los procesos de la misma.

Según Stoner (como se citó en Rozo, 2017) definió el desempeño laboral como “la forma en que los empleados trabajan para alcanzar las metas comunes de forma eficiente y sujetos a unas reglas previamente establecidas”.

El teletrabajo a lo largo de los años ha recibido una variedad de definiciones por diferentes autores las cuales abordaremos a continuación:

Según los autores Gray et al., (1995) afirmaron que el teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa.

Por su parte Ortiz Chaparro (1998) nos ofrece una breve definición “El teletrabajo es trabajo a distancia, utilizando las telecomunicaciones y por cuenta ajena”. Mientras que para Martín Flores (1995) El teletrabajo sería "La prestación de servicios por cuenta ajena fuera del centro de trabajo, fundamentalmente en el domicilio del propio trabajador, mediante conexión telefónica e informática excluyéndose de tal concepto, obviamente, los trabajadores autónomos”. Por último, la OIT (2020) nos menciona que “El teletrabajo es el trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora”.

Podemos observar en cada una de las definiciones expuestas tienen similitudes entre ellas, considerando que todas mencionan que para ejercer su trabajo los involucrados hacen uso de nuevas tecnologías de comunicación. No obstante, considerando lo visto anterior nos atreveríamos a decir que el teletrabajo es una actividad laboral que se ejecuta sin la presencia física del trabajador en las instalaciones de la empresa, la cual se desarrolla por medio de herramientas tecnológicas que facilitan su cumplimiento.

### ***2.1.1.1. Características***

Más allá de la definición, el teletrabajo se entiende a partir de sus características según el Libro blanco del ABC del teletrabajo en Colombia de Ambrosio (2017) nos indicó las siguientes:

- Una actividad laboral que se lleva a cabo fuera de la organización en la cual se encuentran centralizados todos los procesos.
- La utilización de tecnologías para facilitar la comunicación entre las partes sin necesidad de estar en un lugar físico determinado para cumplir sus funciones.
- Un modelo organizacional diferente al tradicional que replantea las formas de comunicación interna de la organización y en consecuencia genera nuevos mecanismos de control y seguimiento a las tareas.

Todas estas características son las que definen al teletrabajo y puede que muchas más, sin embargo estas se consideran las principales a nivel general, por lo cual es importante tenerlas claras si se busca aprender sobre este tema, muchos por el desconocimiento pueden confundir el teletrabajo con otras actividades como ser call center o servicios a domicilio que pueden verse relacionados dentro del mismo pero que carecen de las características necesarias mencionadas anteriormente para ser considerados como teletrabajo.

### ***2.1.1.2. Modalidades de teletrabajo***

Dentro del teletrabajo existen diversas modalidades que son importantes a tener en cuenta según (Téllez & Tate) nos menciona las siguientes:

#### **Teletrabajo en casa**

- **Teletrabajadores empleados:** El hogar como lugar de trabajo estipulado en un contrato con el empleador.
- **Autoempleado o freelance:** Ofrece sus servicios él mismo desde su propia casa.



- **Teletrabajadores “empresarios”:** Aquellos que inician una aventura empresarial desde su propia casa.

### **Teletrabajo en oficinas remotas**

- **Centros de recursos compartidos:** Es un centro que aglutina en un solo edificio una serie de prácticas relacionadas con el teletrabajo y organiza los recursos humanos de la empresa para obtener mayor efectividad y flexibilidad. Poseen gran equipamiento de tecnologías de la información y telecomunicaciones.
- **Telecentros u oficinas satélites:** Son lugares que, aunque distantes entre sí, trabajan conjuntamente en un entorno dirigido. De este modo, una empresa puede tener sus oficinas o departamentos en diferentes lugares, pero trabajando conjuntamente (compartiendo recursos).
- **Telecottages:** Un tipo especial de telecentro, pero ubicado en zonas rurales. Su origen (escandinavo) fue el de acercar las nuevas tecnologías y conocimientos a los habitantes de áreas de difícil acceso a una serie de oportunidades y conocimientos.

### **Televillage**

- Es un concepto que supone el combinar un estilo de vida en el campo con el acceso a las grandes redes de información. En este caso serían pequeños pueblos conectados en su totalidad a este tipo de redes, como el caso de un pueblo en Virginia, Estados Unidos, llamado Blacksburg.

### **Teletrabajo móvil**

- Se consideran aquellos trabajadores que desarrollan la mayor parte de su actividad en diferentes lugares (nómadas). De hecho, necesitan disponer de equipos fáciles de usar y transportar.

Según la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020) en el Ecuador se mantienen cuatro formas de teletrabajo contempladas en su normativa y son las siguientes:

- **Autónomos:** son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
- **Móviles:** son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las tecnologías de la información y la comunicación, en dispositivos móviles.
- **Parciales** son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.
- **Ocasionales:** son aquellos teletrabajadores que realizan sus actividades en ocasiones o circunstancias convenidas.

Las modalidades del teletrabajo se adaptan a las diferentes circunstancias y necesidades en las que el trabajador o la institución se encuentren al momento de implementarlo brindando una gama de posibilidades para el desarrollo de las operaciones que deban cumplir. Estas mismas requieren de diferentes recursos para poder aplicarlas, por lo cual es fundamental que los interesados en cuestión se provean de las herramientas necesarias para poder utilizar la modalidad a su elección.

En el Ecuador se aplican menos modalidades teletrabajo a diferencia de otros países debido a que es un tema relativamente nuevo en el mismo y apenas se está descubriendo todo lo relacionado al teletrabajo, muchas empresas están mejorando sus procedimientos en función de

sus necesidades y gracias a eso el avance del teletrabajo en nuestro medio es inminente generando una infinidad de posibilidades para esta esta nueva modalidad.

### **2.1.1.3. Ventajas y Desventajas**

El teletrabajo trae ventajas no sólo a los empleados, sino también a la empresa e, incluso, a la sociedad. Según (Téllez & Tate) algunas de estas ventajas son:

#### **Para el trabajador**

- ✓ Mayor disponibilidad y aprovechamiento del tiempo.
- ✓ No tiene necesidad de traslados, que implican gastos de dinero y tiempo.
- ✓ Menor gasto en vestimenta.
- ✓ Aumenta su eficiencia porque ejecuta tareas según un objetivo.
- ✓ Permite trabajar a embarazadas y madres con bebés que no pueden salir de su casa.
- ✓ Permite trabajar a los discapacitados que no pueden desplazarse.
- ✓ Otorga gran flexibilidad de horario. Reduce el stress.
- ✓ Permite trabajar para empresas del exterior o de otras localidades sin desplazarse.

#### **Para la empresa**

- ✓ Reducción de costos de infraestructura, alquiler, viáticos, electricidad y otros.
- ✓ Aumento de la productividad. Reducción del ausentismo.
- ✓ Inexistencia de conflictos de convivencia entre el personal.
- ✓ Posibilidad de ampliar horarios de trabajo.
- ✓ Mejores plazos de entrega de tareas.

#### **Para la sociedad**

- ✓ Menor contaminación ambiental por reducción de los desplazamientos.
- ✓ Menor congestión de tránsito.

- ✓ Desarrollo para zonas alejadas o rurales.
- ✓ Descongestión de las grandes áreas urbanas (a donde los trabajadores se mudan para estar cerca de las empresas).

Por otro lado, están las desventajas que se pueden encontrar al implementar el teletrabajo para el trabajador y la empresa.

#### **Para el trabajador**

- ✓ Aislamiento.
- ✓ Falta de diferenciación entre el ámbito del hogar y el profesional.
- ✓ Pérdida de algunas garantías laborales.

#### **Para la empresa**

- ✓ Disminuye el control sobre el operario.
- ✓ Las tareas deberán coordinarse mejor.
- ✓ Mayor necesidad de motivar al empleado.
- ✓ Posible competencia desleal del trabajador.
- ✓ Posible uso de los medios tecnológicos de la empresa para fines propios del operario.

Si bien es cierto el teletrabajo ha traído consigo una variedad de ventajas y desventajas a las personas e instituciones en su vida cotidiana. Estas han creado una disyuntiva entre los involucrados a la hora de decidir si implementarlo o no, teniendo que colocar en una balanza si hay más ventajas que desventajas, por lo cual es importante tener en cuenta que implementar el teletrabajo no es una tarea fácil, que puede conllevar mucho trabajo y un sin número de problemas, sin embargo se podrán obtener grandes beneficios a largo plazo, solo se debe estar consciente de todo lo que implica aplicarlo para estar preparados para que no existan sorpresas desagradables que generen cierta incertidumbre entre los involucrados.

#### **2.1.1.4. *Requerimientos para el Teletrabajo***

El Libro blanco del ABC del teletrabajo en Colombia de Ambrosio (2017) nos mencionó que los requerimientos que se deben adoptar para el teletrabajo son los siguientes:

- **Organizacionales:** Gestión del cambio organizacional, compromiso y sensibilización.
- **Tecnológicos:** Definición de la infraestructura y plataformas tecnológicas que soportarán el teletrabajo.
- **Jurídicos:** Atención a la legislación vigente en materia jurídica, de riesgos laborales y de relaciones con los sindicatos.

Estos requerimientos son fundamentales para implementar el teletrabajo se debe tener en cuenta la parte organizacional de las instrucciones desde un breve análisis de cómo gestionar el cambio de toda la organización con respecto al teletrabajo a su vez lograr el compromiso de los colaboradores para adaptarse al mismo, pero también es crucial definir con que infraestructura y tecnología con que cuenta la institución para sobrellevar esta modalidad, además de conocer todo lo que implica el ámbito jurídico para su implementación.

Todos estos aspectos mencionados antes son cruciales si se quiere llegar a un uso eficiente del teletrabajo, normalmente muchas empresas e instituciones no los tomaran todos en cuenta debido a que no todos tienen la capacidad y conocimiento por la escasa capacitación e información que tiene sobre el tema, porque es algo nuevo que ha venido surgiendo en los años recientes y no son muchos los profesionales que conocen todo sobre el teletrabajo.

#### **2.1.1.5. *Objetivo del Teletrabajo según el Ministerio de Educación del Ecuador***

Según el Ministerio de Educación (2020) el teletrabajo tiene como objetivo:

Brindar una herramienta tecnológica para dar seguimiento a las labores realizadas por el personal de las instituciones educativas, en el cual puedan registrar las funciones y actividades ejecutadas durante la emergencia sanitaria causada por el virus denominado COVID-19, garantizando de esta manera el aprendizaje diario de los estudiantes y el bienestar de los miembros de la comunidad educativa del país.

El objetivo del ministerio de educación busca brindar las herramientas necesarias para esta nueva modalidad en las instituciones educativas, de modo que se logren aplicar todos los procedimientos cruciales para el desarrollo de las clases, así mismo aplicarán un monitoreo de las actividades de manera que se lleve un control y constancia del trabajo realizado.

En nuestro país las instituciones educativas en muchos casos no cuentan con los recursos tecnológicos necesarios para que docentes y estudiantes puedan desenvolverse dentro del teletrabajo, es por ello que el ministerio debe impulsar, proveer y promover todos los recursos y conocimientos vitales para poder impartir las clases y alcanzar con éxito el desarrollo educativo de la nación.

#### ***2.1.1.6. Importancia Durante la Pandemia del COVID-19***

La OIT (2020) nos indica la importancia del teletrabajo en la actualidad:

En un contexto como el de la pandemia de COVID-19, el teletrabajo ha demostrado ser una herramienta importante para garantizar la continuidad operativa. Mientras, en circunstancias normales, sus beneficios incluyen la reducción del tiempo de desplazamiento, la posibilidad de que los trabajadores se centren en sus tareas lejos de las distracciones de la oficina y una oportunidad para lograr un mejor equilibrio entre la vida laboral y profesional.

La importancia del teletrabajo radica en que es una alternativa que tienen las empresas e instituciones para continuar con sus actividades ante cualquier emergencia que perjudique la

actividad laboral presencial como lo que está pasando con la pandemia, esto evitó la quiebra de grandes economías y el estancamiento de gobiernos y estados en el ejercicio de sus funciones.

Por lo tanto, el teletrabajo resultó ser una herramienta de cambio que vino para quedarse debido a todos sus beneficios es claro que se seguirá utilizando a futuro como una nueva oportunidad hacia las personas y organizaciones para seguir desenvolviéndose en sus actividades cotidianas en caso de surgir alguna otra emergencia mundial y en otros casos será la elección por excelencia para seguirse aplicando incluso si se regresa a la presencialidad.

**Tabla 1:** *Conceptualización de Diferentes Autores del “Teletrabajo”*

#	Autor	Año	Concepto	Palabras clave
1	Rodríguez Francisco	2001	“Actividad laboral, generalmente en el sector servicios, por cuenta propia o ajena, que se lleva a cabo fuera del centro de trabajo habitual, utilizando las tecnologías de la información y las telecomunicaciones”	Actividad laboral. Sector servicios. Tecnologías de la información.
2	Martínez Sánchez Rebeca	2012	“Una actividad laboral remunerada que un trabajador realiza de acuerdo con la empresa para la que labora para realizar sus actividades fuera de la sede de la empresa, comunicándose con apoyo de las tecnologías de la información. Generalmente el lugar donde se realiza es el domicilio del trabajador”	Actividad laboral. Tecnologías de la información. Domicilio.
3	Rodríguez Mejía Marcela	2007	“Una forma de organización del trabajo, que implica la prestación del servicio en un lugar distinto a la empresa y utiliza como herramienta	Organización. Prestación del servicio.

			fundamental las tecnologías de la información”	Tecnologías de la información.
4	Organización Internacional del Trabajo	2014	“Forma de trabajo efectuada en un lugar distante de la oficina y/o separación física y que implique el uso de una nueva tecnología facilitando la comunicación”	Lugar distante. Separación física. Tecnología.
5	Ortiz Chaparro Francisco	1996	“Si no se utilizan las telecomunicaciones, no hay teletrabajo, incluso aunque intervenga la informática”	Telecomunicaciones. Informática.

**Fuente:** Elaboración propia a partir de conceptos emitidos por autores referenciales.

La tabla 1 contiene diferentes conceptos de teletrabajo de varios autores relevantes, en los cuales se puede apreciar que, al ser diferentes de igual forma mantienen palabras claves de mucha similitud, como es el caso de las “tecnologías de la información”. Esta información fue tomada de *El teletrabajo: hacia una regulación garantista en el Ecuador* (págs. 10-11 ), por Palacios González María, 2017, Universidad Andina Simón Bolívar.

### 2.2.2 DESEMPEÑO LABORAL - DOCENTE

El desempeño laboral de un trabajador no solamente se trata en la eficiencia de la persona en las actividades que realiza sino también el cumplimiento, las funciones, el desempeño y la motivación que este tenga al momento de realizar algún trabajo, esto generará un rendimiento mayor si se siente en un lugar cómodo, confortable y satisfecho.

En el Ecuador la mayoría de docentes y estudiantes no estaban preparados para una situación como la que se vive actualmente en el país; sin embargo optaron por aplicar estrategias de manera rápida que le permitieron adaptarse a las nuevas modalidades de trabajo, pese a esto quedaron dificultades que aún se ven a diario ya sea de internet, espacio físico, entre otras,



adicional en esta transición se ha observado la falta de preparación de muchos docentes que no están cualificados para ejercer esta modalidad dificultando su adaptación en el desempeño de sus actividades.

### **2.2.2.1. *Desempeño laboral***

Antes que todo, se debe entender a qué nos referimos con desempeño laboral desde una perspectiva teórica general, es por ello que según Chiavenato (2011, como se citó en Bautista Cuello et al., 2020) mencionó que, “el desempeño laboral es la eficacia que demuestra el colaborador al realizar su trabajo, la cual esta resulta necesaria en las empresas, por ende, esta se convierte en una ventaja competitiva para las empresas en la actualidad” (pág. 01 ), con lo cual se entiende que es el rendimiento que un trabajador aporta a la institución o empresa con la realización de sus actividades en los tiempos establecidos, así mismo con una evaluación del desempeño laboral se prueba la capacidad de liderazgo del encargado del grupo de trabajo con una adecuada comunicación e integración en la organización.

El desempeño laboral en el rol del docente, es el cumplimiento de las responsabilidades delegadas, brindando satisfacción a la institución educativa y a los estudiantes, es importante que los directivos en la educación incentiven al personal docente a lograr sus objetivos educativos con un efectivo uso de sus conocimientos y habilidades profesionales a fin de obtener una excelente calidad educativa y un desempeño proactivo (Parada Puentes , 2017 , pág. 43 ).

Los docentes al sentirse una parte importante de su institución y estar seguros de que son valorados por sus esfuerzos y habilidades destacadas, a través del tiempo mejorarán su desempeño laboral, por lo cual se logrará un mejor rendimiento y es ahí donde radica la importancia de implementar estrategias efectivas de motivación y, por consiguiente, mantener un adecuado seguimiento.

#### **2.2.2.2. *Funciones y Responsabilidades de los Docentes Universitarios***

Las funciones y responsabilidades de los docentes son los compromisos a los que debe dar respuesta por el cargo que ocupa, cumpliendo con sus obligaciones de manera eficaz y eficiente y es así que según La Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) (2018 ) son las siguientes:

- Cumplir actividades de docencia, investigación y vinculación de acuerdo con las normas de calidad y normativas de los organismos que rigen el sistema y las de sus propias instituciones.
- Ejercer su derecho a la libertad de cátedra respetando los derechos y garantías constitucionales y legales del sistema y de sus propias instituciones.
- Promover los derechos consagrados en la Constitución y leyes vigentes.
- Mantener un proceso permanente de formación y capacitación para una constante actualización de la cátedra y consecución del principio de calidad.
- Someterse periódicamente a los procesos de evaluación.
- Cumplir con la normativa vigente, así como las disposiciones internas de la institución de educación superior a la que pertenecen.

Cada docente hoy en día cumple con algunos requisitos que tiene que cumplir en función de sus actividades, cabe destacar que hay acuerdos ministeriales que se deben de acatar, en el caso de escuela se rigen bajo el ministerio de educación, y en lo que respecta la universidad se rigen con la LOES (Ley Orgánica de Educación Superior). Es imprescindible que se evalúe las funciones a desempeñar, puesto que, esto permitirá ver las falencias que se presentan y poder así tener una mejora continua en cada uno de los procesos.

### 2.2.2.3. *Relación Docente – Estudiante*

Según Flores Moran (2019) los docentes que viven en dicha profesión comparten sus conocimientos con diferentes grupos de estudiantes en función de su perfil profesional y con ellos de las materias asignadas, las cuales forman parte del pensum académico de las diversas carreras universitarias designadas.

La importancia de la relación docente – estudiante dentro del proceso de enseñanza aprendizaje tiene gran relevancia en el campo cognitivo, el cual se evalúa al momento de terminar las unidades de los sílabos académicos y, además significa un patrón de referencia para medir el desempeño laboral de los docentes. Cabe indicar que, no solamente se le asigna al docente universitario para transmitir conocimientos a sus estudiantes sino también para guiar en el desarrollo de sus competencias y así puedan desenvolverse mejor en la vida diaria.

La relación del docente con el estudiante se logra visualizar analizando diferentes aspectos tales como creencias, motivación, dimensión afectiva, aprendizaje significativo y comunicación. Las creencias son los pensamientos que mantienen los estudiantes hacia sus docentes, las cuales se derivan del comportamiento al ejercer su rol docente dentro del aula de clases, en cuanto la motivación, aquella cumple un elemento importante en esta relación, ya que es lo primero que se realiza para promover el aprendizaje y potenciar el desarrollo del estudiante. La dimensión afectiva se establece en la relación docente – estudiante mediante la calidad del vínculo emocional que se genere, es entonces que el aprendizaje significativo encaminado con la motivación permite que los estudiantes disfruten de los contenidos y actividades programadas, logrando una mayor confianza y relación con los docentes, mientras que con un espacio de comunicación se establece un ámbito de armonía entre el aprendizaje y la empatía hacia el docente.

#### ***2.2.2.4. Características del Desempeño Laboral – Docente***

Un buen desempeño laboral de los docentes se alcanza con el compromiso y disciplina en su profesión, así mismo cumple un papel importante en dicho aspecto un ambiente de trabajo estable con una buena infraestructura y adecuada comunicación entre compañeros y autoridades, por lo cual la satisfacción para el docente será el interés de los estudiantes por aprender y mejorar sus destrezas y habilidades día a día.

Según Campoverde Gómez (2014) las características de un buen desempeño laboral – docente son las siguientes planteado dentro del marco del buen vivir:

- Respeto hacia las diversidades culturales de los pueblos, etnias y nacionalidades.
- Asegura la aplicación de procesos y practicas institucionales inclusivas.
- Contribuye al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza aprendizaje.
- Favorece al desarrollo profesional de todos los actores educativos y vigila el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidas por el ministerio de educación.

El desempeño laboral – docente fortalece la vocación, más que todo las actividades que se realizan a diario, este implica los procesos en la planificación de las clases, evaluaciones del aprendizaje, adicional permite tener una comunicación efectiva con estudiantes y docentes.

#### ***2.2.2.5. Elementos del Desempeño Laboral – Docente***

Un gerente en el sistema educativo debe tener grandes habilidades técnicas y de relaciones humanas, por lo que así podrá comunicarse efectivamente con los demás miembros docentes. De allí, se generan diferentes elementos del desempeño laboral en el docente con aspectos relevantes para ser exitosos en la educación actual, tales como: “la capacidad creativa,

la motivación a lograr los objetivos y el sentido de la responsabilidad profesional” (Asprilla Palacio , 2018 , pág. 238).

Los docentes deben tener capacidad para recoger y procesar información para una toma de decisiones exitosa, además poder entender la relación de la institución con el medio externo y cómo una parte de sus cambios podrían afectarlo, y para ello el gerente educativo debe brindarle gran confianza y así el docente en gran medida pueda sentir que sus opiniones son importantes para conseguir el éxito institucional.

#### ***2.2.2.6. Factores que afectan el desempeño laboral***

Existen diferentes factores que pueden afectar el desempeño laboral de un docente, es por ello que Duchí Ushca et al., (2021 ) mencionaron los más comunes “clima laboral, falta de capacitación y pasión” (pág. 756 – 757).

A continuación, se sintetizan estos factores:

**Clima Laboral.** Al encontrarse el docente en un ambiente de estrés y falta de motivación ocasionará la falta de compromiso en la realización de su trabajo y/o actividades diarias.

**Falta de Capacitación.** La carencia de capacitación puede ocasionar un mal desempeño por parte del docente y, por consiguiente, no alcanzar las metas educativas establecidas por la institución.

**Pasión.** Si el docente no siente gran entusiasmo por su profesión y por lo que hace, no podrá desempeñarse correctamente en su labor.

Es imprescindible evaluar y descubrir el estado de cada uno de estos factores para evitar posibles falencias actuales y a futuro, ya que, además esto podría afectar al docente en la parte personal – laboral, a su equipo de trabajo y a la institución en general.

### **2.2.2.7. Propósito y Objetivos**

El propósito de los Estándares de Desempeño Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica, para el Bachillerato y la Universidad. Además, los Estándares de Desempeño Profesional Docente establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad (Mineduc, 2021).

Mediante los estándares se busca implementar reformas educativas que beneficien y ayuden a elevar la calidad de educación en el país, así como también a los docentes se les exige una evaluación de su desempeño-docente a través de pruebas estandarizadas, puesto que es necesario mejorar en todos los procesos y contar con un sistema de profesionalización, y el primer paso para lograrlo es fortaleciendo los procesos de formación inicial y selección de los docentes. La importancia de contar con maestros, directores y supervisores mejor capacitados destaca como la principal alternativa para mejorar la calidad de la educación.

### **2.2.2.8. Importancia de un Buen Desempeño**

Según Villareal (2018) comentó que: “El desempeño docente es un factor fundamental del cambio a partir de la didáctica que se emplea en el proceso de enseñar a las nuevas generaciones.”

Los docentes deben de incentivar e inculcar a los estudiantes el estar preparados, y contar con las capacidades y competencias suficientes, ya que son fundamentales para el éxito del estudiante. Es importante que las instituciones educativas cuenten con docentes que tengan un buen desempeño y de esa manera se obtendrán resultados satisfactorios en el proceso de

enseñanza-aprendizaje. La importancia del desempeño docente como principio primordial de la calidad del sistema educativo y factor esencial de la educación.

Es importante que exista un buen desempeño laboral, porque así refleja que los docentes se encuentran capacitados y aptos en cada circunstancia que se les presenta en cuanto a la educación, de manera que aportan a la calidad educativa y deben funcionar bajo los parámetros establecidos.

#### **2.2.2.9. *Las funciones de la evaluación del Desempeño Docente***

Los docentes tendrán que realizar un alto grado de cumplimiento de sus funciones y responsabilidades establecidos por la institución de pertenencia, y por otro lado, contar con una calidad extraordinaria en cuanto se refiere a las funciones en términos de rendimiento y los logros obtenidos en un tiempo determinado, para de esta manera permitir que se les realice una valoración y así puedan dar a conocer las fortalezas y áreas de oportunidad en las que mejor se desempeñan y en caso que lo requieran pues mejorar algún aspecto deficiente.

Las funciones de evaluación según Villareal (2018) son las siguientes:

- ✓ **Función de diagnóstico.** Debe caracterizar el desempeño del maestro en un lapso de tiempo, debe ser elaborado en síntesis de sus principales aciertos y desaciertos, para utilidad del director, el jefe de área y para él mismo, para la derivación de acciones de capacitación y superación que coadyuven a la eliminación de sus imperfecciones.
- ✓ **Función instructiva.** Los docentes se involucran en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, adoptan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.

- ✓ **Función educativa.** El docente conoce la manera en la que es percibido en su trabajo por colegas, padres, alumnos y directivos de la institución, puede trazarse una estrategia para eliminar las insuficiencias a él señaladas.
- ✓ **Función desarrolladora.** Es el proceso donde el docente es capaz de autoevaluar de manera crítica su desempeño sin temor a equivocaciones, por lo contrario, aprende de ellos y conduce de manera óptima su trabajo, sabe e interpreta mejor todo lo que ignora y necesita saber; se desata, a partir de sus insatisfacciones consigo mismo, una incontenible necesidad de auto – perfeccionamiento.

Cada una de las funciones que se llevan a cabo son muy importantes, puesto que permitirá comprobar el grado de cumplimiento y eficiencia con el que los trabajadores llevan a cabo sus tareas y se ocupan de sus responsabilidades en su puesto de trabajo, adicional permitirá detectar las falencias; y ver cuáles son sus ventajas (fortalezas) tanto en la ejecución de las tareas como en la adecuación al cargo.

#### ***2.2.2.10. Influencia del Teletrabajo en el Desempeño de los Docentes***

En el desempeño laboral docente existen varios problemas en cuanto a su salud, el principal factor que afecta es la parte mental, la cual se ve altamente afectada durante el desarrollo de las labores cotidianas, entre las principales alteraciones se encuentra la depresión, la ansiedad y el estrés. Factores que cada vez van aumentando por motivos de varios cambios constantes y repentinos que enfrentamos en nuestra sociedad.

En el ámbito laboral de las instituciones educativas, la responsabilidad, la toma de decisiones, las exigencias profesionales y el desarrollo de nuevas metodologías de enseñanza, pueden fomentar diversas fuentes de estrés para el trabajador.



**Tabla 2:** Conceptualización de Diferentes Autores del “Desempeño laboral – docente”

#	Autor	Año	Concepto	Palabras clave
1	Chiavenato	2000	“Acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. Afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización”	Comportamientos. Logro de los objetivos. Fortaleza.
2	Mikovich & Boudrem	1994	“Las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las organizaciones, estos cambios incluyen la necesidad de ser globales, crecer sin usar más capital y responder a las amenazas y oportunidades de la economía”	Capacidades. Naturaleza del trabajo. Comportamientos. Amenazas y oportunidades.
3	Araujo & Guerra	2007	“El nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado”	Ejecución. Logro de metas. Tiempo determinado.
4	Ministerio de Educación de Perú	2014	“Competencias que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación, constituyendo un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y	Competencias. Acuerdo técnico. Logro de metas.

			la sociedad, con el propósito de lograr las metas de aprendizaje de todos los estudiantes”	
5	Ministerio de Educación de Ecuador	2021	“Es el desarrollo de una enseñanza que permita que todos los estudiantes alcancen los perfiles de egreso por el currículo nacional para la educación”	Desarrollo. Perfiles de egreso.

**Fuente:** Elaboración propia a partir de conceptos emitidos por autores referenciales.

La tabla 2 contiene conceptos de varios autores del desempeño laboral de manera general en las organizaciones y a su vez conceptos relacionados con la docencia, en los cuales se aprecian similitudes entre ambos enfoques, como por ejemplo “logro de metas”. La información fue tomada de *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el periodo 2016* (págs. 37-39 ), por Zans Castellón Alex, 2017, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.

### 2.3 CONTEXTUALIZACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

La Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas (FCAE) de la Universidad Técnica de Manabí (UTM), fue creada el 25 de noviembre de 1977, inicialmente con las carreras de Administración de Empresas y Economía, iniciando sus labores el 2 de enero de 1978 con 22 catedráticos y 785 estudiantes matriculados (cuatro cursos de la carrera de Administración de Empresas y cinco cursos de la carrera de Economía).

La Carrera de Administración de Empresas, desde sus inicios hasta el 2009 otorga el título de Ingeniero Comercial. Posteriormente el 5 octubre 2016, se aprueba el nuevo Proyecto de Carrera y cuyo Título a otorgarse es el de Licenciado en Administración de Empresas. Los

estudiantes que se encuentran en la malla 2016 se les otorgarán el título de Licenciados en Administración de Empresas. En el año 2019 de conformidad al nuevo Reglamento de Régimen Académico expedido por el CES se realiza un rediseño de la malla 2016 la misma que entró en vigencia a partir del semestre septiembre 2019 - febrero 2020 fue aprobada por el CES en resolución RPC-SO-11-No.207-2020 el 22 de abril de 2020 posteriormente se realiza el cambio de modalidad de presencial a híbrida RPC-SE-11-No.108-2020 con fecha 22 de julio de 2020.

Actualmente la carrera de Administración de Empresas está conformada por una Vicedecana, Coordinadora del Dpto. de Administración 46 docentes y estudiante Masculino 442 Femenino 683 Total 1125.

## **CAPITULO III**

### **3 DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN**

En el documento de (Diseño metodológico según Mario Tamayo y Sonia Muñoz) menciona que el diseño es “la estructura a seguir en una investigación ejerciendo el control de la misma a fin de encontrar resultados confiables y su relación con los interrogantes surgidos de la hipótesis del problema. Construye la mejor estrategia a seguir por el investigador para la adecuada solución del problema planteado”.

#### **3.1 *Diseño de Investigación***

El diseño de investigación aplicada fue causal y de carácter correlacional, pues a través de esta se estableció la relación causa efecto, además de facilitar el análisis de relación existente entre las variables, objeto de estudio en un momento determinado, permitiendo recolectar información de un determinado periodo, considerando en el estudio a los docentes de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Técnica de Manabí para establecer un mejor

análisis, además se utilizó el diseño no experimental, debido a que se observaron los hechos tal y como ocurrieron en su ambiente.

### **3.2 *Tipo de Investigación***

Este es un tipo de investigación descriptiva y explicativa en razón de que busca describir las situaciones y eventos generados por el teletrabajo y que fueron sometidos a análisis. Los estudios explicativos le dan una comprensión, comprobación e interpretación a las hipótesis que son el resultado del estudio (Ardilla, 2015).

En el trabajo de titulación se utilizó la investigación descriptiva, por lo que se enfocó en la recolección de información que permitió resumir y analizar los resultados, con el propósito de contribuir al conocimiento teórico y práctico, obteniendo información relevante que aporte y ayude a brindar soluciones a posibles problemas y falencias que se presenten en el transcurso de la investigación a la entidad objeto de estudio, adicional se utilizó la investigación correlacional, por lo que se midió el grado de relación entre las variables del tema desarrollado.

### **3.3 *Población y Muestra***

Para efectos de la investigación se determinó el total de 45 docentes de la Escuela de Administración, que laboraron en el periodo Noviembre 2020- Marzo 2021, siendo el tamaño de la población relativamente pequeño no se necesitó establecer muestra; sin embargo por razones externas propias de las dificultades de la pandemia, solo se logró obtener información en la aplicación del instrumento de encuesta de 31 docentes; además se realizó entrevista a la decana de la FCAE cuyas respuestas fueron procesadas y analizadas.

### **3.4 *Técnicas de Recolección de Datos***

Las técnicas que se utilizaron para la recolección de información, fue la encuesta y la entrevista-estructurada.

- ✓ **Entrevista- Estructurada** ayudó a realizar una descripción sistemática de nuestras interrogantes, así como corroborar en algunos casos las respuestas de los docentes en la encuesta realizada.
- ✓ **Encuesta.** La encuesta fue estructurada en el formulario Google Forms y se la aplicó por medios digitales (Uso de Tic's), la misma que permitió recopilar la información necesaria, sin salirnos del contexto esencial de la investigación, se lo realizó con preguntas cerradas, pues a partir de esta conocimos los puntos de vista de la problemática.

### **3.5 Métodos de Investigación**

El método estadístico fue de mucha utilidad, porque permitió utilizar datos cualitativos, para obtener información relevante o de uso exclusivo para esta investigación, y el análisis cuantitativo, porque aportó de manera significativa para la representación de tablas y figuras las cuales están conformadas por frecuencias, porcentajes y todos aquellos elementos que permiten una mejor interpretación.

### **3.6 Análisis de Datos**

Para procesar los datos recopilados se utilizó el programa Excel, que sirvió para realizar un análisis y recolección de datos mediante la tabulación y representación de información mediante tablas y gráficos estadísticos, cuyos resultados fueron interpretados y analizados por los autores de este trabajo de investigación.

### 3.7 Operacionalización de las Variables de Estudio

#### 3.7.1 Variable Independiente

**Tabla 3:** Variable Independiente “Teletrabajo”

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA ENCUESTA (Docentes de la Escuela de Administración)	TÉCNICA ENTREVISTA (Decana FCA y vicedecana de la Carrera de Administración)
El teletrabajo es una forma de laborar, que no requiere la presencia física del docente en el lugar de trabajo, es decir puede desempeñar sus labores a distancia por medio de nuevas tecnologías de la información y la comunicación.		Capacitaciones	<p><b>¿Recibió capacitación adecuada sobre las funciones a ejercer para cumplir de forma eficaz y eficiente sus actividades académicas y laborales con el teletrabajo?</b></p> <p>a. Si ____</p> <p>b. No ____</p> <p>c. Solo una breve charla ____</p>	Al momento de suscitarse la pandemia, ¿Hubo diferentes capacitaciones para afrontar la situación?
			<p><b>¿Cuál fue su nivel de conocimiento sobre la nueva modalidad de teletrabajo al iniciarse la emergencia sanitaria en la Universidad?</b></p> <p>a. Alto ____</p> <p>b. Medio ____</p>	¿Usted cree que estaban preparados para realizar sus actividades diarias mediante la modalidad del teletrabajo?

<b>(constructo elaborado a partir de la revisión conceptual)</b>		Preparación laboral	<p>c. Bajo ____</p> <p>d. Nada ____</p> <p><b>¿Conocía muy bien las medidas que debían tomarse al implementarse el teletrabajo en la institución?</b></p> <p>a. Si ____</p> <p>b. No ____</p> <p>c. Solo un poco ____</p>	¿Mencione las habilidades complementarias que usted cree que fueron requeridas en la modalidad del teletrabajo?
	Cumplimiento	Actividades	<p><b>¿Cree que se tomaron medidas adecuadas para cumplir con las actividades laborales durante el periodo 2020 – 2021?</b></p> <p>a. Si ____</p> <p>b. No ____</p> <p>c. Talvez ____</p>	¿Qué medidas se tomaron en consideración para cumplir con las actividades laborales durante el periodo 2020 – 2021?
		Metas académicas	<p><b>¿Cómo calificaría el cumplimiento de las directrices académicas del HCU durante el P2 del 2020?</b></p> <p>a. Excelente ____</p> <p>b. Bueno ____</p> <p>c. Regular ____</p>	¿Usted considera que con el teletrabajo se pudieron lograr las metas académicas propuestas durante el periodo 2020 – 2021?

			d. Malo ____	
			<p><b>¿Cree que el teletrabajo brindó beneficios en su desempeño laboral – docente durante el periodo 2020 – 2021?</b></p> <p>a. Sí ____</p> <p>b. No ____</p> <p>c. Talvez ____</p> <p><b>¿Indique el o los beneficios que el teletrabajo aportó a su desempeño-docente?</b></p> <p>a. Disponibilidad de tiempo ____</p> <p>b. Ahorro de gastos ____</p> <p>c. Mayor efectividad en sus actividades diarias ____</p> <p>d. Horarios más flexibles ____</p> <p>e. Reduce el estrés y no perjudica su salud mental ____</p> <p>f. Todas las anteriores. ____</p>	<p>¿Qué beneficios cree que le generaron a usted y a los demás docentes de administración trabajar desde su casa, sin necesidad de asistir presencialmente?</p> <p>¿Cree que las actividades familiares que se llevan a cabo en el hogar inciden en la realización de su trabajo virtual o teletrabajo?</p>
	Beneficios y riesgos	Ventajas	<p><b>¿Cree que el teletrabajo trajo consigo desventajas o inconvenientes en su desempeño laboral – docente durante el periodo 2020 – 2021?</b></p> <p>d. Sí ____</p> <p>e. No ____</p>	<p>¿Cree que el teletrabajo ha repercutido en la economía de los docentes, impactando con aquello a su</p>



		Desventajas	<p>f. Talvez ____</p> <p><b>¿Indique la o las desventajas que trajo consigo el teletrabajo?</b></p> <p>a. Aislamiento ____</p> <p>b. Poca motivación ____</p> <p>c. Poca coordinación en sus actividades ____</p> <p>d. Falta de diferenciación entre lo personal y lo profesional ____</p> <p>e. Perdida de garantías laborales ____</p> <p>f. Todas las anteriores. ____</p>	<p>desempeño laboral?</p> <p>Explique</p> <p>¿Qué desventajas o inconvenientes cree que le generaron a usted y a los demás docentes de administración trabajar desde su casa mediante el teletrabajo?</p>
--	--	-------------	--	---

**Fuente:** Docentes de la Carrera de Administración de Empresas.

**Elaboración:** Sisalema Rosado Johan Alexander - Vélez Mendoza Eva Yamileth

3.7.2 *Variable Dependiente***Tabla 4:** *Variable Dependiente “Desempeño Laboral – Docente”*

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA ENCUESTA	TÉCNICA ENTREVISTA
<p>El desempeño laboral es la capacidad que tiene un individuo o una persona para la realización de sus actividades laborables con el fin de cumplir de forma eficiente y eficaz las funciones de su puesto, a través de diferentes medios</p>	Factores	Factores personales	<p><b>¿De qué factores personales cree que depende su desempeño laboral como docente?</b></p> <p>a. Motivación ____</p> <p>b. Redes sociales ____</p> <p>c. Ruptura familiar ____</p> <p>d. Estrés laboral ____</p> <p>e. Otros ____</p> <p>Especifique:</p>	<p>¿Cree usted que el desempeño laboral de los docentes depende mucho de varios factores personales? Menciónelos</p>
		Factores institucionales	<p><b>¿De qué factores institucionales cree que depende su desempeño laboral como docente?</b></p> <p>a. Motivación ____</p> <p>b. Recursos disponibles ____</p> <p>c. Horarios de trabajo ____</p> <p>d. Estrés laboral ____</p> <p>e. Otros ____</p>	

<p>haciendo uso de las diferentes herramientas. (constructo elaborado a partir de la revisión conceptual)</p>			<p>Especifique:</p>	
		<p>Planificación</p>	<p><b>De acuerdo a la planificación de sus tareas ¿Cómo calificaría su desempeño laboral como docente durante la pandemia?</b></p> <p>a. Excelente ____</p> <p>b. Bueno ____</p> <p>c. Regular ____</p> <p>d. Malo ____</p>	<p>¿Dentro de las tareas que desempeña laboralmente como docentes, cumplen al 100% con lo planificado durante el período académico?</p>
	<p>Eficiencia</p>	<p>Recursos</p>	<p><b>¿Qué aspectos mejoraría usted para lograr un mejor desempeño laboral en su Institución donde labora?</b></p> <p>a. Organizar mejor mis funciones y actividades para cumplirlas con mayor eficacia ____</p> <p>b. Utilizar efectivamente los recursos de mi hogar y de la universidad empleados para las actividades diarias de docencia ____</p> <p>c. Mejorar la coordinación con los demás docentes para conseguir</p>	<p>¿Cuentan con los recursos necesarios para que los docentes realicen eficientemente sus actividades laborales diarias?</p>

			mejores resultados académicos _____	
			d. Todas las anteriores _____	
		Afectación	<p><b>¿Cree que con el teletrabajo se vio afectado su desempeño laboral – docente en la Escuela de Administración?</b></p> <p>a. Mucho _____</p> <p>b. Poco _____</p> <p>c. Muy poco _____</p> <p>d. Casi Nada _____</p>	¿De qué manera usted considera que el teletrabajo ha afectado en su desempeño laboral y a los demás docentes de administración?
		Implementación de estrategias	<p><b>¿Cómo considera usted la elaboración de una propuesta con estrategias que faciliten a futuro lograr un buen desempeño laboral–docente en condiciones de emergencia sanitaria?</b></p> <p>a. Muy importante _____</p> <p>b. Poco importante _____</p> <p>c. Relativamente importante _____</p> <p>d. Sin importancia _____</p>	¿Cree que sería adecuada la elaboración e implementación de una propuesta con estrategias que faciliten a futuro lograr un buen desempeño laboral – docente?

**Fuente:** Docentes de la Carrera de Administración de Empresas.

**Elaboración:** Sisalema Rosado Johan Alexander - Vélez Mendoza Eva Yamileth

### 3.8 Aplicación de las Técnicas de Recolección de Información

La aplicación de las técnicas de recolección de información en nuestro trabajo de investigación fue:

- ✓ **La encuesta:** permitió hacer preguntas de opción múltiple, en donde solo escogían una opción, y se la realizó a los docentes de la Carrera de Administración, en calidad del instrumento formulario de preguntas con relación a los objetivos planteados, mediante el aplicativo Google Forms.
- ✓ **La entrevista-estructurada:** fueron preguntas abiertas de tal forma que el entrevistado solo se limitó a responder lo que se le interrogó, esta entrevista fue dirigida a la decana de la carrera de Administración.

## CAPÍTULO IV

### 4 ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Se presenta una matriz de resultado de la entrevista a la decana de la Carrera de Administración de la Universidad Técnica de Manabí, la misma que permite conocer la realidad del teletrabajo y el impacto en el desempeño laboral - docente.

*Tabla 5: Entrevista a la decana de la Escuela de Administración de la  
Universidad Técnica de Manabí.*

<b>ENTREVISTA</b>			
<b>N° DE PREGUNTAS</b>	<b>PREGUNTAS</b>	<b>RESPUESTAS</b>	<b>INTERPRETACIÓN DE LOS INVESTIGADORES</b>
01	<b>Al momento de suscitarse la pandemia, ¿Hubo diferentes capacitaciones para afrontar la situación?</b>	Si, nosotros como docentes recibimos de manera inmediata las capacitaciones, se integró una comisión llamada el equipo de teletrabajo para que todo el trabajo presencial se fuera modificando y crear las normativas necesarias y unas de esas directrices era de actualizar al personal docente y administrativo para hacerles conocer todas las herramientas tecnológicas que se iban a utilizar durante este periodo.	La institución se fue adaptando de manera inmediata a la nueva situación de la pandemia, brindando capacitación al personal tanto administrativo como docente sobre las nuevas herramientas necesarias a utilizar para el cumplimiento del teletrabajo.
02	<b>¿Usted cree que estaban preparados para realizar sus actividades diarias mediante la modalidad del teletrabajo?</b>	No, no estábamos preparados para este momento que vivió el mundo, entendíamos en un primer momento que talvez iba ser una cuestión momentánea pero al transcurrir el tiempo y ver la dimensión de lo que estaba ocurriendo, yo creo que nadie estuvo preparado psicológicamente primero y luego la universidad junto con aquellos que conocen las tics y la comisión de teletrabajo fueron trabajando y mirando quienes tenían el conocimiento	En un primer momento la decana junto con todos sus compañeros de trabajo no estaba preparados psicológicamente y tampoco laboralmente para afrontar una situación de esta magnitud, sin embargo, se pusieron en marcha para trabajar y tomar medidas para implementar progresivamente el teletrabajo de manera que pudieran seguir realizando sus actividades laborales.

		necesario para crear y enseñar las diferentes herramientas para el teletrabajo.	
03	<b>¿Mencione las habilidades complementarias que usted cree que fueron requeridas en la modalidad del teletrabajo?</b>	Bueno una habilidad que hay que destacar que hace muchos años no se la conocía o no se hablaba de ella es el tema de la resiliencia nosotros como manabitas desde el terremoto hemos sabido sortear todas estas tragedias que nos han ocurrido e ir tomando fuerza, ser asertivos trabajando también en equipo y con mucha empatía sobre todo con los estudiantes y docentes, yo creo que en este caso serían la asertividad y la resiliencia.	Según la decana, expresa que las habilidades más destacables son la resiliencia, asertividad y trabajo en equipo que son esenciales para teletrabajar de manera adecuada junto con todos los colaboradores, además de ser empáticos para tener un ambiente laboral en armonía.
04	<b>¿Qué medidas se tomaron en consideración para cumplir con las actividades laborales durante el periodo 2020 – 2021?</b>	Bueno se tomaron no solo en la facultad debo destacar sino en toda la universidad se dio mucho apoyo de parte de todos los docentes porque el tema de que nos capacitaran de manera virtual era muy difícil, pero se vio el trabajo en equipo entre las diferentes carreras y si algún docente sabía un poco más le ayudaba a otro compañero a entender entonces eso es lo que yo puedo resaltar de todo este trabajo en equipo, de hecho, se logró contactar casi al 100% de los estudiantes.	La decana nos indica, que debido a la dificultad de capacitarte de manera virtual se tuvieron que tomar medidas como el trabajo equipo entre los diferentes docentes de todas las carreras dándose apoyo sobre los diferentes aspectos del teletrabajo permitiéndoles cumplir sus tareas de forma satisfactoria, incluso logrando comunicarse con casi el 100% de los estudiantes.

05	<b>¿Usted considera que con el teletrabajo se pudieron lograr las metas académicas propuestas durante el periodo 2020 – 2021?</b>	Si, se pudieron lograr las metas que estaban establecidas y muchas otras más que se fueron trabajando en el camino.	La decana nos expresa que se lograron cumplir todas las metas establecidas incluso más que se fueron presentando en el proceso y fue gracias a la ardua labor de todos los involucrados.
06	<b>¿Qué beneficios cree que le generaron a usted y a los demás docentes de administración trabajar desde su casa, sin necesidad de asistir presencialmente?</b>	Bueno uno de esos beneficios fue el sentirse que estaban cuidados en sus hogares, que estaban junto con sus familias libres de un contagio, en todo caso yo creo que si beneficio y sigue beneficiando en este momento que los docentes pudieran desarrollar su trabajo desde casa.	Uno de los beneficios que nos menciona la decana del teletrabajo es que los docentes pudieron sentirse más seguros al trabajar desde casa y estar junto su familia, salvaguardando la salud de todos, además nos dice que el teletrabajo sigue brindando beneficios hasta la actualidad.
07	<b>¿Cree que las actividades familiares que se llevan a cabo en el hogar inciden en la realización de su trabajo virtual o teletrabajo?</b>	Si, de hecho, porque uno al venir de manera presencial tenía un horario establecido que eran las 8 horas, pero el teletrabajo junto con los quehaceres de la casa hace que la jornada se extienda en muchas ocasiones se extendían hasta las 8 o 9 de la noche uno sigue trabajando porque igual se complica un poco a veces el hecho de atender en el hogar.	Según la decana nos expresa las actividades del hogar inciden en las actividades laborales generando una extensión del tiempo de trabajo fuera de lo establecido teniendo que trabajar incluso en horas de la noche para cumplir con todas sus tareas. Esto también puede generar cansancio adicional que puede afectar su desempeño laboral como docentes.
08	<b>¿Cree que el teletrabajo ha repercutido en la economía de los docentes, impactando con aquello a su</b>	Efectivamente pues algunos docentes nos indican que a ellos les ha subido el tema de la luz porque consumen mucho más, también el tema de que han tenido que cambiar sus	Los docentes se han visto en la necesidad de adquirir dispositivos o nuevos proveedores de internet para cumplir con sus labores también generando un aumento



	<p><b>desempeño laboral?</b> <b>Explique</b></p>	<p>proveedores de internet porque antes pasaban todo el día en la universidad y tal vez solo utilizaban en la noche o los fines de semana para trabajar pero pues ahora todos se han visto en el deber de cancelar todos esos valores, algunos habrán tenido que adquirir alguna computadora u otros artefactos que necesiten entonces si ve un poco la afectación económica .</p>	<p>en el uso del servicio eléctrico ocasionando un gasto adicional en su economía esto puede derivar en mayor estrés para los docentes en su desempeño laboral.</p>
09	<p><b>¿Qué desventajas o inconvenientes cree que le generaron a usted y a los demás docentes de administración trabajar desde su casa mediante el teletrabajo?</b></p>	<p>La principal desventaja yo creo que es el tema de la movilidad, la falta de ejercicio eso en su mayoría a los demás docentes y personas que estábamos acostumbradas a tener una rutina de ejercicios, movernos o hacer alguna práctica de un deporte si se vio mermada y nos afectó en la salud, entonces yo creo que en ese sentido sí.</p>	<p>La decana nos indica que el tema de la falta de movilidad y ejercicio afecto en su mayoría a los docentes ocasionando un aumento en el sedentarismo repercutiendo directamente en su salud esto puede derivar en una disminución del desempeño laboral de los docentes.</p>
10	<p><b>¿Cree usted que el desempeño laboral de los docentes depende mucho de varios factores personales? Mencíónelos</b></p>	<p>Bueno en el desempeño laboral el entorno personal tiene mucho que ver en aspectos como psicológico, afectivo y familia si están ligados con el desempeño porque si se tiene la colaboración de la familia para poder realizar el trabajo pues va ser mucho mejor, mientras que si nos encontramos con algún familiar que se enfermó a ese docente quizá le toco estar en el hospital a atender a su familiar</p>	<p>Según nos menciona la decana el desempeño laboral si depende de los factores personales esto puede afectar de manera positiva o negativa debido que si se cuenta con el apoyo del entorno personal se puede trabajar de mejor forma pero también puede suceder al contrario si suceden eventos como la enfermedad de un familiar o del mismo docente se tener inconvenientes en la</p>

		<p>entonces todo eso va afectando el desempeño laboral pero atado a eso también van las políticas de talento humano que las personas que tenían un familiar enfermo se les daba el permiso respectivo también en el caso que ellos se enfermaran.</p>	<p>parte laboral, sin embargo la universidad cuenta con políticas que brindan apoyo a todos los docentes en caso de que se presenten estas situaciones.</p>
11	<p><b>¿Dentro de las tareas que desempeña laboralmente como docentes, cumplen al 100% con lo planificado durante el período académico?</b></p>	<p>Pues yo diría que, si en un 99% se cumple con las tareas porque a veces hay situaciones de excepción como el tema familiar, de salud pues muchas veces que nos permitan trabajar bien, pero en los periodos precisamente estos semestres y este año que ha sido atípico tanto el 2020 como el 2021 se han alcanzado las metas propuestas tanto de la facultad y también respecto de las evaluaciones de desempeño de los docentes.</p>	<p>La decana afirma que un 99% cumplen con todo lo planificado durante el periodo académico, sin embargo, hay excepciones de situaciones especiales que pueden retrasar sus actividades pero que posteriormente logran superar, también han logrado cumplir con las evaluaciones de desempeño de los docentes.</p>
12	<p><b>¿Cuentan con los recursos necesarios para que los docentes realicen eficientemente sus actividades laborales diarias?</b></p>	<p>Los docentes cuentan en su mayoría cuentan con una computadora que es la que les asigna la universidad para que puedan desarrollar su trabajo como ustedes conocen la universidad ha sufrido recortes presupuestarios, pero a pesar de ello se ha cancelado las remuneraciones a tiempo.</p>	<p>Nos dice la decana que sí, se tienen los recursos necesarios, la universidad brinda equipos a los docentes para que pueden ejercer su trabajo a pesar de que tuvieron un recorte presupuestario además han logrado pagar los sueldos de los docentes.</p>

13	<p><b>¿De qué manera usted considera que el teletrabajo ha afectado en su desempeño laboral y a los demás docentes de administración?</b></p>	<p>Bueno el teletrabajo nos ayudado a descubrir ciertas competencias y habilidades que nosotros pensábamos que nos las teníamos, hablando desde mi experiencia yo antes decía que no daría clases virtuales porque a mí me gusta la presencialidad el contacto con los estudiantes pero luego de no saber qué cosa era zoom porque yo no sabía ya después a manejarlo y trabajar con los estudiantes, yo creo nos dimos cuenta de muchas competencias y habilidades que no las habíamos desarrollado y que el teletrabajo saco a flote.</p>	<p>El teletrabajo afecto de manera positiva al desempeño laboral de los docentes debido a que ayudo a descubrir y potenciar competencias y habilidades que muchos docentes desconocían de ellos mismos, que fueron desarrollándose progresivamente gracias a esta nueva modalidad.</p>
14	<p><b>¿Cree que sería adecuada la elaboración e implementación de una propuesta con estrategias eficientes que faciliten a futuro lograr un buen desempeño laboral – docente?</b></p>	<p>Claro por supuesto yo creo que necesario proponer estrategias que faciliten el desempeño laboral, como le decía anteriormente las competencias y habilidades que salieron a flote son dignas de considerar y que están presente gracias a una buena implementación del teletrabajo.</p>	<p>La decana considera que sí, es adecuado elaborar estrategias que faciliten el desempeño laboral y que además potencien las competencias y habilidades que han ido descubriendo por medio del teletrabajo.</p>

**Fuente:** Docentes de la Carrera de Administración de Empresas.

**Elaboración:** Sisalema Rosado Johan Alexander - Vélez Mendoza Eva Yamileth

## ENCUESTA

Con la finalidad de obtener información de uso primordial y exclusivo para esta investigación se realizó encuestas a los docentes de la carrera de Administración de la Universidad de Manabí, los mismo que respondieron a las preguntas expuestas en el formulario de encuestas en Google Forms.

**Pregunta 1:** ¿Recibió capacitación adecuada sobre las funciones a ejercer para cumplir de forma eficaz y eficiente sus actividades académicas y laborales con el teletrabajo?

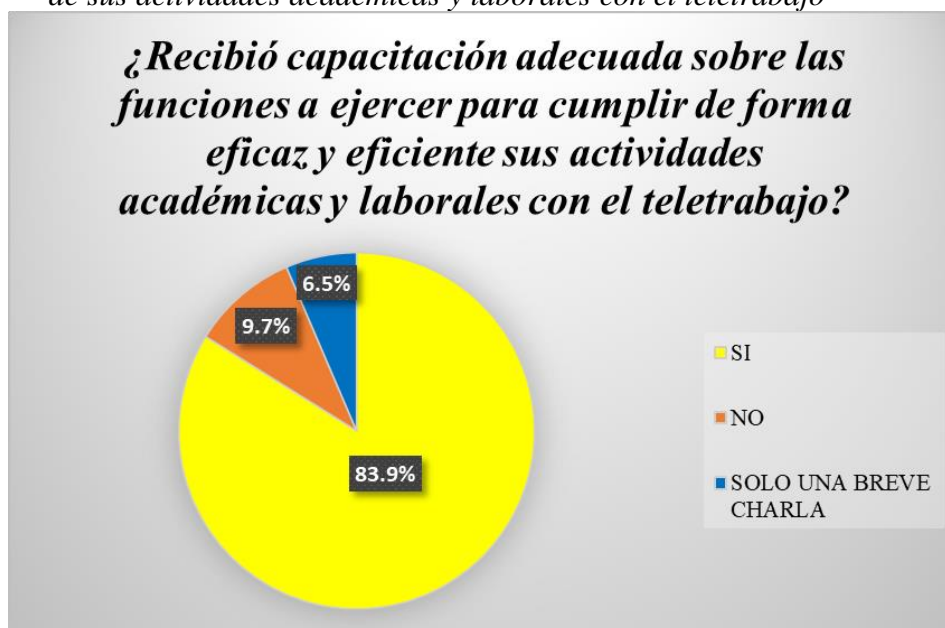
**Tabla 6:** Capacitación sobre las funciones a ejercer para el cumplimiento de sus actividades académicas y laborales con el teletrabajo

DETALLE	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	26	83.9%
No	3	9.7%
Solo una breve charla	2	6.5%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Docentes de la Carrera de Administración de Empresas.

**Elaboración:** Sisalema Rosado Johan Alexander - Vélez Mendoza Eva Yamileth.

**Figura 1:** Capacitación sobre las funciones a ejercer para el cumplimiento de sus actividades académicas y laborales con el teletrabajo



**Fuente:** Docentes de la Carrera de Administración de Empresas.

**Elaboración:** Sisalema Rosado Johan Alexander - Vélez Mendoza Eva Yamileth.

## Análisis

De los resultados obtenidos se puede observar que un 83,9% de los docentes nos dicen que si recibieron capacitación para el desempeño de sus funciones en el teletrabajo y otro 9,7% nos afirma que no recibieron capacitación, por otro lado el 6,5% nos dice que solo recibieron una breve charla, lo cual nos permite interpretar que la gran mayoría de los docentes no recibieron suficientes capacitaciones para el ejercicio de sus funciones en el contexto del teletrabajo esto pudo haber generado inconvenientes en el desempeño de sus actividades laborales.

**Pregunta 2:** ¿Cuál fue su nivel de conocimiento sobre la nueva modalidad de teletrabajo al iniciarse la emergencia sanitaria en la Universidad?

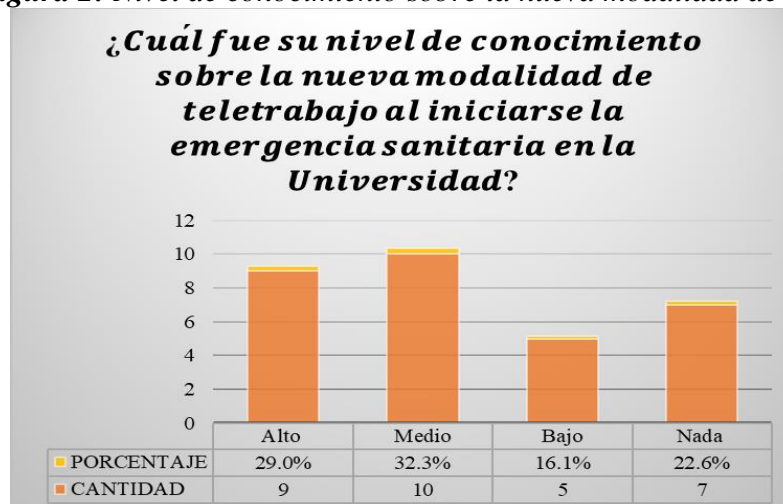
**Tabla 7:** Nivel de conocimiento sobre la nueva modalidad de teletrabajo

DETALLE	CANTIDAD	PORCENTAJE
Alto	9	29.0%
Medio	10	32.3%
Bajo	5	16.1%
Nada	7	22.6%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Docentes de la Carrera de Administración de Empresas.

**Elaboración:** Sisalema Rosado Johan Alexander - Vélez Mendoza Eva Yamileth

**Figura 2:** Nivel de conocimiento sobre la nueva modalidad de teletrabajo



**Fuente:** Docentes de la Carrera de Administración de Empresas.

**Elaboración:** Sisalema Rosado Johan Alexander- Vélez Mendoza Eva Yamileth

### Análisis

Según los resultados obtenidos se puede observar que un 29% de los docentes contaban con un nivel conocimiento alto sobre la modalidad de teletrabajo al iniciarse la emergencia sanitaria y otro 32,3% tenían un nivel medio de conocimiento, por otro lado un 16,1% nos indica que tenían un nivel bajo de conocimiento y otro 22,6% no tenían nada de conocimiento, esto nos indica que más de la mitad de los docentes contaban con algo de conocimiento sobre la nueva modalidad, esto les pudo haber ayudado a sobrellevar las actividades que se les fueron presentando, sin embargo existía un grupo el cual estaba con bajo o cero conocimiento sobre el teletrabajo que tendría más inconvenientes para ejercer sus actividades laborales.

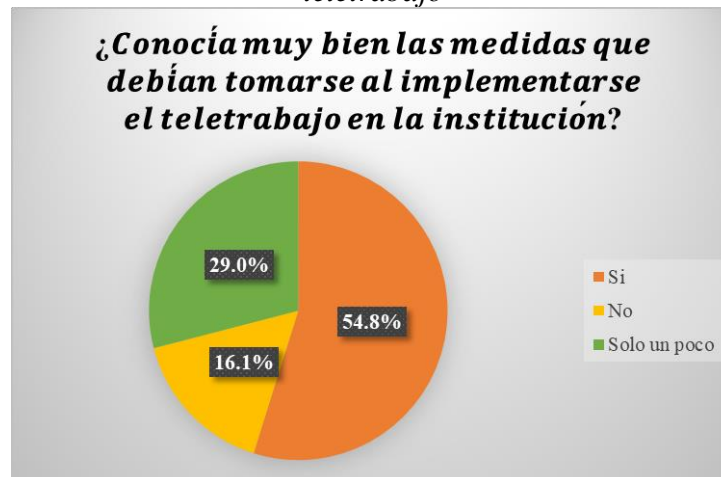
**Pregunta 3:** ¿Conocía muy bien las medidas que debían tomarse al implementarse el teletrabajo en la institución?

*Tabla 8: Nivel de conocimiento sobre las medidas a implementarse en el teletrabajo*

DETALLE	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	17	54.8%
No	5	16.1%
Solo un poco	9	29.0%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Docentes de la Carrera de Administración de Empresas.  
**Elaboración:** Sisalema Rosado Johan Alexander - Vélez Mendoza Eva Yamileth

**Figura 3:** Nivel de conocimiento sobre las medidas a implementarse en el teletrabajo



**Fuente:** Docentes de la Carrera de Administración de Empresas.

**Elaboración:** Sisalema Rosado Johan Alexander - Vélez Mendoza Eva Yamileth

### Análisis

En cuanto a los resultados obtenidos podemos apreciar que el 29% de los docentes conocían un poco sobre las medidas debían tomarse al implementarse el teletrabajo en la institución y el otro 54,8% nos afirman que, si conocían sobre las medidas, pero un grupo pequeño el 16,1% no conocían nada sobre el tema, los cual nos indica que la mayoría de los docentes conocían, aunque sea un poco sobre las medidas que debían tomarse esto seguramente ayudo en el proceso de implementación del teletrabajo.

**Pregunta 4:** ¿Cree que se tomaron medidas adecuadas para cumplir con las actividades laborales durante el periodo 2020- 2021?

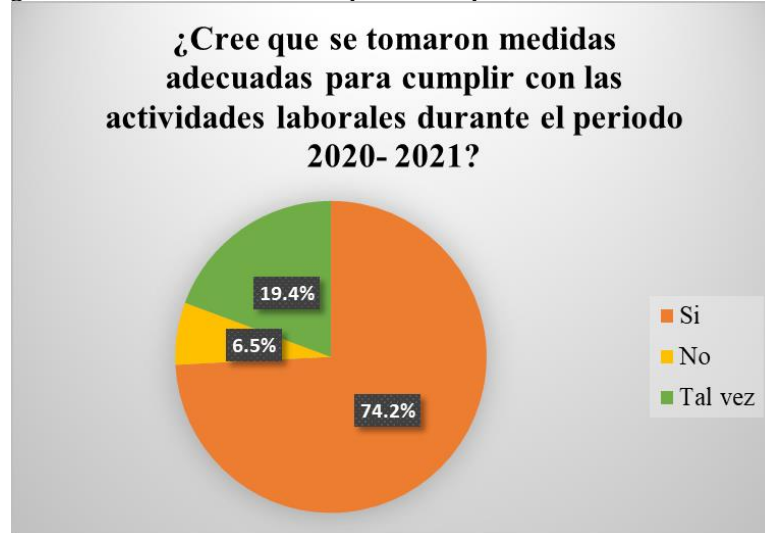
**Tabla 9:** Medidas tomadas para cumplir con las actividades laborales

DETALLE	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	23	74.2%
No	2	6.5%
Tal vez	6	19.4%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Docentes de la Carrera de Administración de Empresas.

**Elaboración:** Sisalema Rosado Johan Alexander - Vélez Mendoza Eva Yamileth

**Figura 4:** Medidas tomadas para cumplir con las actividades laborales



**Fuente:** Docentes de la Carrera de Administración de Empresas.

**Elaboración:** Sisalema Rosado Johan Alexander - Vélez Mendoza Eva Yamileth

### Análisis

De los resultados obtenidos se puede observar que un 74,2% de los docentes creen que, si se tomaron las medidas adecuadas para el cumplimiento de las actividades laborales y 6,5% nos dicen que no, sin embargo el 19,4% respondieron que talvez, podemos interpretar que la gran mayoría de los docentes no están seguros de que las medidas que se tomaron eran la adecuadas para el cumplimiento de las actividades laborales.

**Pregunta 5:** ¿Cómo calificaría el cumplimiento de las directrices académicas del HCU durante el P2 del 2020?

**Tabla 10:** Cumplimiento de directrices académicas del HCU durante el P2 del 2020

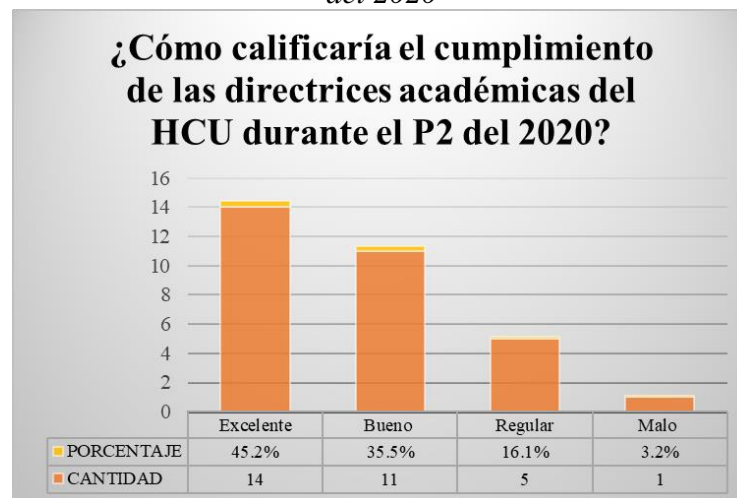
DETALLE	CANTIDAD	PORCENTAJE
<b>Excelente</b>	14	45.2%
<b>Bueno</b>	11	35.5%
<b>Regular</b>	5	16.1%
<b>Malo</b>	1	3.2%
<b>TOTAL</b>	31	100%

**Fuente:** Docentes de la Carrera de Administración de Empresas.

**Elaboración:** Sisalema Rosado Johan Alexander - Vélez Mendoza Eva Yamileth



**Figura 5:** Cumplimiento de directrices académicas del HCU durante el P2 del 2020



**Fuente:** Docentes de la Carrera de Administración de Empresas.

**Elaboración:** Sisalema Rosado Johan Alexander - Vélez Mendoza Eva Yamileth

### Análisis

Según los resultados obtenidos se puede apreciar que un 45,2% de los docentes califican como excelente el cumplimiento de las directrices académicas del HCU y el 35,5% las califica como buenas solamente, por otro lado el 16,1% califica como regular y un porcentaje mínimo del 3,2% califica de malo, por lo cual podemos deducir que la mayoría de los docentes consideran que el cumplimiento de las directrices académicas del HCU fueron excelentes o buenas, por lo tanto se cumplió en su mayoría con los expectativas esperadas.

**Pregunta 6:** ¿Cree que el teletrabajo brindó beneficios en su desempeño laboral-docente durante el periodo 2020-2021?

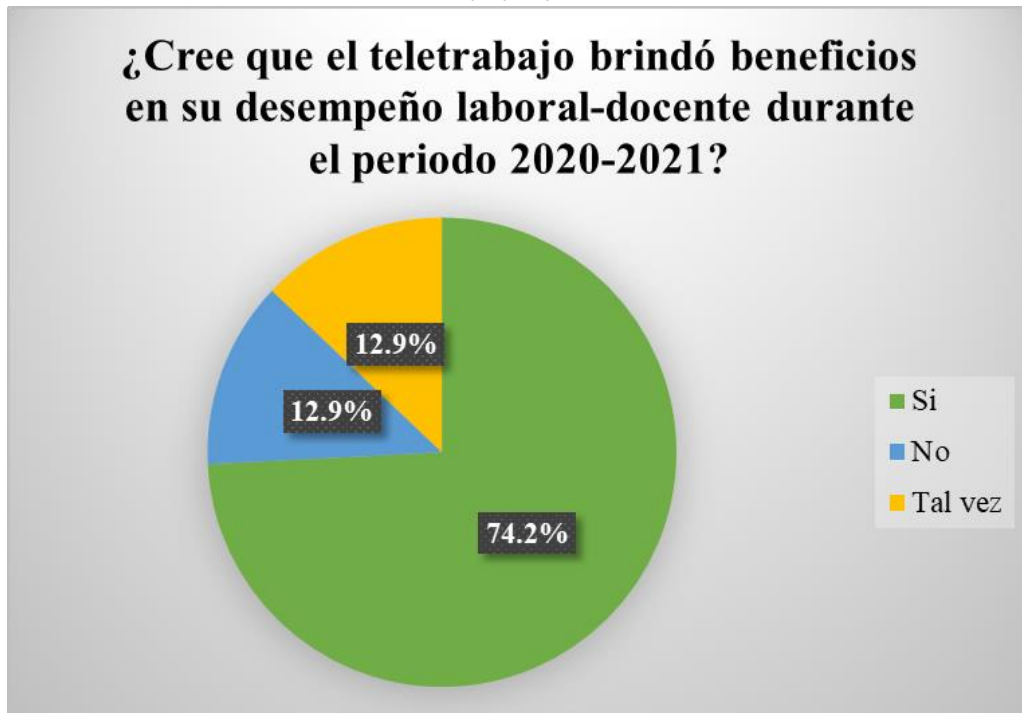
**Tabla 11:** Beneficios en el desempeño laboral docente durante el periodo 2020-2021

DETALLE	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	23	74.2%
NO	4	12.9%
TAL VEZ	4	12.9%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Docentes de la Carrera de Administración de Empresas.

**Elaboración:** Sisalema Rosado Johan Alexander - Vélez Mendoza Eva Yamileth

*Figura 6: Beneficios en el desempeño laboral docente durante el periodo 2020-2021*



**Fuente:** Docentes de la Carrera de Administración de Empresas.

**Elaboración:** Sisalema Rosado Johan Alexander - Vélez Mendoza Eva Yamileth

### **Análisis**

Según los resultados obtenidos podemos observar que el 74,2% de los docentes cree que el teletrabajo si les brindo beneficios en su desempeño laboral y el 12,9% nos dicen que tal vez, sin embargo, otro grupo del 12.9% afirman que no hubo beneficios, interpretando estos datos podemos deducir que la mayoría de los docentes si obtuvieron beneficios en su desempeño laboral por medio del teletrabajo y otro pequeño grupo están en duda o afirman que no obtuvieron beneficios en su desempeño.

**Pregunta 7:** Indique el o los beneficios que el teletrabajo aportó a su desempeño – docente

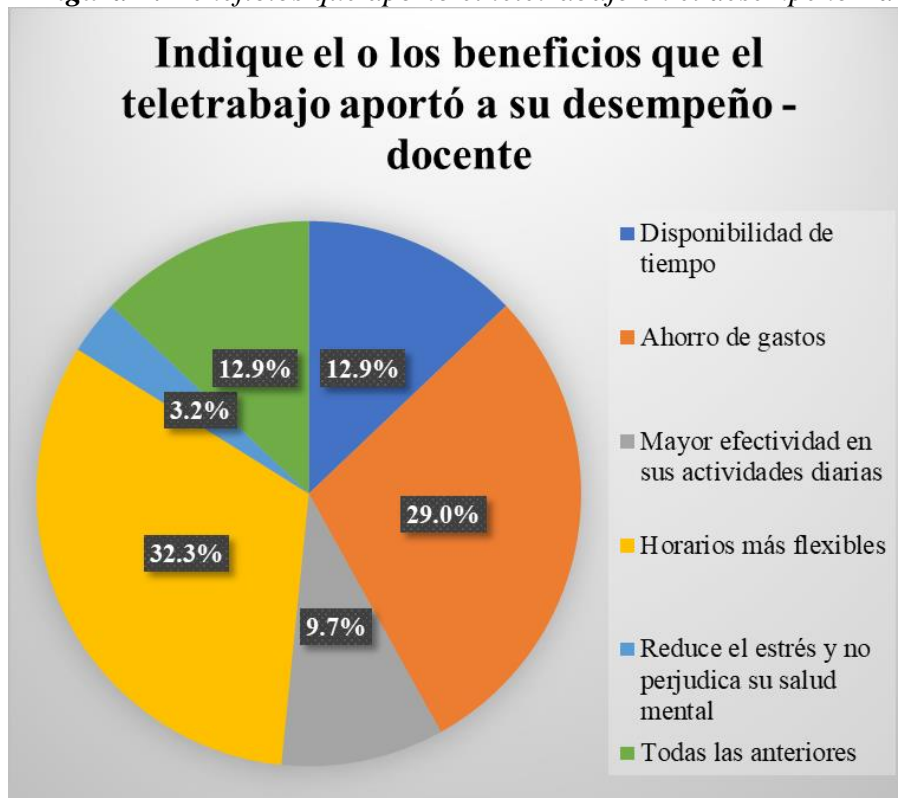
**Tabla 12:** Beneficios que aportó el teletrabajo en el desempeño - docente

DETALLE	CANTIDAD	PORCENTAJE
Disponibilidad de tiempo	4	12.9%
Ahorro de gastos	9	29.0%
Mayor efectividad en sus actividades diarias	3	9.7%
Horarios más flexibles	10	32.3%
Reduce el estrés y no perjudica su salud mental	1	3.2%
Todas las anteriores	4	12.9%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Docentes de la Carrera de Administración de Empresas.

**Elaboración:** Sisalema Rosado Johan Alexander - Vélez Mendoza Eva Yamileth

**Figura 7:** Beneficios que aportó el teletrabajo en el desempeño - docente



**Fuente:** Docentes de la Carrera de Administración de Empresas.

**Elaboración:** Sisalema Rosado Johan Alexander - Vélez Mendoza Eva Yamileth

### Análisis

Según los resultados de los docentes encuestados sobre los beneficios que apporto el teletrabajo a su desempeño, se pudo observar que el 32,3% indicaron que tienen horarios más flexibles, un 3,2% indicó que reduce el estrés y no perjudica su salud mental, y el 29% manifiestan que tuvieron un ahorro en sus gastos, otro 12,9% nos dicen que obtuvieron todos los beneficios indicados y otro 12,9% indican que tienen más disponibilidad de tiempo, por otro lado un 9,7% que obtuvieron mayor efectividad en sus actividades diarias, entonces podemos deducir que en su mayoría los docentes obtuvieron beneficios como horarios más flexibles y un mayor ahorro de sus gastos.

**Pregunta 8:** ¿Cree que el teletrabajo trajo consigo desventajas o inconvenientes en su desempeño laboral – docente durante el periodo 2020 – 2021?

*Tabla 13: Desventajas o inconvenientes del teletrabajo en el desempeño laboral - docente durante el periodo 2020 – 2021*

DETALLE	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	17	54.8%
NO	9	29.0%
TAL VEZ	5	16.1%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Docentes de la Carrera de Administración de Empresas.  
**Elaboración:** Sisalema Rosado Johan Alexander - Vélez Mendoza Eva Yamileth

**Figura 8:** Desventajas o inconvenientes del teletrabajo en el desempeño laboral - docente durante el periodo 2020 – 2021



**Fuente:** Docentes de la Carrera de Administración de Empresas.

**Elaboración:** Sisalema Rosado Johan Alexander - Vélez Mendoza Eva Yamileth

### Análisis

De los resultados obtenidos se puede observar que el 54.8% de docentes nos afirman que si creen que el teletrabajo trajo consigo desventajas e inconvenientes y otro 16,1% nos indican que talvez, sin embargo el 29% nos dicen que no trajo desventajas, por lo tanto, podemos decir que más de la mitad de los docentes consideran que el teletrabajo trajo consigo desventajas e inconvenientes en su desempeño laboral y otro porcentaje de docentes no están seguros, sin embargo un grupo pequeño afirma que no trajo inconvenientes con su desempeño laboral.

**Pregunta 9:** Indique la o las desventajas que trajo consigo el teletrabajo.

**Tabla 14:** Desventajas o inconvenientes del teletrabajo en el desempeño laboral - docente durante el periodo 2020 – 2021

DETALLE	CANTIDAD	PORCENTAJE
Aislamiento	13	41.9%
Poca Motivación	7	22.6%
Poca coordinación en sus actividades	2	6.5%
Falta de diferenciación entre lo personal y/o profesional	4	12.9%
Perdida de garantías laborales	0	0.0%
Todas las anteriores	5	16.1%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Docentes de la Carrera de Administración de Empresas.

**Elaboración:** Sisalema Rosado Johan Alexander - Vélez Mendoza Eva Yamileth

**Figura 9:** Desventajas o inconvenientes del teletrabajo en el desempeño laboral - docente durante el periodo 2020 – 2021



**Fuente:** Docentes de la Carrera de Administración de Empresas.

**Elaboración:** Sisalema Rosado Johan Alexander - Vélez Mendoza Eva Yamileth

### Análisis

Según los resultados de los docentes encuestados sobre las desventajas e inconvenientes que trajo consigo el teletrabajo a su desempeño laboral, se pudo observar que el 41,9% manifestó que el inconveniente que experimentaron es el aislamiento y otro 22,6% nos indica que les afectó la poca motivación, sin embargo un 16,1% nos dicen que tuvieron todos los inconvenientes indicados, además otro 12,9% indicaron inconvenientes con la falta de diferenciación entre lo personal y profesional y un porcentaje pequeño del 6,5% les afectó la poca coordinación en sus actividades, por lo tanto se puede interpretar que la mayoría de los docentes tuvieron más desventajas e inconvenientes como el aislamiento y la poca motivación afectando su desempeño laboral.

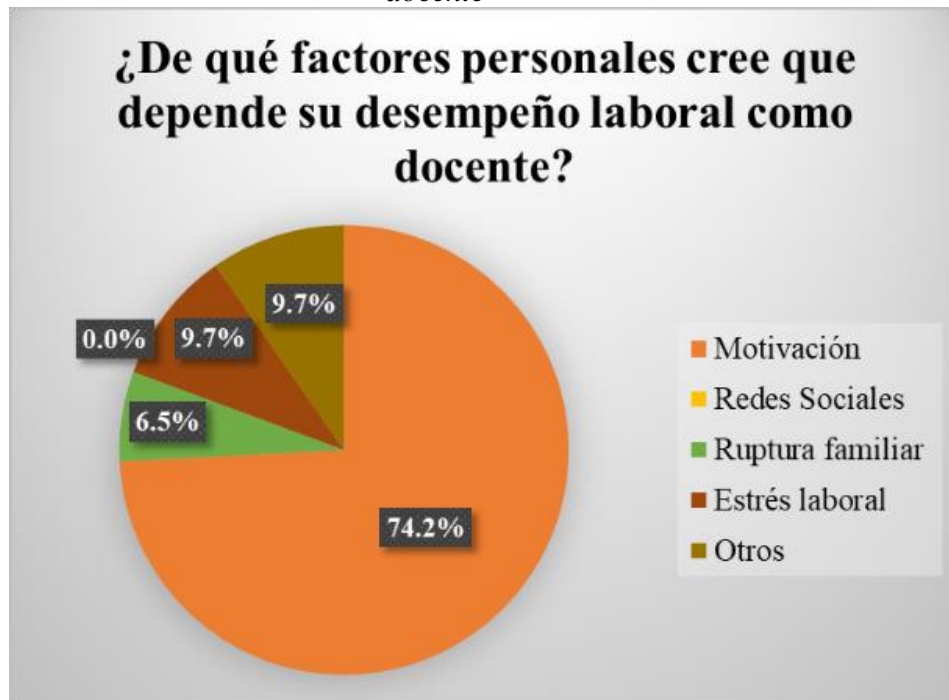
**Pregunta 10:** ¿De qué factores personales cree que depende su desempeño laboral como docente?

*Tabla 15: Factores personales que depende el desempeño laboral como docente*

<b>DETALLE</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>Motivación</b>	23	74.2%
<b>Redes Sociales</b>	0	0.0%
<b>Ruptura familiar</b>	2	6.5%
<b>Estrés laboral</b>	3	9.7%
<b>Otros</b>	3	9.7%
<b>TOTAL</b>	31	100%

**Fuente:** Docentes de la Carrera de Administración de Empresas.  
**Elaboración:** Sisalema Rosado Johan Alexander - Vélez Mendoza Eva Yamileth

**Figura 10:** Factores personales que depende el desempeño laboral como docente



**Fuente:** Docentes de la Carrera de Administración de Empresas.

**Elaboración:** Sisalema Rosado Johan Alexander - Vélez Mendoza Eva Yamileth

### Análisis

De los resultados obtenidos se puede apreciar que el 74,2% de los docentes manifiestan que la motivación es uno de los factores personales que depende el desempeño laboral y el 9,7% nos indica que es el estrés laboral, sin embargo un 9,7% escogió la opción otros fuera de los factores indicados y un 6,5% eligió la ruptura familiar, entonces podemos interpretar que su mayoría los docentes consideran que la motivación es uno de los factores personales que depende el desempeño laboral docente y otro grupo más pequeño escoge el estrés laboral como factor importante para el desempeño laboral.



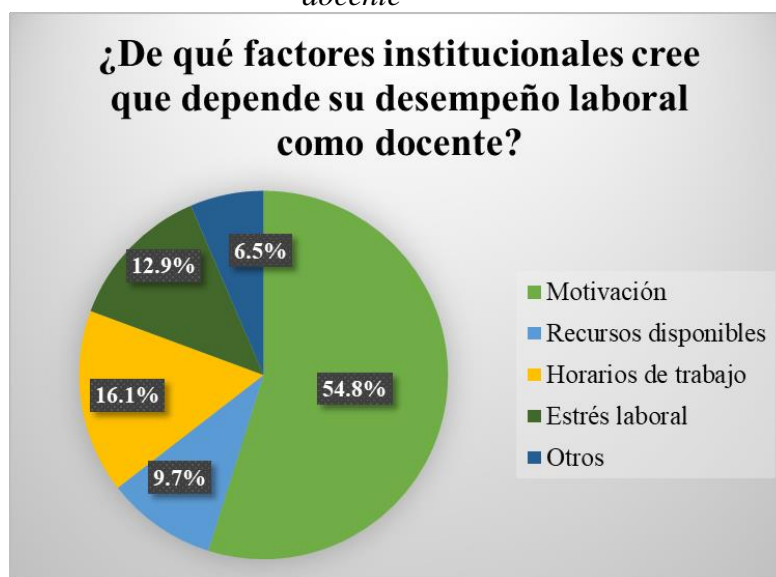
**Pregunta 11:** ¿De qué factores institucionales cree que depende su desempeño laboral como docente?

**Tabla 16:** Factores institucionales que depende el desempeño laboral como docente

DETALLE	CANTIDAD	PORCENTAJE
Motivación	17	54.8%
Recursos disponibles	3	9.7%
Horarios de trabajo	5	16.1%
Estrés laboral	4	12.9%
Otros	2	6.5%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Docentes de la Carrera de Administración de Empresas.  
**Elaboración:** Sisalema Rosado Johan Alexander - Vélez Mendoza Eva Yamileth

**Figura 11:** Factores institucionales que depende el desempeño laboral como docente



**Fuente:** Docentes de la Carrera de Administración de Empresas.  
**Elaboración:** Sisalema Rosado Johan Alexander - Vélez Mendoza Eva Yamileth

### Análisis

Según los resultados obtenidos podemos ver que un 53% de los docentes manifiestan que la motivación es uno de los factores institucionales que depende el desempeño laboral y un 16,7% escogieron los horarios de trabajo, por otro lado el 13,3% eligieron el estrés laboral y otro 10% optaron por los recursos disponibles

como factor, además un 6,7% indican que otros son los factores, por lo cual se puede deducir la mayor parte de los docentes consideran a la motivación como factor institucional que depende el desempeño laboral como docente y otro grupo importante afirma el horario de trabajo es otro factor institucional a tomar en cuenta en el desempeño laboral.

**Pregunta 12:** De acuerdo a la planificación de sus tareas ¿Cómo calificaría su desempeño laboral como docente durante la pandemia?

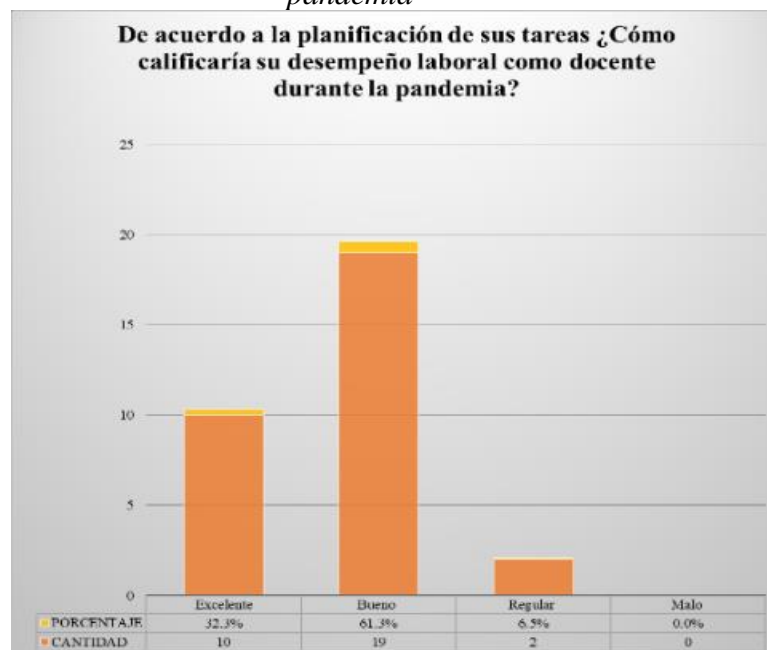
**Tabla 17:** Calificación del desempeño laboral como docente durante la pandemia

DETALLE	CANTIDAD	PORCENTAJE
<b>Excelente</b>	10	32.3%
<b>Bueno</b>	19	61.3%
<b>Regular</b>	2	6.5%
<b>Malo</b>	0	0.0%
<b>TOTAL</b>	31	100%

**Fuente:** Docentes de la Carrera de Administración de Empresas.

**Elaboración:** Sisalema Rosado Johan Alexander - Vélez Mendoza Eva Yamileth

**Figura 12:** Calificación del desempeño laboral como docente durante la pandemia



**Fuente:** Docentes de la Carrera de Administración de Empresas.

**Elaboración:** Sisalema Rosado Johan Alexander - Vélez Mendoza Eva Yamileth

### Análisis

De los resultados obtenidos de la encuesta podemos observar el 61,3% califica su desempeño laboral durante la pandemia como bueno, el 32,3% lo califican como excelente, por otro lado un porcentaje mínimo del 6,5% se califica como regular, por lo tanto podemos interpretar que más de la mitad de los docentes consideran que su desempeño durante a pandemia fue bueno y otro grupo importante considera que fue excelente esto nos indica que pudieron desempeñarse de manera eficiente en sus actividades laborales.

**Pregunta 13:** ¿Qué aspectos mejoraría usted para lograr un mejor desempeño laboral en su Institución donde labora?

*Tabla 18: Aspectos a mejorar para lograr un buen desempeño laboral*

DETALLE	CANTIDAD	PORCENTAJE
<b>Organizar mejor mis funciones y actividades para cumplirlas con mayor eficacia</b>	13	41.9%
<b>Utilizar efectivamente los recursos de mi hogar y de la universidad empleados para las actividades diarias de docencia</b>	6	19.4%
<b>Mejorar la coordinación con los demás docentes para conseguir mejores resultados académicos</b>	6	19.4%
<b>Todas las anteriores</b>	6	19.4%
<b>TOTAL</b>	30	80%

**Fuente:** Docentes de la Carrera de Administración de Empresas.

**Elaboración:** Sisalema Rosado Johan Alexander - Vélez Mendoza Eva Yamileth

**Figura 13:** Aspectos a mejorar para lograr un buen desempeño laboral



**Fuente:** Docentes de la Carrera de Administración de Empresas.

**Elaboración:** Sisalema Rosado Johan Alexander - Vélez Mendoza Eva Yamileth

### Análisis

Según los resultados obtenidos podemos ver que el 41.9% de los docentes nos indican que el aspecto que escogerían para mejorar su desempeño laboral es organizar mejor sus funciones y actividades para cumplirlas con mayor eficacia y el 19,4% eligieron utilizar efectivamente los recursos de mi hogar y de la universidad empleados para las actividades diarias de docencia, sin embargo otro 19,4% optaron por mejorar la coordinación con los demás docentes para conseguir mejores resultados académicos, el 19,4% escogió todas opciones anteriores, por lo cual se puede decir la mayor parte de los docentes consideran el organizar mejor sus funciones y actividades para cumplirlas con mayor eficacia les permitirá tener un mejor desempeño laboral.

**Pregunta 14:** ¿Cree que con el teletrabajo se vio afectado su desempeño

laboral – docente en la Escuela de Administración?

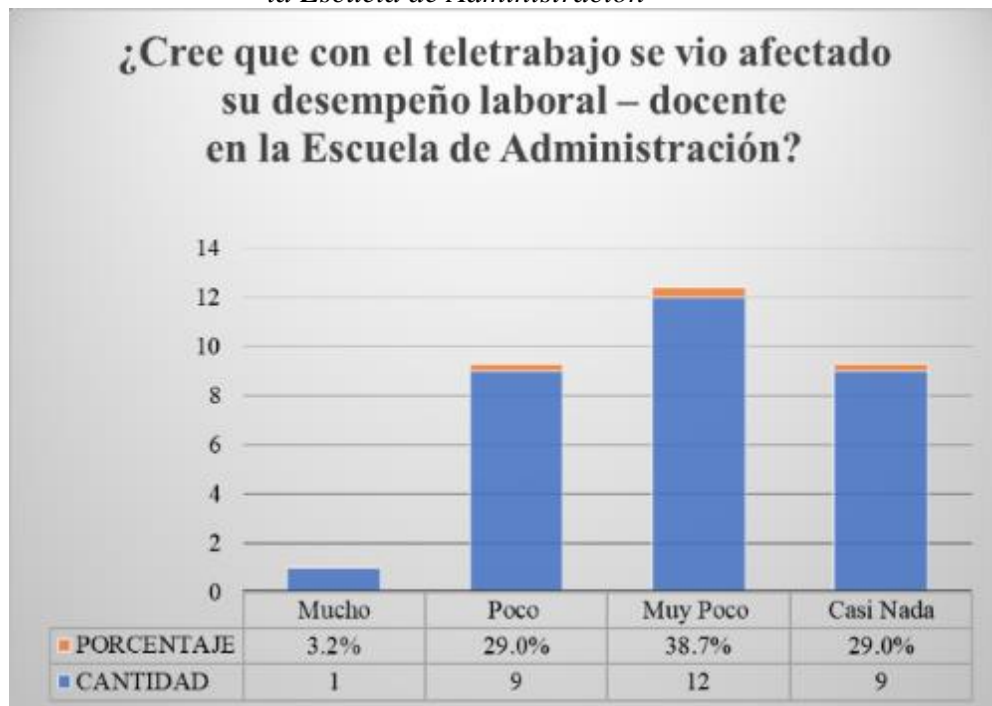
**Tabla 19:** *Afectación del teletrabajo en el desempeño laboral – docente en la Escuela de Administración*

DETALLE	CANTIDAD	PORCENTAJE
<b>Mucho</b>	1	3.2%
<b>Poco</b>	9	29.0%
<b>Muy Poco</b>	12	38.7%
<b>Casi Nada</b>	9	29.0%
<b>TOTAL</b>	31	100%

**Fuente:** Docentes de la Carrera de Administración de Empresas.

**Elaboración:** Sisalema Rosado Johan Alexander - Vélez Mendoza Eva Yamileth

**Figura 14:** *Afectación del teletrabajo en el desempeño laboral – docente en la Escuela de Administración*



**Fuente:** Docentes de la Carrera de Administración de Empresas.

**Elaboración:** Sisalema Rosado Johan Alexander - Vélez Mendoza Eva Yamileth

### Análisis

De los resultados obtenidos se puede observar que el 38.7% de los docentes manifiestan que muy poco se vio afecto su desempeño por el teletrabajo y el 29% nos

indica que no fueron en casi nada, otro 29% dice que los afectó poco y un porcentaje mínimo del 3,3% afirma que los afectó mucho, entonces se puede interpretar la mayoría de los docentes en general de la escuela de administración casi no fueron afectados en su desempeño laboral al implementarse el teletrabajo como nueva modalidad.

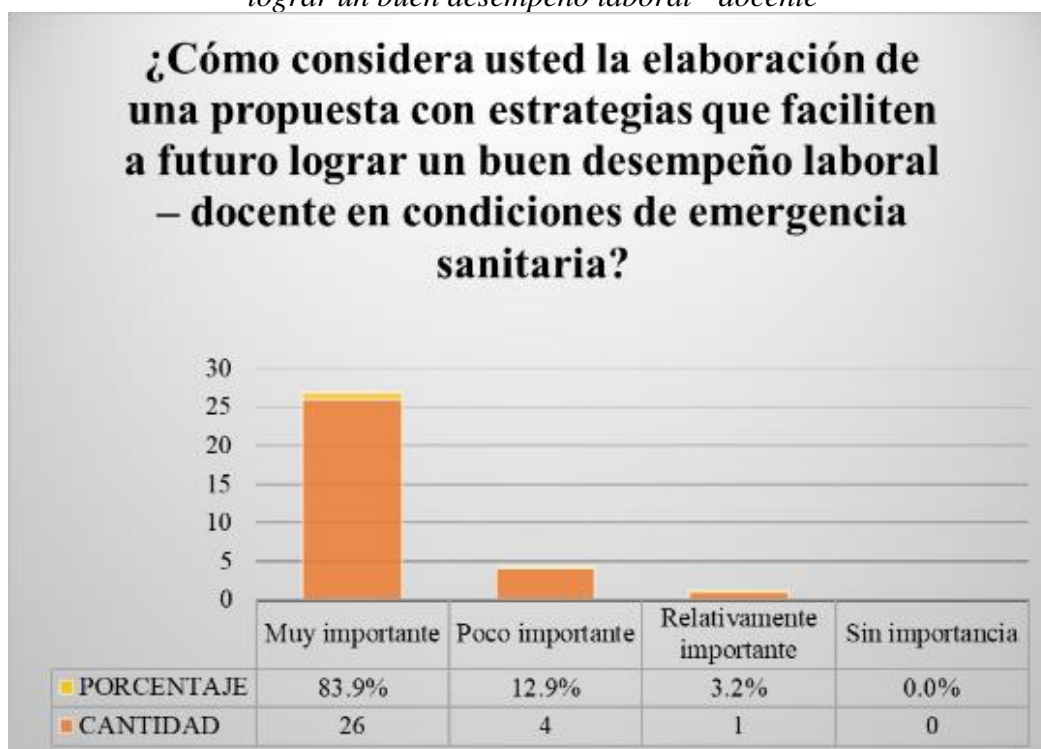
**Pregunta 15:** ¿Cómo considera usted la elaboración de una propuesta con estrategias que faciliten a futuro lograr un buen desempeño laboral – docente en condiciones de emergencia sanitaria?

**Tabla 20:** Consideración de propuesta con estrategias para lograr un buen desempeño laboral - docente

<b>DETALLE</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>Muy importante</b>	26	83.9%
<b>Poco importante</b>	4	12.9%
<b>Relativamente importante</b>	1	3.2%
<b>Sin importancia</b>	0	0.0%
<b>TOTAL</b>	31	100%

**Fuente:** Docentes de la Carrera de Administración de Empresas.  
**Elaboración:** Sisalema Rosado Johan Alexander - Vélez Mendoza Eva Yamileth

**Figura 15:** Consideración de propuesta con estrategias eficientes para lograr un buen desempeño laboral - docente



**Fuente:** Docentes de la Carrera de Administración de Empresas.

**Elaboración:** Sisalema Rosado Johan Alexander - Vélez Mendoza Eva Yamileth

### Análisis

Según los resultados obtenidos podemos observar el 83,9% de los docentes manifiestan que es muy importante la elaboración de una propuesta con estrategias que faciliten a futuro lograr un buen desempeño laboral y el 12,9 indican que es poco importante, otro 3,2% nos dicen que es relativamente importante, por lo que podemos interpretar que la gran mayoría de los docentes consideran que si es muy importante la elaboración de una propuesta con estrategias eficientes que faciliten a futuro lograr un buen desempeño laboral – docente en condiciones de emergencia sanitaria.

#### 4.1 *Discusión de Resultados*

Para el diagnóstico general del desempeño laboral de los docentes de la Escuela de Administración en el periodo de estudio, basamos nuestros argumentos en los resultados de las preguntas contestadas de la encuesta de los docentes y en la entrevista realizada a la decana de la facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica de Manabí, nos centraremos más específicamente en las preguntas relacionadas directamente con el desempeño laboral-docente.

Entre los resultados encontrados, se deduce que:

- Con respecto a la pregunta 12 de la encuesta sobre el nivel de desempeño los resultados obtenidos demostraron que más del 61,3% de los docentes calificaron su desempeño como bueno y el 32,3% lo califican como excelente, por otro lado, un porcentaje mínimo del 6,5% se califica como regular, esto se constata en la entrevista respondida por la decana donde nos menciona que a pesar que hubieron dificultades en el desarrollo de sus actividades como docentes, lograron desempeñarse en sus funciones, debido a que muchos de ellos se ayudaron entre sí. Cabe destacar que, aunque haya un porcentaje bueno aún existe falencias en cuanto al desempeño se refiere.
- En cuanto a la pregunta 02 de la encuesta sobre el nivel de conocimiento de los docentes los resultados obtenidos nos permitieron observar que el 29% de los docentes contaban con un nivel conocimiento alto sobre la modalidad de teletrabajo al iniciarse la emergencia sanitaria y otro 32,3% tenían un nivel medio de conocimiento, por otro lado un 16,1% nos indica que tenían un nivel bajo de conocimiento y otro 22,6% no tenían nada de conocimiento, por lo tanto, deducimos que la mayoría de los docentes contaban conocimientos



para desempeñar sus actividades laborales permitiendo la continuación de sus actividades sin mayores inconvenientes, sin embargo se requiere de mayor capacitación para rellenar lo vacíos que aún están presentes y fortalecer los conocimientos ya adquiridos, esto permitirá un mejor desempeño de sus funciones. En contraste a la pregunta 02 respondida por la decana, nos indica que no estaban preparados al principio pero que con esfuerzo y trabajo en equipo fueron mejorando sus conocimientos sobre el tema.

- Por otro lado la pregunta 05 de la encuesta sobre el cumplimiento de las directrices académicas del HCU durante ese periodo, nos manifiesta que el 45,2% de los docentes califican como excelente el cumplimiento de las directrices académicas del HCU y el 35,5% las califica como buenas solamente, por otro lado el 16,1% califica como regular y un porcentaje mínimo del 3,2% califica de malo, por lo que podemos afirmar que las directrices académicas del HCU establecidas, en su gran mayoría fueron cumplidas satisfactoriamente demostrando que fue algo optimo aportando en el cumplimiento de las mismas, sin dejar a un lado el porcentaje mínimo de malo, que no se dio a cabalidad, lo cual concuerda con la respuesta de la pregunta 05 que dio la decana en la cual afirmó que las metas si se lograron cumplir con el teletrabajo.
- Con respecto a la pregunta 06 de la encuesta sobre los beneficios que brindó el teletrabajo al desempeño laboral durante ese período, nos indica el 74,2% de los docentes cree que el teletrabajo si les benefició en su desempeño laboral y el 12,9% nos dicen que tal vez, sin embargo, otro grupo del 12.9% afirman que no hubo beneficios, en todo caso podemos interpretar que la mayor parte de los docentes se vieron beneficiados en su desempeño porque

les permitió pasar más tiempo en casa, no gastar recursos monetarios, entre otras, así también lo acotó la decana en la pregunta 06 de la entrevista indicando que si obtuvieron beneficios los docentes.

- En la pregunta 08 sobre si el teletrabajo trajo consigo desventajas e inconvenientes en el desempeño laboral durante el periodo asignado, las respuestas obtenidas fueron que el 54.8% de docentes nos afirman que si creen que el teletrabajo trajo consigo desventajas e inconvenientes y otro 16,1% nos indican que talvez, sin embargo el 29% nos dicen que no trajo desventajas, por lo que se puede interpretar que un gran sector de docentes si tuvieron inconvenientes con el cumplimiento de sus actividades laborales pero no de manera definitiva debido que durante el avance fueron adaptándose a la modalidad, asimismo también la decana mencionó en su respuesta a la pregunta 09 donde dijo que si hubieron inconvenientes como es la movilidad al trabajo de manera presencial, la falta de ejercicio, trajo consigo afectaciones en la salud, pero se fueron superando en el transcurso de los días.
- Respecto a la pregunta 14 de la encuesta sobre la afectación del teletrabajo en el desempeño laboral los resultados obtenidos nos dicen que el 38.7% de los docentes manifiestan que muy poco se vio afecto su desempeño por el teletrabajo y el 29% nos indica que no fueron en casi nada, otro 29% dice que los afecto poco y un porcentaje mínimo del 3,3% afirma que los afectó mucho, lo que implica que la mayor parte de los docentes tuvieron afectaciones mínimas, que no incidieron en gran medida en su desempeño laboral, sin embargo por el contrario la respuesta de la decana en la pregunta 13 de la entrevista indica que si tuvieron afectaciones pero mayoritariamente

positivas las cuales le permitieron adquirir nuevas experiencias para su desarrollo laboral.

- Con el estudio de los resultados de la investigación del teletrabajo y el impacto en el desempeño laboral-docente, nos indica que si afectó a la gran mayoría de los docentes, puesto que nadie estaba preparado para enfrentar una situación de esta magnitud, a pesar de los beneficios obtenidos de una u otra manera por el teletrabajo, la realidad es que en función al desempeño laboral de los docentes, estos tuvieron muchas dificultades en sus actividades laborales que los conllevó a tener que adaptarse y obtener nuevos conocimientos para cumplir con sus funciones de manera satisfactoria en esta nueva modalidad..

#### **4.2 Identificación y Definición de Impactos Positivos y Negativos**

La información recopilada a través de la investigación realizada en la Escuela de Administración, se lograron identificar algunos resultados que son muy significativos entre estos tenemos:

##### **IMPACTOS POSITIVOS**

- ✓ **Ahorro de gastos:** El ahorro de gastos es uno de los factores a tomar en cuenta derivado de la implementación del teletrabajo, según los resultados el (29%) de los docentes de la escuela de administración afirmaron que, si experimentaron un ahorro, esto debido a una reducción en los gastos del transporte, comida y vestimenta que son aspectos necesarios para la gran mayoría de los docentes en el cumplimiento de su rol.
- ✓ **Horarios flexibles de trabajo:** La flexibilidad de los horarios de trabajo es un factor presente en la llegada del teletrabajo, el (32.3%)

de los docentes obtuvieron horarios más flexibles que les permitieron tener mayor independencia para planificar y organizar sus actividades laborales a su conveniencia.

- ✓ **Disponibilidad de tiempo:** En el caso de la disponibilidad de tiempo el (12.9%) de los docentes indican que cuentan con una mayor disponibilidad, debido a una mejor administración y distribución de los tiempos para organizar sus tareas cotidianas y laborales, lo que genera una adecuada conciliación entre la vida laboral y personal.
- ✓ **Mayor efectividad en sus actividades diarias:** El (9.7%) de los docentes de la escuela de administración generaron mayor efectividad en sus actividades diarias, dado que autorregularon y organizaron sus propias funciones sumado a lo mencionado anteriormente sobre una mejor distribución de sus tiempos, esto pudo producir una mayor efectividad en sus tareas asignadas.

En resumen, los impactos y factores más significativos identificados según los resultados son el (12,9%) cuentan con mayor disponibilidad el teletrabajo les permite una mejor distribución del tiempo profesional/social/familiar/personal, se puede deducir que esto va enlazado con el (32,3%) de los docentes que tienen horarios más flexibles. Además, esta modalidad de trabajo al (29%) de los docentes les produce un ahorro de gastos, la suma de todos estos aspectos permitió que un (9,7%) obtuvieran una mayor efectividad en sus actividades diarias.

Por lo tanto, se puede interpretar que la mayoría de los docentes obtuvieron beneficios como horarios más flexibles, ahorro de sus gastos y mayor efectividad en sus actividades.

## IMPACTOS NEGATIVOS

- ✓ **Aislamiento:** Según (41.9%) de los docentes de la escuela sufren de aislamiento debido a las circunstancias y al teletrabajo no se vieron en la necesidad de salir de sus hogares, lo que los mantuvo en un aislamiento continuo que a largo plazo pudo afectar sus relaciones sociales y familiares.
- ✓ **Poca motivación:** La poca motivación en el contexto del teletrabajo se ve reflejada en un (22.6%) de todos los docentes de la escuela de administración, un sector importante de los docentes prefiere las actividades laborales presenciales, lo cual disminuye su motivación para trabajar con esta nueva modalidad.
- ✓ **Falta de diferenciación entre lo personal y lo profesional:** Se logró identificar que el (12.9%) de los docentes experimentan la falta de diferenciación entre lo personal y lo profesional, en muchos casos se da tendencia a mezclar el trabajo con lo personal, debido a la pequeña brecha existe entre estas cuando se trabaja desde el hogar con la familia.
- ✓ **Estrés laboral:** Mediante toda la investigación se puede identificar que el estrés laboral está presente en los docentes el (12.9%) de ellos considera que estrés laboral incide en su desempeño, este mismo aparece por la suma de todos los factores mencionados anteriormente cuando se juntan provoca que sus niveles de estrés crezcan y les afecten de forma constante en su vida y salud.

En resumen, el (41,9%) ,indica que el inconveniente que experimentaron es el aislamiento, estos a su vez aseguran que les afectó la poca motivación (22,6%), sin

embargo algunos tuvieron todos los inconvenientes indicados (16,1%) , además otros (12,9%) indicaron problemas con la falta de diferenciación entre lo personal y profesional, esto pudo estar relacionado con un porcentaje pequeño del (6,5%) docentes que les afecto la poca coordinación en sus actividades, tomando en consideración que para algunos docentes el teletrabajo también es sinónimo de un aumento en el tiempo de trabajo y la carga de trabajo.

Por lo tanto, se puede interpretar que la mayoría de los docentes obtuvieron desventajas e inconvenientes como el aislamiento, poca motivación, falta de diferenciación entre lo personal y lo profesional y estrés laboral, lo que afectó de una u otra manera su desempeño laboral.

Estos factores se corroboran con lo expresado por (Téllez & Tate) sobre las ventajas y desventajas del teletrabajo, los cuales fueron descritos o mencionados en el marco teórico (pág. 13)

## 5 PROPUESTA

Se proponen las siguientes estrategias que facilitará el desempeño laboral-docente, en función del teletrabajo de la Escuela de Administración en la Universidad Técnica de Manabí:

### 5.1 ESTRATEGIAS QUE FACILITEN EL DESEMPEÑO LABORAL-DOCENTE, EN FUNCIÓN DEL TELETRABAJO DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ.

**Ejecutora:** Ec. Maria Amelia Bravo Giler. Mg.

**Beneficiarios:** Docentes de la Escuela de Administración de la Universidad Técnica de Manabí.

**Lugar:** Universidad Técnica de Manabí

**Dirección:** Av. José María Urbina y Che Guevara

**Parroquia:** 12 de Marzo

**Cantón.** Portoviejo.

**Provincia:** Manabí.

### 5.2 Antecedentes

La Universidad Técnica de Manabí, UTM, es una universidad pública ubicada en la ciudad de Portoviejo, Manabí. Fue fundada el 29 de octubre de 1952 en el gobierno presidencial del Dr. José María Velasco Ibarra. Sus tres funciones sustantivas son: La Investigación, la Academia y la Vinculación con la sociedad; interviene con calidad en todas las esferas y sectores tanto públicos como privados mediante el apoyo de estudiantes, docentes y autoridades. La Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas (FCAE) de la Universidad Técnica de Manabí

(UTM), fue creada el 25 de noviembre de 1977, inicialmente con las carreras de Administración de Empresas y Economía, iniciando sus labores el 2 de enero de 1978 con 22 catedráticos y 785 estudiantes matriculados (cuatro cursos de la carrera de Administración de Empresas y cinco cursos de la carrera de Economía). La Carrera de Administración de Empresas, desde sus inicios hasta el 2009 otorga el título de Ingeniero Comercial, y actualmente el título de Licenciado en Administración de Empresas.

Cabe recalcar que la universidad brinda un servicio educativo, y que los estudiantes valoran mucho la atención que ellos reciben, y sobre todo que el sistema de educación que ellos ofrecen sea excelente, al proyectar una buena imagen los estudiantes podrán tener una perspectiva positiva de la entidad, lo que conlleva a la fidelidad y satisfacción porque cubre las expectativas de los estudiantes.

### **5.3 Justificación e importancia**

Las redes de telecomunicaciones se han convertido en la actualidad en una fuente muy importante para todo el mundo, logrando contribuir de forma social y económica en la calidad de vida de la población en tiempos de crisis por el Covid-19, cabe destacar que de una u otra manera otros aprendieron en cuanto a la modalidad de teletrabajo se refiere.

Según el (CES, 2020) en el **Artículo 1.- Objeto**, menciona que: las disposiciones contenidas en la presente normativa tienen por objeto garantizar el derecho a la educación de los estudiantes y la consecuente ejecución de la oferta académica vigente de todas las instituciones de educación superior (IES), debido al estado de excepción decretado por la emergencia sanitaria que rige en el territorio nacional.



El Consejo de Educación Superior (CES) a través de su resolución establecen garantías a los estudiantes, para la consecución de sus estudios, adicional brinda directrices para las instituciones de educación superior, con respecto a guías de estudio, cambio de modalidad, planificación de actividades de aprendizaje, entre otras, durante la emergencia sanitaria.

Para lo cual es justificable establecer algunas estrategias que busquen mejorar el desempeño laboral-docente, ya que podrá ser de gran utilidad para la Escuela de Administración de la Universidad Técnica de Manabí, en cuestión del teletrabajo quienes podrían potenciar aún más sus habilidades, destrezas y rendimiento laboral de manera eficiente.

## **5.4 Objetivos**

### **5.4.1 Objetivo General**

Proponer estrategias que permitan mejorar el desempeño laboral-docente en función al teletrabajo en la Escuela de Administración de la Universidad Técnica de Manabí, periodo Noviembre 2020 – Marzo 2021.

### **5.4.2 Objetivos específicos**

- Determinar la situación actual del teletrabajo y su impacto en el desempeño laboral-docente.
- Describir las estrategias para el mejoramiento del desempeño laboral-docente, en función al teletrabajo en la Escuela de Administración de la Universidad Técnica de Manabí
- Establecer los principales beneficios e impacto de la propuesta en la Escuela de Administración de la Universidad Técnica de Manabí.

## 5.5 Fundamentación teórica

Las modalidades del teletrabajo se adaptan a las diferentes circunstancias y necesidades en las que el trabajador o la institución se encuentren al momento de implementarlo brindando una gama de posibilidades para el desarrollo de las operaciones que deban cumplir.

La OIT (2020) nos indica la importancia del teletrabajo en la actualidad: En un contexto como el de la pandemia de COVID-19, el teletrabajo ha demostrado ser una herramienta importante para garantizar la continuidad operativa.

Por lo tanto, el teletrabajo resulto ser una herramienta de cambio que vino para quedarse debido a todos sus beneficios es claro que se seguirá utilizando a futuro como una nueva oportunidad las para personas y organizaciones para seguir desarrollándose en sus actividades cotidianas en caso de surgir alguna otra emergencia mundial y en otros casos será la elección por excelencia para seguirse aplicando incluso si se regresa a la presencialidad.

Las instituciones deben de optar por saber mantener el control en momentos críticos en este caso, si les toca trabajar modalidad teletrabajo ya no de manera física deben tener el mismo rendimiento que cuando lo hacían de manera presencial, de modo que esto no cambie o varíe, y su desempeño sea optimo y a su vez asegure la calidad en los procesos de la misma.

El desempeño laboral en el rol del docente es el cumplimiento de las responsabilidades delegadas, brindando satisfacción a la institución educativa y a los estudiantes, es importante que los directivos en la educación incentiven al personal docente a lograr sus objetivos educativos con un efectivo uso de sus conocimientos y habilidades profesionales a fin de obtener una excelente calidad educativa y un desempeño proactivo. (Parada Puentes , 2017 , pág. 43 )

Los docentes al sentirse una parte importante de su institución y estar seguros de que son valorados por sus esfuerzos y habilidades destacadas, a través del tiempo mejorarán su desempeño laboral, por lo cual se logrará un mejor rendimiento en el teletrabajo y es ahí donde radica la importancia de implementar estrategias efectivas de motivación y, por consiguiente, mantener un adecuado seguimiento.

### **5.6 Descripción de la propuesta**

La propuesta busca mejorar los aspectos que podrían representar falencias o desventajas en un futuro, permitiendo potencializar todas aquellas fortalezas en el ámbito del desempeño laboral - docente, frente al teletrabajo, por este motivo las estrategias a implementar se basan en las respuestas positivas de los docentes ya que durante la encuesta realizada se pudo conocer todos los aspectos importantes, de lo cual los docentes de la escuela y la decana dieron buenas opiniones acerca del teletrabajo y el impacto en el desempeño laboral – docente, como así mismo dieron a conocer cuáles fueron las afectaciones durante ese periodo.

En cumplimiento con el cuarto objetivo específico de la tesis y como complemento del análisis establecido por la investigación, efectuada en la Escuela de Administración en la Universidad Técnica de Manabí, se plantea las siguientes estrategias para mejorar el desempeño laboral- docente en cuanto al teletrabajo se refiere, basado en nuestro objeto de estudio.

Las Estrategias que se proponen son las siguientes:

- ✓ Motivación hacia los docentes
- ✓ Actualización de conocimientos con programas de interés
- ✓ Fortalecimiento del desarrollo de capacidades en los docentes y del clima laboral
- ✓ Implementación del feedback laboral en los docentes

La **motivación hacia los docentes** permitirá generar un mayor compromiso con la universidad, además de aumentar las ganas de trabajar y que se puedan cumplir con los objetivos establecidos, adicional incrementará el compañerismo y la comunicación.

Adicional los docentes deben de **actualizar sus conocimientos con programas de interés**, puesto que esto les servirá para la modalidad teletrabajo y en casos que exista algún inconveniente como la emergencia sanitaria que repercutió en el país de una manera inesperada, puedan estar preparados y listo para cualquier adversidad, por lo que se propone dar capacitaciones cada seis meses con programas que sean útil para el teletrabajo, de acuerdo con la función que desempeña.

Cabe destacar que para poder conocer con exactitud si se posee las habilidades adecuadas y si está a gusto con su lugar de trabajo se debe de realizar el **fortalecimiento del desarrollo de capacidades en los docentes y del clima laboral**, que sean de utilidad para el teletrabajo, recordando que este debe ser evaluado de manera inesperada si se pretenden lograr resultados favorables, por esta razón se lo puede realizar mediante cuestionarios. que permitan establecer oportunidades de mejoramiento continuo, cabe destacar que un clima laboral favorable los colaboradores son más proclives a desarrollar su trabajo de buena manera, reduciendo el estrés, además al fortalecer el desarrollo de capacidades favorece las buenas relaciones entre compañeros, incrementa la creatividad, así como la buena salud física y emocional, que son imprescindibles para una productividad más alta.

Es importante que los decanos vicedecanos, personal administrativo y docentes realicen un **feedback laboral**, por lo que les ayudará a construir una buena comunicación entre decanos y docentes ya que se sienten valorados por su gestor y

que la universidad se preocupa por su bienestar y crecimiento profesional, Al aplicar feedback se logrará una mejora continua, además esto repercutirá en su rendimiento, y se obtendrá beneficios como ventajas en la autoestima, la satisfacción laboral, mejor desempeño del puesto, etc. Por lo que se debe de efectuar evaluaciones cada seis meses para identificar las falencias en dicho aspecto.

## **5.7 Desarrollo de la propuesta**

### **5.7.1 Estrategia 1. Motivación hacia los docentes**

Para aumentar la motivación de los docentes lo aconsejable es que exista una comunicación positiva en el lugar de trabajo. No sólo basarse en enviar correos electrónicos, sino asegurarse de hablar directamente con ellos e incluso a nivel personal, si es posible, esto permitirá aumentar la sensación de pertenencia a la universidad y al equipo de trabajo y de esta manera mejorará la productividad en cada actividad laboral. Los altos mandos deben comprender más las necesidades, experiencias y dudas frecuentes de los docentes y reconocer el esfuerzo que ellos realizan, y así poder incentivarlos por lo que es recomendable hacerlo a través de correo electrónico dándole un reconocimiento laboral por su desempeño destacada durante ese periodo, adicional se lo puede considerar en alguna actividad importante como una ponencia con el 50% de gastos pagados, y luego hacerlo de manera personal, es decir que se da a conocer mediante correo y luego se le hace público su reconocimiento de manera presencial.

Se recomienda también organizar un sistema de quejas como comentarios en el cual, ayude a que los docentes comenten sus falencias y así puedan mejorar cada aspecto negativo, puesto que esto también tiene beneficios importantes, permite

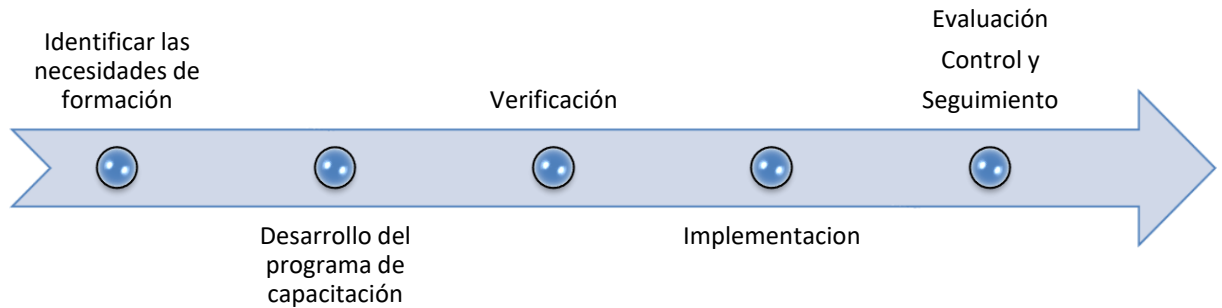
hacer sentir a la persona valorada y al mismo tiempo ayuda a resolver sus problemas, porque genera confianza e incluso puede evitar que compartan sus inquietudes.

### **5.7.2 Estrategia 2. Actualizar sus conocimientos con programas de interés**

1. El primer paso es identificar las necesidades de formación, que consiste en identificar y analizar las habilidades y metas específicas necesarias para el desarrollo laboral. Las necesidades a identificar deben ir de la mano de los siguientes parámetros:
  - Motivación
  - Conocimiento en las herramientas
  - Interés a la hora de implementar una plataforma o herramienta virtual
  - Capacidad para solucionar problemas
  - Rapidez en el aprendizaje.
2. En el segundo paso se realiza la ejecución, es decir que se desarrolla el programa de capacitación en base a las dificultades halladas, incluyendo el uso y manejo de las TIC'S.
3. El tercer paso es de verificación, que elimina las deficiencias del programa de capacitación, en una reunión con los principales directivos (decanos, vicedecanos, y demás personal administrativo) para definir los aspectos requeridos para la capacitación de los docentes.
4. La aplicación o implementación de la capacitación es para los docentes que lo necesiten.

5. Y por último, se debe de realizar la evaluación, control y un seguimiento del programa mediante la aplicación de un formato (cuestionario), para constatar el éxito o fracaso del mismo.

**Figura 16:** Programa a ejecutar en cinco parámetros

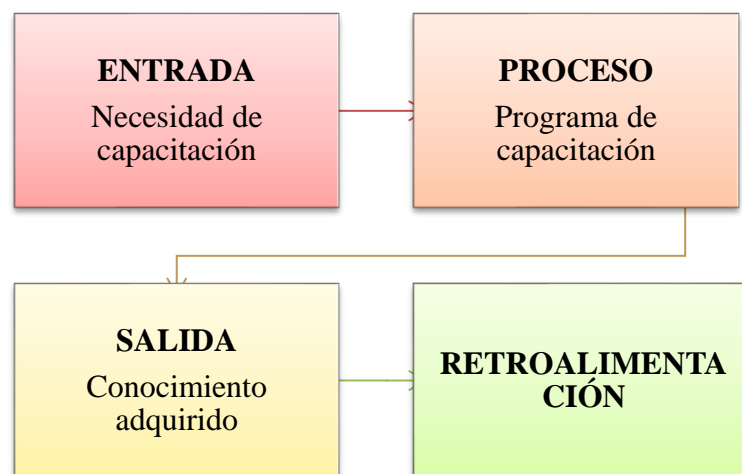


**Nota:** El gráfico muestra el esquema del programa en cinco parámetros para su implementación.

**Elaborado por:** Sisalema Rosado Johan Alexander - Vélez Mendoza Eva Yamileth

Luego de haber identificado los cinco parámetros para determinar el programa de capacitación se debe definir el sistema que se debe aplicar. La función de la capacitación es recurrente lo que produce un rendimiento de excelencia, a continuación, se mostrará mediante un gráfico el esquema para definir un programa de capacitación:

**Figura 17:** Esquema para definir un programa de capacitación:



*Nota.* El gráfico muestra el esquema para definir un programa de capacitación a implementarse.

**Elaborado por:** Sisalema Rosado Johan Alexander - Vélez Mendoza Eva Yamileth

**Entrada:** son todos aquellos datos que se introducen para ser procesados y generar resultados, en este caso capacitación, información relevante, conocimiento, habilidades, etc.

**Proceso:** Es la acción que acepta los datos de entrada para ser procesados. En este caso los programas de capacitación, proceso de aprendizaje, fechas, coordinación de eventos, entre otros.

**Salida:** Es el resultado de los datos ya procesados, en este caso lograr mejorar los conocimientos de los docentes, potenciar la productividad, fomentar la eficiencia de procesos, entre otros.

**Retroalimentación:** consiste en la etapa de evaluación de aprendizaje, en la medición de resultados, en la evaluación del impacto de la capacitación y su efectividad, es conclusión, en la evaluación del conocimiento adquirido, etc.

### **Diseño del programa de capacitación**

Se propone un programa acorde a sus necesidades de manera efectiva para la capacitación, la cual tiene como objetivo ser una herramienta útil para todos los docentes, que serán beneficiados con la obtención de conocimientos, para el mejor desempeño laboral de sus funciones en cuanto al teletrabajo, permitiendo mejorar y ayudar a que culminen sus metas de manera exitosa.

Las metas que se pretenden alcanzar con este programa son:

- ✓ Tener herramientas útiles para organizar y planear la capacitación.
- ✓ Proporcionar conocimientos y potenciar las destrezas y habilidades en los docentes.



- ✓ Contribuir a que el personal utilice de forma eficiente la atención en las herramientas tecnológicas.

La metodología que se propone seguir es la siguiente:

- ✓ Las charlas deben ofrecerse en función de la identificación de las necesidades de aprendizaje de los docentes.
- ✓ El programa de capacitación se lo ejecutará semestralmente, por lo que es necesario definir los cursos o talleres de formación con los temas adecuados como parte de la retroalimentación enfocada en darle la atención correspondiente a los docentes al momento de dar la capacitación, como: conocimientos, soporte si lo requiere, capacidad de resolución de problemas, entre otros.
- ✓ Los cursos deben ofrecerse en función de la identificación de las necesidades de aprendizaje. Todo esto debe de ser coordinado por el personal administrativo (Decano, Vicedecano, y Coordinador de Carrera).
- ✓ Se debe de actualizar periódicamente los conocimientos de formación existentes en los docentes.
- ✓ Establecer instrumentos de seguimiento para evaluar la formación del personal docente.

Las estrategias que se deberán implementar para desarrollar el programa de capacitación son:

- ✓ Se debe realizar un diagnóstico para identificar las necesidades de capacitación y actualizaciones para garantizar la exactitud del programa.



Una vez que se aplica el Formato, se establece la programación de los cursos de capacitación a fin con las necesidades de capacitación detectadas, tal como se muestra a continuación:

**Tabla 22:** Formato de propuesta de desarrollo de capacitaciones

<b>PROPUESTA DE DESARROLLO DE CAPACITACIONES</b>						
<i>Fecha de inicio</i>	<i>Lugar</i>	<i>Nº de Cursos</i>	<i>Participantes</i>	<i>Modalidad virtual y/o presencial</i>	<i>Responsable</i>	<i>Fecha de finalización</i>

**Nota.** En el gráfico se muestra un formato de propuesta de desarrollo de capacitaciones a implementarse

**Elaborado por:** Sisalema Rosado Johan Alexander - Vélez Mendoza Eva Yamileth

*Tabla 23: Formato del programa de capacitaciones al personal docente*

<b>PROGRAMA/PROPUESTA DE CAPACITACIÓN AL PERSONAL DOCENTE</b>				
<b>TEMAS PROPUESTOS</b>	<b>OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN</b>	<b>CONTENIDO DE LA CAPACITACIÓN</b>	<b>Fecha de programación</b>	<b>Tiempo de duración (3 horas diarias)</b>
<b>1. Presentación de las diversas plataformas: Microsoft Office 365, Zoom, Moodle</b>	<b>Comprender a profundidad las herramientas básicas para el manejo educativo en tiempos del teletrabajo</b>	<b>Manejo, implementación y aspectos relevantes de las aplicaciones de Microsoft Office 365 como son: Word, Excel, PowerPoint, Outlook, Teams, Stream, OneNote, Zoom y Moodle</b>	<b>10 días en total</b>	<b>30 horas</b>
<b>1.1. Microsoft Office 365</b>	Uso adecuado de las aplicaciones de Microsoft Office 365 como son: Word, Excel, PowerPoint, Outlook, Teams, Stream y OneNote	Fundamento del Uso de Microsoft Office 365. Uso de Herramientas Word, Excel, PowerPoint, de forma online.	4 días	12 horas

		Beneficios y prácticas del uso de Teams Implementación del aplicativo Stream para clases y grabaciones virtuales. Manejo de pizarras interactivas a través de notas con el OneNote.		
<b>1.2. Zoom</b>	Conocer la herramienta, el manejo de los grupos, el buen uso de las pizarras, y las diversas opciones que tiene la plataforma para implementarse en cada sesión.	Observación y estructuras del manejo de Zoom	1 día	3 horas
<b>1.3. Moodle</b>	Aprender y usar plataforma que ayuden a desenvolver al estudiante y al docente, con prácticas, foros, talleres, tareas, cuestionarios y evaluaciones con la	Fundamento y Uso del Moodle. Interacción a las herramientas de actividades. Interacción a las herramientas de	5 días	15 horas

	<p>finalidad de tener la planificación académica y las notas de manera instantánea.</p>	<p>recursos.</p> <p>Manejo de Calificaciones de manera eficaz</p> <p>Planificar las actividades académicas dentro de los cursos virtuales</p>		
--	---	---	--	--

**Nota.** El gráfico muestra un formato de evaluación de la capacitación a los docentes.  
**Elaborado por** Sisalema Rosado Johan Alexander - Vélez Mendoza Eva Yamileth

El desarrollo y responsabilidades de cada una de las partes involucradas en las capacitaciones para el uso y mejoramiento del manejo de las herramientas tecnológicas, permitirá diseñar el instrumento de seguimiento para la evaluación de la capacitación de los docentes, y así obtener beneficios.

La evaluación es muy importante en el programa de capacitación, ya que es muy útil, porque de esta manera se puede comprobar si los conocimientos adquiridos para los docentes durante el proceso son prácticos y beneficiosos para su vida laboral.

La implementación de una estrategia adicional permitirá tener más opciones para la correcta toma de decisiones al ejecutar cursos o actividades de aprendizaje, incrementará los conocimientos y ayudarán a los docentes a ser más competitivos.

Se proponen los siguientes formatos como herramientas de evaluación para esta labor.

**Tabla 24:** Formato del instrumento de evaluación de la capacitación enfocada a la percepción de los docentes sobre los beneficios obtenidos

<b>Formato de instrumento de evaluación de la capacitación enfocada en la percepción de los docentes sobre los beneficios obtenidos</b>						
<b>Fecha:</b>			<b>Área:</b>	<b>Subdirección:</b>	<b>Departamento:</b>	<b>Responsable:</b>
<b>Día</b>	<b>Mes</b>	<b>Año</b>				
<b>Nombre de la Capacitación</b>	<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Cargo o función</b>	<b>Fecha de Capacitación</b>			
			<b>Fecha de Inicio</b>		<b>Fecha de Salida</b>	
<b>Marque con una "X" según considere pertinente:</b>						
<b>PREGUNTAS</b>			<b>SI</b>		<b>NO</b>	
1. <i>¿Fue de su agrado la capacitación a la que asistió?</i>						
2. <i>¿La capacitación recibida estuvo acorde a sus dificultades para mejorar sus conocimientos en cuanto a las</i>						

<i>herramientas necesarias para implementarlas en el teletrabajo?</i>				
<i>3. ¿Aplica los conocimientos de la capacitación en sus labores como docente?</i>				
<i>4. ¿Se incrementaron sus conocimientos y habilidades en el mejoramiento del desempeño laboral-docente?</i>				
<i>5. ¿La capacitación repercutió de manera positiva, obteniendo beneficios tanto para su vida personal como laboral?</i>				
<i>6. ¿Considera Ud. que la capacitación le ayudó a mejorar no solo sus conocimientos, sino también sus habilidades y aptitudes en el desempeño laboral-docente?</i>				
<i>7. De manera general, Califique la capacitación, considerando excelente como el puntaje más alto y malo como el más bajo. Si la capacitación cumplió con los requerimientos deseados.</i>	<i>Excelente ( )</i>	<i>Bueno ( )</i>	<i>Regular ( )</i>	<i>Malo ( )</i>
<i>A continuación, escriba alguna sugerencia u opinión que contribuya al mejoramiento de la capacitación:</i>				

*Nota.* El gráfico muestra un formato de evaluación de la capacitación enfocada a la satisfacción de docentes a implementarse la misma.

**Elaborado por** Sisalema Rosado Johan Alexander - Vélez Mendoza Eva Yamileth



Se recomienda que las capacitaciones sean de forma interactiva, no solo visual, es decir, capacitaciones donde las personas puedan participar y así les permitirá aprender y captar la información mucho más rápido, porque en el caso que solo sean espectadores, no hay esa retención de información de manera efectiva, adicional se los debe capacitar a los docentes con las herramientas adecuadas de acuerdo con las funciones que desempeñan, para que mejoren sus habilidades.

### **5.7.3 Estrategia 3. Fortalecimiento del desarrollo de capacidades en los docentes y del clima laboral.**

Para el fortalecimiento de las capacidades, se procederá a fomentar las competencias y conocimientos, de liberar, fortalecer y mantener la capacidad en la resolución de problemas, las organizaciones y la sociedad en general, orientados a la solución, para la gestión exitosa de sus metas.

A continuación, se describen acciones que puede fortalecer el desempeño de los docentes de la escuela de administración.

- ✓ **Desenvolvimiento:** el docente tiene que tratar con diferentes tipos de estudiantes, por lo que debe de tratar a todos ellos con paciencia y profesionalidad, separando lo laboral con lo profesional.
- ✓ **Confianza y comunicación:** los docentes deben tener confianza en sí mismos y poseer la habilidad de realizar una comunicación asertiva.
- ✓ **Conocimientos y habilidades:** los docentes deben de tener sus conocimientos actualizados en el ámbito laboral y potenciar sus habilidades

Además, se deben seguir fomentando el conocimiento en herramientas que son beneficiosas para el teletrabajo que permitan potencializar el desempeño laboral docente mediante la implementación de aplicaciones interactivas que facilite el proceso y que demuestre la aportación beneficiosa en tiempos pandemia.

Para desarrollar las competencias laborales se recomienda lo siguiente:

- ✓ El primer punto es de identificar las habilidades que se requieren y las que posee el docente.
- ✓ Luego se debe de relacionar las competencias con las habilidades de los compañeros que tengan puestos similares, para poder identificar si el docente pasó por alto alguna capacidad.
- ✓ Después hay que verificar las competencias generadas en el ámbito laboral.
- ✓ Posteriormente se hace el listado de las habilidades y competencias que se tiene para poder utilizarlas de forma estratégica y eficaz, sin olvidar de priorizar las competencias con más debilidades y que afectan al proceso del desempeño laboral.
- ✓ Y por último y más importante se debe de perfeccionar los conocimientos con la ayuda de algún tipo de formación, en este caso charlas, seminarios capacitaciones como también puede ser un postgrado.

De esta forma, permitirá que el desempeño laboral sea mejor, y que los docentes estén preparados para nuevos desafíos y para un crecimiento profesional.

El clima laboral es un factor que incide directamente sobre el nivel de satisfacción y productividad, una de las razones por las que fomentar la calidad de este clima debería ser prioritario en la gestión de recursos humanos de cualquier empresa.

El analizar los indicadores del clima laboral permitirá averiguar si los docentes están satisfechos con su salario, con las relaciones entre colegas, si se están cometiendo abusos laborales, si se sienten satisfechos en sus puestos de trabajo, y en caso de que se genere una problemática implementar las medidas de corrección más adecuadas para mejorar cada proceso y generar un ambiente laboral estable.

El ambiente de trabajo involucra varios factores relacionados con el lugar de empleo como la calidad del aire, el nivel de ruido o los beneficios adicionales que pueda generar su labor.

Lograr la satisfacción de los docentes a largo plazo depende no solo de un liderazgo efectivo, sino del uso de estrategias específicas que apunten hacia un entorno productivo y diverso. Así, se podrá generar un desempeño laboral exitoso basada en la creatividad y la innovación. Algunas de las estrategias para obtener un buen clima laboral son las siguientes:

- 1) **Un ambiente de apoyo** Los decanos o líder deben ser más conscientes; es decir, mostrar real preocupación por el docente y no solo por su desempeño en el trabajo. Un ambiente de trabajo de apoyo reconoce el deseo de un empleado por el equilibrio entre el trabajo y su vida privada. Así, refuerza la relación de confianza entre decanos y docentes. Cuando los directivos de altos mandos respetan el criterio del colaborador, no solo alcanzan un alto nivel de desempeño, sino que permanecen más tiempo en la compañía.
- 2) **Flexibilidad en el lugar de trabajo.** Una buena organización respeta las promesas de flexibilidad. Muchas empresas hoy en día tienen estrategias de trabajo flexibles que permiten a los empleados equilibrar sus vidas profesionales y personales, generando un ambiente agradable.

- 3) **Reconocer los logros de los trabajadores.** Un buen clima laboral es clave para el éxito de cualquier compañía a largo plazo, así como para la retención de empleados. Se recomienda reconocer los logros de los trabajadores, puesto que ayuda a crear un clima laboral positivo y también alienta a los empleados a sobresalir en sus tareas.
- 4) **Dar autonomía a los colaboradores.** La confianza es la base fundamental, es por ello que los decanos deben de aprender a confiar en los docentes, para crear un fuerte sentido de autonomía, los empleados se sentirán más empoderados y tendrán más motivación e iniciativa.
- 5) **Crear programas de aprendizaje y desarrollo.** Se debe organizar sesiones de capacitación para que mejoren sus habilidades, al aplicarla, fomentará la productividad y el rendimiento laboral. Para ello, se debe gestionar un plan de estudio y proporcionar los recursos adecuados y el entorno que respalde las necesidades de crecimiento y desarrollo de aprendizaje del docente. Esta es una buena práctica para premiar a los docentes según el rendimiento.
- 6) **Programar actividades fuera del trabajo** La realización de actividades recreativas en un ambiente ajeno al lugar de trabajo promueve la comunicación y las interacciones entre empleados, fomentando las relaciones sanas y amistades entre colegas.

Se recomienda fomentar un ambiente de trabajo que sea divertido y que inspire a los docentes a disfrutar de su trabajo para generar beneficios, cabe recalcar que los trabajadores felices son empleados leales, y los individuos leales pueden hacer cosas increíbles.

#### 5.7.4 Estrategia 4. Implementación del feedback laboral en los docentes.

El feedback o retroalimentación no solo debe considerarse como una instancia de comunicación después de que se realiza una evaluación de desempeño, sino que debería plantearse constantemente.

El feedback no solo ayuda a mejorar como persona, sino que permite guiar a los docentes para que enfoquen sus habilidades en las metas del equipo.

La implementación del feedback o retroalimentación ayuda a canalizar de forma correcta las expectativas de los líderes, colaboradores y de la empresa como tal. Asimismo, sirve también detectar problemas e ir corrigiendo actitudes o procedimientos en los momentos adecuados, sin esperar a que estas situaciones terminen generando inconvenientes de mayor magnitud en la institución.

Se recomienda implementar feedback para que obtengan los siguientes beneficios:

- ✓ Permite tener una comunicación constante y fluida entre el personal administrativo (Decanos, Vicedecanos,) y los docentes.
- Evita que se acumulen inconformidades y ayuda a trabajar puntos de insatisfacción.
- Ayuda a que los docentes puedan replantearse sus objetivos y metas.
- Fortalece la motivación del equipo o colaborador al reconocer el buen desempeño de sus funciones.
- Forma interacciones más compenetradas al mantener el foco en los objetivos claves que se definen como equipo.

Para que se pueda lograr y construir esta cultura de feedback continuo se debe de contar con la convicción plena de los líderes de cada área o equipo, en este caso los decanos o

vicedecanos de la Escuela de Administración, por lo que serán básicamente ellos los responsables, desde su posición, de impulsar esta práctica y fomentarla para el beneficio de los docentes.

Existen 4 estrategias que se debe de aplicar para crear una cultura de retroalimentación positiva en los docentes:

### **Frecuencia**

Esto fomentará un ambiente más inclusivo y de apoyo, donde se sentirán más valorados desde su individualidad y como parte de un núcleo, permitiendo potenciar sus fortalezas y mejorar áreas de debilidad.

### **Entrega**

La forma en que se entrega el *feedback* tiene una gran importancia. Se debe de realizar una conversación cara a cara, es más significativa para los docentes de cualquier institución. Al realizarlo por email o por llamada telefónica, no es aconsejable y debe ser considerado como último recurso, ya que solo se lo debe de hacer por cuestiones de distancias o tiempo.

### **Reconocimiento**

Se debe de reconocer cuando el equipo o el docente de manera individual hace un buen trabajo o realiza cambios en su actividad laboral, es parte importante de un buen *feedback*. Los cambios y mejoras en el desempeño deben ser notados y valorados. Por eso es importante que se le comunique y se le haga saber que, si están al tanto con todas las actividades que ha realizado, porque es parte de un esfuerzo por hacer mejor el trabajo.

Por otra parte, para aquellos que hacen sus actividades de una manera óptima, se debe de brindar un refuerzo positivo en base a su trabajo bien realizado. Esto es fundamental para ayudarles a mantenerse motivados.

### **Entrenamiento**

Se recomienda hacer un respaldo previo y capacitar a los docentes y al personal administrativo (Decanos, Vicedecanos). Las capacitaciones ayudarán a que se establezcan nuevas expectativas, además de promover y reforzar buenas prácticas., fomentar en gran medida el diálogo abierto, motivar al equipo de trabajo, tener una comunicación más transparente y también, conocer las expectativas que cada uno tiene de los demás.

### **5.8 Beneficiarios de la propuesta**

Los principales beneficiarios de la propuesta serán los docentes de Escuela de Administración de la Universidad Técnica de Manabí, ya que esto les permitirá tener un mejor desenvolvimiento y potenciar sus habilidades en cuanto a las herramientas necesarias para el teletrabajo a fin de fomentar el mejoramiento de las actividades del desempeño laboral - docente. Adicional no solamente les servirá a los docentes también puede ser implementada al personal administrativo en caso de que también lo requieran en un futuro.

### **5.9 Recursos de la propuesta**

Los recursos que utilizaron en la elaboración de esta propuesta fueron;

#### **Recursos Humanos**

El recurso humano empleado viene hacer los tesisistas, la tutora, la decana que ayudó con información relevante al igual que los docentes de la Escuela de Administración de la Universidad Técnica de Manabí mismos que implementaran cada una de las propuestas planteadas en la presente investigación.

#### **Recursos Materiales**

Los recursos materiales que se utilizaron durante la ejecución de las propuestas fueron:  
Materiales de escritorio (Papel boom, copias, impresiones, esferos, entre otros.)

### **Recursos Tecnológicos.**

Dentro de este proyecto se empleó como recursos tecnológicos: Internet, computadoras, impresora, diapositivas.

### **Recursos Económicos.**

Los recursos económicos que demandó la elaboración de este trabajo de investigación fueron solventados por los estudiantes investigadores, como son: Copias e impresiones, materiales de oficina, Viáticos, Internet

## **5.10 Impacto de la propuesta**

El impacto que se obtiene mediante la implementación de la propuesta en los docentes es positivo y de carácter educativo, en el desempeño laboral - docente, debido a que se beneficia a los mismo en contar con conocimientos y habilidades frente a la modalidad del teletrabajo, con un mayor acceso a las herramientas y el uso adecuado de las TIC'S, además, la propuesta busca generar a futuro una mayor capacidad para utilizar herramientas que beneficien en el desempeño laboral frente al teletrabajo, sin tener algún inconveniente o miedo a la deserción de algo, permitiendo así ser más competitivos y más creativo en el área laboral.

## **5.11 Presupuesto de la propuesta**

*Tabla 25: Presupuesto de la propuesta*

<i>Presupuesto de la propuesta</i>		
<i>Recursos</i>	<i>Humanos</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <i>Los tesistas</i></li> <li>✓ <i>La tutora</i></li> </ul>



		✓ <i>La decana</i> ✓ <i>Los docentes de la Escuela de Administración de la Universidad Técnica de Manabí</i>	
	<b><i>Materiales</i></b>	✓ <i>Papel boom</i> ✓ <i>Copias</i> ✓ <i>Impresiones</i> ✓ <i>Esferos</i>	
	<b><i>Tecnológicos</i></b>	✓ <i>Internet</i> ✓ <i>Computadoras</i> ✓ <i>Impresora</i> ✓ <i>Diapositivas.</i>	
	<b><i>Económicos</i></b>	<i>Copias e impresiones</i>	<b><i>\$ 10,00</i></b>
<i>Materiales de oficina</i>		<b><i>\$ 5,00</i></b>	
<i>Viáticos</i>		<b><i>\$ 20,00</i></b>	
<i>Internet</i>		<b><i>\$ 20,00</i></b>	
<b><i>TOTAL:</i></b>		<b><i>\$ 55,00</i></b>	

*Nota.* La tabla contiene el presupuesto de la propuesta.

**Elaborado por:** Sisalema Rosado Johan Alexander - Vélez Mendoza Eva Yamileth

## 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 6.1. Conclusiones

- El desarrollo del teletrabajo en la actualidad está basado en la aplicación de tareas y procesos, de lo cual se requiere destrezas, habilidades y conocimientos en el uso

de las TIC'S, de esto depende mucho su desempeño laboral, puesto que, por el desconocimiento del mismo, influye en tener una menor productividad.

- La modalidad de trabajo de forma virtual tuvo algunas ventajas como el poder compartir más tiempo con la familia, el mejoramiento de su calidad de vida, el ahorro en tiempo, etc, que a diferencia del trabajo presencial se gasta dinero y tiempo en el desplazamiento a sus lugares de trabajo.
- El teletrabajo es una herramienta muy beneficiosa si se la utiliza de una manera adecuada, sin embargo, también existen desventajas como problemas a la salud, estrés laboral y fatiga porque el trabajador tiene que estar largas horas frente a un computador.
- En el periodo noviembre 2020 – marzo 2021, el desempeño de los docentes se vio afectado por el teletrabajo, debido a las dificultades en los procesos de capacitación de las TIC'S, durante la emergencia sanitaria.
- En los actuales momentos basado en el estudio implementado existen impactos en cuanto se refiere al desempeño laboral de los docentes, uno de los principales problemas fue al implementar las Tic's, debido a que no podían asumir sus roles y actividades diariamente de manera adecuada, sin embargo, a pesar de esto, lograron adquirir nuevas habilidades en el transcurso del periodo académico, desarrollando nuevos conocimientos que mejoraron su desempeño laboral.
- A pesar de los logros obtenidos, y el esfuerzo que han venido haciendo los docentes de la Carrera de Administración de la Universidad Técnica de Manabí, por mejorar los conocimientos e implementar nuevas estrategias de esta modalidad de trabajo no ha sido suficiente pues aún existe un desconocimiento

general por el teletrabajo, y esto no solo sucede en la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, sino también en las diferentes carreras, y a nivel general.

## 6.2. Recomendaciones

- ✓ Los directivos de la carrera de Administración de la Universidad Técnica de Manabí deben implementar estrategias que permitan tener un mejor manejo de las tecnologías para que luego puedan ser aplicadas en esta modalidad, y así lograr un mejor desempeño de las actividades.
- ✓ Se debe mantener la motivación hacia el personal, además de tener una comunicación entre todos, de modo que permita tener mayor efectividad en cada uno de los procesos generados, la valoración de actividades genera un mejor desempeño del recurso humano, provocando mayor interés y productividad, sobre todo cuando estos mantienen una fidelidad con su lugar de trabajo al proyectar hacia la demás eficiencia y brindar un buen servicio como docente.
- ✓ Se debe realizar un seguimiento a sus diferentes actividades o procesos (de acuerdo a la función que desarrollen) para que el teletrabajo genere mayor eficiencia y se logre mayor control en el uso de los recursos, adicional para que se cumpla con lo propuesto y se aplique de manera óptima las herramientas estratégicas.
- ✓ Al aplicar y hacer el seguimiento-evaluación de los resultados obtenidos de manera clara y sencilla, permitirá hacer correctivos dentro de la carrera,

manteniendo el uso de indicadores, metas, y sobre todo el cumplimiento de objetivos integrados a la misión y visión de la misma.

- ✓ Cabe recalcar que el desempeño de todo trabajador es asunto medular para la obtención de buenos resultados a nivel organizacional, contar con buenos elementos depende en mucha mayor medida de la comunicación, la estabilidad laboral y la motivación que este tenga, que de las capacidades personales, es por ello que se recomienda que exista una buena relación entre empleador y empleado, para que puedan tener una conexión y estar inmersos en lo que sucede a nivel general y así mejorar el desempeño de los trabajadores, que este caso son los docentes.

7. CRONOGRAMA VALORADO

ACTIVIDADES	AÑO 2021																																RECURSOS			COSTO TOTAL (\$)				
	MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE								ENERO			
	SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				HUMANOS	MATERIALES	OTROS					
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				1	2	3	4	
Elaboración y Aprobación del Tema y el Anteproyecto																																					Tesistas Tutor	Computadora Internet Información de revistas científicas, libros, artículos y libros		\$ 20.00
Elaboración de planteamiento del problema, objetivos, justificación																																					Tesistas Tutor	Computadora Internet Información de revistas científicas, libros, artículos y libros		\$ 15.00
Elaboración del marco teórico, antecedentes investigativos,																																					Tesistas Tutor	Computadora Internet Información de revistas		\$ 20.00



## 8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ambrosio, P. (2017). *El libro blanco el abc del teletrabajo en Colombia*. Obtenido de [https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228\\_archivo\\_pdf\\_libro\\_blanco.pdf](https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf)
- Ardilla, C. (2015). *ANÁLISIS DE IMPACTO DEL TELETRABAJO EN LOS RESULTADOS DE GESTIÓN EN LAS ORGANIZACIONES*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14011/TESIS%20TELETRABAJO%2021-05-2015.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Asprilla , J. (2021). *Elementos del desempeño laboral en el docente de educación básica*. Colombia: Institución Educativa Noroccidental Soledad. Recuperado el 30 de Agosto de 2021 , de <http://ojs.urbe.edu/index.php/redhecs/article/view/3148/4108#:~:text=Finalmente%20el%20desempe%C3%B1o%20del%20docente,ser%20humano%20como%20individuo%20social>.
- Asprilla Palacio , J. D. (2018 ). Elementos del desempeño laboral en el docente de educación básica. *Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social* , 26 (13 ), 233 - 250 . doi:<http://ojs.urbe.edu/index.php/redhecs/article/view/3148>
- Bautista Cuello , R., Cienfuegos Fructus , R., & Aquilar Panduro , J. D. (2020 ). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica . *Revista UPeU*, 1-6 . Obtenido de <file:///C:/Users/user/Downloads/1417-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2387-1-10-20201231.pdf>
- Campoverde , M. (2014 ). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de educacion basica de la unidad educativa Belisario Quevedo*. Loja : Universidad

- Tecnica Particular de Loja. Obtenido de  
[http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11480/1/Campoverde\\_Gomez\\_Monica\\_Leonor.pdf](http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11480/1/Campoverde_Gomez_Monica_Leonor.pdf)
- Campoverde Gómez , M. L. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de educacion basica de la unidad educativa Belisario Quevedo de la ciudad de Pujilí*. Loja: Universidad Tecnica Particular de Loja. Obtenido de  
[http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11480/1/Campoverde\\_Gomez\\_Monica\\_Leonor.pdf](http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11480/1/Campoverde_Gomez_Monica_Leonor.pdf)
- CES. (15 de Julio de 2020). *CONSEJO DE EDUCACIÓN SUPERIOR*. Obtenido de  
<https://www.ces.gob.ec/wp-content/uploads/2020/05/CODIFICADO-RPC-SE-03-No.046-2020.pdf>
- Duchi Ushca, D. M., Tapia Hermida, L. X., Romero Flores , M. L., & Chiriboga Zamora , P. A. (2021 ). Uso de la plataforma zoom y la incidencia en el desempeño laboral. Caso práctico: docentes de la unidad educativa batzacón. *Polo del Conocimiento* , 06 (08 ), 749 - 775 . doi:10.23857/pc.v6i8
- Educación, M. d. (2021). *Desempeño del Docente*. Obtenido de  
<https://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente/>
- Estrada García, A., Estrada García, J., & Vera Rubio, P. (30 de Septiembre de 2020). Reflexiones pedagógicas en época de pandemia: Un abordaje transdisciplinar. *Recus*. Obtenido de <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Recus/article/view/2535/2843>
- Flores , J. (2019). La relacion docente-alumno como variable mediadora del aprendizaje. *Revista San Gregorio*, 174 - 186. Obtenido de <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/n35/2528-7907-rsan-35-00174.pdf>



- Flores Moran , J. F. (2019). La relacion docente-alumno como variable mediadora del aprendizaje. *Revista San Gregorio*(35 ), 174 - 186. Obtenido de <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/n35/2528-7907-rsan-35-00174.pdf>
- Gray, M., Hodson, N., & Gordon, G. (1995). *El teletrabajo: Aspectos generales*. Madrid: Fundación Universidad-Empresa. Obtenido de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-85972007000100002](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972007000100002)
- Hernandez Celis, C. M., Avella Camacho, J. P., & Suarez Quecano, I. T. (2020). *INFLUENCIA DEL CAMBIO DE MODALIDAD LABORAL (TELETRABAJO) Y EL AISLAMIENTO EN EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA DURANTE LA EMERGENCIA POR COVID-19*. Bogota. Obtenido de <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2095/Proyecto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Isch, A. (2021). *Ministerio del Trabajo*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/03/AM-MDT-2021-081-REFORMA-AM2020-076-TELETRABAJO-signed.pdf?x42051>
- Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. (2020). Quito. Obtenido de [https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia\\_2020/a2\\_41.pdf](https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf)
- Ley Orgánica de Educación Superior . (2018 ). Presidencia de la República . Quito - Ecuador : LexisFinder. Obtenido de <https://www.epn.edu.ec/wp-content/uploads/2018/08/LOES.pdf>
- María, A. (2007). Diseño metodológico según Mario Tamayo y Sonia Muñoz. Obtenido de <http://angelicamarialo.blogspot.com/2007/10/diseo-metodologico-segn-mario-tamayo-y.html>

- Martín Flores, L. (1995). Outsourcing y teletrabajo: Consideraciones jurídicolaborales sobre nuevos sistemas de organización de trabajo. *REDT*. Obtenido de <https://www.aacademica.org/amalia.miano/39.pdf>
- Ministerio de Educación . (2020). Obtenido de <https://educacion.gob.ec/seguimiento-teletrabajo/>
- OIT. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia y despues de ella: Guía Practica* (Primera ed.). Ginebra. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)
- OIT. (2020). *Guia practica: El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)
- OIT. (2020). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de <https://www.oitcenterfor.org/?q=taxonomy/term/3454>
- Ortiz Chaparro, F. (1998). *El crecimiento sin empleo: trabajo y empleo*. Revista en Linea. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/67708834.pdf>
- Palacios González, M. (2017 ). *El teletrabajo: hacia una regulación garantista en el Ecuador*. Quito-Ecuador : Universidad Andina Simón Bolívar. . Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5821/1/T2389-Palacios-El%20Teletrabajo.pdf>
- Parada Puentes , J. A. (2017 ). Estrategias gerenciales para el reconocimiento del desempeño laboral docente . *Mundo Fesc* (14 ), 42 - 56 . Obtenido de <file:///C:/Users/user/Downloads/140-Texto%20del%20art%C3%ADculo-314-1-10-20180516.pdf>

- Ramírez Velásquez, J. C., Quinde Quizhpi, L. E., Alarcón Vélez, R. A., & Vega Abad, C. R. (2021). Teletrabajo en tiempos de pandemia: Un reto laboral en la educación superior. *Revista Scientific indteca*. Obtenido de [https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista\\_Scientific/article/view/617/1280](https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/617/1280)
- Rozo, L. A. (2017). *EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL COMO HERRAMIENTAS PARA EL ÉXITO EMPRESARIAL*. Obtenido de [https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16914/Rodr%C3%ADguezRozoLizethAlexandra2017.pdf?sequence=3&isAllowed=y#:~:text=140\)%20citan%20en%20su%20investigaci%C3%B3n,a%20unas%20reglas%20previamente%20establecidas](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16914/Rodr%C3%ADguezRozoLizethAlexandra2017.pdf?sequence=3&isAllowed=y#:~:text=140)%20citan%20en%20su%20investigaci%C3%B3n,a%20unas%20reglas%20previamente%20establecidas).
- Saito, F. (24 de 03 de 2020). *Teletrabajo: una forma de mantener la productividad laboral*. Obtenido de <http://blogs.gestion.pe/te-lo-cuento-facil/2020/03/teletrabajo-una-forma-de-mantener-la-productividad-laboral.html>
- Tapasco Alzate, O., & Giraldo García, J. (2016). Factores Asociados a la Disposición por el Teletrabajo entre Docentes Universitarios. *Scielo*. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n56/art03.pdf>
- Téllez, J., & Tate, J. (s.f.). *Teletrabajo*. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/43.pdf>
- Vega Intriago, J. O., & Quiroz Zambrano, G. L. (2020). El teletrabajo y su influencia en el bienestar emocional de los docentes en el periodo de confinamiento por el covid-19. *Polo de Conocimiento*. Obtenido de <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2058/4123>

Villareal, S. (2018). *DESEMPEÑO DOCENTE*. Obtenido de

[http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/826/VILLAREAL\\_TRABINV\\_BAC\\_H\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/826/VILLAREAL_TRABINV_BAC_H_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Zans Castellón , A. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el periodo 2016*. Nicaragua: Universidad Nacional

Autónoma de Nicaragua, Managua. Obtenido de  
<https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

## ANEXOS



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas**  
**Escuela Administración de Empresas**

**FORMATO DE LA ENCUESTA**

(Docentes de la Escuela de Administración)

**¿Recibió capacitación adecuada sobre las funciones a ejercer para cumplir de forma eficaz y eficiente sus actividades académicas y laborales con el teletrabajo?**

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) Solo una breve charla \_\_\_\_\_

**¿Cuál fue su nivel de conocimiento sobre la nueva modalidad de teletrabajo al iniciarse la emergencia sanitaria en la Universidad?**

- a) Alto \_\_\_\_\_
- b) Medio \_\_\_\_\_
- c) Bajo \_\_\_\_\_
- d) Nada \_\_\_\_\_

**¿Conocía muy bien las medidas que debían tomarse al implementarse el teletrabajo en la institución?**

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) Solo un poco \_\_\_\_\_

**¿Cree que se tomaron medidas adecuadas para cumplir con las actividades laborales durante el periodo 2020 – 2021?**

- a) Si \_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_
- c) Talvez \_\_\_\_

**¿Cómo calificaría el cumplimiento de las directrices académicas del HCU durante el P2 del 2020?**

- a) Excelente \_\_\_\_
- b) Bueno \_\_\_\_
- c) Regular \_\_\_\_
- d) Malo \_\_\_\_

**¿Cree que el teletrabajo brindó beneficios en su desempeño laboral – docente durante el periodo 2020 – 2021?**

- a) Sí \_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_
- c) Talvez \_\_\_\_

**¿Indique el o los beneficios que el teletrabajo aportó a su desempeño-docente?**

- a) Disponibilidad de tiempo \_\_\_\_
- b) Ahorro de gastos \_\_\_\_
- c) Mayor efectividad en sus actividades diarias \_\_\_\_
- d) Horarios más flexibles \_\_\_\_
- e) Reduce el estrés y no perjudica su salud mental \_\_\_\_
- f) Todas las anteriores. \_\_\_\_

**¿Cree que el teletrabajo trajo consigo desventajas o inconvenientes en su desempeño laboral – docente durante el periodo 2020 – 2021?**

- a) Sí \_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_
- c) Talvez \_\_\_\_

**¿Indique la o las desventajas que trajo consigo el teletrabajo?**

- a) Aislamiento \_\_\_\_

- b) Poca motivación \_\_\_\_
- c) Poca coordinación en sus actividades \_\_\_\_
- d) Falta de diferenciación entre lo personal y lo profesional \_\_\_\_
- e) Pérdida de garantías laborales \_\_\_\_
- f) Todas las anteriores. \_\_\_\_

**¿De qué factores personales cree que depende su desempeño laboral como docente?**

- a) Motivación \_\_\_\_
- b) Redes sociales \_\_\_\_
- c) Ruptura familiar \_\_\_\_
- d) Estrés laboral \_\_\_\_
- e) Otros \_\_\_\_

**Especifique:**

**¿De qué factores institucionales cree que depende su desempeño laboral como docente?**

- a) Motivación \_\_\_\_
- b) Recursos disponibles \_\_\_\_
- c) Horarios de trabajo \_\_\_\_
- d) Estrés laboral \_\_\_\_
- e) Otros \_\_\_\_

**Especifique:**

**De acuerdo a la planificación de sus tareas ¿Cómo calificaría su desempeño laboral como docente durante la pandemia?**

- a) Excelente \_\_\_\_
- b) Bueno \_\_\_\_
- c) Regular \_\_\_\_
- d) Malo \_\_\_\_

**¿Qué aspectos mejoraría  
desempeño laboral en su Institución**



**usted para lograr un mejor  
donde labora?**

- a) Organizar mejor mis funciones y actividades para cumplirlas con mayor eficacia \_\_\_\_\_
- b) Utilizar efectivamente los recursos de mi hogar y de la universidad empleados para las actividades diarias de docencia \_\_\_\_\_
- c) Mejorar la coordinación con los demás docentes para conseguir mejores resultados académicos \_\_\_\_\_
- d) Todas las anteriores \_\_\_\_\_

**¿Cree que con el teletrabajo se vio afectado su desempeño laboral – docente en la  
Escuela de Administración?**

- a) Mucho \_\_\_\_\_
- b) Poco \_\_\_\_\_
- c) Muy poco \_\_\_\_\_
- d) Casi Nada \_\_\_\_\_

**¿Cómo considera usted la elaboración de una propuesta con estrategias que faciliten  
a futuro lograr un buen desempeño laboral–docente en condiciones de emergencia  
sanitaria?**

- a) Muy importante \_\_\_\_\_
- b) Poco importante \_\_\_\_\_
- c) Relativamente importante \_\_\_\_\_
- d) Sin importancia \_\_\_\_\_



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas**  
**Escuela Administración de Empresas**

**FORMATO DE LA ENTREVISTA**

(Decana FCA y vicedecana de la Carrera de Administración)

- 1) **Al momento de suscitarse la pandemia, ¿Hubo diferentes capacitaciones para afrontar la situación?**
- 2) **¿Usted cree que estaban preparados para realizar sus actividades diarias mediante la modalidad del teletrabajo?**
- 3) **¿Mencione las habilidades complementarias que usted cree que fueron requeridas en la modalidad del teletrabajo?**
- 4) **¿Qué medidas se tomaron en consideración para cumplir con las actividades laborales durante el periodo 2020 – 2021?**
- 5) **¿Usted considera que con el teletrabajo se pudieron lograr las metas académicas propuestas durante el periodo 2020 – 2021?**
- 6) **¿Qué beneficios cree que le generaron a usted y a los demás docentes de administración trabajar desde su casa, sin necesidad de asistir presencialmente?**
- 7) **¿Cree que las actividades familiares que se llevan a cabo en el hogar inciden en la realización de su trabajo virtual o teletrabajo?**
- 8) **¿Cree que el teletrabajo ha repercutido en la economía de los docentes, impactando con aquello a su desempeño laboral? Explique**

- 9) **¿Qué desventajas o inconvenientes cree que le generaron a usted y a los demás docentes de administración trabajar desde su casa mediante el teletrabajo?**
- 10) **¿Cree usted que el desempeño laboral de los docentes depende mucho de varios factores personales? Mencíónelos**
- 11) **¿Dentro de las tareas que desempeña laboralmente como docentes, cumplen al 100% con lo planificado durante el período académico?**
- 12) **¿Cuentan con los recursos necesarios para que los docentes realicen eficientemente sus actividades laborales diarias?**
- 13) **¿De qué manera usted considera que el teletrabajo ha afectado en su desempeño laboral y a los demás docentes de administración?**
- 14) **¿Cree que sería adecuada la elaboración e implementación de una propuesta con estrategias eficientes que faciliten a futuro lograr un buen desempeño laboral – docente?**

### FOTOS DE LA ENTREVISTA CON LA DECANA



## FOTOS TRABAJANDO EN EQUIPO

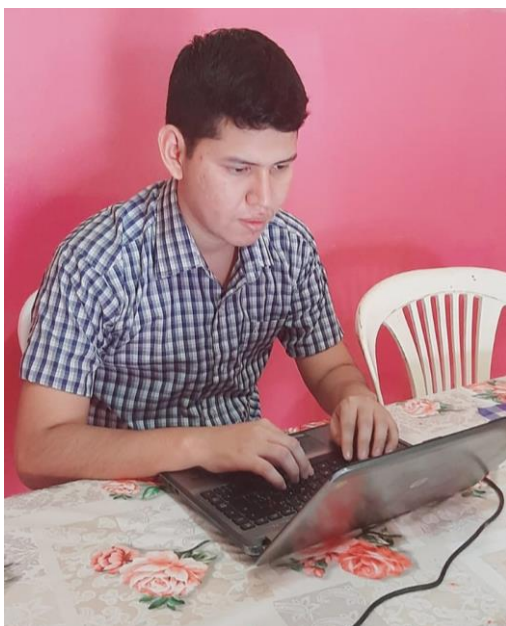
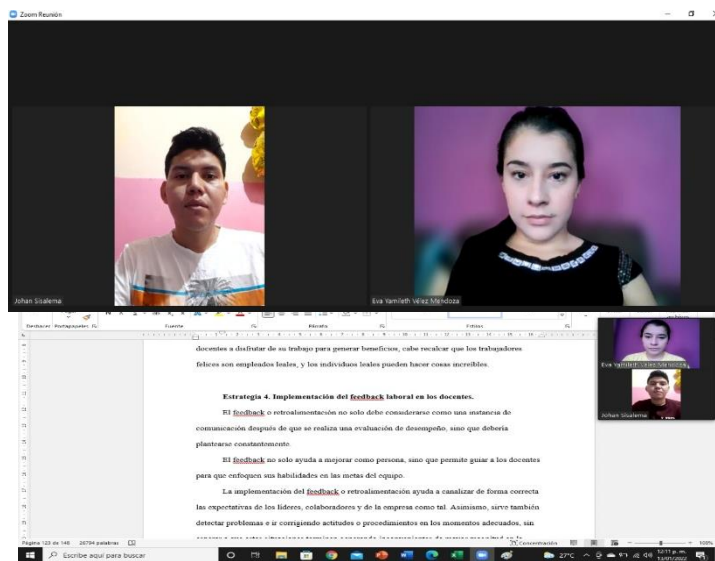
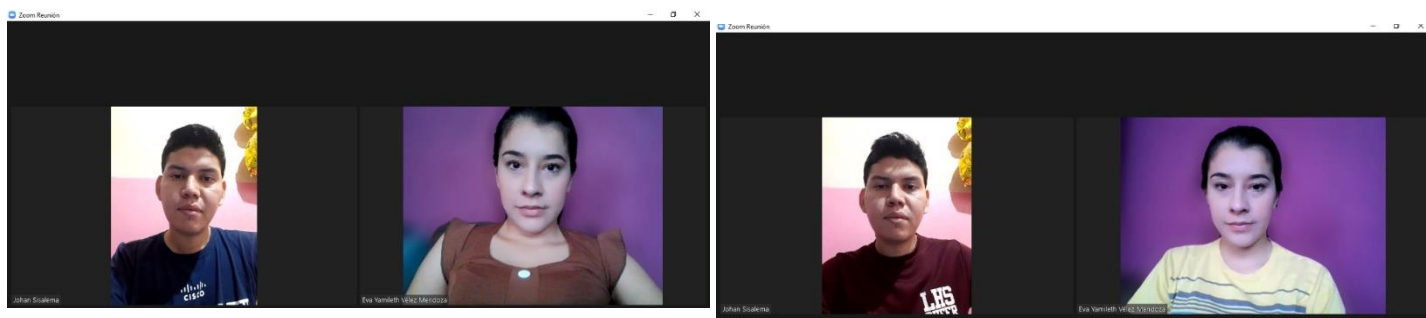
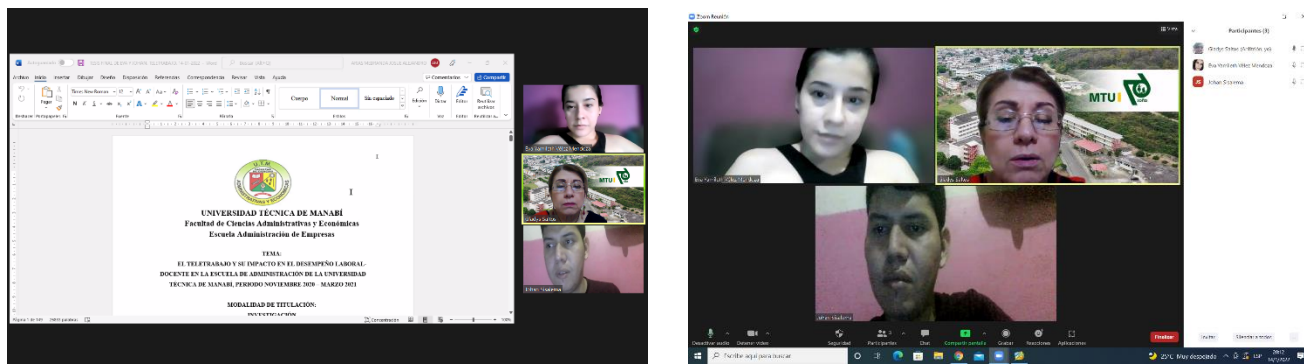






FOTO 4: Enero 14-2022



Revisión y corrección del borrador del trabajo final