

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA COHORTE AGOSTO 2018

Tema: “El teletrabajo y su impacto en la gestión de los docentes fiscales de Riobamba ante la emergencia sanitaria por COVID-19”

Trabajo de Titulación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en
Administración Pública

Autor: Ingeniero Dimas Renan Gaibor Mendoza

Director: Ingeniero Danilo Javier Altamirano Analuisa, PhD

Ambato – Ecuador

2021

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por *el Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.*, e integrado por los señores: *Ingeniera María Dolores Guamán Guevara, Mg.*, e *Ingeniero Juan Carlos Pérez Briceño, MBA.*, designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para recibir el Informe Investigación con el tema: “*El teletrabajo y su impacto en la gestión de los docentes fiscales de Riobamba ante la emergencia sanitaria por COVID-19*” elaborado y presentado por el Señor *Ingeniero Dimas Renan Gaibor Mendoza*, para optar por el Grado Académico de Magíster en Administración Pública; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.
Presidente y Miembro del Tribunal

Ing. María Dolores Guamán Guevara, Mg.
Miembro del Tribunal

Ing. Juan Carlos Pérez Briceño, MBA.
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en trabajo de titulación, presentado con el tema: “El teletrabajo y su impacto en la gestión de los docentes fiscales de Riobamba ante la emergencia sanitaria por COVID-19”, le corresponde exclusivamente al Ingeniero Dimas Renan Gaibor Mendoza, autor, bajo la dirección del Ingeniero Danilo Javier Altamirano Analuisa PhD, director del trabajo de titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

Ing. Dimas Renan Gaibor Mendoza

C.C. 1307630754

AUTOR

Ing. Danilo Javier Altamirano Analuisa, PhD

C.C. 1803086923

DIRECTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el trabajo de titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.

Ing. Dimas Renan Gaibor Mendoza
C.C.1307630754

INDICE GENERAL DE CONTENIDOS

A LA UNIDAD ACADÉMICA DE TITULACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS.	ii
AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN.....	iii
DERECHOS DE AUTOR.....	iv
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	ix
AGRADECIMIENTO.....	x
DEDICATORIA	xi
RESUMEN EJECUTIVO	xii
EXECUTIVE SUMMARY	xiv
INTRODUCCIÓN	1
1. TEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	3
2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO	3
2.1. Área de conocimiento	3
2.2. Líneas de investigación.....	3
3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.....	3
3.1. Tiempo de ejecución	3
3.2. Financiamiento.....	3
3.3. Autor	4
3.4. Director	4
4. DESCRIPCIÓN DETALLADA.....	4
4.1. Definición del problema de la investigación.....	4
4.2. Objetivos de la investigación	7
Objetivo General	7
Objetivos Específicos.....	7
4.3. Justificación de la investigación.....	8
4.4. Marco teórico referencial	10
4.4.1 Antecedentes investigativos	10

4.4.2 Enfoques teóricos	13
4.4.2.1 Definición de Teletrabajo.....	13
4.4.2.1.1 Origen y evolución del teletrabajo	15
4.4.2.1.2 Características del teletrabajo	16
4.4.2.1.3 Clasificación del Teletrabajo.....	18
4.4.2.1.4 El derecho al teletrabajo.....	19
4.4.2.1.5 El perfil del teletrabajador y sus áreas de aplicación	20
4.4.2.1.6 Crecimiento del teletrabajo y el trabajo móvil.....	20
4.4.2.1.7 Teletrabajo y roles de género	21
4.4.2.1.8 Teletrabajo en tiempos de COVID-19	22
4.4.2.1.9 Ventajas y desventajas del teletrabajo.....	22
4.4.2.1.12 Diversificación del teletrabajo	25
4.4.2.2 Definición de la gestión docente	25
4.4.2.2.1 Herramientas de la gestión docente.....	26
4.4.2.2.2 Dimensiones de la gestión educativa	27
4.4.2.2.3 La gestión docente del siglo XXI.....	28
4.4.2.2.4 Las TIC y la gestión docente	30
4.4.2.2.5 El rol del docente en la era digital.....	31
4.4.2.2.6 Competencias para la gestión docente	31
4.4.2.2.6.1 Objetivos en el tratamiento de las competencias docentes	34
4.4.2.2.7 La educación en tiempos de pandemia.....	34
4.4.2.2.8 Impacto del COVID-19 en la educación.....	35
4.4.2.2.9 El trabajo del docente en época de pandemia	36
4.5. Metodología	38
4.5.1 Enfoque	38
4.5.2 Alcance.....	39
4.5.3 Diseño	39
4.5.4 Hipótesis.....	40
4.5.5 Variables	40
4.5.6 Población.....	40

4.5.7 Muestra.....	40
4.5.8 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	41
4.5.9 Validez	42
4.5.10 Confiabilidad.....	43
5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	45
6. CONCLUSIONES.....	74
7. RECOMENDACIONES.....	76
8. REFERENCIAS CITADAS	77
9. ANEXOS	82

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Validación del instrumento de recolección de datos por parte de expertos.	42
Tabla 2. Resumen de procesamiento de casos	44
Tabla 3. Estadística de fiabilidad	44
Tabla 4. Perfil de los docentes.	45
Tabla 5. El teletrabajo es un mecanismo apropiado para la enseñanza – aprendizaje.	46
Tabla 6. El teletrabajo es una forma adecuada de comunicación con los estudiantes	48
Tabla 7. Infraestructura, equipos tecnológicos y recursos TIC.....	49
Tabla 8. Dominio de las TIC.....	50
Tabla 9. Capacitación en el manejo de las TIC.....	52
Tabla 10. El teletrabajo ha modificado su forma de enseñar	53
Tabla 11. Teletrabajo y deserción escolar.....	54
Tabla 12. El teletrabajo como oportunidad para reconfigurar el sistema educativo	56
Tabla 13. Enseñanza – aprendizaje, oportuna y de calidad.....	57
Tabla 14. El teletrabajo y las actividades de gestión docente	58
Tabla 15. Tiempo de dedicación a las actividades de gestión docente	60
Tabla 16. Gestión académica de los docentes	61
Tabla 17. Acompañamiento y asesoramiento técnico de las instituciones responsables.	62
Tabla 18. Impacto curricular en la educación	64
Tabla 19. Retorno a clases presenciales	65
Tabla 20. Implementación del teletrabajo en el ámbito educativo.....	66
Tabla 21. Niveles del coeficiente de correlación de Pearson.....	67
Tabla 22. Tabla cruzada Teletrabajo * Gestión Docente	69
Tabla 23. Prueba Chi Cuadrado	70

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. El teletrabajo como mecanismo apropiado para la enseñanza – aprendizaje.	47
Gráfico 2. El teletrabajo es una forma adecuada de comunicación con los estudiantes ..	48
Gráfico 3. Infraestructura, equipos tecnológicos y recursos TIC.....	49
Gráfico 4. Dominio de las TIC.....	51
Gráfico 5. Capacitación en el manejo de las TIC.....	52
Gráfico 6. El teletrabajo ha modificado la forma de enseñar.....	53
Gráfico 7. Teletrabajo y deserción escolar.....	55
Gráfico 8. El teletrabajo como oportunidad para reconfigurar el sistema educativo	56
Gráfico 9. Enseñanza – aprendizaje, oportuna y de calidad	57
Gráfico 10. El teletrabajo y las actividades de gestión docente	59
Gráfico 11. Tiempo de dedicación a las actividades de gestión docente	60
Gráfico 12. Gestión académica de los docentes.....	61
Gráfico 13. Acompañamiento y asesoramiento técnico de las instituciones responsables	63
Gráfico 14. Impacto curricular en la educación	64
Gráfico 15. Retorno a clases presenciales.....	65
Gráfico 16. Implementación del teletrabajo en el ámbito educativo	66
Gráfico 17. Diagrama de dispersión entre: Teletrabajo (x) y Gestión Docente (y)	68

AGRADECIMIENTO

*Cuando te llamé, me respondiste;
me infundiste ánimo y renovaste mis fuerzas.....*

*Gracias por lo que soy y por lo que no soy,
por lo que tengo y por lo que no tengo,
por haber nacido donde he nacido,
por tener la familia y los amigos que tengo,
por todo lo que aprendo y por lo que no entiendo,
por sentir, por recordar, por olvidar, por amar y ser amado,
por lo que río, por lo que lloro y por estar vivo.....*

*Señor te pido que mis ojos vean lo mejor de la gente,
que mi corazón perdone, que mi mente olvide lo malo,
y que mi alma nunca pierda la fe en ti.....*

*A mi papá y mamá por su apoyo incondicional
A mi esposa, compañera y amiga por su amor,
A mis hijos, la razón de mi vida
Papi no alcanzará la vida para decirle gracias por tanto....*

DEDICATORIA

Tú... te vas...

*Pero quedan los árboles que sembraste,
como quedan los árboles que antes sembraron otros.*

*Los árboles darán fruto y darán también semillas,
las semillas cultivadas se convertirán en árboles.*

Tú... te vas...

*Pero quedan los árboles que sembraste,
más árboles, y más frutos y más fecundas semillas.*

Monseñor Leonidas Proaño

A todos los profes que perdieron la batalla contra el Covid-19

en el sagrado cumplimiento de su labor

A todos quienes la pandemia les dejó dolor.....

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
COHORTE AGOSTO 2021

TEMA: EL TELETRABAJO Y SU IMPACTO EN LA GESTIÓN DE LOS
DOCENTES FISCALES DE RIOBAMBA ANTE LA EMERGENCIA
SANITARIA POR COVID-19.

AUTOR: *Ingeniero Dimas Renan Gaibor Mendoza*

DIRECTOR: *Ingeniero Danilo Javier Altamirano Analuisa, PhD.*

FECHA: *13 de septiembre del 2021*

RESUMEN EJECUTIVO

El sistema educativo ecuatoriano suspendió repentinamente sus actividades presenciales para adoptar a causa de la emergencia sanitaria por la pandemia mundial por COVID-19 el teletrabajo como alternativa para dar continuidad a las labores educativas, desde la perspectiva de la docencia esta decisión trajo consigo una alteración en la forma tradicional de desarrollar su trabajo; la presente investigación tiene como propósito analizar el impacto del teletrabajo en la gestión de los docentes fiscales de la ciudad de Riobamba ante la emergencia sanitaria por COVID-19; este estudio se nutre de perspectivas teóricas y enfoques científicos relacionados con las variables de estudio, teletrabajo y gestión docente. El proceso metodológico se enmarcó en un enfoque de carácter cuantitativo, de alcance descriptivo y correlacional, el diseño de la investigación fue de tipo no experimental de corte transeccional, se utilizó un tipo de muestreo probabilístico, aplicando como técnica de recolección de datos una encuesta en línea dirigida a 338 docentes de 28 unidades educativas fiscales urbanas y rurales de la ciudad de Riobamba. Los resultados de la presente investigación muestran que existe desigualdad respecto al acceso a equipamiento tecnológico y recursos básicos con el que cuentan los docentes para realizar su trabajo, por otro lado si bien es cierto existe una alta formación profesional los educadores demandan ser parte de procesos de formación y

capacitación en cuanto al manejo y aplicación de las tecnologías de información y comunicación en el ámbito educativo, así mismo el teletrabajo trajo consigo un incremento en el tiempo utilizado para las actividades propias de la gestión docente en comparación con la modalidad presencial, por su parte se evidencia un bajo nivel de satisfacción de los docentes, quienes consideran que es necesario contar con mayor acompañamiento y asesoramiento técnico de parte de las instituciones responsables de la política educativa, por último consideran que la experiencia vivida con el teletrabajo es una oportunidad para reconfigurar el sistema educativo ecuatoriano, ya que bajo las condiciones actuales no se cuenta con la capacidad de implementar esta modalidad laboral en el ámbito de la educación.

DESCRIPTORES: *COVID-19, DOCENTES, EDUCACIÓN, EMERGENCIA SANITARIA, ESTUDIANTES, FORMACIÓN DOCENTE, GESTIÓN, POLÍTICA EDUCATIVA, SATISFACCIÓN DOCENTE, TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.*

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
COHORTE AGOSTO 2021

THEME: TELEWORKING AND ITS IMPACT ON THE MANAGEMENT OF
FISCAL TEACHERS IN RIOBAMBA IN THE FACE OF THE HEALTH
EMERGENCY DUE TO COVID-19.

AUTHOR: *Ingeniero Dimas Renan Gaibor Mendoza*

DIRECTED BY: *Ingeniero Danilo Javier Altamirano Analuisa, PhD.*

DATE: *13 de septiembre del 2021*

EXECUTIVE SUMMARY

The Ecuadorian educational system suddenly suspended its face-to-face activities to adopt teleworking as an alternative to continue educational work due to the health emergency caused by the global pandemic due to COVID-19, from the perspective of teaching this decision brought with it an alteration in the traditional way of carrying out their work; the purpose of this research is to analyze the impact of telework on the management of public teachers in the city of Riobamba in the face of the health emergency due to COVID-19; this study draws on theoretical perspectives and scientific approaches related to the variables of study, telework and teaching management. The methodological process was framed in a quantitative approach, descriptive and correlational scope, the research design was of a non-experimental type of transectional cut, a type of probabilistic sampling was used, applying as a data collection technique a survey in line aimed at 338 teachers from 28 urban and rural fiscal educational units in the city of Riobamba. The results of this research show that there is inequality regarding access to technological equipment and basic resources that teachers have to carry out their work, on the other hand, although it is true that there is high professional training, educators demand to be part of processes of training and training in the management and application of information and communication technologies in the educational field, likewise telework brought with

it an increase in the time used for the activities of teaching management compared to the face-to-face modality, due to its In part, there is evidence of a low level of satisfaction of teachers, who consider that it is necessary to have more support and technical advice from the institutions responsible for educational policy, finally they consider that the experience with teleworking is an opportunity to reconfigure the Ecuadorian educational system, since under current conditions, there is no capacity to implement this work modality in the field of education.

KEYWORDS: *COVID-19, TEACHERS, EDUCATION, HEALTH EMERGENCY, STUDENTS, TEACHER TRAINING, MANAGEMENT, EDUCATIONAL POLICY, TEACHING SATISFACTION, INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES.*

INTRODUCCIÓN

La pandemia por COVID-19 trajo consigo un cambio drástico en la vida de los ciudadanos; por su parte la educación es concebida como una de las actividades esenciales para el desarrollo humano, desde marzo del 2020 se alteró de manera inédita e inesperada la forma como la comunidad educativa cotidianamente realizaba sus actividades, suspendiendo por parte de las autoridades las clases presenciales como medida para frenar el avance de la pandemia, adoptando inmediatamente el teletrabajo como alternativa para garantizar la continuidad del funcionamiento del sistema educativo ecuatoriano, desde entonces los docentes hacen los esfuerzos necesarios para encontrar mecanismos que les permitan realizar su gestión de manera eficiente, en muchos casos sin una planificación previa y asesoramiento técnico, en esa consideración se ha planteado una discusión académica sobre el impacto del teletrabajo en la gestión de los docentes en este nuevo escenario.

Este estudio está estructurado por capítulos, el primero contiene el tema de investigación, denominado: El teletrabajo y su impacto en la gestión de los docentes fiscales de Riobamba ante la emergencia sanitaria por COVID-19.

En el segundo capítulo se detalla la línea de investigación del programa de posgrado, así como el área de conocimiento y la línea de investigación en la cual se enmarca el proyecto.

El tercer capítulo contiene la información general del trabajo de titulación, es decir el tiempo de ejecución, fuentes de financiamiento y datos del autor.

En el cuarto capítulo se desarrolla la descripción detallada de este proyecto, y contiene, la definición del problema de investigación, los objetivos, la justificación, el marco teórico referencial con sus respectivos antecedentes investigativos y los enfoques teóricos relacionados con las variables de estudio, adicionalmente se especifica la metodología utilizada en este estudio.

En el quinto capítulo se presentan los resultados de la investigación con el respectivo análisis de los datos obtenidos.

Por último, se ponen en consideración las conclusiones y recomendaciones que sustentan la investigación, adicionalmente las referencias citadas en el estudio y los anexos respectivos.

1. TEMA DE LA INVESTIGACIÓN

El teletrabajo y su impacto en la gestión de los docentes fiscales de Riobamba ante la emergencia sanitaria por COVID-19.

2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO

2.1. Área de conocimiento

Según el Reglamento de Armonización de la Nomenclatura de Títulos Profesionales y Grados Académicos que confieren las Instituciones de Educación Superior del Ecuador, emitida por el Consejo de Educación Superior – CES mediante Resolución RPC-SO-27-N° 289-2014, el área de conocimiento en la que se enmarca la presente investigación es: Administración.

2.2. Líneas de investigación

De acuerdo a lo establecido en la Resolución FCA-UAT-P-062-2021 del 22 de enero del 2021, la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas resolvió, que el presente estudio se articula a la línea de investigación: Desarrollo Humano y Social Integral.

3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

3.1. Tiempo de ejecución

Fecha de inicio: diciembre 2020

Fecha de finalización: septiembre 2021

3.2. Financiamiento

Para el desarrollo del presente trabajo investigativo se determinó un presupuesto de \$2.486,00USD.

3.3. Autor

Nombre: Gaibor Mendoza Dimas Renán

Grado académico: Ingeniero en Marketing Especialista en Desarrollo Local

Teléfono: 0995850412 / 032560404

Correo electrónico: dregam_2006@yahoo.es

3.4. Director

Nombre: Danilo Javier Altamirano Analuisa

Grado académico: Doctor en Desarrollo Local y Economía Social

Teléfono: 0979171361

Correo electrónico: danilojaltamirano@uta.edu.ec

4. DESCRIPCIÓN DETALLADA

4.1. Definición del problema de la investigación

En diciembre del 2019 apareció en la ciudad de Wuhan, provincia de Hubei de la República Popular China un nuevo tipo de coronavirus conocido como SARS-COV-2 causante de la enfermedad denominada como COVID-19, declarada como pandemia mundial por la Organización Mundial de la Salud – OMS en marzo del 2020, a partir de este hecho el planeta vive una crisis sin precedentes, una de las acciones inmediatas tomadas por los gobiernos fue el autoaislamiento y confinamiento ciudadano, que si bien es cierto tuvo sus impactos positivos desde el punto de vista sanitario para contener la expansión del virus, así también ha tenido graves repercusiones de carácter económico, humano y social (Organización Mundial de la Salud – OMS, 2020).

Bajo estas circunstancias, al considerarse a las instituciones educativas espacios de concentración masiva de personas, por lo tanto, focos de alto riesgo de contagio, a nivel global se toma la decisión de suspender las actividades presenciales en todos los niveles de enseñanza. Según datos de la ONU – UNESCO (2020), a mediados de

mayo del 2020 más de mil doscientos millones de estudiantes habían dejado de tener clases presenciales en la escuela, y alrededor de sesenta millones de docentes tampoco trabajan en las aulas. Así mismo de acuerdo a la información sobre los 33 países de América Latina y el Caribe, 32 de ellos suspendieron las clases presenciales, excepto Nicaragua, la población afectada supera los 165 millones de estudiantes.

Antes de la pandemia por COVID-19 los sistemas educativos del mundo ya se encontraban en una emergencia de aprendizaje, de acuerdo con el Instituto de Estadística de la UNESCO, 258 millones de niños y jóvenes en edad escolar no asistían a la escuela y muchos de los que estaban escolarizados aprendían demasiado poco, la tasa de pobreza de aprendizaje en países de bajo y mediano ingreso era del 53% lo que significaba que más de la mitad de los niños menores a 10 años no podían leer y comprender un relato adecuado para su edad (UNESCO, 2019).

Se evidencia que existe inequidad sobre el acceso a la educación, con déficits de aprendizaje y altos niveles de deserción escolar, por lo tanto, el mundo está bastante lejos de cumplir con el objetivo cuatro de desarrollo sostenible que demanda de las naciones la garantía de que “todas las niñas y niños terminen la enseñanza primaria y secundaria, que ha de ser gratuita, equitativa y de calidad”.

En el marco de la declaratoria de pandemia por parte de la Organización Mundial de la Salud, el Ministerio de Salud Pública del Ecuador mediante el Acuerdo Ministerial Nro. 126 – 2020 decreta la emergencia sanitaria a nivel nacional, posteriormente a través del Acuerdo Ministerial Nro. MINEDUC-2020-013-A el 12 de marzo del 2020 el Ministerio de Educación dispone de manera obligatoria la suspensión de clases en todo el territorio nacional en todas las jornadas y modalidades, por su parte el Presidente de la República con Decreto Ejecutivo Nro. 1017 declara el Estado de Excepción por calamidad pública en todo el país (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2020).

Así mismo el Ministerio de Trabajo (2020), emite el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076 expide las directrices para la aplicación del teletrabajo emergente durante

la declaratoria de la emergencia sanitaria. En ese contexto y con el fin de mantener la continuidad de los procesos formativos de los estudiantes y orientar la labor de los miembros de la comunidad educativa, en las diferentes ofertas y modalidades el Ministerio de Educación presenta el “Plan Educativo Aprendamos Juntos en Casa” basado en la utilización de las tecnologías de la información y comunicación para el proceso enseñanza aprendizaje.

De acuerdo a los registros del Ministerio de Educación el sistema educativo ecuatoriano cuenta con 4.314.777 estudiantes de todos los niveles, tipos de educación y sostenimientos, agrupados en 16.209 instituciones educativas, así mismo 206.304 docentes a nivel nacional, de los cuales en la ciudad de Riobamba trabajan 2.511 docentes fiscales que a causa de las afectaciones de la pandemia por COVID-19 y en el marco de lo dispuesto por los entes estatales se encuentran ejerciendo sus jornadas laborales bajo la modalidad de teletrabajo.

La Organización Internacional del Trabajo – OIT (2020), define al teletrabajo como un nuevo esquema de laborar en un lugar alejado de una oficina central o instalaciones de producción de comercio y/o servicios, separando al trabajador del contacto personal con colegas y líderes que estén en esa oficina, planta o área comercial.

Mientras Morales y Pérez (2020) manifiestan que el teletrabajo integrado con la tecnología, hace posible esta “separación laboral” facilitando la comunicación en los diferentes niveles de una compañía.

En ese sentido los docentes se encuentran en un cambio radical en el proceso de implementación de las prácticas de enseñanza y en las relaciones con los actores de la comunidad educativa, bajo una separación de los docentes y estudiantes en espacio y tiempo, situación que ha puesto al descubierto diversas carencias en el sistema educativo ecuatoriano para adaptarse a condiciones laborales totalmente distintas a las tradicionales.

La presente investigación tiene el propósito de determinar cuáles han sido los efectos de la modalidad teletrabajo en la gestión de los docentes fiscales de la ciudad de Riobamba, a sabiendas que hoy en día tienen múltiples funciones y requieren de diversas competencias y recursos para planificar, organizar, coordinar y dar seguimiento a las actividades orientadas a la enseñanza, adicionalmente se pretende hacer un análisis de los factores asociados al teletrabajo y su incidencia en el desempeño de los profesores, así como también de las condiciones materiales y de equipamiento básico, la perspectiva docente a cerca de la duración de la jornada de trabajo, y por ultimo conocer la percepción de los mismos respecto a la implementación de esta modalidad laboral en el marco de la emergencia sanitaria por Covid-19.

4.2. Objetivos de la investigación

Objetivo General

Analizar el impacto del teletrabajo en la gestión de los docentes fiscales de Riobamba ante la emergencia sanitaria por COVID-19.

Objetivos Específicos

- Analizar las ventajas y desventajas del teletrabajo y su incidencia en la gestión de los docentes fiscales de Riobamba ante la emergencia sanitaria por COVID-19.
- Conocer como ha sido la gestión de los docentes mediante la modalidad teletrabajo en el marco de la emergencia sanitaria por COVID -19.
- Determinar el nivel de satisfacción de los docentes fiscales de Riobamba ante la implementación del teletrabajo en el marco de la emergencia sanitaria por COVID -19.

4.3. Justificación de la investigación

Esta investigación se basa en el análisis del impacto del teletrabajo en la gestión de los docentes fiscales de la ciudad de Riobamba en el marco de la emergencia sanitaria por COVID -19. El distanciamiento social derivado de las consecuencias nefastas de la pandemia mundial, comprometió una de las actividades más importantes y prioritarias para el desarrollo de la humanidad como es la educación. A pesar de los múltiples esfuerzos que se han hecho en décadas por parte de las naciones y organismos de cooperación internacional, se evidencia que ningún sistema educativo estaba preparado para enfrentar los devastadores impactos del COVID -19. Como la mayoría de los países el Ecuador desde marzo del 2020 adoptó la suspensión de clases presenciales como medida emergente para enfrentar la pandemia, alterando inesperadamente la forma en que la comunidad educativa realizaba sus actividades escolares, las autoridades educativas nacionales establecieron la continuidad del proceso de enseñanza en todos los niveles de escolaridad trasladando el trabajo presencial al teletrabajo docente, los mismos que han hecho esfuerzos para encontrar alternativas adecuadas que les permita cumplir con esta labor, en muchos casos con ausencia de lineamientos claros, soporte técnico, planificación y recursos escasos.

La labor educativa tradicionalmente se ha realizado de manera presencial, en una relación estrecha con la comunidad que incluye interacciones directas entre profesor y alumno, con la implementación del teletrabajo la gestión docente ha sufrido una transformación, adquiriendo nuevas formas, habilidades y competencias que para algunos resultan novedosas, pues no las habían experimentado en su trayectoria profesional, por lo tanto, esta investigación es de gran utilidad para la comunidad educativa de Riobamba, puesto que servirá como herramienta de valoración del teletrabajo docente durante la emergencia sanitaria y que en base a las circunstancias por la que fue adoptada se convirtió en un campo poco explorado en el ámbito educativo. Los resultados obtenidos de la investigación servirán a las autoridades nacionales y locales, directivos de las instituciones educativas, docentes, académicos, investigadores y de forma indirecta también a la comunidad educativa, ya que, al identificar los efectos del teletrabajo en la labor de los educadores en el marco de la

emergencia sanitaria, permitirá tomar las decisiones adecuadas para mejorar la política pública encaminada a brindar una educación de calidad.

El objetivo principal de esta investigación es analizar el impacto del teletrabajo en la gestión de los docentes de Riobamba ante la emergencia sanitaria por COVID -19, para su cumplimiento inicialmente se conoció los fundamentos teóricos, criterios científicos e investigaciones realizadas acerca del comportamiento y la relación existente entre las variables objeto de estudio, así mismo se identificó los factores asociados al teletrabajo y su incidencia en el desempeño de los educadores, por otro lado se conoció las condiciones materiales y temporales de los docentes para llevar a cabo el teletrabajo y por último se evaluó el nivel de satisfacción de los profesores respecto a la implementación de esta modalidad laboral y la percepción de los mismos sobre el soporte y acompañamiento de los órganos educativos públicos para desempeñar su labor.

El aporte metodológico se basa en la utilidad de los resultados alcanzados y su contribución al mejoramiento de la política educativa a nivel local, así también existe la intención de que este estudio se convierta en un instrumento bibliográfico para futuras investigaciones, ya que se evidencia escasa información científica a nivel local acerca del teletrabajo y su impacto en la gestión docente, para lo cual se implementaron técnicas de investigación enfocadas a la realidad de la población objeto de análisis, los instrumentos de recolección de datos fueron previamente validados con el fin de obtener información confiable, por lo tanto, este estudio es factible y favorable ya que se contó con la autorización de la Dirección Distrital 06D01 Chambo – Riobamba – Educación, con la predisposición y compromiso de las autoridades y docentes de las instituciones educativas quienes aportaron con información necesaria y valedera, adicionalmente se dispuso de los recursos suficientes para el desarrollo del mismo.

4.4. Marco teórico referencial

4.4.1 Antecedentes investigativos

La investigación realizada por Andrade, Pereira y Clementino (2021) denominada “Trabajo Docente en Tiempos de Pandemia”, cuyo objetivo estuvo centrado en realizar un análisis del impacto de las medidas de aislamiento social, provocada por la pandemia del COVID -19, en el trabajo docente de las escuelas públicas en un grupo de países de América Latina, indagando que actividades no presenciales desarrollaban los docentes durante el período de distanciamiento, bajo que condiciones lo hacían, que recursos tenían a su disposición y adicionalmente que percepción tienen los profesores sobre el trabajo remoto realizado.

La metodología aplicada corresponde a un estudio cuantitativo con una muestra no probabilística, ya que no se estableció previamente un número de docentes para aplicar la encuesta, la misma que dadas las disposiciones de mantener distanciamiento social fue aplicada de manera no presencial haciendo uso de la plataforma Google Forms, sin embargo para dar a conocer la existencia del cuestionario con fines investigativos se hizo un proceso de divulgación a través de la RedEstrado y sus filiales en los 12 países en donde se aplicó el cuestionario; la recolección de datos se realizó primeramente en Brasil durante el mes de junio del 2020, posteriormente en el resto de países entre octubre y noviembre del mismo año, alcanzando una muestra de 28.415 profesores encuestados; adicionalmente una vez realizado el proceso de recolección de la información y con el fin de garantizar su fiabilidad se llevo a cabo un análisis de consistencia de datos, eliminando cuestionarios incompletos y duplicados.

De esta investigación se concluye que el trabajo remoto a causa de la pandemia por el COVID -19 ha generado una sobrecarga de trabajo la misma que podría ocasionar repercusiones en la salud de los docentes, así también los resultados obtenidos en este estudio, permitieron identificar como factores que inciden en este incremento de tiempo laboral a: la dificultad para adaptarse a nuevos ambientes de aprendizaje mediados por las TIC, la falta de formación para el uso de las tecnologías, el escaso

acceso a recursos tecnológicos y conexión a internet, así también cabe destacar la influencia de aspectos de carácter generacional, pues a medida que aumenta el rango de edad de los profesores es más difícil trabajar con la utilización de tecnologías digitales.

Por su parte Meo y Dabénigno (2020) realizaron un estudio titulado, “Teletrabajo docente durante el confinamiento por COVID -19 en Argentina. Condiciones materiales y perspectivas sobre la carga de trabajo, la responsabilidad social y la toma de decisiones”, cuyo objetivo se focalizó en analizar las condiciones materiales y temporales del teletrabajo docente por el confinamiento a causa de la emergencia sanitaria del COVID -19, enfocándose en conocer los niveles de equipamiento básico y la disponibilidad de espacios adecuados para el desarrollo del teletrabajo, así también en la percepción del docente en cuanto a la ampliación de las jornadas de trabajo conciliadas con el tiempo prestado a la atención de actividades y responsabilidades individuales y familiares, adicionalmente se indagó sobre las perspectivas de los docentes respecto al grado de participación en la toma de decisiones respecto a los temas relacionados con las actividades de teletrabajo.

El proceso metodológico se basó en una encuesta aplicada de manera virtual a 678 docentes secundarios de Buenos Aires el diseño de la muestra fue no probabilístico por el tipo de instrumento y por los propósitos del estudio. A manera de conclusión se comprobó que la implementación repentina del teletrabajo docente se desarrolló en un escenario institucional y social marcado por desigualdades, evidenciando una marcada diferencia de las experiencias y vivencias de los docentes en cuanto al acceso a recursos y equipamiento tecnológico básico, así como una escasa presencia de asesoramiento y acompañamiento institucional que regulen las actividades a desarrollarse en el marco de los derechos y obligaciones de los docentes.

Entre los principales resultados de este estudio identificamos que sólo la mitad de los docentes contaba con un espacio aislado y equipo tecnológico de uso exclusivo para el desarrollo de su actividad laboral, así también se evidenció que existe una percepción de una ampliación de la jornada laboral de manera significativa, siendo más fuerte esta experiencia entre los docentes que trabajan en escuelas privadas con

estudiantes de un nivel socioeconómico medio-alto y alto, lo cual esta viculado a las presiones de las familias para no suspender el proceso de enseñanza, por otra parte se comprobó que la mayoría de los profesores no participaron en la toma de decisiones respecto a sus actividades laborales, con un escaso acompañamiento técnico pedagógico por parte de los responsables de las instituciones relacionadas con la política pública de educación.

La investigación realizada por Calderón, Racines, Castañeda y Rodríguez (2021) titulada “Análisis de las condiciones laborales del magisterio ecuatoriano durante la pandemia”, se planteó como objetivo examinar bajo que condiciones laborales desempeñaron sus actividades los docentes ecuatorianos en el marco de la pandemia por COVID-19, poniendo principal atención a los entornos económicos, sociales, emocionales, espacios físicos y tecnológicos y el impacto en la calidad de vida de los educadores durante el periodo de confinamiento a causa de la emergencia sanitaria. La metodología aplicada en este estudio tiene un enfoque cuantitativo con diseño transversal descriptivo utilizando una técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia, participaron de este estudio 761 docentes de unidades educativas fiscales, particulares y fiscomisionales ubicadas en las zonas urbanas y rurales de las tres regiones del país, la encuesta fue aplicada de manera voluntaria vía online y estuvo disponible durante el período de la investigación.

Los datos obtenidos revelaron que, casi la totalidad de los docentes considera que el teletrabajo durante el confinamiento afectó sus condiciones laborales y su calidad de vida, ya que el tiempo utilizado para sus acciones laborales sobrepasó al dispuesto por el ente rector del sistema educativo ecuatoriano, atendiendo actividades como planificaciones, reuniones de trabajo, preparación de clases, calificación de tareas, elaboración de informes, requerimientos de padres de familia y estudiantes a cualquier hora del día lo cual alteró los hábitos personales y familiares generando cansancio y fatiga en los docentes. Por otro lado la relación entre el teletrabajo y las condiciones económicas no son satisfactorias pues se ha visto ajustada por la necesidad de adquirir con recursos propios equipos informáticos y acceso a internet para llevar a cabo su labor, situación que se vió más afectada aún con la decisión gubernamental de rebajar los salarios a pretexto de aportes solidarios para enfrentar

la crisis económica. Así también se pudo evidenciar que la mayoría de docentes no participa de la toma de decisiones respecto a las actividades que deben desarrollar durante su trabajo remoto, lo que implica inconformidad por parte de los educadores al recibir imposiciones de las instancias de dirección administrativa, sin embargo esta situación generó como oportunidad el hecho de desarrollar en casi la totalidad de los docentes, un espacio de colaboración entre pares como una forma de superar las dificultades de carácter profesional que se presentan en el desarrollo de su trabajo.

4.4.2 Enfoques teóricos

El Teletrabajo

4.4.2.1 Definición de Teletrabajo

Según la ONU – UNESCO (2020), manifiesta que el teletrabajo no es desconocido dentro del mundo laboral, es en marzo del 2020 que por causas de la pandemia mundial por el COVID -19, los gobiernos de la mayoría de países dispusieron medidas drásticas para enfrentar esta emergencia sanitaria, una de ellas el confinamiento obligatorio, por lo que gran parte de la fuerza laboral tuvo que quedarse en casa de forma permanente acelerando la adopción del teletrabajo como una alternativa emergente para cumplir de alguna manera sus actividades laborales, siempre y cuando fuera posible que se desarrollen bajo esa modalidad.

En América Latina alrededor de 23 millones de personas trabajaron de manera remota desde casa durante el peor momento de la crisis sanitaria, esto representa entre el 20% y 30% de los trabajadores, en ese contexto el teletrabajo se convirtió en una herramienta importante para mantener la capacidad operativa de las organizaciones, sin embargo, en circunstancias normales esta cifra apenas alcanzaba al 3% en la región, brindando ciertas ventajas para el trabajador que incluyen, ahorro de tiempo y dinero para desplazamientos, evita las distracciones propias del trabajo en oficinas, desarrolla un equilibrio entre las actividades personales y familiares con la vida laboral haciendo uso de un horario de trabajo más flexible.

Según Flores & Gayoso (2021) indican que, etimológicamente el teletrabajo se deriva del griego “*Telou*” que significa “lejos” y del latín “*Tripale*” cuyo significado es “trabajar”, por lo tanto, podemos decir que el teletrabajo es “trabajar desde lejos”. Se pueden encontrar múltiples términos que se utilizan en diferentes estudios y que aparecen como sinónimos de teletrabajo entre ellos: trabajo remoto, trabajo a distancia, *telework*, *home office*, *e-work*, *telecommuting*.

De acuerdo al criterio de Martínez S. (2012), define al teletrabajo como, una oficina real desarrollada en el mundo virtual, colaboración en equipo con una interrelación verdaderamente sinérgica y productiva. Los distintos componentes se encuentran diseminados geográficamente, pero unidos en el proyecto común componiendo una organización distribuida.

Mientras que Martínez R. (2012) en el artículo “El teletrabajo como tendencia del mercado laboral” menciona que, es la actividad remunerada que un trabajador realiza en 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.

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

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

En el acuerdo Ministerial N° MDT-2016-190, el Ministerio de Trabajo del Ecuador define al teletrabajo como: El teletrabajo es una forma de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales de trabajo a través de las cuales el trabajador/a realiza sus actividades fuera de las instalaciones del empleador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan, haciendo uso de las

tecnologías de la información y comunicación - TIC, tanto para su gestión como para su administración y control (Ministerio del Trabajo, 2016).

De acuerdo al criterio de varios autores se puede concluir que el teletrabajo es conceptualizado de acuerdo a los distintos enfoques y criterios científicos de los investigadores del tema, y por supuesto a las realidades y normativas de cada país, sin embargo, en las definiciones descritas encontramos coincidencias generales que lo caracterizan, por un lado el espacio físico de trabajo debe ser distinto de la sede tradicional de la empresa u organización, en muchos casos la propia residencia del trabajador, además, el desarrollo de las actividades están mediadas por las tecnologías de información y comunicación - TIC, y por último el escaso contacto físico con compañeros de oficina y jefes; adicionalmente, hay que tener claro que no toda labor puede ser teletrabajada, es el caso de los trabajos manuales que bajo las condiciones planteadas no puede ser considerada teletrabajo aunque se realice desde el domicilio del trabajador.

4.4.2.1.1 Origen y evolución del teletrabajo

De acuerdo al criterio de los autores Páez, Chávez , Apunte, y Rosales (2020), uno de los motivos principales para que las organizaciones consideren al teletrabajo como una alternativa fueron los problemas logísticos desde el punto de vista laboral que se presentaban en los países que tienen cuatro estaciones, en el caso de Alemania aparecen en el año 1967 las primeras jornadas de trabajo flexible, que se acordaban en base a las necesidades de las empresas y la disponibilidad de la fuerza laboral.

Según señala Why (2021), durante la década de 1970 en los Estados Unidos el físico Jack Nilles propuso la aplicación del *telecommuting* y *teleworking*, como una manera de enfrentar la recesión económica e inflacionaria generada tras la crisis del petróleo de 1973, tratando de optimizar los recursos no renovables, no solo por su cantidad limitada, sino también por los problemas de movilidad y la contaminación por el uso de vehículos principal elemento de consumo de petróleo; su planteamiento consistió en conectar teclados y pantallas con estaciones remotas cercanas a la aseguradora donde trabajaba de manera que cada trabajador siga laborando sin necesidad de hacer

desplazamientos innecesarios y por ende el consumo de recursos económicos y naturales tan escasos en ese momento.

En 1978 el Congreso de los Estados Unidos emite la Ley de Trabajo Flexible, reconociendo en la misma al teletrabajo; esta sería según Pérez (2010) una primera fase de la evolución del teletrabajo que ese extendió hasta mediados de los años 80, en donde los discursos de los expertos se basaban en temas energéticos y el teletrabajo era una alternativa frente a la utilización masiva de los vehículos generando impactos medioambientales. Una segunda fase se da en los años 90 por la irrupción de la computadora y el desarrollo de la virtualidad caracterizada por la conceptualización de la red local y el uso masivo de los correos electrónicos y la telefonía móvil digital, dando lugar a las primeras oficinas móviles para dar soporte al outsourcing.

Actualmente se vive una tercera fase, por la presencia de la globalización de la economía y la explosión del internet, con lo que se ha incrementado la competitividad en los mercados, por lo tanto las organizaciones reconsideran los procesos de producción a través de la flexibilidad de la jornada laboral, como lo afirma Pérez (2010).

Según un estudio realizado por Boogaard y Moller (2020) a nivel mundial ocho de cada diez trabajadores manifiestan su predisposición a teletrabajar uno o más días a la semana, tras la emergencia sanitaria por COVID -19, en base a esas circunstancias y la utilización del trabajo remoto por un tiempo tan prolongado, la mayoría de estados a nivel mundial han normado su uso a través de nuevas leyes, teniendo en cuenta que con toda probabilidad es una alternativa que ha venido a quedarse con fuerte presencia en el mercado laboral.

4.4.2.1.2 Características del teletrabajo

En su artículo “El Teletrabajo, ¿nueva modalidad de trabajo o nueva forma de vida?”, Digón, Mazzaro, Aguirre Daud, y González (2020) describen varias características del teletrabajo, las cuales detallamos a continuación:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Herramientas de trabajo: los equipos y recursos que el trabajador utilice para desarrollar su trabajo deben ser provistos por el empleador, en el caso de que el equipamiento sea de propiedad del trabajador, la empresa se hace responsable de compensar los gastos por la utilización de dichas herramientas (Digón, Mazzaro, Aguirre Daud, y González, 2020).

4.4.2.1.3 Clasificación del Teletrabajo

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

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

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

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

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

Así mismo Martínez S. (2012) afirma que con respecto al estatus del empleo, el teletrabajo se divide en:

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

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

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

4.4.2.1.4 El derecho al teletrabajo

La Revista Internacional del Trabajo publicó un artículo titulado “Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y vida”; desde entonces se planteó que la naturaleza de la relación entre teletrabajadores y empleadores estaría definida por la diferencia entre un teletrabajador asalariado o un teletrabajador por cuenta propia o autónomo. Así mismo se planteaba entonces, la necesidad de delimitar si para el caso de los teletrabajadores que laboraran por entero su labor en el hogar, se aplicarían las mismas consideraciones que para el trabajo a domicilio (Martínez, R., 2020).

Este artículo señala que revisando el derecho laboral de varios países se encontró que la condición jurídica de los que lo ejercían no estaba claramente definida y que de hecho ni siquiera existía reglamentación propia. A más de 20 años del planteamiento de este problema, diversos países han realizado reformas que se adaptan al cambio

vertiginoso de las modalidades laborales que surgen; sin embargo, América Latina se ha quedado atrás en ello.

De acuerdo Martínez, R. (2020), un estudio realizado en 10 países de América se determinó que ninguno de ellos contemplaba un artículo de ley destinado a precisar la legislación en torno al teletrabajo, ante la ausencia de una legislación específica en el derecho de varios países del mundo, diversos autores se han inclinado por incluir esta figura dentro del contrato de trabajo a domicilio respecto del teletrabajador subordinado, no del teletrabajador autónomo, sin embargo, la legislación especial que ampara a los trabajadores a domicilio suele limitarse al trabajo manual y no se aplica a las actividades de tipo intelectual que se realizan con la ayuda de las tecnologías de la información.

4.4.2.1.5 El perfil del teletrabajador y sus áreas de aplicación

Según Gao & Hitt (2013) en el estudio titulado “*The Economics of telecommutings: Theory and evidence*” concluyeron que el perfil de trabajador al que es conveniente ofrecerle la modalidad de trabajo depende en gran medida de que los trabajadores sean responsables y no esquiven fácilmente sus deberes laborales, así señalan que los trabajadores que son más comprometidos con la organización son los mejores para teletrabajar. El teletrabajo es una actividad que se requiere un perfil del trabajador que sea responsable, autónomo, que sea capaz de auto motivarse, con una madurez laboral alta, habilidades de comunicación y manejo tecnológico, se requiere de preparación y habilidades específicas.

4.4.2.1.6 Crecimiento del teletrabajo y el trabajo móvil

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

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

Por lo tanto, a pesar de las evidencias sobre los beneficios del teletrabajo, en cuanto a mejoras en la eficiencia, reducción de costos de instalaciones muchos eran reacios a adoptar fórmulas de teletrabajo. Después de un período de estancamiento del crecimiento en el número de teletrabajadores en los primeros años del siglo XXI, los últimos cambios tecnológicos, el aumento de las actividades basadas en conocimiento, la mayor división de tareas y la digitalización masiva de las existentes, permitieron la supervisión y el control a distancia (Chung, Heejung y Van der Horst, Mariska, 2018).

4.4.2.1.7 Teletrabajo y roles de género

En un principio el teletrabajo estaba asociado a los hombres, a pesar de que numerosos estudios sobre esta forma de organización del trabajo se han dedicado a destacar las ventajas que ofrece en términos de autonomía y flexibilidad, en especial para poder conciliar la vida laboral y familiar, particularmente para las mujeres. (Hartig, Terry; Kylin, Camilla y Johansson, Gunn , 2007)

Según estas investigaciones, el teletrabajo desde casa permitiría a las madres conservar su trabajo y mantener una jornada a tiempo completo después de tener niños, planificar mejor su tiempo laboral, familiar y permanecer en los empleos. (Fuller, Sylvia y Hirsh, C. Elizabeth, 2019)

Otros estudios, por el contrario, apuntan a que el teletrabajo podría generar aún más conflictos para la sobrecarga de trabajo doméstico que al final asumen las mujeres que teletrabajan desde casa y el posible refuerzo en los roles tradicionales de género, los hombres y las mujeres utilizan la mayor flexibilidad en el trabajo de manera muy

diferente, desembocando en desiguales resultados para el bienestar, el equilibrio entre la vida laboral y personal y la intensificación del trabajo. Estudios recientes señalan que se está produciendo un cambio cultural y reconocen que los teletrabajadores hombres se están involucrando más en los trabajos domésticos y de cuidados, lo que podría reducir la segregación de género existente (Giovanis, Eleftherios , 2018).

En general, según Vilhelmson, Bertil y Thulin, Eva (2011) los padres con hijos en el hogar aprecian los beneficios del teletrabajo más que aquellos sin hijos, encontrándose entre los grupos de teletrabajadores de más rápido crecimiento.

4.4.2.1.8 Teletrabajo en tiempos de COVID-19

El COVID-19 como pandemia global tuvo consecuencias a nivel de la salud, pero también a nivel social pues como consecuencia de evitar su propagación los gobiernos tomaron medidas que afectaron al trabajo, adoptándose el teletrabajo como la alternativa más adecuada para poder continuar con las actividades laborales desde el hogar.

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

4.4.2.1.9 Ventajas y desventajas del teletrabajo

El teletrabajo se ha definido como una de las modalidades de trabajo flexible, estas formas también incluyen términos como trabajo remoto, trabajo móvil. Autores como Crawford (2011), han identificado como principal característica que estas

modalidades tienen en común, la existencia de un contacto físico, cara a cara, inferior a las cuatro horas semanales con colegas o con jefes.

De acuerdo con Beauregard (2019) una de las razones principales por las que las personas optan por esta modalidad de trabajo ha sido la búsqueda de un equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar. Tal es el caso, que estudios realizados identificaron menores conflictos entre el trabajo y el hogar y, consecuentemente, una mayor sensación de bienestar mental.

Uno de los elementos principales del teletrabajo, es el uso de las tecnologías de la información y la comunicación para mantener el contacto con los supervisores y colegas, lo que se ha conocido como trabajo digital. No necesariamente el teletrabajo implica trabajar desde el hogar, sino que hace referencia al lugar de elección del trabajador, fuera del contexto físico de las oficinas tradicionales (Attaran, 2019).

El teletrabajo debido a una crisis sanitaria cobra otros aspectos adicionales a los anteriormente mencionados, entre las consecuencias del impacto de la pandemia del COVID-19, los problemas de inseguridad relacionados con el trabajo se han agudizado, estimándose una reducción del empleo al 6,7% de acuerdo a un estudio de la Organización Internacional del Trabajo – OIT (2020), afectando sobre todo los sectores donde no se puede adoptar una modalidad de trabajo alternativo como es el caso de los pequeños negocios, adicionalmente se añade el miedo a enfermarse, por lo que los empleadores han adoptado medidas de protección para sus trabajadores.

Adicionalmente, según Kossek, E. E., Lautsch, B. A., y Eaton, S. C. (2009) a la condición de trabajo desde la casa se suman las responsabilidades con los hijos, los que también se encuentran confinados dentro de los hogares, por lo que la relación con la familia que parecería fuese uno de los principales beneficios del teletrabajo, en estas circunstancias son fuente de interrupciones y desconcentración, así mismo consideran que las personas se frustran más por la falta de fronteras entre la vida familiar y laboral.

Por otra parte, las mujeres específicamente se sienten más perjudicadas pues al estar trabajando desde la casa con los hijos presentes, se refuerzan los roles tradicionales donde la madre tiene un papel fundamental en la crianza de los mismos, de este modo, las condiciones de teletrabajo en esta situación en particular cobra una connotación diferente y su estudio va a permitir entender qué mecanismos las personas necesitan para poder enfrentarse a este tipo de situaciones (Hilbrecht, M., Shaw, S. M., Johnson, L. C., & Andrey, J., 2008).

Los avances tecnológicos de los últimos años, impulsados por la globalización, la digitalización y la automatización, han provocado importantes cambios en la organización del trabajo y en las relaciones laborales. Las nuevas tecnologías y el uso de internet vía dispositivos móviles permiten realizar un número creciente de tareas y actividades desde cualquier lugar y en cualquier momento. De manera que cada vez menos trabajos se desempeñan únicamente desde una única ubicación y aumenta la posibilidad de teletrabajar para un número creciente de trabajadores con ocupaciones muy diversas. (Gallouj, Faïz; Weber, K. Matthias; Stare, Metka y Rubalcaba, Luis , 2015).

Si antes el teletrabajo era un trabajo relacionado mayoritariamente con profesionales *freelance* de ocupaciones de nivel medio alto, frecuentemente de sectores creativos y culturales, actualmente cada vez más trabajadores de distintas profesiones pueden teletrabajar desde diferentes lugares. (Rodríguez Modroño, 2021)

Estas nuevas formas de teletrabajo presentan ventajas como desventajas. Por un lado, la literatura señala que ofrecen una mayor autonomía y flexibilidad en la organización de la jornada laboral, al permitir que los trabajadores puedan conectarse en cualquier momento y desde cualquier lugar, pero, por otro lado, propician la intromisión del ámbito laboral en los espacios y tiempos normalmente reservados para la vida personal, con efectos negativos sobre la conciliación, el estrés o la salud. Las nuevas tecnologías móviles no solo han transformado de manera directa el entorno y naturaleza de los procesos de trabajo y las tareas y ocupaciones. (Gschwind, 2019)

4.4.2.1.12 Diversificación del teletrabajo

Hasta hace muy pocos años, el teletrabajo se identificaba con trabajadores varones con estudios universitarios, la mayoría autónomos, que desarrollaban su profesión en servicios avanzados intensivos en conocimiento e industrias creativas, con ingresos altos y vivían en áreas urbanas. Se asociaba el teletrabajo con el medio urbano o suburbano y los distritos o ciudades creativos porque, desde el lado de la oferta, las empresas que suelen ofrecer fórmulas de teletrabajo se concentran principalmente en centros urbanos y por la mayor cobertura de infraestructuras TIC en estas áreas. (Pyöriä, 2011)

Conforme la digitalización favorece la adopción no solo del teletrabajo en casa sino también de otras formas de trabajo móvil a través del uso de las TIC desde cualquier lugar y en cualquier momento, estas nuevas formas de teletrabajo se expanden a más ocupaciones, y el perfil tradicional del teletrabajador se diluye. La extensión del teletrabajo a nuevas profesiones y categorías, incluidos los empleos de tareas más rutinarias, está propiciando la incorporación de nuevas formas de teletrabajo ocasional, así como el teletrabajo a tiempo parcial, informal, sin regular y fuera de los horarios habituales de trabajo. (Messenger, Jon y Gschwind, Lutz , 2016)

Gestión docente

4.4.2.2 Definición de la gestión docente

La gestión docente es el proceso que comprende determinadas funciones y actividades laborales que se deben ejecutar con el fin de lograr los objetivos de la organización o como el proceso emprendido con la finalidad de lograr resultados de alta calidad que cualquier otra persona, trabajando sola, no podría alcanzar, significa entonces, que es un proceso global y dinámico que contiene algunos elementos que completan las nociones para la comprensión del proceso de la gestión docente, en el marco de un contexto organizacional (Ivancevich & Lorenzi, 2016).

Dentro de la perspectiva de la ciencia y la gestión de la docencia en cuanto al rol educativo, Fourez (2017) considera que, el docente asume que está llamado a ser parte de la solución de las diferencias y de las convergencias de las ideas, sin dogmas, mitos ni creencias, puesto que sabe que ninguna persona, institución u organización es depositario de la verdad absoluta, la misma que es sólo una circunstancia socialmente construida y admitida como cierta y provisional para un grupo social organizado que así la admite.

Desde esta óptica ayuda a comprender un enfoque cognitivo, organizacional y existencial más integrado de los puntos en oposición lo cual permite al sujeto valorarse como constructor social que en ese propósito indeterminado de racionalizar, idealizar y normalizar toda la vida humana, se le olvida a veces que todas las diversidades de pensamientos pueden y deben ser complementarios, integrados y asimilados en un intento de que la convivencia sea siempre en todo caso, el principio unificador en aras de la historia de los colectivos sociales y del respeto por la dignidad de las personas, sus ideas e instituciones (Morín, E., 2015).

4.4.2.2.1 Herramientas de la gestión docente

Con base a las consideraciones anteriores, Münch, L. (2015) presenta un conjunto de ideas que pueden servir de herramientas para la gestión docente en el contexto de las próximas décadas, con la finalidad de referir ciertos parámetros generales en la labor docente, a modo de sugerencias:

Mirar la gestión docente como un proceso que supone la integración coordinada de un equipo de personas cuya labor está dirigida y apoyada por otros, pero que en conjunto logran la meta. Diseñar ejercicios de experiencias argumentales y experimentales en el contexto de la organización institucional, donde se evidencie la teoría y la práctica de la gestión docente desde las perspectivas de los diversos enfoques teóricos académicos clásicos y modernos de la administración que permitan identificar la importancia del concepto de la gestión dentro del enfoque sistémico, en el cual no se asume el predominio de ninguno de los elementos de la organización (Münch, L. , 2015).

4.4.2.2 Dimensiones de la gestión educativa

La labor del docente está prescrita y normada por políticas públicas educativas que enuncian acciones, comportamientos y actitudes del deber ser profesional, por lo general las políticas contienen regulaciones orientadas hacia la calidad de la educación, la formación docente y las condiciones socioeconómicas del docente, así como la intervención pública del Estado en educación desde tres intereses claves según Sanchez , López, y Espinoza (2017): fomento de la equidad; construcción y fortalecimiento de la sociedad y promoción del desarrollo económico.

Según Bruni Celli citado por Kelly, J. (2015) menciona que cuando el docente está en el aula digiriendo y acompañando el proceso académico y formativo del estudiante está involucrado en la construcción social del estudio de sus estudiantes, por ello, genera relaciones positivas y armónicas de intereses recíprocos, la condición del docente es ser gestor de relaciones constructivas en entornos sociales dinámicos.

Parte de esa labor del docente frente al conocimiento por medio del proceso mediador en la cual éste es parte del mapa del estudiante activo en el proceso de aprendizaje, el estudiante está dispuesto a confrontar su experiencia en un contexto en que la gestión académica e instructiva es clave para generar condiciones que potencien el talento de éste y colabore con el desarrollo de sus capacidades intelectuales y creativas, así como potenciar las condiciones humanas y comunitarias del sujeto que aprende (Kelly, J. , 2015).

De allí que, la gestión docente pudiera apoyar desde la perspectiva científica, presentar al estudiante nuevas referencias que promuevan actitudes favorables para el avance del conocimiento humano y la cultura. En todo caso, lo importante es aprender a compartir dentro del concepto de una comunidad de aprendizaje, también lo significativo y admisible en las áreas del conocimiento, la verdad y la ciencia, así como de otros aspectos de la dimensión humana y social que le permitan al estudiante aprender a disentir con aquellas ideas o cosas construidas, no plausibles con su imaginario vital y existencial (Morín, E., 2015).

Este argumento se sustenta con la idea de Morín, E. (2015), porque existe una necesidad de macro conceptos, del mismo modo que un átomo es una constelación de partículas, que el sistema solar es una constelación alrededor de astro, del mismo modo tenemos necesidad de pensar mediante constelación y solidaridad de conceptos. Más aún, debemos saber que, con respecto a las cosas más importantes, los conceptos no se definen jamás por sus fronteras, sino a partir de su núcleo. Es una idea anti cartesiana, en el sentido que Descartes pensaba que la distinción y la claridad eran características intrínsecas de la verdad de una idea.

Esto significa que la gestión docente debe tener cierta experiencia constructora en modo positivo con el objeto que se estudia y se enseña a los estudiantes, pero existe una tendencia en ciertos grupos referenciales en el mundo intelectual y académico de pretender ser exhaustivo con solo observar, pareciera que de manera empírica algunas individualidades y organizaciones pretenden destacar las áreas de problemas que requieren atención de nuevos conocimientos teóricos, técnicos o modelos de solución, de allí la necesidad de que parte estratégica de la gestión docente consiste en cultivar métodos y objetos de investigación, casi de forma permanente para que tanto el docente como sus estudiantes dispongan de material para el estudio y producción de nuevas e interesantes perspectivas más allá del conocimiento actual. (Morín, E., 2015)

4.4.2.2.3 La gestión docente del siglo XXI

Para comprender la gestión del docente en el Siglo XXI en contextos con alta incertidumbre y profunda complejidad social y organizacional en las instituciones educativas de todos los niveles del sistema educativo, se hace una revisión referencial y conceptual de la literatura para conocer las ideas bases que orientaron la indagación teórica (Ivancevich & Lorenzi, 2016).

Según afirma Robbins (2015), en el siglo XXI, el significado de gestión y específicamente en el área administrativa se argumentan otros procesos clave como son: la planificación, organización, dirección y el control, son definitivos para entender las relaciones presentes en toda organización educativa y por consiguiente

el proceso de la gestión organizacional, es decir, siempre será parte de un plan ¿qué se va a hacer en términos de metas y procesos preestablecidos?; después se piensa ¿cómo se va hacer o cuál será el procedimiento para realizar el plan o las actividades y distribución de recursos humanos, técnicos, presupuestarios, materiales y logístico entre otros?; seguido está el proceso de dirección referido con la gente que dirige, es decir, ¿quién orientará con la visión, el liderazgo y la misión la ejecución de los procesos y tareas pendientes por ejecutar; y por último está el proceso de control o supervisión para verificar si lo planificado se logró o existen discrepancias en las metas que conduzca a corregir y así lograr las metas.

Se puede afirmar que el proceso de gestión en el contexto de una organización es un asunto que integra teórica y prácticamente varios factores: procesos laborales; equipos humanos con trabajos diferenciados; resultados; objetivos; sistemas; y estructuras., tal vez lo más importante es la claridad de elementos cuando se asocian los términos gestión y organización como son: ninguna persona lo puede hacer sola y la visión de sistemas, es decir, integración de las partes en un todo y el todo en las partes, (complejidad) lo que evidencia la interacción de la primera persona (yo) como individuo con los otros (lo social) y el sistema organizacional; el colectivo (Robbins, 2015).

Entonces, cabe preguntarse ¿cómo será la gestión docente en el siglo XXI, cuyas características predominantes en la actualidad son el desorden en la gestión organizacional del sistema educativo?, aunado a la existencia y presencia de tantas diferencias individuales y sociales acentuadas en el sector y en los niveles educativos del mismo, con un entramado de alta incertidumbre y la ausencia de referencias sólidas que señalen un camino preestablecido para la reconstrucción del aparato educativo, y por ende, de la gestión docente. Respuesta no hay, nada está prefabricado en las relaciones de las partes de un sistema, así que se debe apelar a la necesidad social de lograr consensos, e invitar a las partes interesadas al diálogo instrumental e intelectual de los actores clave, para construir conocimientos socialmente concebidos y aceptados por las partes involucradas e innovar con las ideas nuevas. (Fourez, 2017)

4.4.2.2.4 Las TIC y la gestión docente

De acuerdo con Castells, M. (2015) las tecnologías de información y comunicación - TIC están transformando la vida personal y profesional de los docentes, están cambiando las formas de acceso al conocimiento y de aprendizaje, los modos de comunicación y la manera de relacionarnos, a tal punto que la generación, procesamiento y transmisión de información se está convirtiendo en un factor de poder y productividad en la sociedad. La productividad y la competitividad dependen cada vez más de la capacidad de generar y aplicar la información basada en el conocimiento.

Nunca antes se había requerido tanto de un aprendizaje urgente y continuo en los diversos campos profesionales, particularmente, en aquellos relacionados con el desarrollo de los procesos educativos. Como expresa McLuhan (2014) toda tecnología nueva impone cambios en las funciones cognitivas, afecta la memoria, la imaginación, la percepción y la comunicación misma.

El impacto creciente de las TIC se debe en buena medida a su versatilidad, por cuanto pueden adoptar las características de cualquier otro medio, poseen además una capacidad de representación y expresión antes impensados y permiten liberar a los docentes de tiempo que pueden dedicar a otras actividades académicas donde su intervención directa es indispensable, así mismo, en lo que respecta a las estructuras organizativas y también, por otra parte, en el manejo de los saberes, de las actitudes y de los valores, sin embargo, desde la introducción de las máquinas de enseñanza en la década de los setenta, la preocupación ha estado más centrada en el uso instrumental de las herramientas que en la reflexión acerca de la concepción educativa más pertinente (Kaye, A. , 2014).

Castells, M. (2015) afirma que la escuela ha utilizado las tecnologías sin una debida apropiación que dé respuesta a las interrogantes relacionadas con el por qué y el para qué, para que pueda darse una eficiente apropiación y gestión de las TIC a la luz de la nueva visión de los procesos de aprendizaje, es necesario un enfoque integrado que contribuya a orientar las políticas educativas, la organización de la institución, los recursos materiales y los actores involucrados.

No se trata de hacer lo mismo de otra manera, sino de modificar los propios objetivos en función de los requerimientos que plantea el uso de las tecnologías para articular la práctica pedagógica con los procesos y productos tecnológicos. Este es el marco de preocupaciones que justifica el presente trabajo donde se discuten ideas y se hacen propuestas relacionadas con la gestión de las TIC en el ámbito educativo, haciendo especial referencia a los problemas vinculados con su integración en el modelo pedagógico y sus consecuencias en la formación del profesorado, considerando las características y necesidades de nuestro entorno sociocultural (Castells, M. , 2015).

4.4.2.2.5 El rol del docente en la era digital

Iniciar este tópico referido con el accionar humano, social y técnico del docente en la perspectiva de las próximas décadas del milenio supone hacer un verdadero ejercicio de crear imaginarios que nos den cuenta del docente en el contexto de todos los cambios súbitos que afectan la actividad laboral del docente como son los cambios tecnológicos, los modos de relaciones en la comunicación humana y organizacional, el surgimiento de nuevas redes sociales y de aprendizajes con base en el computador y la tecnología informatizada para el desarrollo del conocimiento en contextos que deben adecuarse al signo del tiempo moderno cuya característica más evidente es el trabajo en equipos multidisciplinarios (Koontz, 2015).

4.4.2.2.6 Competencias para la gestión docente

Murillo (2014) manifiesta que las competencias docentes son el conjunto de recursos, conocimientos, habilidades y actitudes que necesitan los profesores para resolver de forma satisfactoria las situaciones a las que se enfrentan en su quehacer profesional, implican la interrelación entre formación teórica y aplicabilidad de lo aprendido, este conjunto de recursos solo adquiere sentido cuando se ponen en práctica, orquestados al contexto en los que se aplican, y determinados por la eficacia del aprendizaje de los alumnos en esas circunstancias específicas.

De acuerdo a lo manifestado por Ortega (2008), los futuros docentes han de recibir una formación inicial acorde con las competencias que la profesión requiere, de forma que estén preparados para ella, pero no se puede esperar que esta formación se

traduzca en un acervo competencial inequívoco y fijo, las competencias docentes se irán manifestando y construyendo a lo largo de toda la carrera profesional, a partir del contexto, de circunstancias cambiantes, de la evolución del propio docente, de su formación continua, y del conocimiento que da la experiencia.

En el pasado, ser profesor era más fácil; por un lado, la escuela no tenía ningún otro competidor a la hora de impartir y regentar el conocimiento de los más jóvenes, y por el otro, ir a la escuela era un privilegio reservado a grupos reducidos y homogéneos y la llave para el ascenso social, así mismo el sistema educativo estaba pensado para unos pocos y se podía permitir seleccionar, porque la sociedad tenía claro su papel de garante de un futuro mejor para los jóvenes que no formaban parte ya, por nacimiento, de una élite social e intelectual (Villalobos, 2014).

Figura 1. *Competencias Docentes*



Fuente: Villalobos (2014)

Elaboración: Investigador

Pero ahora las fuentes de conocimiento se han multiplicado y la formación necesaria para conseguir un buen empleo, cambia constantemente, por lo tanto en este nuevo contexto la escuela muestra, frecuentemente, una capacidad de reacción a menudo

más lenta que la de la sociedad y los propios alumnos frente a estos cambios, su función de impartir contenidos se ve frenada, además, porque la educación es un derecho universal en una sociedad cada vez más multicultural, aunque todos reconocemos el logro que esto supone, una de sus consecuencias de la educación obligatoria es que las aulas, cuando los alumnos no le ven el sentido a estar en ellas, dejan de ser dóciles a la labor docente (Zabalza, 2014).

Por todo ello según Murillo (2014), la escuela se ha convertido en un lugar en que algunos docentes y alumnos, están desmotivados; conseguir que la escuela sea más atractiva para profesores y alumnos, y, motivar mejor a ambos colectivos, consiste en ayudar al profesorado, en este nuevo contexto, a aprender a enseñar, para que, en el marco de una enseñanza universalizada, puedan enseñar a aprender a todos los alumnos, estamos hablando de centrarnos en las competencias docentes que se necesitan para mejorar resultados en un escenario nuevo y cambiante.

Por lo tanto, según Villalobos (2014) se deben definir las competencias docentes generales y específicas del siglo XXI, buscar recursos útiles y establecer un debate, los cual ayudará a mejorar la calidad de las clases, la motivación de los alumnos y del personal, para ello, identifica un conjunto de competencias docentes generales, divididas a su vez en diversas competencias específicas:

Saber planificar: Prepararse para enseñar.

Establecer objetivos y diseñar situaciones de aprendizaje.

Planificar la progresión del aprendizaje

Saber actuar: Actividades de aula.

Gestionar el aula.

Atender la diversidad.

Educar en valores.

Usar las nuevas tecnologías

Saber interactuar: Contextualizar el aprendizaje.

Trabajar en equipo y participar en la gestión de la escuela.

Conocer a la comunidad y al entorno escolar, implicarlos e informarlos

Saber ser docente y garantizar el éxito y bienestar profesional.

Gestionar el propio trabajo y tomar decisiones de mejora.

Competencias curriculares.

4.4.2.2.6.1 Objetivos en el tratamiento de las competencias docentes

El objetivo es ofrecer un debate abierto y práctico a partir de un referente asumido de antemano, elaborado a partir de la literatura más reciente. Este debate ha de proporcionar recursos e ideas a aquellos que desean explicitar y comprobar su situación personal respecto de las competencias y ofrecer un camino para mejorarlas desde la perspectiva de la construcción constante de una profesionalización interactiva (Ortega, 2008).

Así mismo Ortega (2008) considera importante crear un entorno que favorezca las redes de apoyo, que aporten soluciones, propiciando las reflexiones necesarias, fomentando la investigación, ayudando a que cada docente encuentre su propia voz, el camino no es fácil, porque desarrollar competencias es la última instancia, una decisión individual de cada profesor, aunque requiera recursos y estímulos.

Se cree que ofrecer un debate, recursos y la posibilidad de debatir a partir de un marco que structure el discurso puede contribuir a la mejora de las condiciones de trabajo del docente, a aquellos que quieran enseñar a aprender, embarcarse en el apasionante viaje que separa lo que somos de lo que queremos ser.

4.4.2.2.7 La educación en tiempos de pandemia

La pandemia por COVID-19 ha provocado una crisis sin precedentes en todos los ámbitos. En la esfera de la educación, esta emergencia ha dado lugar al cierre masivo de las actividades presenciales de instituciones educativas en más de 190 países con el fin de evitar la propagación del virus y mitigar su impacto. Según datos de la UNESCO (2020) a mediados de mayo de 2020 más de 1.200 millones de estudiantes de todos los niveles de enseñanza, en todo el mundo, habían dejado de tener clases

presenciales en la escuela, de ellos, más de 160 millones eran estudiantes de América Latina y el Caribe.

La crisis tendrá importantes efectos negativos en los distintos sectores sociales, incluidos particularmente la salud y la educación, así como en el empleo y la evolución de la pobreza. Por su parte, la UNESCO ha identificado grandes brechas en los resultados educativos, que se relacionan con una desigual distribución de los docentes, en general, y de los docentes mejor calificados, en particular, en desmedro de países y regiones con menores ingresos y de zonas rurales, las que suelen concentrar además a población indígena y migrante (Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL, 2020).

En el ámbito educativo, gran parte de las medidas que los países de la región han adoptado ante la crisis se relacionan con la suspensión de las clases presenciales en todos los niveles, lo que ha dado origen a tres campos de acción principales: el despliegue de modalidades de aprendizaje a distancia, mediante la utilización de una diversidad de formatos y plataformas como el uso de tecnología; el apoyo y la movilización del personal y las comunidades educativas, y la atención a la salud y el bienestar integral de las y los estudiantes (UNICEF , 2020).

4.4.2.2.8 Impacto del COVID-19 en la educación

El coronavirus representa una amenaza para el avance de la educación según lo afirma el Banco Mundial (2020), debido a que produce dos impactos significativos como es el cierre de los centros escolares en casi todo el mundo y la recesión económica que se produce a partir de las medidas para controlar la pandemia, también considera que si no se realizan esfuerzos importantes para contrarrestar sus efectos, el cierre de escuelas provocará una pérdida de aprendizaje por el un aumento en la deserción escolar, la crisis económica que afecta a los hogares, agravará el daño, pues viene acompañada de menor oferta y demanda educativa, estos dos impactos tendrán, en conjunto, un costo a largo plazo sobre las personas y su bienestar.

Sin embargo, si los países reaccionan con rapidez para apoyar el aprendizaje continuo, pueden mitigar el daño e incluso convertir la recuperación en una nueva oportunidad. Las respuestas en materia de política pública para lograr eso pueden resumirse en enfrentar la pandemia, gestionar la continuidad, mejorar y acelerar el aprendizaje. El objetivo de los sistemas educativos al implementar estas políticas debe ser el recuperarse, pero sin repetir el pasado, dado que en muchos países la situación antes de la pandemia ya se caracterizaba por un aprendizaje demasiado bajo, altos niveles de inequidad y avances lentos, ahora, los países tienen la oportunidad de “reconstruirse mejor”: pueden utilizar las estrategias más efectivas como base para introducir mejoras en áreas de pedagogía, tecnología, y la participación de los padres (Banco Mundial, 2020).

4.4.2.2.9 El trabajo del docente en época de pandemia

Después de que el 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud – OMS (2020) declaró pandemia, la crisis sanitaria COVID-19 impuso varias restricciones a la circulación de personas en Latinoamérica y en el mundo, el distanciamiento social, necesario por la pandemia, comprometió la vida escolar de millones de niños y jóvenes en todo el mundo.

Según el Banco Mundial, 2020 menciona que en poco más de tres semanas, aproximadamente 1400 millones de estudiantes dejaron de ir a la escuela en más de 156 países, a pesar de que en las últimas décadas se haya hablado tanto sobre las reformas educativas para la sociedad del siglo XXI, se ha comprobado que ningún sistema educativo estaba preparado para enfrentar la excepcionalidad de esta pandemia.

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

Considerando lo que indica la Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL (2020) la situación precaria de los sistemas de salud en América Latina, una de las primeras medidas que se tomaron, cuando se decretó la pandemia, fue suspender las clases presenciales para reducir los riesgos de contagio de la población, así, los sistemas escolares tuvieron que interrumpir las clases presenciales y, desde entonces, los administradores y profesionales de la educación se esfuerzan intentando encontrar alternativas para realizar las actividades de enseñanza a través del teletrabajo.

Lo inédito de ese contexto es que se aceleró la manifestación pública de conocidas desigualdades sociales y educativas que enfrenta la región, revelando una situación compleja y desafiadora: la falta de acceso y soporte tecnológico de los profesionales y de los alumnos, profesores sin experiencia ni capacitación previa para usar la tecnología para realizar sus actividades, y la situación vulnerable de muchas familias que, además de no poder ofrecer un espacio adecuado para recibir clases, dependen de la escuela para alimentar a sus hijos (Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL, 2020).

Esos retos son mayores todavía cuando se considera la marcada desigualdad social que existe en Latinoamérica, según datos PNUD (2019) siete de los 20 países más desiguales del mundo se encuentran en esta región; superar la desigualdad no significa solamente mejorar el ingreso económico, sino incluye también el acceso a salud, educación y vivienda digna, que eran ya bastante alarmantes y se profundizaron todavía más con el impacto de la COVID-19.

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

“escuela” representa más a menudo un espacio físico que una institución (Blanco, 2020).

En el Ecuador, después de que la situación de emergencia a causa de la pandemia se disparó con el aislamiento social, el Ministerio de Educación determinó que el sistema educativo debía seguir adelante con su programa académico de la forma que sea necesaria. Cuando gran parte de la población aún no terminaba de comprender el cuadro de la situación, desde los estamentos más altos se instruyó a las autoridades de las instituciones educativas y educadores para que comiencen a implementar de inmediato una adaptación de sus tareas al ámbito virtual, con la finalidad de dar continuidad a las labores educativas y tratar de sostener un sistema educativo de por sí ya alejado de estándares que demuestren su calidad.

4.5. Metodología

Esta investigación es de tipo documental puesto que se realizó una fundamentación teórica de las variables de estudio basada en los contenidos de libros, revistas científicas, artículos y demás publicaciones académicas validadas por importantes bibliotecas digitales, así mismo es una investigación de campo ya que con el afán de establecer un nivel de correlación entre el teletrabajo y la gestión docente se procedió a la aplicación de un cuestionario a docentes de 28 instituciones educativas fiscales de la ciudad de Riobamba con el fin de obtener información valedera que sustente la investigación.

4.5.1 Enfoque

Inicialmente para el desarrollo esta investigación se empleó un enfoque cualitativo, ya que se realizó un análisis mediante la técnica de observación directa que permitió identificar adecuadamente el fenómeno a ser investigado, así mismo se analizó información documental sobre las experiencias y formas de vida de los docentes en la época crítica de la pandemia, sin embargo el enfoque principal en el cual se basó la investigación es de carácter cuantitativo ya que se enmarcó en un conjunto de procesos organizados secuencialmente, orientados a una realidad objetiva, se

analizaron las magnitudes del impacto del teletrabajo en la gestión de los docentes fiscales de Riobamba en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19, para lo cual, se partió de una idea identificando la problemática a ser estudiada, que a su vez se delimitó y se justificó, se generaron objetivos y preguntas de investigación, adicionalmente se procedió con una revisión bibliográfica y se construyó un marco teórico que describen conceptualmente a las variables objeto de estudio, así mismo se planteó una ruta metodológica para comprobar la hipótesis en un espacio y tiempo determinado, para lo cual se aplicó un instrumento estandarizado para la recolección de información a través de datos estadísticos, una vez que se obtuvo los resultados se procedió con el análisis e interpretación de los mismos, estableciendo conclusiones y proponiendo recomendaciones que permitan mejorar la política pública educativa a nivel local (Hernández - Sampieri & Mendoza, 2018).

4.5.2 Alcance

Este estudio tiene un alcance descriptivo y correlacional, ya que a través de la aplicación del instrumento de recolección de datos se pretendió identificar las características y perfiles de los docentes objeto de estudio tales como edad, género, formación profesional, nivel de estudios, años de servicio, así también se obtuvo información respecto a las dimensiones y componentes del fenómeno investigado; finalmente se conoció la relación existente entre los factores asociados al teletrabajo y su incidencia en la gestión docente en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19.

4.5.3 Diseño

De acuerdo con Hernández - Sampieri y Mendoza (2018) el diseño de la investigación es el plan o estrategia planteada para obtener la información necesaria para dar respuesta al problema de la investigación, representa el punto más favorable donde se interrelacionan la parte conceptual y la recolección y análisis de los datos.

El diseño de la investigación es de tipo no experimental de corte transeccional o transversal, ya que inicialmente se observaron y se midieron las variables teletrabajo

y gestión docente tal como se dan en su contexto natural, por lo tanto, no ha sido necesario provocar ninguna alteración intencional sobre la variable independiente para causar efecto sobre la dependiente.

4.5.4 Hipótesis

La implementación de la modalidad teletrabajo en el marco de la emergencia sanitaria por Covid-19 incide significativamente en la gestión de los docentes fiscales de Riobamba.

4.5.5 Variables

Variable independiente: Teletrabajo

Variable dependiente: Gestión docente

4.5.6 Población

Según Arias (2016) considera que una población de estudio es un conjunto de casos que no solo suelen ser seres humanos, que cumplen con una serie de características predeterminadas y que son el referente para la selección de una muestra.

De acuerdo con los datos proporcionados por la Dirección Distrital 06D01 Chambo – Riobamba - Educación la población específica que se consideró para esta investigación son 2512 docentes que laboran en las instituciones educativas públicas de la ciudad de Riobamba.

4.5.7 Muestra

De acuerdo con Torres (2018), la muestra es un segmento de la población que te interesa, sobre la cual se recolectarán información pertinente y deberá ser representativa para que se puedan generalizar los resultados encontrados.

El tipo de muestra de la presente investigación es probabilística ya que al tener características homogéneas todos los elementos que conforman la población objeto de estudio tuvieron la misma posibilidad de ser escogidos para ser parte la muestra por medio de una selección aleatoria, por su parte el tipo de muestreo es por conglomerados porque la población está agrupada en grupos naturales, que este caso son las instituciones educativas públicas de la ciudad de Riobamba.

En consecuencia, el cálculo de la muestra se lo realizó en base a los siguientes datos:

$$P= 0.5$$

$$Q= 0.5$$

$$Z= 1.96$$

$$e= 0.05$$

$$N = 2512$$

$$n = \frac{NZ^2PQ}{e^2(N-1) + Z^2PQ}$$

n = 338 docentes a los cuales se les aplicó la encuesta.

4.5.8 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La recolección de datos es, utilizar instrumentos de medición con el fin de recolectar información pertinente a las variables de estudio y aplicarlos a la muestra seleccionada, por parte los datos obtenidos son fundamentales para el análisis, sin ellos no se puede avanzar con la investigación, por lo tanto, deben definirse con mucha precisión, así lo afirma (Torres, 2018).

Según Monje (2011) las técnicas de recolección de datos por lo general reúnen información que se cuantifica con mayor facilidad mediante procedimientos estadísticos describiendo fenómenos y las relaciones entre ellos, las más utilizadas son: la entrevista estructurada, la encuesta, la observación sistemática, escalas de opinión y las estadísticas de fuentes secundarias.

Por su parte, Torres (2018) menciona que un instrumento de recolección de datos es un recurso que utiliza el investigador para registrar la información o datos sobre las variables que tiene en mente.

Por lo expuesto, con la finalidad de determinar el impacto del teletrabajo en la gestión de los docentes en el marco de la pandemia por COVID-19, la técnica de investigación que se utilizó es la encuesta y el instrumento de recolección de datos es un cuestionario de diez preguntas que se aplicó a 338 docentes de 28 unidades educativas fiscales tanto urbanas como rurales de la ciudad de Riobamba, utilizando la herramienta Microsoft Forms para abordar de manera más rápida y segura a los docentes que son objeto de estudio, para lo cual se contó con el apoyo de la Dirección Distrital 06D01 Chambo – Riobamba – Educación.

4.5.9 Validez

De acuerdo con Torres (2018) la validez se refiere al grado que el instrumento aplicado mide realmente la variable que se pretende estudiar, para el presente estudio se procedió a realizar la validación del instrumento a través del criterio de tres expertos que de acuerdo a su perfil profesional y trayectoria académica tienen relación con el tema de investigación, teniendo los siguientes resultados:

Tabla 1. Validación del instrumento de recolección de datos por parte de expertos.

Nº	Experto	Perfil Profesional	Cargo	Valoración
1	Wilson Antonio Molina Machado	Docente Licenciado en Ciencias de la Educación Magister en Educación a Distancia	Director Distrital 06D01 Chambo Riobamba Educación	Aplicable
2	Mirian Inés Moyón Vizquete	Docente Licenciada en Ciencias de la Educación Magister en Desarrollo de la Inteligencia y Educación	Rectora de la Unidad Educativa Once de Noviembre	Aplicable
3	Élidar Dionicio Becerra Córdova	Docente Licenciado en Ciencias de la Educación Magister en Gerencia y Liderazgo Educativo	Rector de la Unidad Educativa Pedro Vicente Maldonado	Aplicable

Fuente: Dirección Distrital 06D01 Chambo – Riobamba – Educación
Elaboración: Investigador

Según Bausela (2015) el programa informático SPSS Statistics, se utiliza para una amplia gama de análisis estadísticos, como las estadísticas descriptivas (por ejemplo, medias, frecuencias), las estadísticas bivariadas (por ejemplo, análisis de la varianza, prueba t), regresión, el análisis de factores, y la representación gráfica de los datos. Además, el programa SPSS ofrece estadísticas avanzadas así también de muchas funciones estadísticas básicas, incluyendo la tabulación cruzada, frecuencias, estadísticas de variables dobles como las pruebas T y ANOVA, lineal y modelos no lineales.

Las ventajas del programa SPSS es que permite un importantísimo ahorro de tiempo y esfuerzo, realizando en segundos un trabajo que requeriría horas e incluso días, hace posibles cálculos más exactos, evitando los redondeos y aproximaciones del cálculo manual, permite trabajar con grandes cantidades y datos, utilizando muestras mayores e incluyendo más variables, además se puede trasladar la atención desde las tareas mecánicas de cálculo a las tareas conceptuales: decisiones sobre el proceso, interpretación de resultados, análisis crítico (Bausela, 2015).

4.5.10 Confiabilidad

Uno de los requisitos que debe tener un instrumento de medición es la confiabilidad o fiabilidad, que según Torres (2018) se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo produce resultados iguales.

Para evaluar la confiabilidad o la homogeneidad de las preguntas o ítem es común emplear el coeficiente Alfa de Cronbach cuando se trata de alternativas de respuestas policotómicas, como las escalas tipo Likert; la cual puede tomar valores entre 0 y 1, donde: 0 significa confiabilidad nula y 1 representa confiabilidad total (Hernández, 2003).

La confiabilidad del instrumento utilizado en la presente investigación se determinó a través del método de consistencia interna Alfa de Cronbach, como lo afirma (Frías & Navarro, 2021) es un coeficiente que estima la fiabilidad de un instrumento mediante

una escala que oscila de 0 a 1, cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados.

En el caso del presente estudio se realizó un pilotaje a 38 docentes de las instituciones educativas: Nicanor Larrea, 21 de Abril y Leonidas García, una vez tabulados los datos, se calculó la confiabilidad de la encuesta con del Alfa de Cronbach utilizando el programa estadístico SPSS y se estableció el nivel de confiabilidad de la misma, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 2. *Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	38	100
	Excluido ^a	0	0
	Total	38	100

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

Fuente: Encuesta piloto

Elaboración: Investigador

Tabla 3. *Estadística de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,987	16

Fuente: Encuesta piloto

Elaboración: Investigador

Como se puede observar en la tabla 3, el Alfa de Cronbach fue de 0,987 que de acuerdo a los rangos propuestos por Hernández (2003) corresponde a una confiabilidad muy alta, lo que significa que el instrumento brinda la total seguridad y confianza para medir las variables teletrabajo y gestión docente.

5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

5.1 Perfil de los docentes

Con el fin de identificar un perfil general de los 338 docentes que son parte de la muestra objeto de esta investigación, se establecieron cinco variables: género, edad, nivel educativo o grado académico, cargo que desempeña en la institución educativa y los años de servicio como docente.

Tabla 4. *Perfil de los docentes.*

Variables		Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	88	26.00%
	Femenino	250	74.00%
Edad	Entre 25 y 35 años	34	10.10%
	Entre 36 y 45 años	41	12.10%
	Entre 46 y 55 años	135	39.90%
	Más de 56 años	128	37.90%
Nivel Educativo o Grado Académico	PhD	0	0%
	Maestría	159	47.00%
	Tercer nivel	169	50.00%
	Técnico Tecnológico	7	2.10%
	Bachillerato	3	0.90%
Cargo que desempeña en la institución educativa	Rector	3	0.90%
	Vicerrector	10	3.00%
	Inspector	10	3.00%
	Coordinador de área	20	5.90%
	Docente	295	87.20%
Años de servicio como docente	Entre 1 y 10 años	81	24,00%
	Entre 11 y 20 años	118	34,90%
	Entre 21 y 30 años	98	29,00%
	Más de 31 años	41	12,10%

Fuente: Encuesta
Elaboración: Investigador

En la tabla 4 se observa que la mayoría de los docentes encuestados son de género femenino 74%, así mismo el 77,8% de los docentes que respondieron el cuestionario son mayores de 46 años de edad, respecto al nivel educativo el 47% cuenta con título de maestría y el 50% con tercer nivel académico, adicionalmente el 87% de los encuestados cumplen con la función de docente en la institución educativa donde trabaja, por último el 76% de los profesores objetos de estudio tienen más de 11 años de servicio en el magisterio; por lo tanto se concluye que el perfil de los docentes que son parte de la presente investigación cuentan con una amplia experiencia en el ámbito educativo y una alta formación profesional en relación a la función que desempeña.

5.2 Análisis de la variable Teletrabajo

¿Considera que el teletrabajo educativo es un mecanismo apropiado para la enseñanza – aprendizaje?

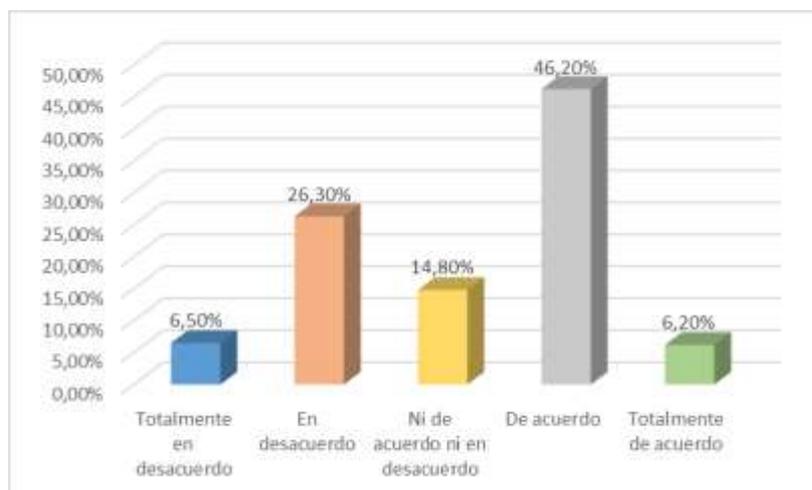
Tabla 5. *El teletrabajo es un mecanismo apropiado para la enseñanza – aprendizaje.*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	22	6,50%
En desacuerdo	89	26,30%
Escala Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	50	14,80%
De acuerdo	156	46,20%
Totalmente de acuerdo	21	6,20%
Total	338	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Investigador

Gráfico 1. *El teletrabajo como mecanismo apropiado para la enseñanza – aprendizaje.*



Fuente: Encuesta
Elaboración: Investigador

En la tabla 5 y gráfico 1 se observa que el 52% de los docentes consideran que el teletrabajo es un mecanismo apropiado para la enseñanza – aprendizaje, es decir lograron adaptarse fácilmente a desarrollar sus actividades de docencia desde su casa, uno de los factores que facilitan este proceso es la formación profesional en el uso de las TIC, el acceso a herramientas tecnológicas y recursos disponibles para el desarrollo del teletrabajo, por su parte el 32% de docentes menciona que no está de acuerdo con esta alternativa, pues están más familiarizados con la modalidad presencial y casi el 15% se mantiene neutral ante esta posibilidad.

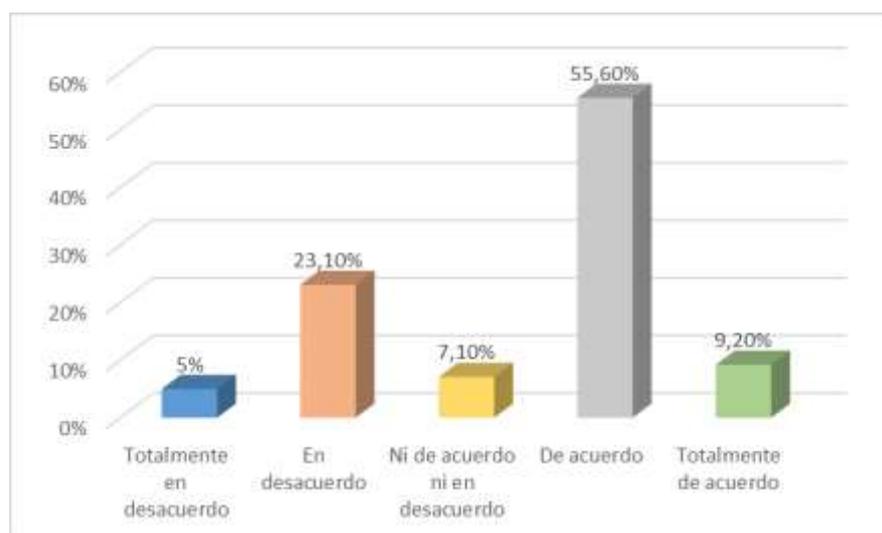
¿Considera que el teletrabajo educativo ha sido una forma adecuada de comunicarse con sus estudiantes?

Tabla 6. *El teletrabajo es una forma adecuada de comunicación con los estudiantes*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	17	5%
En desacuerdo	78	23,10%
Escala Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	24	7,10%
De acuerdo	188	55,60%
Totalmente de acuerdo	31	9,20%
Total	338	100%

Fuente: Encuesta
Elaboración: Investigador

Gráfico 2. *El teletrabajo es una forma adecuada de comunicación con los estudiantes*



Fuente: Encuesta
Elaboración: Investigador

En cuanto a la facilidad que brinda el teletrabajo para comunicarse con los estudiantes, según se evidencia en la tabla 6 y gráfico 2, el 64% de los docentes se manifiesta en estar de acuerdo, pues se evidencia que planificaron de mejor manera la metodología de trabajo, así mismo se organizaron con los estudiantes y padres de

familia en cuanto a los mecanismos de comunicación, un factor fundamental para facilitar la comunicación con los estudiantes es el acceso a internet y la disponibilidad de equipamiento tecnológico, por su parte el 28% de los docentes tuvieron dificultades para comunicarse con los estudiantes haciendo uso del teletrabajo.

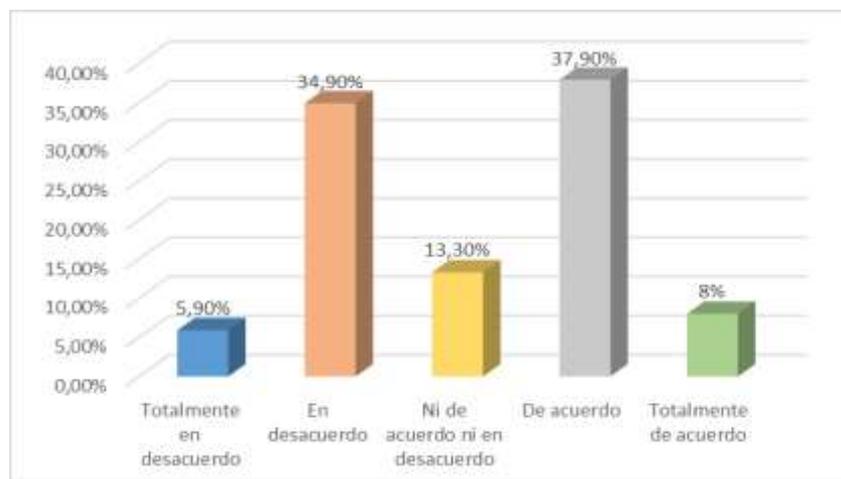
¿Considera que la infraestructura, equipos tecnológicos y recursos TIC a su disposición, son suficientes y cumplen sus expectativas al momento de realizar el teletrabajo docente?

Tabla 7. *Infraestructura, equipos tecnológicos y recursos TIC*

		Frecuencia	Porcentaje
Escala	Totalmente en desacuerdo	20	5,90%
	En desacuerdo	118	34,90%
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	45	13,30%
	De acuerdo	128	37,90%
	Totalmente de acuerdo	27	8%
	Total	338	100%

Fuente: Encuesta
Elaboración: Investigador

Gráfico 3. *Infraestructura, equipos tecnológicos y recursos TIC*



Fuente: Encuesta
Elaboración: Investigador

De acuerdo a los datos que se observan en la tabla 7 y gráfico 3, el 46% de los docentes consideran que sus equipos tecnológicos y recursos TIC a su disposición son suficientes y cumplen con sus expectativas al momento de realizar su teletrabajo, sin embargo existe una opinión dividida ya que el 41% opina lo contrario, la forma abrupta de implementación del teletrabajo en el ámbito educativo trajo consigo improvisaciones para cumplir con las actividades de docencia, así mismo no todos los profesores tenían a disposición el equipamiento tecnológico y acceso a internet lo suficientemente bueno para cumplir su trabajo de manera adecuada, teniendo en cuenta que en muchos casos estos recursos debían ser compartidos dentro del hogar para que el resto de la familia pueda cumplir con sus actividades educativas y laborales.

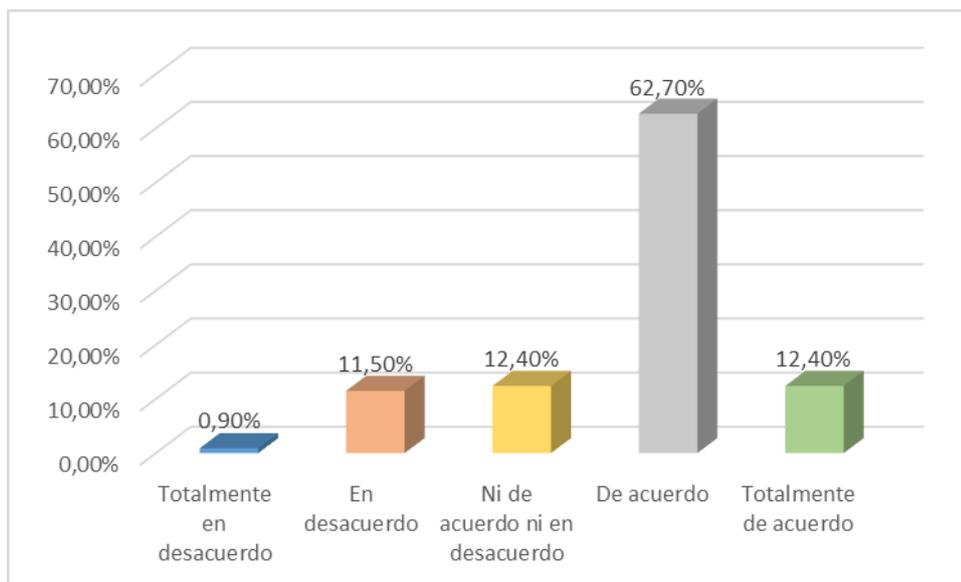
¿Considera que domina adecuadamente las TIC para realizar sus actividades docentes a través del teletrabajo?

Tabla 8. *Dominio de las TIC*

		Frecuencia	Porcentaje
Escala	Totalmente en desacuerdo	3	0,90%
	En desacuerdo	39	11,50%
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	42	12,40%
	De acuerdo	212	62,70%
	Totalmente de acuerdo	42	12,40%
	Total	338	100%

Fuente: Encuesta
Elaboración: Investigador

Gráfico 4. *Dominio de las TIC*



Fuente: Encuesta
Elaboración: Investigador

Según la tabla 8 y gráfico 4, el 75% de los docentes encuestados dominan adecuadamente las TIC para realizar sus actividades docentes a través del teletrabajo, este dato va de la mano con los procesos de formación adquiridos durante el desarrollo de su carrera profesional, como podemos ver en la tabla 4 el 50% de los docentes cuenta con título de tercer nivel y el 47% ha cursado una maestría, complementándose con los cursos de capacitación relacionados al manejo de las TIC y por supuesto la experiencia adquirida con los años de ejercicio de la docencia; así mismo se observa con preocupación que el 12% de los docentes no domina adecuadamente las TIC para realizar sus labores de teletrabajo, información que debe tenerse en cuenta a fin de implementar procesos de capacitación dirigido a este segmento del magisterio.

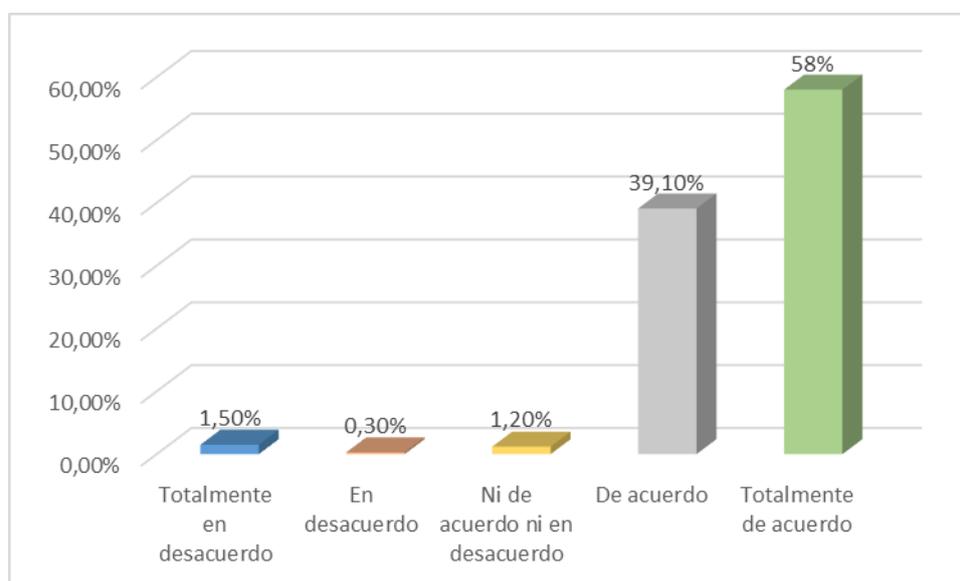
¿Considera que es importante recibir capacitación acerca del uso y manejo de las TIC?

Tabla 9. *Capacitación en el manejo de las TIC*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	1,50%
En desacuerdo	1	0,30%
Escala Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	1,20%
De acuerdo	132	39,10%
Totalmente de acuerdo	196	58%
Total	338	100%

Fuente: Encuesta
Elaboración: Investigador

Gráfico 5. *Capacitación en el manejo de las TIC*



Fuente: Encuesta
Elaboración: Investigador

Respecto a si los docentes consideran importante recibir capacitación acerca del uso y manejo de las TIC, en la tabla 9 y gráfico 5 se observa que el 97% de los educadores manifiesta estar de acuerdo con esta alternativa, uno de los factores relacionados directamente con el teletrabajo es el uso adecuado de la tecnologías de información y comunicación, las instituciones encargadas de la educación en el país

deben tener en cuenta que existe una fuerte demanda del magisterio en acceder a cursos de formación en este campo, debido a que con la presencia de la pandemia por Covid-19 se aceleró la implementación de herramientas tecnológicas para llevar a cabo la gestión educativa y cumplir satisfactoriamente con su labor.

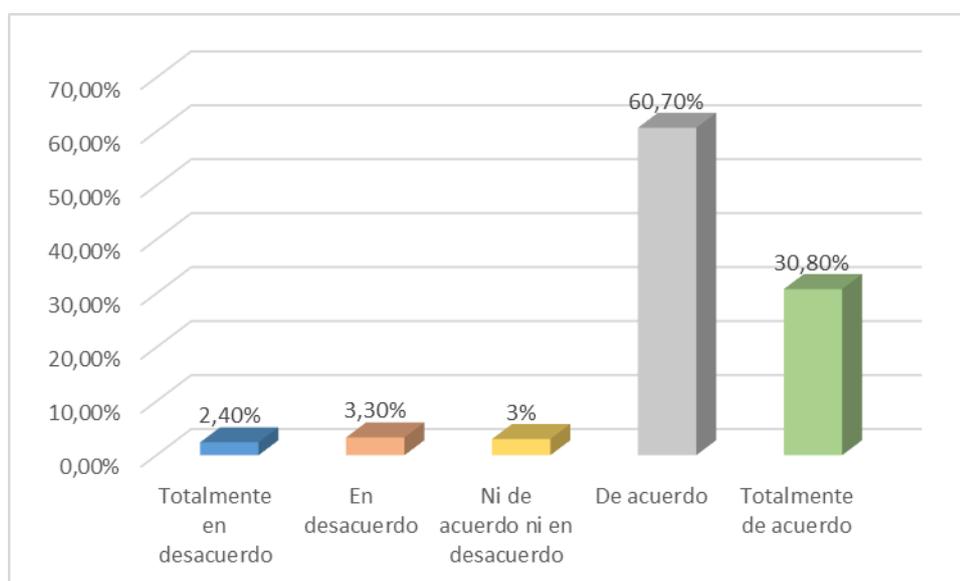
¿Considera que el teletrabajo ha modificado su forma de enseñar en relación a la modalidad presencial?

Tabla 10. *El teletrabajo ha modificado su forma de enseñar*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	8	2,40%
En desacuerdo	11	3,30%
Escala Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	3%
De acuerdo	205	60,70%
Totalmente de acuerdo	104	30,80%
Total	338	100%

Fuente: Encuesta
Elaboración: Investigador

Gráfico 6. *El teletrabajo ha modificado la forma de enseñar*



Fuente: Encuesta
Elaboración: Investigador

En la tabla 10 y gráfico 6, se evidencia que el 91% de los docentes considera que el teletrabajo ha modificado su forma de enseñar en relación a la modalidad presencial, existen aspectos a tener en cuenta tales como las planificaciones de carácter pedagógico, organización del tiempo de trabajo y para la elaboración de recursos didácticos, elaboración de informes, reuniones de trabajo, formas de comunicación con la comunidad educativa, todo bajo un esquema de trabajo remoto que ha sido modificado en comparación con lo que se desarrollaba en el ámbito de la enseñanza bajo la modalidad presencial.

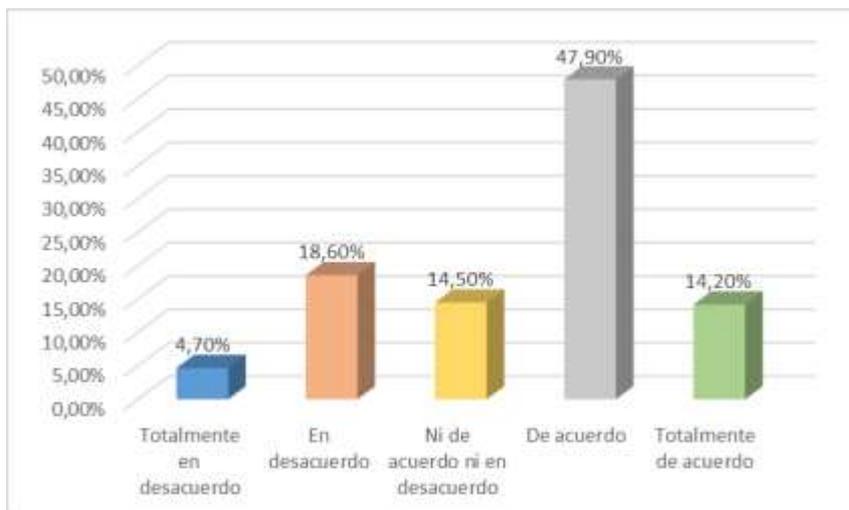
¿Considera que con la implementación del teletrabajo se incrementó la deserción escolar?

Tabla 11. *Teletrabajo y deserción escolar*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	16	4,70%
En desacuerdo	63	18,60%
Escala Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	49	14,50%
De acuerdo	162	47,90%
Totalmente de acuerdo	48	14,20%
Total	338	100%

Fuente: Encuesta
Elaboración: Investigador

Gráfico 7. Teletrabajo y deserción escolar



Fuente: Encuesta
Elaboración: Investigador

En relación a la tabla 11 y gráfico 7, se observa que el 62% de los encuestados considera que con la implementación del teletrabajo educativo se incrementó la deserción escolar, especialmente con estudiantes de bajos recursos económicos y aquellos que provienen de hogares en donde sus padres a causa de la pandemia por Covid-19 perdieron sus empleos, afectando la estabilidad económica y laboral de las familias quienes no tuvieron posibilidades de adquirir dispositivos tecnológicos y contar con acceso a internet, requisitos fundamentales para continuar sus estudios a través de esa modalidad, por lo tanto se vieron en la obligación de abandonar sus estudios.

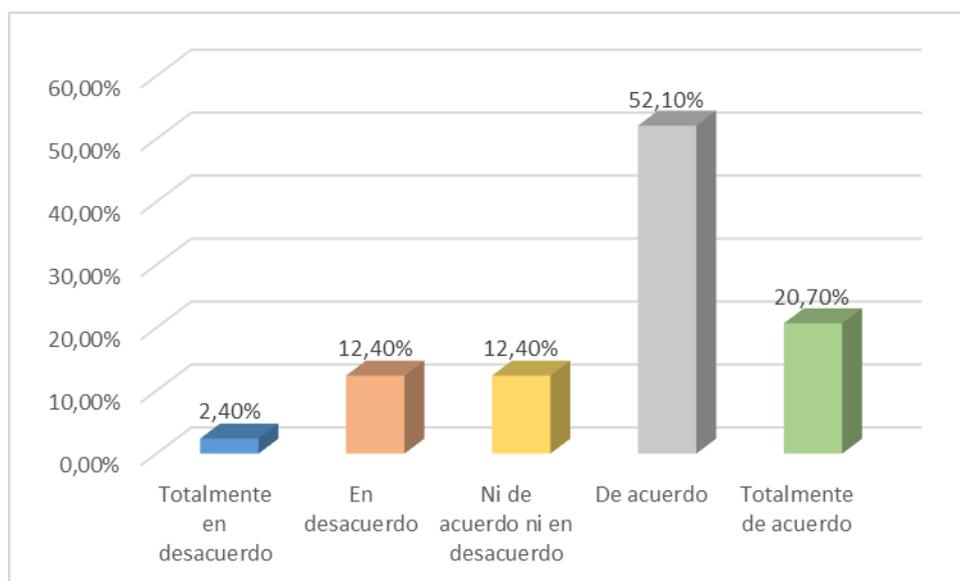
¿Considera que la modalidad de teletrabajo es una oportunidad para reconfigurar sistema educativo?

Tabla 12. *El teletrabajo como oportunidad para reconfigurar el sistema educativo*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	8	2,40%
En desacuerdo	42	12,40%
Escala Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	42	12,40%
De acuerdo	176	52,10%
Totalmente de acuerdo	70	20,70%
Total	338	100%

Fuente: Encuesta
Elaboración: Investigador

Gráfico 8. *El teletrabajo como oportunidad para reconfigurar el sistema educativo*



Fuente: Encuesta
Elaboración: Investigador

Según la tabla 12 y el gráfico 7, el 72% de los docentes considera que el teletrabajo se ha convertido en la posibilidad de reconfigurar el sistema educativo, pues la adopción de esta modalidad en el ámbito de educación a causa del impacto de la

pandemia por Covid-19 ha dado lugar a tener una nueva visión de la gestión educativa haciendo énfasis en el uso de la tecnología y del internet, así mismo se ha evidenciado que se puede dar más fuerza al teletrabajo docente siempre y cuando existan los recursos suficientes para hacerlo.

5.3 Análisis de la variable gestión docente

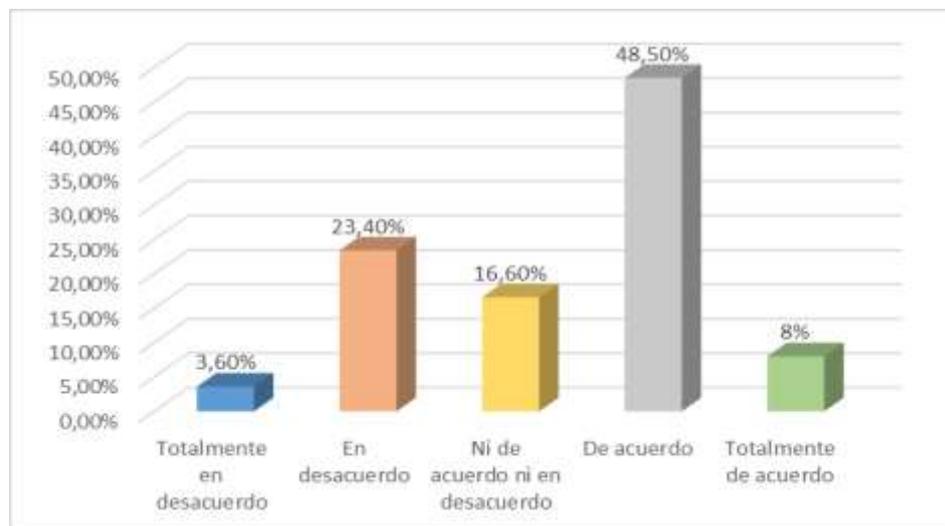
¿Considera que el acompañamiento brindado a sus alumnos a través del teletrabajo ha ayudado a una enseñanza – aprendizaje, oportuna y de calidad?

Tabla 13. Enseñanza – aprendizaje, oportuna y de calidad

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	12	3,60%
En desacuerdo	79	23,40%
Escala Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	56	16,60%
De acuerdo	164	48,50%
Totalmente de acuerdo	27	8%
Total	338	100%

Fuente: Encuesta
Elaboración: Investigador

Gráfico 9. Enseñanza – aprendizaje, oportuna y de calidad



Fuente: Encuesta
Elaboración: Investigador

En la tabla 13 y gráfico 8 se observa que el 56% de los educadores encuestados consideran que el acompañamiento brindado a sus alumnos a través del teletrabajo ha ayudado a una enseñanza – aprendizaje, oportuna y de calidad, uno de los factores importantes de la gestión docente a través del teletrabajo es la comunicación con los estudiantes cuyo soporte son los dispositivos TIC, sin embargo una adecuada planificación pedagógica y una adecuada organización del tiempo para dar seguimiento, acompañar y asesorar al alumno en su proceso educativo es fundamental para alcanzar una educación de calidad, adicionalmente hay que tener en cuenta que el 27% de los docentes se manifiesta en desacuerdo con esta alternativa presentándose mayores limitantes para acompañar a los estudiantes en su formación.

¿Considera que a través del teletrabajo se cumple eficientemente con las actividades de gestión docente?

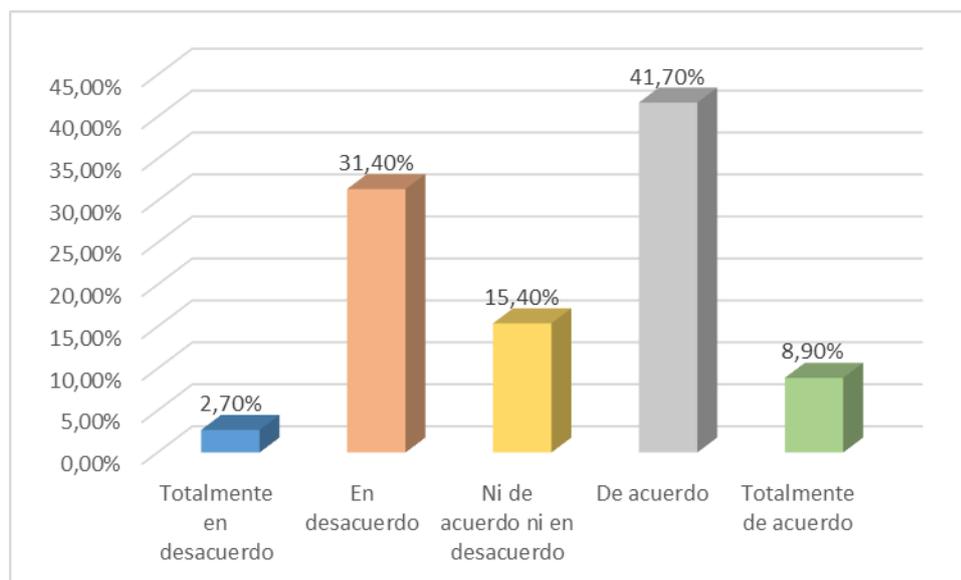
Tabla 14. *El teletrabajo y las actividades de gestión docente*

		Frecuencia	Porcentaje
Escala	Totalmente en desacuerdo	9	2,70%
	En desacuerdo	106	31,40%
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	52	15,40%
	De acuerdo	141	41,70%
	Totalmente de acuerdo	30	8,90%
	Total	338	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Investigador

Gráfico 10. *El teletrabajo y las actividades de gestión docente*



Fuente: Encuesta
Elaboración: Investigador

Según los datos de la tabla 14 y gráfico 9 se evidencia que el 49% de los profesores están de acuerdo que a través del teletrabajo se cumple eficientemente con las actividades de gestión docente, desarrollando acciones para el cumplimiento de los objetivos de su gestión que involucra planificación de actividades, desarrollo de recursos didácticos, organización de la jornada de trabajo, seguimiento y evaluación a estudiantes, elaboración y presentación de informes, por su parte el 34% no ha logrado cumplir eficientemente con el desarrollo de sus actividades laborales bajo la modalidad de teletrabajo.

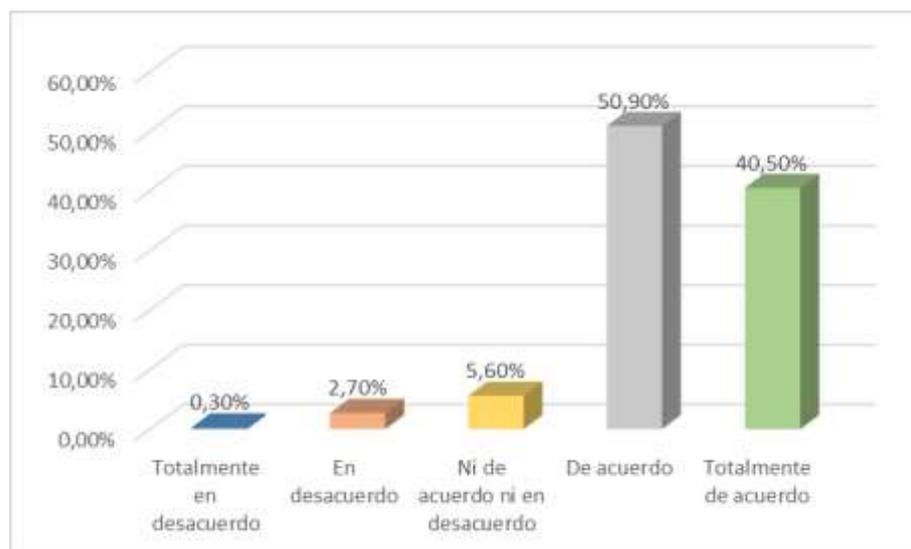
¿Considera que el teletrabajo conlleva mayor tiempo de dedicación a sus actividades de gestión docente?

Tabla 15. *Tiempo de dedicación a las actividades de gestión docente*

		Frecuencia	Porcentaje
Escala	Totalmente en desacuerdo	1	0,30%
	En desacuerdo	9	2,70%
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	19	5,60%
	De acuerdo	172	50,90%
	Totalmente de acuerdo	137	40,50%
	Total	338	100%

Fuente: Encuesta
Elaboración: Investigador

Gráfico 11. *Tiempo de dedicación a las actividades de gestión docente*



Fuente: Encuesta
Elaboración: Investigador

Respecto a si el teletrabajo conlleva mayor tiempo de dedicación a sus actividades de gestión docente, en la tabla 15 y gráfico 10 se observa que el 91% de los educadores están de acuerdo con esta alternativa, el preparar una clase, la generación de evidencias para reportes e informes, el seguimiento y evaluación a los procesos de formación de los estudiantes, actividades de carácter administrativas como las

reuniones con autoridades y pares demandan de mayor esfuerzo e inversión de tiempo más aun cuando no se tiene experticia en el manejo de los recursos y herramientas TIC.

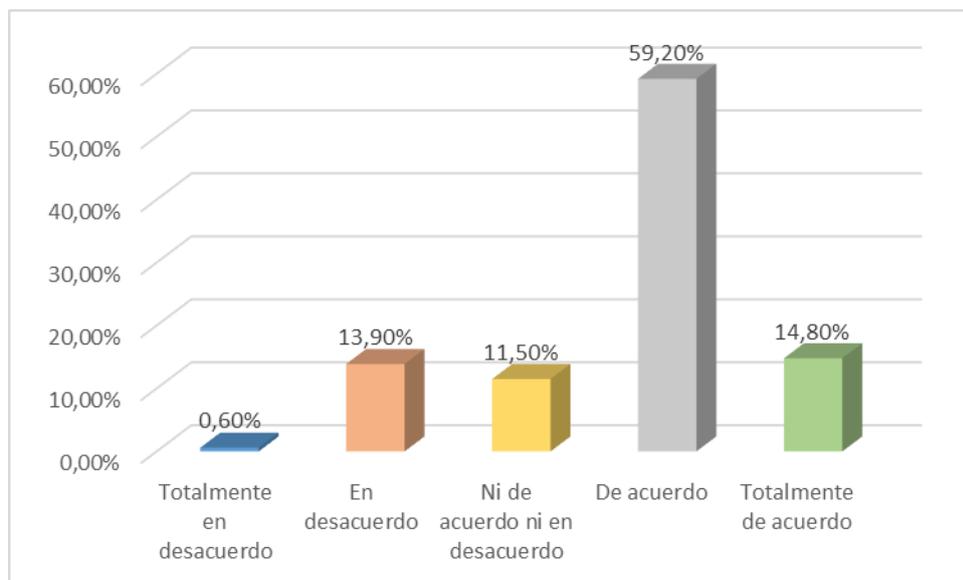
¿Considera que la gestión académica de los docentes a través del teletrabajo durante la época de pandemia ha sido asertiva?

Tabla 16. *Gestión académica de los docentes*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	0,60%
En desacuerdo	47	13,90%
Escala Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	39	11,50%
De acuerdo	200	59,20%
Totalmente de acuerdo	50	14,80%
Total	338	100%

Fuente: Encuesta
Elaboración: Investigador

Gráfico 12. *Gestión académica de los docentes*



Fuente: Encuesta
Elaboración: Investigador

El 74% de los docentes indica que su gestión académica durante la pandemia ha sido asertiva, la adopción abrupta del teletrabajo y de la educación a través de plataformas

virtuales trajo consigo momentos difíciles tanto para docentes y estudiantes, por lo que se necesitó de procesos de adaptación y de contención emocional, la labor del docente no solo ha sido de transmisión de conocimientos, sino también de procesos asertivos para generar en los estudiantes seguridad en sí mismos, iniciativa y confianza en sus potencialidades.

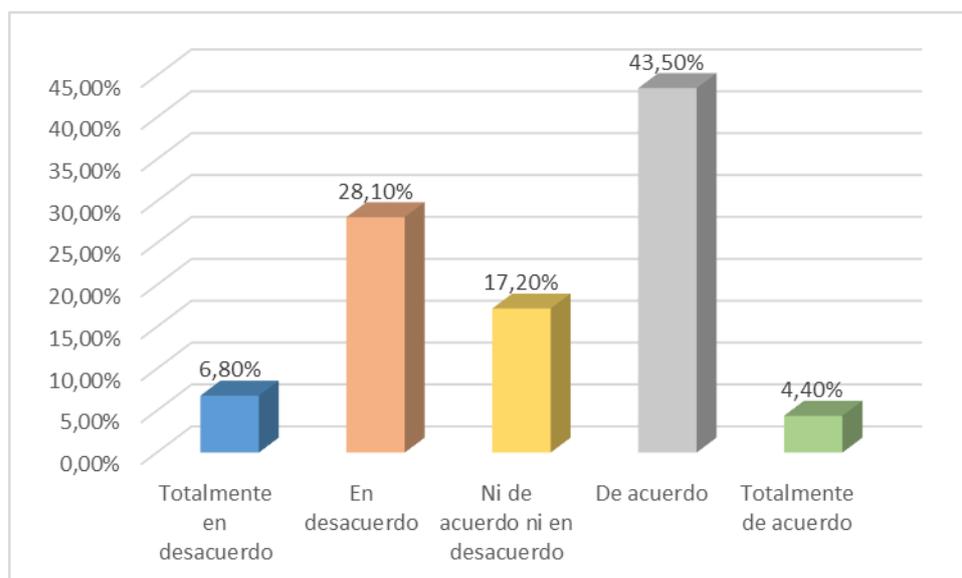
¿Considera que para ejercer su labor a través del teletrabajo ha tenido el acompañamiento y asesoramiento técnico de las instituciones responsables del ámbito educativo?

Tabla 17. *Acompañamiento y asesoramiento técnico de las instituciones responsables.*

		Frecuencia	Porcentaje
Escala	Totalmente en desacuerdo	23	6,80%
	En desacuerdo	95	28,10%
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	58	17,20%
	De acuerdo	147	43,50%
	Totalmente de acuerdo	15	4,40%
	Total	338	100%

Fuente: Encuesta
Elaboración: Investigador

Gráfico 13. *Acompañamiento y asesoramiento técnico de las instituciones responsables*



Fuente: Encuesta
Elaboración: Investigador

De acuerdo con la tabla 17 y gráfico 12, el 47% de los docentes consideran que para ejercer su labor a través del teletrabajo han tenido el acompañamiento y asesoramiento técnico de las instituciones responsables de emitir la política pública y lineamientos en el ámbito educativo, sin embargo, hay que considerar que el 35% considera no haber recibido acompañamiento ni asesoramiento de los entes responsables y el 17% se mantiene de manera neutral, por lo que se concluye que hay criterios divididos en cuanto a la percepción de apoyo de los entes estatales e institucionales considerando que el teletrabajo educativo es una modalidad poco explorada más aun en las condiciones en que se implementó, y la demanda de los docentes de orientaciones concretas y precisas sobre esta labor.

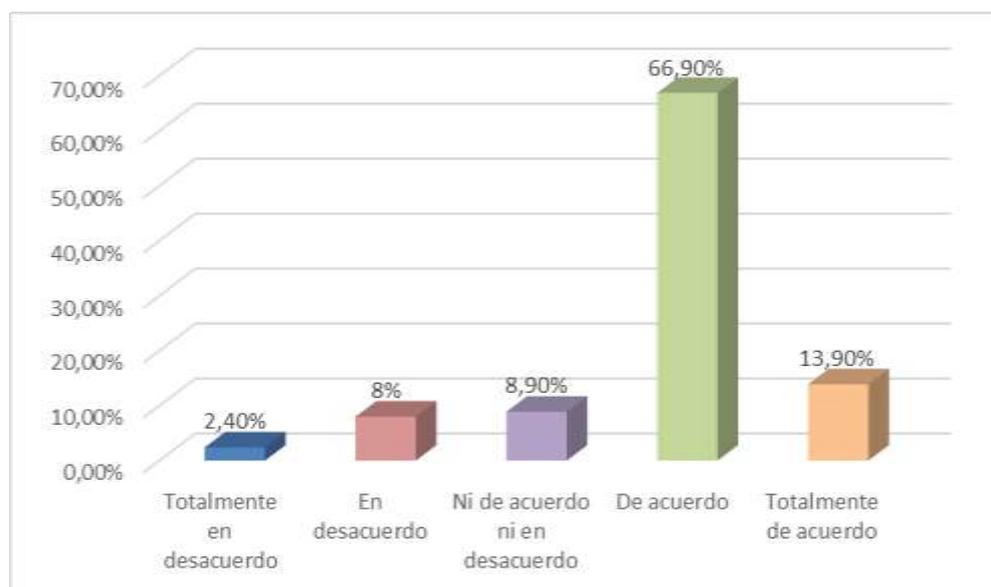
¿Considera que mediante el teletrabajo existe un impacto curricular en la educación?

Tabla 18. *Impacto curricular en la educación*

		Frecuencia	Porcentaje
Escala	Totalmente en desacuerdo	8	2,40%
	En desacuerdo	27	8%
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	30	8,90%
	De acuerdo	226	66,90%
	Totalmente de acuerdo	47	13,90%
	Total	338	100%

Fuente: Encuesta
Elaboración: Investigador

Gráfico 14. *Impacto curricular en la educación*



Fuente: Encuesta
Elaboración: Investigador

Según la tabla 18 y gráfico 13 el 80% de los docentes están de acuerdo con que el teletrabajo genera un impacto curricular en la educación, pues las competencias básicas, los objetivos de aprendizaje, los contenidos, el proceso metodológico y de evaluación se han modificado de acuerdo a las circunstancias, evidentemente el proceso de enseñanza bajo una situación de emergencia ha sufrido una reorientación

profunda para ser pertinente, adecuado e inclusivo, que priorice la permanencia de los estudiantes en el sistema educativo.

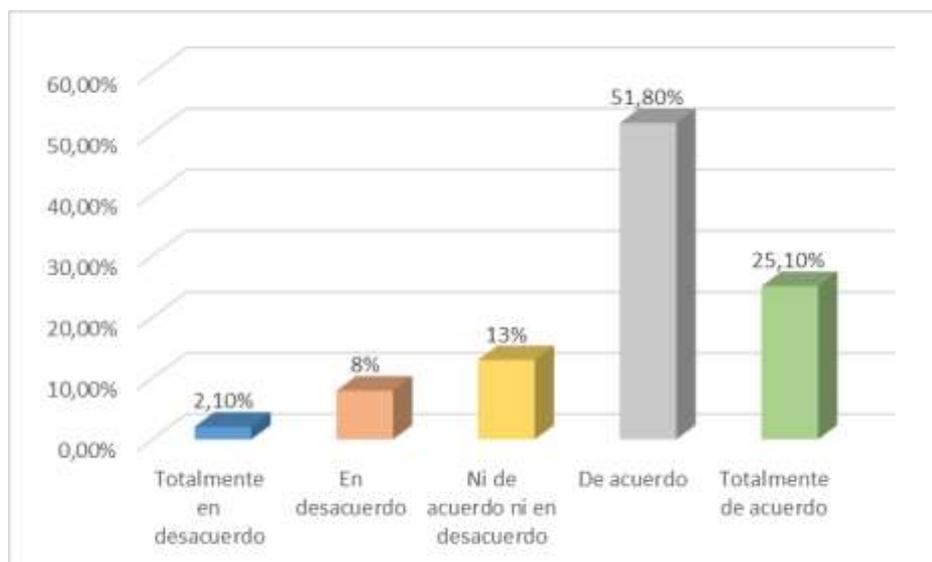
¿Considera que el retorno a clases presenciales ayudará a mejorar la gestión de los docentes?

Tabla 19. *Retorno a clases presenciales*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	7	2,10%
En desacuerdo	27	8%
Escala Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	44	13%
De acuerdo	175	51,80%
Totalmente de acuerdo	85	25,10%
Total	338	100%

Fuente: Encuesta
Elaboración: Investigador

Gráfico 15. *Retorno a clases presenciales*



Fuente: Encuesta
Elaboración: Investigador

De acuerdo con la tabla 19 y gráfico 14, el 76% de los docentes encuestados consideran que el retorno a clases presenciales ayudaría a mejorar la gestión de los

docentes, la concepción de escuela tradicionalmente ha estado ligada a la relación dialógica de la comunidad educativa, la jornada presencial de trabajo implica mejorar las acciones de planificación, organización del trabajo, comunicación, aplicación de estrategias de carácter pedagógico y didáctico.

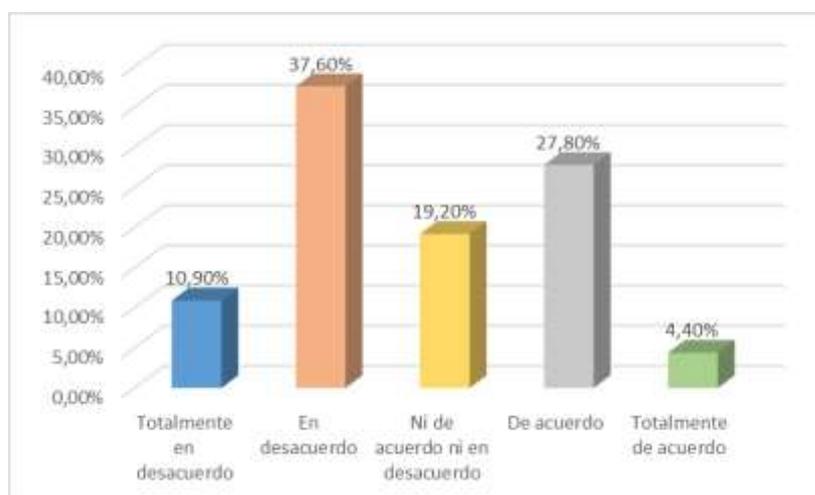
¿Considera que el Ecuador está preparado para la implementación del teletrabajo en el ámbito educativo?

Tabla 20. Implementación del teletrabajo en el ámbito educativo

		Frecuencia	Porcentaje
Escala	Totalmente en desacuerdo	37	10,90%
	En desacuerdo	127	37,60%
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	65	19,20%
	De acuerdo	94	27,80%
	Totalmente de acuerdo	15	4,40%
	Total	338	100%

Fuente: Encuesta
Elaboración: Investigador

Gráfico 16. Implementación del teletrabajo en el ámbito educativo



Fuente: Encuesta
Elaboración: Investigador

Según la tabla 20 y gráfico 15, el 48% de los educadores considera que el Ecuador no está preparado para la implementación del teletrabajo en el ámbito educativo, la manera abrupta de implementación de esa modalidad laboral refleja inequidades en

cuanto al acceso a infraestructura tecnológica, así mismo, la escasa formación en el uso de las TIC, el insuficiente acompañamiento y asesoría de las instituciones responsables del sistema educativo, son algunos de los factores que conllevan a tener esa percepción por parte de los docentes; sin embargo, el 32% afirma estar de acuerdo con que es posible la implementación del teletrabajo en el área de la educación, encontrando la disponibilidad de recursos, organización de su tiempo de trabajo y una comunicación eficiente con sus estudiantes, compañeros y autoridades.

5.4 Análisis de correlación entre el teletrabajo y la gestión docente

El análisis de correlación de las variables teletrabajo y gestión docente se lo realizó utilizando el coeficiente de correlación de Pearson que, según Fallas (2012) es un índice que mide el grado de relación entre dos variables, sus valores absolutos oscilan entre -1 y + 1, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Tabla 21. Niveles del coeficiente de correlación de Pearson

NIVELES DE CORRELACIÓN	ESCALA
Negativa perfecta.	$r = -1$
Negativa fuerte.	$-1 < r < -0,5$
Negativa moderada.	$r = -0,5$
Negativa débil.	$-0,5 < r < 0$
No existe relación lineal.	$r = 0$
Positiva débil.	$0 < r < 0,5$
Positiva moderada.	$r = 0,5$
Positiva fuerte.	$0,5 < r < 1$
Relación positiva perfecta.	$r = 1$

Fuente: (Fallas, 2012)

Elaboración: Investigador

Una vez obtenida el valor para cada una de las preguntas, de acuerdo con la escala Likert, se tomó como variable (x) el Teletrabajo, y como variable (y) la Gestión Docente. Para el cálculo de la Correlación de Pearson (r), se utilizó la siguiente formula:

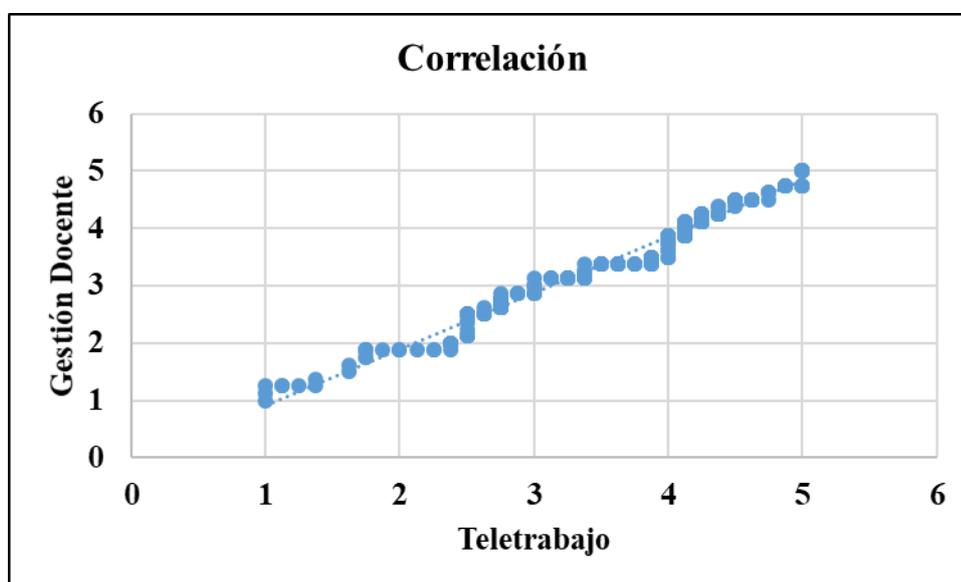
$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - \sum x_i \cdot \sum y_i}{\sqrt{n \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2}}$$

Donde:

$$\begin{array}{ll} N & = \text{Número de participantes.} \\ \sum x_i & = \text{Sumatoria de: } x. \\ \sum y_i & = \text{Sumatoria de: } y. \\ r_{xy} & = \text{Correlación de Pearson entre } \mathbf{x} \text{ y } \mathbf{y}. \end{array} \quad \begin{array}{ll} \sum x_i y_i & = \text{Sumatoria de: } x \text{ por } y \\ \sum x_i^2 & = \text{Sumatoria de: } x \text{ al cuadrado.} \\ \sum y_i^2 & = \text{Sumatoria de: } y \text{ al cuadrado.} \end{array}$$

Una vez aplicada la formula el valor obtenido de r_{xy} es de 0,989, adicionalmente se realiza un análisis de dispersión entre las variables teletrabajo y gestión docente tal como se muestra en el siguiente gráfico:

Gráfico 17. Diagrama de dispersión entre: Teletrabajo (x) y Gestión Docente (y)



Fuente: Datos encuesta
Elaboración: Investigador

Considerando el signo, y el valor numérico de la correlación que es 0,989; que comparado con el contenido de la tabla 20 nos determina la existencia de una relación positiva fuerte.

5.5 Prueba de hipótesis

Con la finalidad de realizar la comprobación de la hipótesis se utilizó la prueba estadística chi cuadrado, de acuerdo con Quevedo (2011), es un método para

probar hipótesis relacionadas con la diferencia entre el conjunto de frecuencias observadas en una muestra y el conjunto de frecuencias teóricas y esperadas de la misma muestra.

- H_1 . La implementación de la modalidad teletrabajo en el marco de la emergencia sanitaria por Covid-19, incide significativamente en la gestión de los docentes fiscales de Riobamba.
- H_0 . La implementación de la modalidad teletrabajo en el marco de la emergencia sanitaria por Covid-19, NO incide significativamente en la gestión de los docentes fiscales de Riobamba.

$$\chi^2_c = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Se determinaron los grados de libertad para el presente estudio según la fórmula siguiente: $Gl = (r - 1)(c - 1)$. Nivel de confianza = 0,05. Teniendo en cuenta los grados de libertad y el nivel de confianza se determina el Chi – cuadrado teórico de cada tabla.

Tabla 22. Tabla cruzada Teletrabajo * Gestión Docente

		Gestión Docente					Total	
		1	2	3	4	5		
Teletrabajo	1	Recuento	8	0	0	0	0	8
		Recuento esperado	,2	,7	2,6	3,4	1,1	8,0
	2	Recuento	0	21	0	0	0	21
		Recuento esperado	,5	1,8	6,8	8,9	2,9	21,0
	3	Recuento	0	8	82	0	0	90
		Recuento esperado	2,1	7,7	29,3	38,3	12,5	90,0
	4	Recuento	0	0	28	143	0	171
		Recuento esperado	4,0	14,7	55,7	72,9	23,8	171,0
	5	Recuento	0	0	0	1	47	48
		Recuento esperado	1,1	4,1	15,6	20,4	6,7	48,0

Total	Recuento	8	29	110	144	47	338
	Recuento esperado	8,0	29,0	110,0	144,0	47,0	338,0

Fuente: Datos encuesta
Elaboración: Investigador

Tabla 23. Prueba Chi Cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	28,401 ^a	16	,000
Razón de verosimilitud	24,293	16	,000
Asociación lineal por lineal	27,842	1	,000
Nº de casos válidos	338		

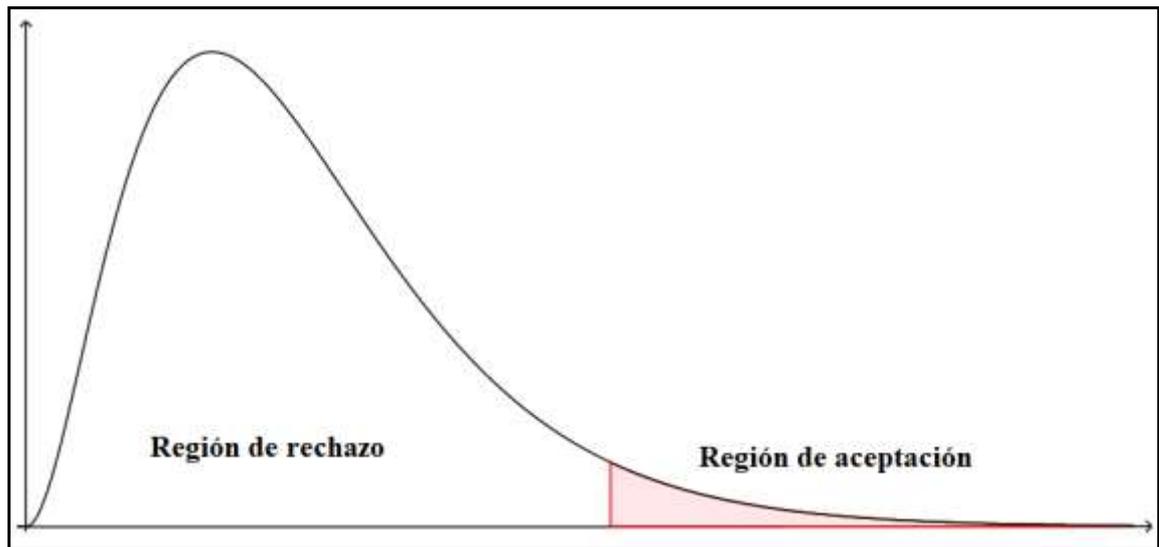
a. 12 casillas (48,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,19.

Fuente: Datos encuesta
Elaboración: Investigador

El chi cuadrado teórico es de: $\chi^2_c = 28,401$. El Chi cuadrado de la tabla es $\chi^2_t = 26,2962$, es decir $\chi^2_c > \chi^2_t$, finalmente $28,401 > 26,2962$.

Como el $\chi^2_c = 28,401$ es mayor a el $\chi^2_t = 26,2962$, entonces hay una relación entre el Teletrabajo y la Gestión Docente, por lo tanto, se acepta la hipótesis principal de la investigación: La implementación de la modalidad teletrabajo en el marco de la emergencia sanitaria por Covid-19, incide significativamente en la gestión de los docentes fiscales de Riobamba, adicionalmente lo visualizamos en el gráfico 18.

Gráfico 18. *Distribución Chi cuadrado.*



Fuente: Datos encuesta
Elaboración: Investigador

5.6. Comprobación de objetivos

En base al análisis de resultados se obtuvo información con la cual se logró comprobar los objetivos planteados al inicio de la investigación.

Respecto al objetivo específico uno: *Analizar las ventajas y desventajas del teletrabajo y su incidencia en la gestión de los docentes fiscales de Riobamba ante la emergencia sanitaria por COVID-19*, los comprobamos a través de información obtenida de las preguntas 1, 2, 6,7 y 11; ya que la mayoría de los docentes afirman que el teletrabajo se ha convertido en una alternativa apropiada para la gestión educativa, así mismo mencionan que bajo esta modalidad laboral han tenido una comunicación adecuada con sus estudiantes, por su parte también manifiestan que el teletrabajo educativo ha modificado su forma de enseñar teniendo en cuenta que han cambiado las formas de elaborar las planificaciones de carácter pedagógico, organización del tiempo de trabajo y para la elaboración de recursos didácticos, elaboración de informes, reuniones de trabajo, formas de comunicación con la comunidad educativa, todo bajo un esquema de trabajo remoto que ha sido modificado en comparación con lo que se desarrollaba en el ámbito de la enseñanza bajo la modalidad presencial. Así mismo un criterio muy importante es que desde su

visión como docentes el 62% considera que con la implementación del teletrabajo educativo se incrementó la deserción escolar, especialmente con estudiantes de bajos recursos económicos y aquellos que provienen de hogares en donde sus padres a causa de la pandemia por Covid-19 perdieron sus empleos, afectando la estabilidad económica y laboral de las familias quienes no tuvieron posibilidades de adquirir dispositivos tecnológicos y contar con acceso a internet, requisitos fundamentales para continuar sus estudios a través de esa modalidad, por lo tanto se vieron en la obligación de abandonar sus estudios. Adicionalmente, 9 de cada 10 docentes consideran que el teletrabajo conlleva mayor tiempo de dedicación a sus actividades de gestión educativa.

En cuanto al objetivo dos: *Conocer como ha sido la gestión de los docentes mediante la modalidad teletrabajo en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19*, se comprobó mediante las preguntas 3,4,5,9 y 10, donde, casi la mitad de los docentes consideran que los equipos tecnológicos y recursos TIC a su disposición son suficientes y cumplen con sus expectativas al momento de realizar su teletrabajo, lo que evidencia inequidad frente al acceso a estos recursos indispensables para llevar de manera eficiente una gestión a través del teletrabajo; así mismo pese a estas circunstancias la tercera parte de los educadores encuestados manifiestan que dominan adecuadamente las TIC para realizar sus actividades docentes a través del teletrabajo, sin embargo casi la totalidad de los docentes demandan recibir capacitación acerca del uso y manejo de las TIC aplicada al ámbito educativo, a pesar de estos limitantes se considera que el acompañamiento brindado a sus alumnos a través del teletrabajo ha ayudado a una enseñanza – aprendizaje, oportuna y de calidad; por su parte apenas la mitad de los profesores manifiestan que a través del teletrabajo se cumple eficientemente con las actividades de gestión docente.

En relación al objetivo tres: *Determinar el nivel de satisfacción de los docentes fiscales de Riobamba ante la implementación del teletrabajo en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19*, las preguntas 13, 15 y 16 contribuyeron a su comprobación, en ese aspecto el nivel de satisfacción de los docentes es negativo puesto que menos de la mitad afirma haber tenido el acompañamiento y asesoramiento técnico de las instituciones responsables de emitir la política pública y

lineamientos en el ámbito educativo, es decir, no contaron con las orientaciones concretas y precisas sobre la gestión educativa a desarrollarse en tiempos de pandemia, así mismo la tercera parte de los maestros que participaron en este estudio manifiestan que el retorno a clases presenciales ayudaría a mejorar la gestión de los docentes en cuanto a las acciones de planificación, organización del trabajo, comunicación, aplicación de estrategias de carácter pedagógico y didáctico, por último, la mitad de los educadores considera que dada la experiencia vivida en estos tiempos difíciles, el Ecuador no está preparado para la implementación del teletrabajo en el ámbito educativo.

6. CONCLUSIONES

En relación al objetivo planteado como fue, determinar el impacto del teletrabajo en la gestión de los docentes fiscales de Riobamba ante la emergencia sanitaria por Covid-19, y ante lo expuesto a lo largo de los diferentes apartados de este estudio nos permiten establecer algunos elementos de reflexión final:

- Respecto al perfil de los docentes encuestados el género femenino concentra el 74% mientras que el masculino un 26%, así mismo el 77,8% superan los 46 años de edad, en cuanto a su nivel educativo el 50% ha culminado sus estudios de tercer nivel y el 47% tiene grado de maestría, adicionalmente el 76% ejerce la docencia por más de 11 años de servicio en el magisterio fiscal, lo cual evidencia que existe un alto nivel de formación profesional y una amplia experiencia en el ámbito de la docencia.
- Se evidencia que el 52% de los educadores considera que el teletrabajo es una alternativa apropiada para la enseñanza aprendizaje, así mismo el 65% afirma que bajo esta modalidad laboral han tenido una comunicación adecuada con sus estudiantes.
- Por su parte el 46% de los de los docentes consideran que el equipamiento tecnológico y recursos TIC con los que cuentan son suficientes y cumplen con sus expectativas al momento de realizar su gestión docente a través del teletrabajo, sin embargo, el 41% no se siente satisfecho con los dispositivos tecnológicos a su disposición; adicionalmente el 75% domina adecuadamente las TIC para realizar sus actividades a través del teletrabajo, no obstante el 97% de los educadores considera que es importante recibir capacitación sobre el uso y manejo de las tecnologías de la información y comunicación.
- El 70% de los docentes considera que el teletrabajo se ha convertido en una oportunidad para reconfigurar el sistema educativo, ya que ha modificado la forma de enseñar en relación a la modalidad presencial, como la afirman el 96% de los educadores que son parte de este estudio.
- En relación al cumplimiento de las actividades el 49% de los docentes afirma que lo hace de manera eficiente, sin embargo, el 91% asevera que para el desarrollo de las mismas a través del teletrabajo implica mayor tiempo de

dedicación por lo tanto la carga laboral se incrementa en relación a la modalidad presencial.

- En cuanto a la percepción que tienen los docentes respecto a la implementación del teletrabajo el 76% considera que el retorno a la modalidad presencial ayudará a mejorar su gestión; así mismo el 47% afirma que para ejercer su labor en el marco de la pandemia por Covid-19 tuvo el acompañamiento y asesoramiento técnico de las instituciones responsables de la política educativa, por último el 48% de los docentes asevera que el sistema educativo ecuatoriano no está preparado para la adopción de esta alternativa laboral.
- En base al análisis de los resultados obtenidos en la presente investigación se concluye que existe una relación positiva fuerte entre las variables de estudio, teletrabajo gestión docente; por lo tanto, se acepta la hipótesis principal y se afirma que la implementación de la modalidad teletrabajo en el marco de la emergencia sanitaria por Covid-19 incide significativamente en la gestión de los docentes fiscales de Riobamba.

7. RECOMENDACIONES

De acuerdo con los resultados obtenidos nos permitimos realizar las siguientes recomendaciones:

- Promover alianzas estratégicas a nivel de instituciones tanto públicas y privadas que permitan invertir en el mejoramiento de la infraestructura tecnológica y de la cobertura de internet con mayor prioridad en el sector rural, aprovechando las potencialidades del uso de las TIC con fines educativos, y fortaleciendo las alternativas de comunicación entre la comunidad educativa.
- Implementar procesos de formación y capacitación permanente, gratuito y de acceso masivo en el uso y manejo de las TIC, fortaleciendo los niveles de competencias digitales de los docentes como requisito fundamental para un buen desempeño en la adopción del teletrabajo en la gestión educativa.
- Fortalecer los mecanismos de acompañamiento, asesoría de carácter pedagógico por parte de las instituciones responsables del ámbito educativo hacia los docentes, teniendo en cuenta que a causa de la pandemia por Covid-19 el teletrabajo generó cambios en el currículo educativo, así como en la parte didáctica y metodológica.
- Establecer las directrices necesarias para evitar la sobrecarga laboral de los docentes, empleando su tiempo en trámites burocráticos innecesarios que desvíen la prioridad de su gestión, promoviendo una organización efectiva del trabajo y la administración adecuada del tiempo.
- Generar procesos de contención emocional y apoyo psicopedagógico tanto a docentes y estudiantes, dada las afectaciones generadas por un confinamiento repentino y al tener que adoptar nuevas formas de trabajo en el caso de los educadores y de aprendizaje en el caso de los alumnos.
- Implementar una política pública educativa integral, que permita incluir en el currículo nacional la enseñanza del uso y manejo de las tecnologías de la información y comunicación de acuerdo a las exigencias de los cambios tecnológicos acelerados que se produjeron a partir de la declaratoria de la emergencia sanitaria por Covid-19.

8. REFERENCIAS CITADAS

- Aguilera et al. . (2016). "Home-Based Telework in France: Characteristics, Barriers and Perspectives." *Transportation Research Part A: Policy and Practice*,92(October): 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2016.06.021>.
- Andrade, Pereira y Clementino. (2021). "Trabajo Docente en Tiempos de Pandemia", cuyo objetivo estuvo centrado en realizar un análisis del impacto de las medidas de aislamiento social, provocada por la pandemia del Covid-19, .
- Arias, V. y. (2016). *Definición de Población*.
- Attaran, M. A. (2019). *The need for digital workplace: Increasing workforce productivity in the information age. International Journal of Enterprise Information Systems*, 15(1), 1–23. . Obtenido de <https://doi.org/10.4018/IJEIS.2019010101>
- Banco Mundial. (2020). COVID-19: Impacto en la educación y respuestas de políticas públicas.
- Bausela, E. (2015). SPSS: Un instrumento de análisis de datos cuantitativos.
- Beauregard, T. A. (2019). *Telework: Outcomes and Facilitators for Employees. In The Cambridge Handbook of Technology and Employee Behavior (Issue February). Cambridge University Press* . Obtenido de <https://doi.org/10.1017/9781108649636.0>
- Blanco, C. P. (2020). *El trabajo docente en tiempos de pandemia: una indagación en instituciones educativas públicas de Cutral-Có y Plaza Huincul*.
- Boogaard & Moller. (2020). Qué trabajadores están más expuestos al covid-19 y los efectos del distanciamiento social en un mercado laboral dual. *Revista Economía del Rosario*.
- Calderón, Racines, Castañeda y Rodríguez. (2021). "Análisis de las condiciones laborales del magisterio ecuatoriano durante la pandemia".
- Castells, M. . (2015). *La Sociedad Red (La Era de la Información; T.1)*. . 2ª edición. Madrid: Alianza. .
- Chung, Heejung y Van der Horst, Mariska. (2018). "Women's Employment Patterns after Childbirth and the Perceived Access to and Use of Flexitime and

- Teleworking.* *Human Relations*, 71(1), 47–72. Obtenido de <https://doi.org/10.1177/0018726717713828>
- COE Nacional. (2020). *Emergencia sanitaria en época de pandemia*.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL. (2020). “*América Latina y el Caribe ante la pandemia del COVID-19: efectos económicos y sociales*”, *Informe Especial COVID-19*.
- Crawford, J. O. (2011). *The health and well-being of remote and mobile workers.* *Occupational Medicine*, 61(6), 385–394. Obtenido de <https://doi.org/10.1093/occmed/kqr071>
- Digón, Mazzaro, Aguirre Daud, y González. (2020). Características del teletrabajo.
- Erazo & Garcés. (2020). Conceptualización del teletrabajo.
- Flores & Gayoso. (2021). *Empleabilidad de los egresados de la escuela profesional en época de pandemia*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia . (2020).
- Fourez, G. (2017). *La Construcción del conocimiento científico. Sociología y Ética de la Ciencia*. . Madrid: Editorial Nancea, S.A.
- Frías & Navarro. (2021). *Alfa de Cronbach*.
- Fuller, Sylvia y Hirsh, C. Elizabeth. (2019). “*Family-Friendly Jobs and Motherhood Pay Penalties: The Impact of Flexible Work Arrangements Across the Educational Spectrum.*” *Work and Occupations*, 46(1),3–44. Obtenido de <https://doi.org/10.1177/0730888418771116>
- Gallouj, Faïz; Weber, K. Matthias; Stare, Metka y Rubalcaba, Luis . (2015). “*The Futures of the Service Economy in Europe: A Foresight Analysis.*” *Technological Forecasting and Social Change*, 94, 80–96. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2014.06.009>.
- Gao & Hitt. (2013). “*The Economics of telecommutings: Theory and evidence*”. Universidad de Pennsylvania .
- Giovanis, Eleftherios . (2018). “*Are Women Happier When Their Spouse Is Teleworker?*” *Journal of Happiness Studies*, 19(3), 719–54. . Obtenido de <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9847-0>.
- Gschwind, L. y. (2019). “*Telework and Its Effects in Europe.*” In J. C. Messenger (Ed.), *Telework in the 21st Century* (pp. 36–75). Edward Elgar Publishing. . Obtenido de <https://doi.org/10.4337/9781789903751.00007>

- Hartig, Terry; Kylin, Camilla y Johansson, Gunn . (2007). *"The Telework Tradeoff: Stress Mitigation vs. Constrained Restoration."* *Applied Psychology*, 56(2), 231–53. . Obtenido de <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2006.00252.x>
- Hernández, S. (2003). Coeficiente Alfa de Cronbach.
- Hilbrecht, M., Shaw, S. M., Johnson, L. C., & Andrey, J. (2008). *'I'm Home for the Kids': Contradictory Implications for Work–Life Balance of Teleworking Mothers.* *Gender Work and Organization*, 15(5).
- Ivancevich, J., & Lorenzi, P. y. (2016). *Gestión Calidad y Competitividad.* Editorial McGraw-Hill.
- Kaye, A. . (2014). Computer Software. *Scientific American*. 252 (3): 52-59. .
- Kelly, J. . (2015). *Políticas públicas en América Latina. Teoría y Práctica.* . Ediciones IESA, Caracas.
- Koontz, H. &. (2015). *Administración. Una perspectiva global.* México. McGraw Hill (11^a. Edición).
- Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2009). *"Good teleworking": Under what conditions does teleworking enhance employees' well-being? In Technology and Psychological Well-being (Issue January).* Obtenido de <https://doi.org/10.1017/CBO9780511635373.007>
- Martínez, R. (2012). "El Teletrabajo como tendencia del mercado laboral".
- Martínez, R. (2020). "Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y vida". *Revista Internacional del Trabajo.*
- Martínez, S. (2012). *Definición de teletrabajo. Clasificación del Teletrabajo.*
- McLuhan, M. (2014). *Aprendizaje continuo en los diversos campos profesionales y, particularmente.*
- Meo y Dabenigno. (2020). *"Teletrabajo docente durante el confinamiento por Covid-19 en Argentina. Condiciones materiales y perspectivas sobre la carga de trabajo, la responsabilidad social y la toma de decisiones.*
- Messenger, Jon, Gschwind, Lutz . (2016). *"Three Generations of Telework: New ICTs and the (R)Evolution from Home Office to Virtual Office."* *New Technology Work and Employment*, 31(3), 195–208. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12073>.
- Ministerio de Educación . (2020). *Medidas tomadas tras la pandemia del Covid-19.*

- Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2020). *Acuerdo Ministerial Nro. 126 – 2020 decreta la emergencia sanitaria a nivel nacional.*
- Ministerio de Trabajo. (2020). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076 expide las directrices para la aplicación del teletrabajo emergente durante la declaratoria de la emergencia sanitaria. .*
- Ministerio del Trabajo. (2016). Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-190.
- Monje. (2011). *Técnica de recolección de datos.*
- Morales & Pérez. (2020). Teletrabajo como estrategia de competitividad y desarrollo para las empresas en el Ecuador. *Revista Eruditus.*
- Morín, E. (2015). *Introducción al Pensamiento Complejo.* España: Gedisa Editorial.
- Münch, L. . (2015). *Administración y Estilos de Gestión. La clave de la competitividad .* Editorial Trilla. México.
- Murillo, F. J. (2014). *Hacia un modelo de eficacia escolar. Estudio multinivel sobre los factores de eficacia en las escuelas españolas. . Revista electrónica iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación, 6 (1), 4--28.*
- ONU – UNESCO. (2020). *Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura – UNESCO.*
- Organización Internacional del Trabajo – OIT. (2020). *Teletrabajo en época de pandemia.*
- Organización Mundial de la Salud – OMS. (2020). *COVID-19, declarada como pandemia .*
- Ortega, F. (2008). *Tendencias en la gestión de centros educativos. . Revista Latinoamericana de Estudios Educativos. XXXVIII (1-2), 61--79. .*
- Páez, Chávez , Apunte, y Rosales. (2020). *Origen y evolución del teletrabajo.*
- Pérez, S. (2010). *Evolución del teletrabajo.* Obtenido de file:///C:/Users/Xavo/AppData/Local/Temp/Dialnet-ElTeletrabajoMasLibertadOUnaNuevaFormaDeEsclavitud-3424042.pdf
- PNUD. (2019). *Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.*
- Pyöriä, P. (2011). *"Managing Telework: Risks, Fears and Rules." Management Research Review, 34(4),386–99. . Obtenido de https://doi.org/10.1108/01409171111117843*

- Ramos, V. & Tejera, E. (2020). Teletrabajo en tiempos de COVID-19. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, Vol., 54, No. 3, e1450.
- Robbins, S. y. (2015). Administración. Editorial Prentice Hall México.
- Rodríguez Modroño, P. (2021). "Non-standard work in unconventional workspaces. Selfemployed women in home-based businesses and co-working spaces." *Urban Studies*. Obtenido de <https://doi.org/10.1177/00420980211007406>
- Torres, H. -S. (2018). *Metodología cuantitativa*.
- UNESCO. (2019). *Instituto de Estadística de la UNESCO*.
- UNESCO. (2020). *Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19*.
- UNICEF . (2020). *Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. "La ciudad y los derechos de niñas, niños y adolescentes*.
- Vilhelmson, Bertil y Thulin, Eva . (2011). "Is Regular Work at Fixed Places Fading Away? The Development of ICT-Based and Travel-Based Modes of Work in Sweden." *Environment and Planning A*, 33(6), 1015–29. Obtenido de <https://doi.org/10.1068/a33207>
- Villalobos, X. (2014). Reflexión en torno a la gestión de aula y a la mejora en los procesos de enseñanza y aprendizajes. . *Revista Iberoamericana de educación*, 55, 1-7. .
- Why. (8 de Agosto de 2021). *El teletrabajo nació de otra crisis*. Obtenido de <https://www.lavanguardia.com/historiayvida/historia-contemporanea/20200521/481297391719/teletrabajo-covid19-crisis-petroleo-sociedad-consumo.htm>
- Yirda, A. (2021). *Confiabilidad del Pre test*.
- Zabalza, M. (2014). Metodología docente. *Teaching Methodology*. . *Revista de docencia* .

9. ANEXOS

Anexo 1: Encuesta



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**TEMA: EL TELETRABAJO Y SU IMPACTO EN LA GESTIÓN DE LOS
DOCENTES FISCALES DE RIOBAMBA ANTE LA EMERGENCIA
SANITARIA POR COVID-19.**

OBJETIVO:

Determinar el impacto del teletrabajo en la gestión de los docentes fiscales de Riobamba ante la emergencia sanitaria por Covid-19.

INSTRUCCIONES GENERALES:

1. La presente encuesta está dirigida a docentes de las instituciones educativas públicas de la ciudad de Riobamba
2. Los resultados obtenidos tienen fines exclusivamente académicos y serán utilizados únicamente en esta investigación.
3. La información recabada será manejada con absoluta reserva.

PERFIL DEL DOCENTE

Seleccione la opción según corresponda

Género	Masculino	
	Femenino	
Edad	Entre 25 y 35 años	
	Entre 36 y 45 años	
	Entre 46 y 55 años	
	Más de 56 años	
Nivel educativo o grado académico (escoja únicamente el de mayor nivel)	PhD	
	Maestría	
	Tercer nivel	
	Técnico - tecnológico	
Cargo que desempeña en la institución educativa	Bachillerato	
	Rector	
	Vicerrector	
	Inspector	
	Coordinador de área	

	Docente	
Años de servicio como docente	Entre 1 y 10 años	
	Entre 11 y 20 años	
	Entre 21 y 30 años	
	Más de 31 años	

INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS:

1. Lea detenidamente los enunciados y responda de acuerdo a su realidad.

2. Marque la opción que considere correcta en base a la siguiente escala:

TOTALMENTE EN DESACUERDO, EN DESACUERDO, NI DE ACUERDO

NI EN DESACUERDO, DE ACUERDO, TOTALMENTE DE ACUERDO

Enunciado		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Teletrabajo						
1	¿Considera que el teletrabajo educativo es un mecanismo apropiado para la enseñanza – aprendizaje?					
2	¿Considera que el teletrabajo educativo ha sido una forma adecuada para comunicarse con sus estudiantes?					
3	¿Considera que la infraestructura, equipos tecnológicos y recursos TIC a su disposición, son suficientes y cumplen sus expectativas al momento de realizar el teletrabajo docente?					
4	¿Considera que domina adecuadamente las TIC para realizar sus actividades docentes a través del teletrabajo?					
5	¿Considera que es importante recibir capacitación acerca del uso y manejo de las TIC?					
6	¿Considera que el teletrabajo ha modificado su forma de enseñar en relación a la modalidad presencial?					
7	¿Considera que con la implementación del teletrabajo se incrementó la deserción escolar?					
8	¿Considera que la modalidad de teletrabajo es una oportunidad para reconfigurar sistema educativo?					
Gestión Docente						
9	¿Considera que el acompañamiento brindado a sus alumnos a través del teletrabajo ha ayudado a una enseñanza – aprendizaje, oportuna y de calidad?					
10	¿Considera que a través del teletrabajo se cumple eficientemente con las actividades de gestión docente?					

11	¿Considera que el teletrabajo conlleva mayor tiempo de dedicación a sus actividades de gestión docente?					
12	¿Considera que la gestión académica de los docentes a través del teletrabajo durante la época de pandemia ha sido asertiva?					
13	¿Considera que para ejercer su labor a través del teletrabajo ha tenido el acompañamiento y asesoramiento técnico de las instituciones responsables del ámbito educativo?					
14	¿Considera que el aprendizaje mediante el teletrabajo tiene un impacto curricular en la educación?					
15	¿Considera que el retorno a clases presenciales ayudará a mejorar la gestión de los docentes?					
16	¿Considera que el Ecuador está preparado para la implementación del teletrabajo en el ámbito educativo?					

Anexo 2. Validación de la encuesta por expertos



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
 FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
 MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

VALIDACIÓN DE ENCUESTA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
 “EL TELETRABAJO Y SU IMPACTO EN LA GESTIÓN DE LOS DOCENTES FISCALES
 DE RIOBAMBA ANTE LA EMERGENCIA SANITARIA POR COVID-19”

Autor: Dimas Renan Gaibor Mendoza

Director: Ing. Danilo Javier Altamirano Analuisa PhD.

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Criterios	Valoración Cualitativa				
	Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento	κ				
Calidad de redacción	κ				
Pertinencia de las variables con los indicadores	κ				
Relevancia de contenidos	κ				
Factibilidad para la aplicación	κ				

Valoración: APLICABLE

Observación: _____

Validado por:	Wilson Antonio Molina Machado
Profesión:	Docente Licenciado en Ciencias de la Educación Magister en Educación a Distancia
Lugar de Trabajo:	Dirección Distrital 06D01 Chambo – Riobamba - Educación
Cargo:	Director Distrital
Lugar y Fecha de Validación:	Riobamba, 16 de agosto del 2021
Firma:	



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

VALIDACIÓN DE ENCUESTA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

"EL TELETRABAJO Y SU IMPACTO EN LA GESTIÓN DE LOS DOCENTES FISCALES DE RIOBAMBA ANTE LA EMERGENCIA SANITARIA POR COVID-19"

Autor: Dimas Renan Gaibor Mendoza

Director: Ing. Danilo Javier Altamirano Analuisa PhD.

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Criterios	Valoración Cualitativa				
	Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento		✓			
Calidad de redacción		✓			
Pertinencia de las variables con los indicadores		✓			
Relevancia de contenidos		✓			
Factibilidad para la aplicación		✓			

Valoración: Aplicable

Observación: _____

Validado por:	Elidar Dionicio Becerra Córdova
Profesión:	Docente Licenciado en Ciencias de la Educación Magister en Gerencia y Liderazgo Educativa
Lugar de Trabajo:	Unidad Educativa Pedro Vicente Maldonado
Cargo:	Rector
Lugar y Fecha de Validación:	Riobamba, 16 de agosto del 2021
Firma:	





UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

VALIDACIÓN DE ENCUESTA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
"EL TELETRABAJO Y SU IMPACTO EN LA GESTIÓN DE LOS DOCENTES FISCALES
DE RIOBAMBA ANTE LA EMERGENCIA SANITARIA POR COVID-19"

Autor: Dimas Renan Gaibor Mendoza

Director: Ing. Danilo Javier Altamirano Analuisa PhD.

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Criterios	Valoración Cualitativa				
	Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento	✓				
Calidad de redacción	✓				
Pertinencia de las variables con los indicadores	✓				
Relevancia de contenidos	✓				
Factibilidad para la aplicación	✓				

Valoración: Aplicable

Observación: _____

Validado por:	Mirian Inés Moyón Vizúete
Profesión:	Docente Licenciada en Ciencias de la Educación Magister en Desarrollo de la Inteligencia y Educación
Lugar de Trabajo:	Unidad Educativa Once de Noviembre
Cargo:	Rectora
Lugar y Fecha de Validación:	Riobamba, 16 de agosto del 2021
Firma:	

RECTORADO
Riobamba - Ecuador

EL TELETRABAJO Y SU IMPACTO EN LA GESTIÓN DE LOS DOCENTES DE RIOBAMBA ANTE LA EMERGENCIA SANITARIA POR COVID-19

Gaibor Mendoza, Dimas
Universidad Técnica de Ambato
dgaibor0754@uta.edu.ec, dregam_2006@yahoo.es

RESUMEN

El sistema educativo ecuatoriano suspendió repentinamente sus actividades presenciales para adoptar a causa de la emergencia sanitaria por la pandemia mundial por Covid-19 el teletrabajo como alternativa para dar continuidad a las labores educativas, desde la perspectiva de la docencia esta decisión trajo consigo una alteración en la forma tradicional desarrollar su trabajo; la presente investigación tiene por objetivo determinar el impacto del teletrabajo en la gestión de los docentes fiscales de Riobamba ante la emergencia sanitaria por Covid-19; este estudio se nutre de perspectivas teóricas relacionadas con las variables de estudio, teletrabajo y gestión docente. El proceso metodológico se enmarcó en un enfoque de carácter cuantitativo, de alcance descriptivo y correlacional, el diseño de la investigación fue de tipo no experimental de corte transeccional, se utilizó un tipo de muestreo probabilístico, aplicando como técnica de recolección de datos una encuesta en línea dirigida a 338 docentes de 28 Unidades Educativas fiscales de la ciudad de Riobamba. Los resultados de la investigación muestran que existe una desigualdad respecto al equipamiento tecnológico con el que cuentan los docentes para realizar su trabajo, por otro lado si bien es cierto existe una alta formación profesional, los educadores demandan ser parte de procesos de formación y capacitación en cuanto al manejo y aplicación de las tecnologías de información y comunicación en el ámbito educativo, así mismo se evidencia un incremento en el tiempo utilizado para las actividades propias de la gestión docente y escaso acompañamiento y asesoramiento técnico de parte de las instituciones responsables de la política educativa.

Palabras claves

Teletrabajo, gestión docente, educación, tecnologías de información y comunicación, emergencia sanitaria, Covid-19.

TELEWORKING AND ITS IMPACT ON THE MANAGEMENT OF TEACHERS IN RIOBAMBA IN THE FACE OF THE HEALTH EMERGENCY DUE TO COVID-19.

ABSTRACT

The Ecuadorian educational system suddenly suspended its face-to-face activities to adopt teleworking as an alternative to continue educational work, due to the health emergency caused by the global pandemic due to Covid-19, from the perspective of teaching this decision brought with it an alteration in the traditional way to develop your work; The objective of this research is to determine the impact of teleworking on the management of public teachers in Riobamba in the face of the health emergency caused by Covid-19; This study draws on theoretical perspectives related to the variables of study, telework and teaching management. The methodological process was framed in a quantitative approach, descriptive and correlational scope, the research design was of a non-experimental type of transectional cut, a type of probabilistic sampling was used, applying as a data collection technique a survey in line addressed to 338 teachers from 28 fiscal Educational Units of the city of Riobamba. The results of the research show that there is an inequality with respect to the technological equipment that teachers have to carry out their work, on the other hand, although it is true that there is high professional training, educators demand to be part of training processes and training in Regarding the management and application of information and communication technologies in the educational field, there is also an increase in the time used for the activities of teaching management and little support and technical advice from the institutions responsible for the policy educational.

Keywords

Telework, teacher management, education, information and communication technologies, health emergency, Covid-19.

INTRODUCCIÓN

En diciembre del 2019 apareció en la ciudad de Wuhan, provincia de Hubei de la República Popular China un nuevo tipo de coronavirus conocido como SARS-COV-2 causante de la enfermedad denominada como COVID-19, declarada como pandemia mundial por la Organización Mundial de la Salud – OMS en marzo del 2020, a partir de este hecho el planeta vive una crisis sin precedentes, una de las acciones inmediatas tomadas por los gobiernos fue el autoaislamiento y confinamiento ciudadano, que si bien es cierto tuvo sus impactos positivos desde el punto de vista sanitario para contener la expansión del virus, así también ha tenido graves repercusiones de carácter económico, humano y social (Organización Mundial de la Salud – OMS, 2020).

Bajo estas circunstancias, al considerarse a las instituciones

educativas espacios de concentración masiva de personas, por lo tanto, focos de alto riesgo de contagio, a nivel global se toma la decisión de suspender las actividades presenciales en todos los niveles de enseñanza. Según datos de la (ONU – UNESCO, 2020) a mediados de mayo del 2020 más de mil doscientos millones de estudiantes habían dejado de tener clases presenciales en la escuela, y alrededor de sesenta millones de docentes tampoco trabajan en las aulas, así mismo de acuerdo a la información sobre los 33 países de América Latina y el Caribe, 32 de ellos suspendieron las clases presenciales excepto Nicaragua, la población afectada supera los 165 millones de estudiantes.

Antes de la pandemia por Covid-19 los sistemas educativos del mundo ya se encontraban en una

emergencia de aprendizaje, de acuerdo con el Instituto de Estadística de la UNESCO, 258 millones de niños y jóvenes en edad escolar no asistían a la escuela y muchos de los que estaban escolarizados aprendían demasiado poco, la tasa de pobreza de aprendizaje en países de bajo y mediano ingreso era del 53% lo que significaba que más de la mitad de los niños menores a 10 años no podían leer y comprender un relato adecuado para su edad. (UNESCO, 2019)

En ese contexto, se evidencia que existe inequidad sobre el acceso a la educación, con déficits de aprendizaje y altos niveles de deserción escolar, por lo tanto, el mundo está bastante lejos de cumplir con el objetivo cuatro de desarrollo sostenible que demanda de las naciones la garantía de que “todas las niñas y niños terminen la enseñanza primaria y secundaria, que ha de ser gratuita, equitativa y de calidad”.

En el Ecuador, las medidas para enfrentar la pandemia incluyeron la suspensión de clases

presenciales en todos los niveles educativos, alterando de manera inédita e inesperada la modalidad en que la comunidad educativa realizaban sus actividades cotidianamente, adoptando al teletrabajo como alternativa para dar continuidad a las labores educativas, que según la (Organización Internacional del Trabajo – OIT, 2020), lo define como un nuevo esquema de laborar en un lugar alejado de una oficina central o instalaciones de producción de comercio y/o servicios, separando al trabajador del contacto personal con colegas y líderes que estén en esa oficina, planta o área comercial, utilizando como herramienta principal e indispensable a las tecnologías de la información y comunicación – TIC.

De acuerdo a los registros del Ministerio de Educación el sistema educativo ecuatoriano cuenta con 4.314.777 estudiantes de todos los niveles, tipos de educación y sostenimientos, agrupados en 16.209 instituciones educativas, así mismo 206.304 docentes a nivel nacional, de los

cuales en la ciudad de Riobamba trabajan 2.511 docentes fiscales que a causa de las afectaciones de la pandemia por Covid-19 y en el marco de lo dispuesto por los entes estatales se encuentran ejerciendo sus jornadas laborales bajo la modalidad de teletrabajo.

La labor educativa tradicionalmente se la ha desarrollado de manera presencial, en una relación estrecha con la comunidad que incluye interacciones directas entre profesor y alumno; con la implementación del teletrabajo la gestión docente ha sufrido una transformación, adquiriendo nuevas formas, habilidades y competencias que para algunos resultan novedosas, ya que no las habían experimentado en su trayectoria profesional, por lo tanto, esta investigación es de gran utilidad para la comunidad educativa de Riobamba, puesto que servirá como herramienta de valoración del teletrabajo docente durante la emergencia sanitaria y que en base a las circunstancias por la que fue adoptada se

convirtió en un campo poco explorado en el ámbito educativo.

Este artículo focalizará su atención en determinar el impacto del teletrabajo en la gestión de los docentes de Riobamba ante la emergencia sanitaria por Covid-19, inicialmente se conocerán los fundamentos teóricos, criterios científicos e investigaciones realizadas acerca del comportamiento y la relación existente entre las variables teletrabajo y gestión docente, así mismo se identificará los factores asociados al teletrabajo y su incidencia en el desempeño de los educadores, por otro lado se intenta conocer las condiciones materiales y temporales de los docentes para llevar a cabo el teletrabajo y por último evaluar el nivel de satisfacción de los profesores respecto a la implementación de esta modalidad laboral y la percepción de los mismos sobre el soporte y acompañamiento de los órganos educativos públicos para desempeñar su labor.

MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación se enmarcó en un enfoque de carácter cuantitativo de alcance descriptivo y correlacional, se pretendió identificar las características y perfiles de los docentes objeto de estudio, así también, se obtuvo información respecto a las dimensiones y componentes del fenómeno investigado; finalmente se determinó la relación existente entre los factores asociados al teletrabajo y su incidencia en la gestión docente.

El diseño es de tipo no experimental de corte transeccional o transversal, ya que inicialmente se observaron y se midieron las variables teletrabajo y gestión docente tal como se dan en su contexto natural, por lo tanto, no ha sido necesario provocar ninguna alteración intencional sobre la variable independiente para causar efecto sobre la dependiente.

De acuerdo con los datos proporcionados por la Dirección Distrital 06D01 Chambo – Riobamba - Educación la población universo que se consideró para la presente investigación son 2512

docentes que laboran en las instituciones educativas públicas de la ciudad de Riobamba.

El tipo de muestra de la presente investigación es probabilística ya que al tener características homogéneas todos los elementos que conforman la población objeto de estudio tuvieron la misma posibilidad de ser escogidos para ser parte la muestra por medio de una selección aleatoria, por su parte el tipo de muestreo es por conglomerados porque la población está consolidada en grupos naturales, que este caso son las instituciones educativas públicas de la ciudad de Riobamba.

La técnica de investigación que se utilizó es la encuesta y el instrumento de recolección de datos es un cuestionario de dieciseis preguntas tipo escala de Likert que se aplicó a 338 docentes de 28 unidades educativas fiscales tanto urbanas como rurales de la ciudad de Riobamba, utilizando la herramienta Microsoft Forms para

abordar de manera más rápida y segura a los docentes.

RESULTADOS

Con el fin de identificar un perfil general de los 338 docentes que son parte de la muestra objeto de esta investigación, se establecieron cinco variables: género, edad, nivel educativo o grado académico, cargo que desempeña en la institución educativa y los años de servicio como docente.

La mayoría de los docentes encuestados son de género femenino 74%, así mismo el 77,8% de los docentes que respondieron el cuestionario son mayores de 46 años de edad, respecto al nivel educativo el 47% cuenta con título de maestría y el 50% con tercer nivel académico, adicionalmente el 87% de los encuestados cumplen con la función de docente en la institución educativa donde trabaja, por último el 76% de los profesores objetos de estudio tienen más de 11 años de servicio en el magisterio; por lo tanto se concluye que los docentes que son parte de la presente investigación cuentan con una amplia experiencia en el

ámbito educativo y una alta formación profesional en relación a la función que desempeña.

Por su parte la disponibilidad de infraestructura, equipos tecnológicos y recursos TIC, son condiciones básicas y fundamentales para el ejercicio del teletrabajo, al respecto el 46% de los docentes consideran que sus equipos tecnológicos y recursos TIC a su disposición son suficientes y cumplen con sus expectativas al momento de realizar su teletrabajo, sin embargo, el 41% afirma lo contrario, evidenciando que existe inequidad en cuanto al acceso a estos recursos.

En cuanto a los aspectos relacionados con la formación docente, el 75% de los encuestados consideran que dominan adecuadamente las TIC para realizar sus actividades a través del teletrabajo, este dato va de la mano con el nivel académico según los datos expuestos sobre el perfil docente, el 50% cuenta con título de tercer nivel y el 47% ha cursado una maestría, así mismo se observa con preocupación que

el 12% de los docentes no domina adecuadamente las TIC para realizar sus labores de teletrabajo, pese a lo expuesto se debe considerar que el 97% de los educadores manifiesta que es importante recibir capacitación acerca del uso y manejo de las TIC aplicadas a la educación.

Otras de las condiciones de la gestión docente a través del teletrabajo es el tiempo dedicado a las actividades laborales, el 91% de los profesores considera que el teletrabajo ha modificado su forma de enseñar en relación a la modalidad presencial, así mismo afirman que su jornada laboral se extendió en relación a lo que cotidianamente se realizaba antes del confinamiento, a pesar de aquello en relación al cumplimiento de actividades el 49% manifiesta que lo realizaron eficientemente.

Las condiciones de trabajo en tiempos de emergencia sanitaria existieron profundas alteraciones en cuanto a la coordinación de trabajo y procesos de comunicación entre docentes, docentes y estudiantes, docentes y

autoridades, docentes y padres de familia, por lo que era indispensable y necesario el sostén institucional, en ese sentido el 47% de los docentes consideran que para ejercer su labor a través del teletrabajo han tenido el acompañamiento y asesoramiento técnico de las instituciones responsables de emitir la política pública y lineamientos en el ámbito educativo, mientras que el 35% sintió no haber sido acompañado institucionalmente en su desarrollo pedagógico y procesos pedagógicos de nuevo tipo.

La responsabilidad social atribuida a la tarea docente, es un elemento constitutivo de su identidad profesional, con relación a ese aspecto, se analizó el impacto negativo de la pandemia respecto a la deserción escolar, el 62% de los encuestados considera que con la implementación del teletrabajo educativo se incrementó la deserción escolar, especialmente con estudiantes de bajos recursos económicos y aquellos que provienen de hogares en donde sus padres a causa de la pandemia por Covid-19 perdieron sus

empleos, afectando la estabilidad económica y laboral de las familias quienes no tuvieron posibilidades de adquirir dispositivos tecnológicos y contar con acceso a internet, requisitos fundamentales para continuar sus estudios a través de esa modalidad, por lo tanto se vieron en la obligación de abandonar sus estudios.

La comunicación con los estudiantes es posibilidad de reconocimiento a la función docente, es así que el 64% de los docentes considera que el teletrabajo brindó facilidades para comunicarse adecuadamente con sus estudiantes; por su parte el acompañamiento pedagógico es parte fundamental de la política pública de continuidad educativa, el 56% de los educadores encuestados consideran que el acompañamiento brindado a sus alumnos ha ayudado a una enseñanza – aprendizaje, oportuna y de calidad.

En cuanto a la percepción de los docentes con respecto a la implementación del teletrabajo en el sistema ecuatoriano de

educación, el 48% de los profesores consideran que no estamos preparados para adoptar esta modalidad en el ámbito educativo; así mismo el 76% de los docentes encuestados consideran que el retorno a clases presenciales ayudaría a mejorar la gestión de los docentes.

DISCUSIÓN

El presente estudio nos permitió conocer aspectos claves de los efectos del teletrabajo en la gestión de los docentes en el marco de la emergencia sanitaria por Covid-19.

En primer lugar, analizamos las condiciones materiales básicas como infraestructura, herramientas tecnológicas, acceso a internet; por un lado, la encuesta mostró que apenas el 46%, es decir, menos de la mitad de los docentes consideraban que sus recursos TIC son suficientes y cumplen sus expectativas para realizar de manera adecuada su teletrabajo y sostener una política de continuidad educativa, las desigualdades sociales y económicas, así mismo factores

como el tipo de familia y responsabilidades en el hogar pasan a definir el cumplimiento eficiente de las labores docentes. Por otra parte, esta investigación constató que el teletrabajo docente estuvo ligado a una significativa ampliación de la jornada laboral para la gran mayoría de los educadores, debido a las adaptaciones curriculares que adoptaron en función de los nuevos procesos metodológicos, adicionalmente la atención a trámites burocráticos innecesarios por solicitud de las instituciones responsables de la política educativa, y las presiones que llegan de la escuela y de las propias familia para atender los requerimientos propios de un proceso educativo.

Uno de los factores importantes para garantizar un sistema educativo de calidad, es la atención de la demanda de la gran mayoría de los docentes en cuanto a los procesos de capacitación y formación en el manejo y uso de las TIC, en temas relacionados con el ámbito de la educación, sin bien es cierto existe un nivel de

formación profesional bastante alto y experiencia en el campo de la docencia, es necesario adoptar nuevas competencias y estas deben desarrollarse precisamente en la relación con las tecnologías de la información y comunicación, tarea para los entes estatales de garantizar el acceso masivo, sostenido y de calidad en donde la carencia de recursos económicos no sea un limitante, en donde la academia juega el papel importante de vincularse a estos procesos de formación.

Se evidenciaron contrastes en relación al acompañamiento y asesoramiento técnico – pedagógico, entre pares, por un lado, y de equipos de direccionamiento institucional sean estos escuela o dirección distrital por otro, ya sea para aprender o para definir las acciones educativas.

Nuestro interés por los aspectos de responsabilidad social del trabajo docente, nos llevaron a analizar las percepciones respecto a sobre la deserción escolar en donde el 62% considera que la misma sufrió un

incremento en este tiempo de pandemia y teletrabajo educativo; en cambio la mayoría de docentes manifestaron haberse podido comunicar con sus estudiantes a pesar de las diferencias de sus condiciones de trabajo generando un acompañamiento pedagógico cálido y oportuno.

Por último, la adopción inesperada del teletrabajo docente se dio en un escenario social con fuertes desigualdades en cuanto a las vivencias y experiencias alrededor de la labor desplegada bajo esta modalidad, generando

percepciones de insatisfacción frente al aporte de la gestión docente mediada por el teletrabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ONU – UNESCO. (2020). *Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura – UNESCO.*

Organización Internacional del Trabajo – OIT. (2020). *Teletrabajo en época de pandemia.*

Organización Mundial de la Salud – OMS. (2020). *COVID-19, declarada como pandemia .*

UNESCO. (2019). *Instituto de Estadística de la UNESCO.*

10/9/21 9:15

Yahoo Mail - V-CCICAF-2021 submission 67

V-CCICAF-2021 submission 67

De: V-CCICAF-2021 (vccicaf2021@easychair.org)

Para: dregam_2006@yahoo.es

Fecha: jueves, 9 de septiembre de 2021 23:03 GMT-5

Dear authors,

We received your submission to V-CCICAF-2021 (V CONGRESO CIENTÍFICO INTERNACIONAL DE LAS CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y FINANCIERAS FADE 2021):

Authors : Dimas Renan Gaibor Mendoza

Title : EL TELETRABAJO Y SU IMPACTO EN LA GESTIÓN DE LOS DOCENTES DE RIOBAMBA ANTE LA EMERGENCIA SANITARIA POR COVID-19

Number : 67

The submission was uploaded by Dimas Renan Gaibor Mendoza <dregam_2006@yahoo.es>. You can access it via the V-CCICAF-2021 EasyChair Web page

<https://easychair.org/conferences/?conf=vccicaf2021>

Thank you for submitting to V-CCICAF-2021.

Best regards,
EasyChair for V-CCICAF-2021.