



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

Sede
Esmeraldas

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

ANÁLISIS DE LOS EFECTOS DEL TELETRABAJO EN LOS DOCENTES
DURANTE LA PANDEMIA POR COVID-19 EN LA PONTIFICIA
UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE ESMERALDAS.

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

ADMINISTRACIÓN EFICIENTE DE LAS ORGANIZACIONES PARA LA
COMPETITIVIDAD SOSTENIBLE LOCAL Y GLOBAL

TESIS DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
MAGÍSTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

AUTORA

ING. Karla Mireya Toala Mazo

ASESORA

PHD. ROXANA BENITES CAÑIZARES

ESMERALDAS, ABRIL 2022

Trabajo de tesis aprobado luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos por el reglamento de Grado de la PUCESE previo a la obtención del título de Magister en Gestión del Talento Humano.

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN

Tema: Análisis de los efectos del teletrabajo en los docentes durante la pandemia por covid-19 en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas.

Autora: Ing. Karla Mireya Toala Mazo

PhD. Roxana Benites Cañizares

f. _____

ASESORA DE TESIS

Mgt. Yanina Bazurto Roa

f. _____

LECTOR 1

Mgt. José Luis Vergara

f. _____

LECTOR 2

Mgt. David Puente Holguín

f. _____

COORDINADOR DE POSTGRADOS

Mgt. Alex Guashpa Gómez

f. _____

SECRETARIO GENERAL PUCESE

Esmeraldas, Ecuador, 2022

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, Ingeniera Karla Mireya Toala Mazo, portadora de la cédula de ciudadanía 0804501237, declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo la obtención del título de **Magister en Gestión del Talento Humano**, son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

Ing. Karla Mireya Toala Mazo

CC: 0804501237

CERTIFICACIÓN

Yo, PhD. Roxana Benites Cañizares portador de la cédula de ciudadanía No. 0801748260 en calidad de director de tesis, cuyo título es **ANÁLISIS DE LOS EFECTOS DEL TELETRABAJO EN LOS DOCENTES DURANTE LA PANDEMIA POR COVID-19 EN LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE ESMERALDAS.**

Certifico haber revisado que el trabajo cumple los requisitos de calidad, originalidad y presentación exigibles y que se han incorporado las sugerencias del Tribunal, al trabajo de postgrado.

PhD. Roxana Benites Cañizares
DIRECTOR DE TESIS

DEDICATORIA

A Dios, por permanecer tomado de mi mano todos los días enseñándome a hacer con humildad las cosas ordinarias de manera extraordinaria.

A mis padres, Mireya Mazo y Carlos Toala, pilares fundamentales de mi vida, por su apoyo incondicional, su ejemplo de perseverancia, tenacidad y excelencia, por confiar en Mí y transmitirme siempre su inmenso amor.

A mis hijos Meliá Raphaella y Matheo Andrés y querido esposo por ser mi mayor fuerza para culminar con todo este proceso de llegar a hacer un buen profesional.

AGRADECIMIENTO

A mí querida Madre por su apoyo incondicional por cada lágrima por cada lucha, por cada voz de aliento en todo este camino.

A mi pareja Bryan Vilela Diaz por todo su apoyo a mis hermanas unas mujeres leales conmigo y a toda mi familia por nunca dejar que caiga.

A Dios y a cada uno de mis maestros, por su entrega al transmitirnos conocimientos valiosos que harán de Mí una profesional.

A todas aquellas personas, que coadyuvaron con su presencia, sus palabras de aliento y su aprecio a que este trabajo de Titulación culminara con éxito.

Y por supuesto a mi estimada asesora PhD. Roxana Benites Cañizares muchas gracias por su magnífico apoyo.

RESUMEN

El analizar los efectos del Teletrabajo, es una forma muy adecuada de saber las condiciones que ha traído consigo el cambio del trabajo presencial al virtual, donde no todos los aspectos han venido siendo favorables para los docentes. La pandemia dio lugar a muchos cambios uno de ellos fue el distanciamiento para evitar la propagación del virus COVID-19 condición que el mundo se vio obligada adaptarse, por ello el Teletrabajo se adecuó como una opción en el ámbito educativo universitario en pro de los docentes y estudiantes. Por estas razones la investigación se realizó en base a los efectos que trae consigo el Teletrabajo en los docentes de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas, el número de docentes estudiados fue de 103.

La metodología empleada fue descriptiva, para saber cómo reaccionaron los docentes ante la nueva modalidad laboral en el desempeño de sus labores diarias, el tipo de estudio ha sido cuali-cuantitativo al ser un tipo de investigación prospectiva, y como instrumentos se utilizó la entrevista y encuestas ya anteriormente realizadas al personal docente de la PUCESE, que dieron la información oportuna de acuerdo a los objetivos de la investigación, como resultado se identificó las condiciones que tuvieron los docentes durante el desarrollo del teletrabajo, las formas de afectación por teletrabajo en el personal docente por las medidas de restricción producto del COVID-19, finalmente se identificó que la productividad frente a la nueva condición de impartir las clases bajó, ya que los docentes no estaban acostumbrados a esta realidad considerando que hasta ese momento las modalidades de estudios en todas las carreras y programas era de manera presencial. Como recomendación, se sugiere varios aspectos de mejora para el personal docente de acuerdo con la modalidad virtual.

PALABRAS CLAVES: Teletrabajo, Pandemia, carga laboral, docentes, Covid-19.

ABSTRACT

Analyzing the effects of Telework, is a very appropriate way to know the conditions that has brought with it the change from face-to-face to virtual work, where not all aspects have been favorable for teachers. The pandemic gave place to many changes one of them was the distancing to avoid the propagation of the virus COVID-19 condition that the world was forced to adapt, for it the Telework was adapted as an option in the university educational environment in favor of the teachers and students. For these reasons the research was conducted based on the effects that brings with it the Telework in the teachers of the Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas, the number of teachers studied was 103.

The methodology used was descriptive, to know how the teachers reacted to the new labor modality in the performance of their daily work, the type of study has been qualitative to be a type of prospective research, and as instruments were used the interview and surveys already previously conducted to the teaching staff of the PUCESE, which gave the timely information according to the objectives of the research, as a result was identified the conditions that had the teachers during the development of telework, the forms of affectation by telework in the teaching staff by the measures of restriction product of COVID-19, finally it was identified that the productivity in front of the new condition of teaching classes fell, since the teachers were not accustomed to this reality considering that until that moment the modality of studies in all careers and programs was in a face-to-face manner. As a recommendation, several aspects of improvement are suggested for the teaching staff in accordance with the virtual modality.

KEY WORDS: Telework, Pandemic, workload, teachers, Covid-19.

INDICE

.....	1
DEDICATORIA	5
AGRADECIMIENTO	6
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
Introducción	4
Presentación de la investigación	5
Planteamiento del problema	6
Formulación del Problema	7
JUSTIFICACIÓN	8
Objetivo General	9
Objetivos Específicos	9
CAPITULO 1. MARCO TEÓRICO	10
1.1 Fundamentación teórica - conceptual	10
Teletrabajo	10
Modalidad del Teletrabajo	11
1.2. ANTECEDENTES	18
CAPITULO 2. METODOLOGÍA	22
2.1 Tipo de Estudio	23
2.3 Población y muestra	24
2.4 Técnicas e instrumentos	24
CAPITULO 3. RESULTADOS	26
CAPITULO 4. DISCUSIÓN	34
CONCLUSIONES	37
RECOMENDACIONES	39
ENTREVISTA 1	40
ENTREVISTA 2	41
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	42
ANEXOS	45

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1. Operacionalización de las variables</i>	23
---	----

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1: Condiciones laborales para desarrollar el teletrabajo</i>	26
<i>Figura 2: Equipos para el teletrabajo</i>	27
<i>Figura 3: Espacio físico</i>	27
<i>Figura 4: Disponibilidad de internet</i>	28
<i>Figura 5: Habilidades para el teletrabajo</i>	28
<i>Figura 6: Afectaciones psicosociales por el teletrabajo</i>	29
<i>Figura 7: conflictos durante el teletrabajo</i>	30
<i>Figura 8: Afectación física y mental por el teletrabajo</i>	30
<i>Figura 9: Sobre carga laboral dentro del teletrabajo</i>	31

Introducción

Presentación de la investigación

El presente trabajo de investigación se enfocó prioritariamente en los docentes de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas, para identificar los efectos que ellos tuvieron dentro del Teletrabajo en la época de Pandemia, por lo que es de mucha importancia reconocer un poco la historia y definición del teletrabajo y a causa de que se incrementó en algunos países esta modalidad de labores.

El teletrabajo se define como la actividad laboral que se desarrolla fuera de las instalaciones de la empresa y con el uso de tecnologías de la información y de la comunicación. La normativa básica parte del acuerdo marco europeo de 2002 sobre el teletrabajo, en España, el estatuto de los trabajadores recoge desde 2012 en su artículo 13 las características del trabajo a distancia. Los principales riesgos laborales detectados son los ergonómicos, psicosociales y la difícil separación de la vida familiar y laboral, junto con el impacto en contaminación medioambiental por el uso de tecnologías de la información y comunicación, la investigación médica en este tema es escasa es por ello por lo que es centrada en su uso, en personas con limitaciones por discapacidad, edad, situación de embarazo, postparto o lactancia y en epidemias o pandemias. (Alberich Torres,2012)

Pero la pandemia dio lugar para cambios radicales en el convivir diario, uno de los principales tiene que ver con el aislamiento, en donde las personas y sus familias permanecían en sus casas para no estar expuestos a los contagios del virus COVID-19, dicha separación genera cambios significativos producto de la unión más cercana entre los seres humanos, los miembros de la familia aprendieron a relacionarse, comunicarse mejor y gestionar sus emociones, sentimientos, anhelos y expectativas; esto trae como consecuencias en algunos casos crisis, pero en otros escenarios, se visualiza dosis de optimismo, fundamentado en una nueva realidad ante la pandemia resaltando los

valores humanos como: la solidaridad, la sensibilidad, honestidad, gratitud, responsabilidad, entre otros, que será la base de ésta una nueva sociedad que se anhela (Santillán-Marroquín, Washington,2020)

En estos procesos de cambio, se produce un cambio muy evidente que es importante en la sociedad y tiene que ver también con la parte económica y laboral de un país, es el teletrabajo, que se le puede definir como un nuevo esquema de trabajo utilizando internet u otras plataformas de comunicación o tecnológicas TIC'S y este nuevo esquema o forma de laborar se lo realiza desde la casa. (Santillán-Marroquín, Washington,2020)

Planteamiento del problema

El 11 de marzo del 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) consideró un nuevo brote de coronavirus como una pandemia por lo que invitó a los estados gubernamentales de todo el mundo a enfrentar este problema con seriedad y a prepararse para la primera ola de la emergencia de salud pública, que se presentaba, obligando a el mundo acogerse en una cuarentena. (OMS, 2020)

A medida que se fueron incrementando los brotes del COVID-19, el confinamiento fue obligatorio para todas las personas que tenían una rutina diaria en cuanto a sus trabajos, una alternativa más aceptable era el de quedarse en casa y replantear métodos de trabajo a distancia, en cuanto a sus funciones lo permitiesen, sin embargo puestos de trabajo quedaron un poco inciertos ya que ante lo inesperado, en Ecuador se tomaron varias alternativas como la modalidad de impartir los conocimientos vía Online.

Modalidad que en países EUROPEOS o las grandes potencias mundiales como ESTADOS UNIDOS ya ha venido laborando y adaptando esta modalidad de teletrabajo en años anteriores, ya que en varios países por motivos de incrementos de

personales y espacios el teletrabajo es una opción muy bien adoptada por los colaboradores de las empresas.

En caso de los docentes de Universidades y Unidades Educativas básicas que estaban acostumbrados a la modalidad presencial, implementar la modalidad de conectividad virtualmente, con los estudiantes se presentó varios inconvenientes en los aprendizajes y sobre todo el incremento de horas de trabajo de los docentes la que ha ido aumentando gradualmente en el tiempo que lleva la pandemia.

Formulación del Problema

En cuanto a lo expuesto dentro de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas, en la época de pandemia y la modalidad del teletrabajo surge la interrogante en el planteamiento del problema es:

¿Cómo el teletrabajo ha incidido en el personal docente de la institución?

Justificación

La presente investigación da respuesta a los aspectos que los docentes se han encontrado en el teletrabajo y cuál fue la gestión que realizó la PUCESE frente a lo inesperado del COVID-19, una de las novedades que se encuentra dentro de la investigación es identificar cuáles son las condiciones que se desarrollaron frente al teletrabajo en la época de pandemia.

Dentro del proyecto de investigación es saber de qué manera inquieta mentalmente el teletrabajo en los docentes y el impacto de afectación de los hombres y mujeres en cuanto al teletrabajo en casa frente a todo lo que con lleva lo cotidiano en un hogar.

Conforme a los mencionado el trabajo de investigación se enfoca en analizar los factores que se encuentra en trabajar desde casa, donde en muchos casos prioriza las horas laborables de los docentes de la PUCESE versus su vida familiar.

El principal beneficio de esta investigación es obtener las herramientas necesarias para establecer un análisis de mejora en la calidad de impartir la docencia para obtener beneficios tanto a los docentes como hacia los estudiantes, generar mayor satisfacción laboral y sobre todo personal en los docentes de la PUCESE, reducir los niveles de estrés psicológicos de los docentes, proporcionar un mejor clima laboral u organizacional.

Con base a la información que se obtuvo dentro de la investigación esta nos ayudó a saber que el teletrabajo es algo interesante e importante y sobre todo innovador dentro del área académica, es por ende que ante la escasa información sobre los impactos que ha conllevado el teletrabajo en la provincia de Esmeraldas y sobre todo en los docentes universitarios. Además, se consideró que el tema serviría de fuente para futuros estudios.

Objetivo General

Analizar los efectos del teletrabajo en los docentes durante la pandemia por COVID-19 en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas.

Objetivos Específicos

1. Diagnosticar las condiciones del personal para desarrollar el teletrabajo.
2. Indagar las formas de afectación por teletrabajo en el personal docente por las medidas de restricción producto del COVID-19.
3. Profundizar sus incidencias en la productividad dentro del teletrabajo.

CAPITULO 1. MARCO TEÓRICO

1.1 Fundamentación teórica - conceptual

Teletrabajo

El teletrabajo o trabajo desde casa no es una idea reciente, en el año 1973, Jack Nilles en medio de la crisis del petróleo propuso llevar el trabajo al trabajador, con lo que se creó el concepto de “Telecommuting” (Ministerio TIC Colombia, 2016). Luego empezaron a constituirse los avances tecnológicos que incluían las transferencias de archivos, para contar posteriormente con la Word Wide Web, y con el fortalecimiento del internet en la década de los noventa, ya en 2001 como consecuencia de los atentados a las Torres Gemelas en Nueva York, las compañías optaron por implementar el teletrabajo, logrando resultados positivos en sus empresas. (Rodríguez, 2020)

En cuanto América Latina, la fuerte crisis económica ocurrida como lo fue en Argentina entre los años 1998 a 2002, propició nuevas formas de reinvertirse en el mercado laboral, con lo que sector del teletrabajo comenzó a tomar fuerza, a la par que les permitía a las compañías la disminución de costos operativos (MinTIC, 2020). Desde ese entonces, esta idea a tomando mucho más fuerza y auge convirtiéndose en una verdadera alternativa laboral, que con los adelantos tecnológicos y la innovación para un tipo de trabajadores que no necesitan acudir a la oficina para cumplir su función. Se suma además las alternativas que el trabajo a distancia ofrece para aquellas personas necesitan realizar otros tipos de actividades, como lo es el comercio electrónico. (p.39)

Esto ha creado un escenario que distingue el uso de las tecnologías y el internet como parte del mundo laboral (MinTIC, 2020) 1. En el año 2006, en España se forma el plan

Concilia que regula el Teletrabajo, como forma de pensar en el bienestar personal, laboral y familiar de los trabajadores. (Rodríguez, 2020)

La Organización Internacional del Trabajo ha llegado a definir el teletrabajo como una nueva forma de laboral, ya sea esta en un lugar distinto a la oficina o instalaciones de producción, servicios, comercio entre otros, separándose el trabajador de cualquier contacto personal con sus colegas o líderes que se encuentren dentro de la oficina. Llegando a definir que el teletrabajo es la combinación de la tecnología dentro de sus hogares ayudando a diferentes niveles de compañía como lo indica. (OMS,2020)

En consecuencia, el teletrabajo es una forma mucho más flexible dentro de la organización, ya que esta consiste en evaluar el desempeño de las actividades profesionales sin la presencia física de un trabajador dentro de la jornada laboral habitual.

Es por ello por lo que, partiendo del origen de la palabra, teletrabajo consiste en el desempeño de las actividades profesionales de un individuo, sin tener la presencia física del trabajador dentro de las instituciones en gran parte en su horario laboral que es más flexible, se realiza mediante la utilización de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), y puede ser realizado en el domicilio del trabajador o en otros lugares o establecimientos ajenos al domicilio del empleador.

Modalidad del Teletrabajo

En virtud del uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), el trabajo, realizado en el domicilio del empleado en un establecimiento distinto al lugar de trabajo del empleador, bajo un sistema de control y supervisión de sus labores a través del empleo de medios tecnológicos tiene distintas formas de desempeñar. (Rojas, Ramiro, 2016)

De acuerdo con el lugar donde se realiza, el teletrabajo a domicilio o a distancia este se refiere a la tarea que se lleva a cabo en el domicilio del trabajador y denota el carácter remoto del trabajo prestado.

Por el modo de desempeño de actividades o trabajos realizados a distancia podrá ser, en forma total o parcial que podrán realizarse de la siguiente manera, a tiempo completo: cuando el total de horas de la jornada de trabajo se efectúe a distancia.

En jornadas alternadas: cuando el trabajo se ejecute en parte en el lugar de trabajo y en parte en el domicilio del trabajador o en otro establecimiento, cuando las reglamentaciones así lo permitan.

De forma permanente o temporal: solo por un período de tiempo establecido acordada entre las partes.

De acuerdo con la forma Online (en línea), cuando el trabajador debe permanecer conectado a una plataforma o medio de telecomunicación durante toda la jornada pactada.

Offline (fuera de línea): cuando no se requiere estar conectado o en línea en una plataforma digital o medio de telecomunicación para ejecutar el trabajo.

Mixta: en ambas formas, de acuerdo con la naturaleza del trabajo establecida entre las partes. (Rojas, Ramiro, 2016)

Cuando el teletrabajo es realizado desde diferentes lugares y en formas distintas incluso el tiempo es tomado en el horario y comodidad del trabajador, por ello se desprende de la siguiente manera.

Una de ellas es teletrabajadores a tiempo completo aquí se destaca a los trabajadores que se dedican al uso completo de las Tics, además de analistas informáticos, un personal que estén en proyectos especiales en sus instituciones sus empresas.

El teletrabajador dentro del domicilio en tiempo parcial, este modo de teletrabajo se realiza entre uno o más días dentro de la semana que se realiza desde casa y en ocasiones tienen que presentarse a la oficina.

Otro es el teletrabajado móvil, ellos son quienes pasan la mayor parte del tiempo en diferentes lugares no cotidianos a el de la oficina. Por ejemplo, los ejecutivos que varias de sus contrataciones de trabajo son realizadas en restaurantes, entre otras. (Rojas, Ramiro, 2016)

Elementos del teletrabajo, no solo requiere de organizaciones innovadoras, sino que se basa muy directamente en la responsabilidad y autonomía del trabajador, así como en la flexibilidad de la prestación laboral.

Modelo de Teletrabajo tecnológico, de acuerdo con lo que se necesita en la investigación es necesario concurrir en un modelo tecnológico específico que permita al teletrabajador describir con los propios estudios, funcionalidades y valores ligados a la presencia física en la empresa, el mismo que debe considerar lo que sigue. (Méndez LH, 2029)

- Tareas combinadas para desarrollar el trabajo.
- Equipo informático necesario para el Teletrabajo.
- Conectividad adecuada de internet en el lugar del Teletrabajo.
- Acceso a sistemas de investigación y datos de la institución.
- Concurrencia con el nivel tecnológico de la institución u empresa.

De acuerdo con este, para emplear el teletrabajo se debe considerar la posibilidad del uso de los siguientes servicios:

- El acceso a internet
- Como realizar videoconferencia
- Servicio de back up o copias de seguridad
- Servicio de antivirus
- Un buen servidor web
- El uso de transferencia de archivos (FTP)

Implementación del Teletrabajo

El teletrabajo, al ser un fenómeno nuevo, su concepto ha sido desarrollado por diversos autores y desde varias perspectivas, el teletrabajo generalmente se suele hablar de lugar de trabajo y no de centro de trabajo, puesto que el mismo se lleva cabo en diferentes lugares, pudiendo ser uno de ellos el domicilio del trabajador. Así mismo es necesario referirse a la diferencia tradicional entre centro de trabajo y lugar de trabajo: si se trata de teletrabajo a domicilio estamos ante un lugar de trabajo determinado, y si se trata

de trabajo móvil como lo hemos mencionado anteriormente, habría que hablar de distintos lugares donde se imparten estas actividades. (Villa Gil, 2017)

En virtud de ello los se necesita entender de mejor forma el teletrabajo y sus características, por lo que nos indica la Junta de Anda Lucia (España), en la que se destaca que en la actualidad la invariable y acelerada progreso de las tecnologías (TIC), han creado importantes innovaciones en los procesos de trabajo y en la gestión de los recursos humanos, dentro de ese contexto las empresas se encuentran ante la necesidad de desarrollar nuevas formas de organización del trabajo orientadas a desarrollar su productividad y el mejoramiento en su calidad de vida en cuanto al trabajo una de ella es el teletrabajo. (Pérez, MyC, 2020)

El teletrabajo distintos países

El Teletrabajo en Latinoamérica alrededor de 23 millones de personas trabajaron desde la comunidad de su casa durante la crisis sanitaria COVID 19, desde que entraron en vigor las medidas la crisis, llego a incrementar una tendencia del trabajo desde casa lo que nos deja en claro las condiciones que las personas se sometieron. (UNICEF, 2021)

Según lo manifestado por Reyes (2020), el teletrabajo en los países de Latinoamérica dentro del articulo expuesto indica que tanto como Argentina y Brasil encabezan como los países que han implementado estas labores con base en las nuevas. Se considera que argentina cuanta con más de un millón de personas trabajando de alguna manera con oficina en casa. Chile fue pionero en la legislación de teletrabajo. La población y las instituciones tienen un referente en el código laboral correspondiente desde 2001. (Reyes, 2020)

El teletrabajo en el Ecuador

Dentro de nuestro país el teletrabajo ya estaba implementado hace muchos años, esto sucede en el año 2016, se inicia la práctica interna del teletrabajo como una prueba piloto en el Ministerio del Trabajo, donde se conformaron las mesas de diálogo y se logra información de importantes empresas privadas multinacionales y nacionales para la nueva modalidad de trabajo. (Ministerio del Trabajo,2016)

En virtud de ello en Ecuador el Ministerio del Trabajo emite los acuerdos ministeriales uno de ellos el Nro. MDT-2016-0190 y MDT2018-0002-A en el que sistematiza las

reglas que regula el teletrabajo en el sector privado; mientras que, para el sector público, después de un plan piloto, se emite los Acuerdos Ministeriales Nros. MDT-2017-0090-A y, MDT-2018-0002-B.

En Ecuador los estudios e investigaciones determinan que, alrededor de 15.500 personas han venido realizando sus labores con la modalidad del teletrabajo, cifra que equivale al 0,2% aproximadamente del PEA (Población Económicamente Activa) en el año 2017. El teletrabajo tiene dos tipos de modalidades para ejercer ya sean estas de forma permanente o de forma parcial. (Ministerio del Trabajo, 2016)

En consecuencia, en la modalidad permanente, el empleado realiza siempre sus funciones y actividades fuera de las instalaciones físicas de la institución u empresa, utilizando recursos y medios como las TICS, en esta modalidad, el trabajador podrá ir a la institución siempre que sea solicitado por el empleador. Cuestión contraria de la modalidad parcial el empleado o trabajador labora sus funciones en su casa con un máximo de 24 horas semanales, y el resto de las horas labora de forma física en la empresa.

El objetivo primordial del Ministerio del Trabajo en el año 2016 fue incentivar la adopción de esta modalidad de trabajo que implica el desempeño de funciones fuera de la empresa, y lograr un ahorro significativo para el trabajador y la empresa, se trata de cumplir metas y no necesariamente un horario de trabajo.

Modalidades de labores

De acuerdo con las modalidades son las diferentes formas que puede tomar el contrato de trabajo para satisfacer necesidades específicas del empleador. (pag.2)

Posterior a esto por medio de los acuerdos ministeriales MDT-2020.076 Y MDT-2020-077, que entraron en vigor el pasado 12 y 15 de marzo, respectivamente aparecieron 4 maneras de trabajo que tienen la posibilidad de ejercer frente a la emergencia sanitaria por covid-19 en el territorio que son el teletrabajo, reducción, modificación o suspensión de la jornada laboral.

El Auge del Teletrabajo

Si bien es cierto el teletrabajo ha tenido un auge muy importante en los actuales tiempos para lo que se procede a tomar el concepto proporcionado por (Villota, 2020), quien afirma que; el teletrabajo es la prestación de servicios lícitos y personales, con relación de dependía, de representación no presencial en las jornadas ordinarias o especiales de trabajo, fuera de las instalaciones de la empresa o institución; a través del uso adecuado de las herramientas tecnológicas ofimáticas y condiciones en seguridad y salud ocupacional.

El teletrabajo se alinea al Plan Nacional de Desarrollo a través de su objetivo, siendo el de garantizar una vida con iguales oportunidades para todas las personas, alineada a la política de trabajo, que busca generar un entorno laboral inclusivo y que garantice el cumplimiento de derechos y obligaciones como lo indica la ley de trabajo. (pag.1)

Con lo anteriormente indicado el teletrabajo es una modalidad de trabajo que ha tenido un crecimiento frecuente, cuyos beneficios significativos reconocen y promueven los gobiernos, tanto para los empleadores y los trabajadores en iguales condiciones, por el apareamiento de la pandemia mundial denominada covid-19 el país tomo algunas medidas para la aprensión del infección en la población, por medio del Ministerio de Trabajo del Ecuador en donde emitió el acuerdo MDT-2020-076 de 12 de marzo del 2020 que tiene las pautas para la aplicación del teletrabajo emergente y estableció las normas para su aplicación.(Tenorio, 2021)

Formas de teletrabajo

De acuerdo con la información sustraída del boletín Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2020) el teletrabajo puede realizarse de dos formas:

Permanente: Cuando el trabajo se realiza siempre fuera de las instalaciones donde el empleador realiza sus actividades, utilizando medios y recursos tecnológicos de información y comunicación; el teletrabajador/a podrá asistir a las instalaciones de la empresa para quien presta sus servicios, cuando sea requerido por el empleador. (p. 13)

Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2020), se indica que, en tiempo parcial, cuando el trabajo se realiza fuera del lugar habitual del empleador hasta un máximo de 24 horas en la semana y las siguientes horas se labora en las instalaciones del empleador. Entre tanto, en el sector público se instituye que el porcentaje de teletrabajadores en una empresa del sector público no debe superar el 20% de la nómina de trabajadores. (p. 14)

Siendo una de las dos formas presentadas anteriormente, los trabajadores que están en la modalidad de teletrabajo tienen el deber custodiar y mantener la confidencialidad de información a las que tuvieron de acuerdo a sus actividades, el mero hecho de no encontrarse en una oficina bajo el control de su jefe inmediato no debe promulgar información que maneje de la institución, ya que se debe continuar con el sigilo de la información que maneje, a más de precautelar cumplir con todas las actividades que realice en la oficina, para poder evaluar el trabajo realizado por parte del trabajador dentro de esta modalidad a muchos se les dificulta puesto que no existe una herramienta para aplicar, muchos de los trabajadores han optado por el envío de informes de las actividades realizadas a lo largo de la semana.

Docencia Universitaria

De acuerdo con lo expuesto por la CACES, Capítulo I Objeto, Ámbito Y Definición

Artículo 1: Esta no consiste en enseñar los conocimientos de una ciencia sino en explicarlos, y en la medida que dichos conocimientos son comprendidos por el estudiante, de la docencia universitaria puede decirse que enseña a pensarlos, así como también si quien comprende tales conocimientos puede aplicar sus resultados. (Sánchez Parga, 2006, pag.8)

Teletrabajo en los docentes

De acuerdo con lo expuesto por (Fuentes Vera, 2020) el teletrabajo mediante las herramientas tecnológicas asigna a las distintas labores maestras a toda la jornada, además, la atención de forma virtual cambia las bases de interacción antiguas y se trata de ajustar mediante un cálculo la presencialidad.

Dentro de la educación la implantación de las TIC a las instituciones crea altas expectativas en el desarrollo del teletrabajo, logrando un aumento del rendimiento y mejora del bienestar físico como emocional. Sin embargo, pese a las ventajas señaladas, la modalidad del teletrabajo en el mundo estuvo por debajo de las expectativas, por lo que territorios en vía de desarrollo su adopción de fue realmente lenta como lo es en nuestro país. (Álzate y García, 2016)

1.2. ANTECEDENTES

En el presente trabajo se expondrá algunos estudios, artículos, informes, entre otros documentos investigativos relacionados con el tema propuesto y que dan soporte bibliográfico al presente trabajo de investigación:

- Uno de los trabajos de investigación ya realizado se destaca en la ciudad de Guayaquil por Torres (2020), titulado “Evaluación de la fatiga laboral por teletrabajo del personal docente de la Unidad Educativa Carlos Freile Zaldumbide ante la emergencia sanitaria de Covid-19”. La metodología aplicada fue de tipo descriptivo transversal, mediante la aplicación de la prueba de Yoshitake a una muestra de 18 docentes. De los resultados obtenidos se evidenció que más de la mitad de los encuestados presentan fatiga lo que a su vez aumenta la tensión y la ansiedad causada por la emergencia sanitaria. También se identificó agotamiento general del cuerpo causado por el aumento de la carga laboral en conjunto con las labores dentro del hogar y agotamiento visual ocasionado por la interacción del docente con el ordenador para la realización del teletrabajo. (Torres, 2020)
- Otro estudio realizado con anterioridad en enfatiza que, en Argentina, en la Universidad Internacional de la Plata en el año (2016), Armengol López y

Martín Aníbal en su artículo “El teletrabajo en las Organizaciones” señala que el teletrabajo es una forma de organizar el trabajo en las empresas, que cada vez es más posible por el desarrollo y la disminución del costo por el uso de las TICs, de acuerdo los principales desafíos que presentan es cómo conviven las formas en la organización con esta nueva etapa laboral. (López y Martín, 2016)

Algunos resultados para las instituciones o empresas encierran esta forma de trabajo como mayor productividad, favorece la reducción de costos de infraestructura, genera la reducción de conflictos laborales, y da mejor posibilidad de deslocalizar servicios hacia otras regiones. Pero también perturba el “sentimiento de pertenencia” a la organización de los trabajadores, erosiona los vínculos entre trabajadores presenciales y no presenciales, y aparecen nuevos problemas de salud relacionados con el sedentarismo y los trastornos físicos y mentales. (López y Martín, 2016)

- Otra desatacada investigación referente a este proyecto es la realizada por la Escuela Politécnica Nacional de Quito Ecuador, Valentina Ramos y Carlos Galarza (2020) autores del tema “Teletrabajo en tiempos de COVID- 19” en su artículo, ellos señalan que estudios realizados comparando las formas tradicionales de trabajo con el teletrabajo, señalaron que las personas que realizan, teletrabajo se esfuerzan más para ver cumplidos sus objetivos y no les importa alargar la jornada laboral con este fin, verificándose un mayor compromiso con su organización, siguiendo las comparaciones, entre los beneficios del teletrabajo se determina el aumento en el desempeño personal debido a la presencia de elementos como la flexibilidad de horarios, la autonomía para realizar las actividades y la ausencia de distractores, aunque se determinó que una de las causas negativas de este tipo de trabajo es la presencia de problemas relacionados con la salud mental.(Ramos y Galarza, 2020)
- En este estudio que se realizó en el año (2020) por los autores de Burbano Pantoja, Víctor M. 1 Valdivieso Miranda, Margot A. Burbano Valdivieso, Ángela S. de Teletrabajo académico afectado por el coronavirus: una mirada

desde un grupo focal de profesores universitarios, donde se enfatiza que , este trabajo muestra la necesidad de realizar exploraciones periódicas y oportunas que posibiliten mejorar la calidad de vida del docente universitario durante la pandemia y en un futuro cercano, de tal manera que, se motive y fortalezca en sus competencias digitales a fin de incluir herramientas virtuales en sus clases aún después de que se supere la crisis actual. (Margoth y Valdivieso, 2020)

- Un estudio que se consideró es el artículo publicado por Ferrer García Mayelin, Díaz Rodríguez Julio, Sotolango Ramírez Israel, Miñoso Galindo Isa, Pérez de Corcho Martínez Mayra & Villareño Duniesky titulado La Facultad de Tecnología-Enfermería de Villa Clara, ante la mitigación de la COVID-19. EDUMECENTRO. Universidad de Ciencias Médicas de Villa Clara (Ferrer et al., 2020). Tiene por objetivo describir las acciones educativas tomadas para enfrentar a la COVID-19, tomadas en esta facultad. Es de tipo descriptivo con enfoque cualitativo, utiliza métodos teóricos de análisis-síntesis e inducción-deducción; 26 empíricos: revisión documental y encuesta en forma de entrevista a una población de 72 personas. Dentro de los resultados se menciona la capacitación al personal como una de las acciones tomadas frente a la enfermedad COVID-19, reconociendo que la difícil situación que vive el mundo a causa de este virus: “requiere capacitar para aprender a vivir, convivir y sobrevivir en contingencia, prepararse para aprender a aprender en un ambiente variable, dinámico y cada vez más cambiante” (Ferrer, 2020, p.28).
- En el caso de la investigación realizada por María Auxiliadora Palacios González(2017), con el tema El teletrabajo: hacia una regulación garantista en el Ecuador, Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador Área de Derecho la que nos manifiesta establecer las bases fundamentales que permitan lograr una adecuada regulación legal del teletrabajo en el Ecuador, así como determinar en qué medida esta regulación resulta beneficiosa en el desarrollo de la relación laboral, dando como resultado garantizar el efectivo cumplimiento y ejercicio de los derechos laborales, aliviando el hecho de contar con un marco jurídico específico que lo contiene lo que permitirá definir las condiciones de su desarrollo y su funcionamiento a fin de evitar errores,

excesos y abusos que se cometieron con otras modalidades laborales, que llevó incluso a su desnaturalización debido a su mal uso o una regulación indebida, lo que generó formas de precarización del trabajo.

1.3. Fundamentación legal

Este trabajo de investigación se encuentra sujeto a las siguientes normativas legales vigentes en el país.

Normativa Ecuatoriana en relación con el Teletrabajo

De acuerdo con el Ministerio del Trabajo donde emitió el Acuerdo Ministerial MDT – 2016 – 190. (2016), la ley que ampara el teletrabajo en el Ecuador es esta referencia legal se marcan las directrices básicas que las organizaciones deben seguir para implementar el Teletrabajo (TT) en el país.

Código de trabajo

Una de las leyes que regula esta investigación es el código de trabajo que nos manifiesta en estos artículos las reformas que se establecieron en el Ecuador en cuanto a la crisis orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis Sanitaria derivada del covid-19, según lo enfatiza en el artículo 1 y 3, del código de trabajo;

Artículo 1.- Del Objeto. - El presente Acuerdo Ministerial tiene como objeto expedir las directrices para regular la aplicación de la modalidad del teletrabajo, conforme lo establecido en la Disposición Reformatoria Primera de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19 y el Código del Trabajo.

Art. 3.- Del teletrabajo. - El teletrabajo no afecta ni altera las condiciones esenciales de la relación laboral. La aplicación de esta modalidad no puede vulnerar derechos de las partes de la relación laboral y no constituye por sí misma causal de terminación de la relación de trabajo.

Varios acuerdos ministeriales expuestos en el año 2016 y 2017 en conforme al teletrabajo, nos dicen que:

El Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190. Expedir las Normas que Regulan el Teletrabajo en el Sector Privado.

Acuerdo Ministerial No. 126- 2020, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 160 de 12 de marzo de 2020.

Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

Registro Oficial Suplemento 229 de 22-jun.-2020, Estado: Vigente, Oficio No. AN-SG-2020-0355-O, en Quito, D.M., 19 de junio de 2020 según indica; Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19.

Por tal razón se agrega al Artículo 16 del Código de Trabajo y se define a la modalidad del teletrabajo, como una forma de distribución laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación TICS, para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del mismo en un sitio específico de trabajo u oficina. (Asamblea Nacional, 2020)

CAPITULO 2. METODOLOGÍA

2.1 Tipo de Estudio

La presente investigación fue descriptiva en la cual se observó como reaccionaron los docentes ante la nueva modalidad laboral en el desempeño de sus labores diarias con la particularidad de que ahora lo realizan desde sus hogares.

El método que se utilizó dentro de esta investigación fue cuali-cuantitativo, al ser un tipo de investigación prospectivo con los que se determinó los resultados que se buscaban a partir de este proyecto de investigación que servirá de mucho ante proyectos futuros.

El alcance de la investigación es exploratorio e indagatorio debido a que existe muy poca información de acuerdo esta modalidad de trabajo en Ecuador, pues el mismo inicio hace 3 y 4 años en el Ecuador tanto para el sector público como el sector privado.

2.2 Definición conceptual y operacionalización de las variables

Tabla 1. Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e instrumentos
Efectos del teletrabajo en los docentes durante la pandemia por COVID-19	Las afectaciones en la salud de las personas también es otra consecuencia que se ha derivado del trabajo remoto por parte del Teletrabajo en los Docentes.	Elaboración del marco teórico sobre el teletrabajo y sus efectos. Clasificación de la investigación Selección del instrumento Microsoft Forms y Microsoft Teams Aplicación de la	Psicosociales Condición de trabajo	Grado de estrés laboral Enfermedades reportadas más frecuentes Doble responsabilidad	Encuestas Entrevistas

		encuesta a 103 Docentes de la PUCESE Procesamiento de datos obtenidos Conclusiones			
--	--	--	--	--	--

2.3 Población y muestra

La PUCESE tiene un total de 235 trabajadores entre personal administrativo, personal docente, y personal de servicios generales, de acuerdo con la información proporcionada por, la Dirección Administrativa y de Talento Humano de la PUCESE a agosto del 2021, se trabajó específicamente con el personal docente a tiempo completo con un total de 103 por lo que se trabajó para el estudio con la población total.

2.4 Técnicas e instrumentos

La técnica directa para diagnosticar las condiciones del teletrabajo en los docentes de la PUCESE, los instrumentos que se utilizaron en la investigación fueron encuesta y entrevista donde las mediante encuestas en líneas utilizando Microsoft Forms al iniciar el periodo de teletrabajo en abril 2020 y entrevistas por Microsoft Teams, a directivos de la universidad para determinar la productividad de los docentes durante el confinamiento, esta técnica permitió recopilar toda la información necesaria para cuantificar los factores que influyen positiva y negativamente en la ejecución del teletrabajo en los docentes de la PUCESE.

Los expertos que participaron en las entre vista fueron director académico,

Una de las entrevistas fue realizada al secretario general Mgt. Alex Guashpa Gómez (E2), que a su vez imparte la docencia y nos indica su experiencia del teletrabajo.

Otra fue realizada al director académico, Kleber Vera (E1), donde enfatizan que la productividad del teletrabajo ha sido muy fructífera para la universidad dada la acelerada aceptación del teletrabajo por parte de los docentes de la PUCESE.

2.5 Análisis de datos

Los datos que se analizaron dentro de este plan de investigación fueron las encuestas y entrevistas, siendo las encuestas instrumentos validados que nos otorgó el departamento de Talento Humano de la PUCESE referente a encuestas realizadas en tiempo de pandemia sobre el teletrabajo y sus condiciones y efectos que este ha causado.

Los resultados son presentados mediante gráficos de frecuencia y porcentajes siendo estos empleados por Microsoft Excel implementando cuadros comparativos, para determinar, cuales fueron todos los afectos que han conllevado los docentes durante la pandemia COVID-19 en cuanto a la modalidad del teletrabajo.

Los resultados que nos dio la encuesta especifican, las condiciones que tuvieron en tiempo de pandemia:

Diagnóstico de las condiciones del personal para desarrollar el teletrabajo: condiciones de equipo, de internet, el espacio físico, la universidad les brindo equipos para esta modalidad laboral.

Afectaciones del teletrabajo: afectación psicosocial, emocional, física por malas posturas.

Condiciones de uso de herramientas tecnológicas: apoyo por parte de la PUCESE en uso de TIC, manejo de herramienta digital.

CAPITULO 3. RESULTADOS

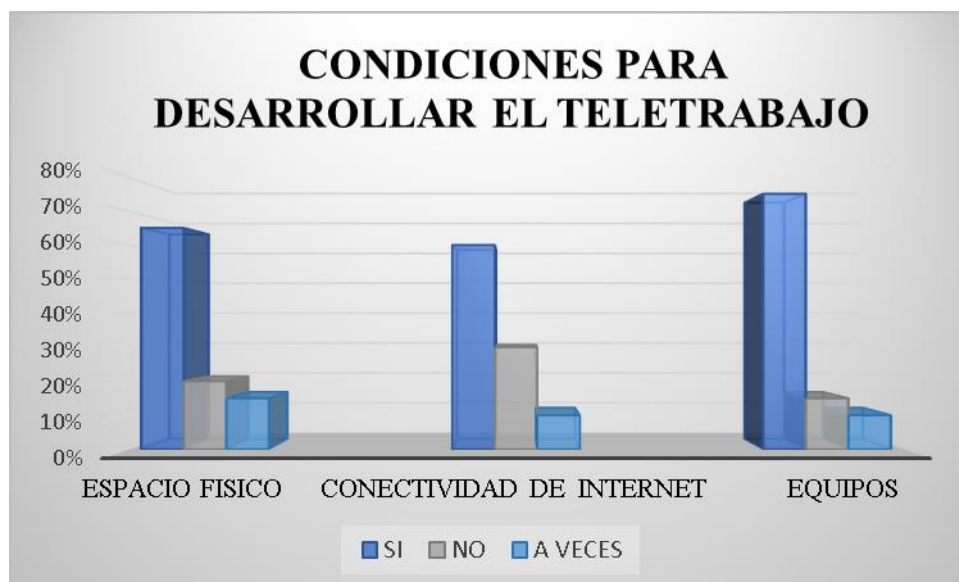
Aspectos generales

La investigación fue realizada en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas, destinada a los 103 docentes titulares donde el 60% del personal docente es de género femenino seguido del 40% que son del género masculino, contando con más de 5 años de experiencia como docentes universitarios, los resultados obtenidos se detallan con el tema del teletrabajo y sus afectaciones.

3.1. Diagnóstico de las condiciones para desarrollar el teletrabajo, en forma a las dimensiones de operacionalización.

En la figura 1 se observa las condiciones con las que los docentes imparten las horas de clase dentro del teletrabajo el 65% de los docentes si cuentan con el espacio físico para impartir el teletrabajo desde sus casas, seguido del 60% que manifiesta que, si han tenido conectividad a internet, y con un 75% que si contaban con los equipos necesarios para iniciar las horas de docencia desde casa.

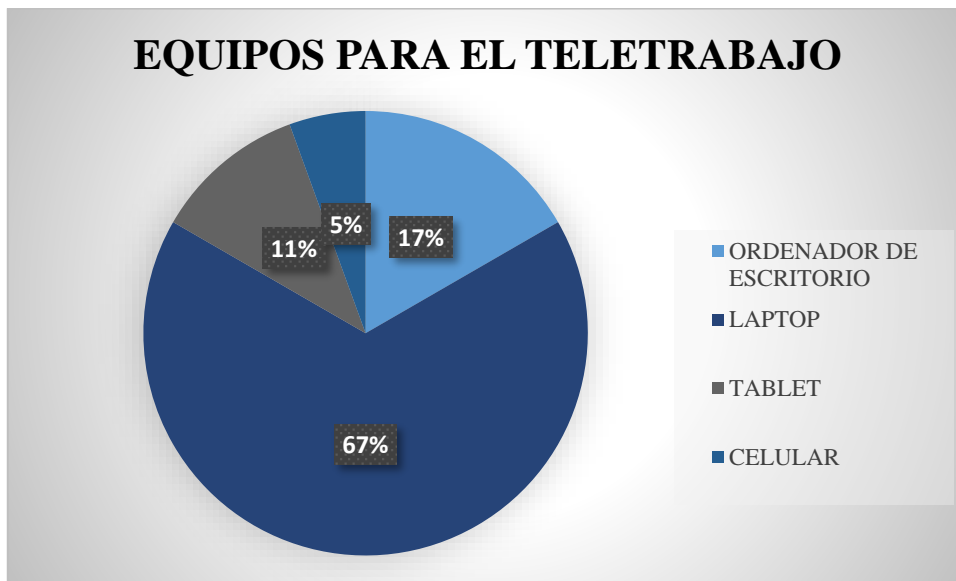
Figura 1: Condiciones laborales para desarrollar el teletrabajo



Fuente: Encuesta de teletrabajo al personal PUCESE.

En relación con las condiciones de trabajo la figura 2 indica que los equipos tecnológicos que se utilizó fueron: el 67% utilización de laptop otorgadas por la PUCESE, y el 17% ordenadores de escritorio para poder impartir las clases.

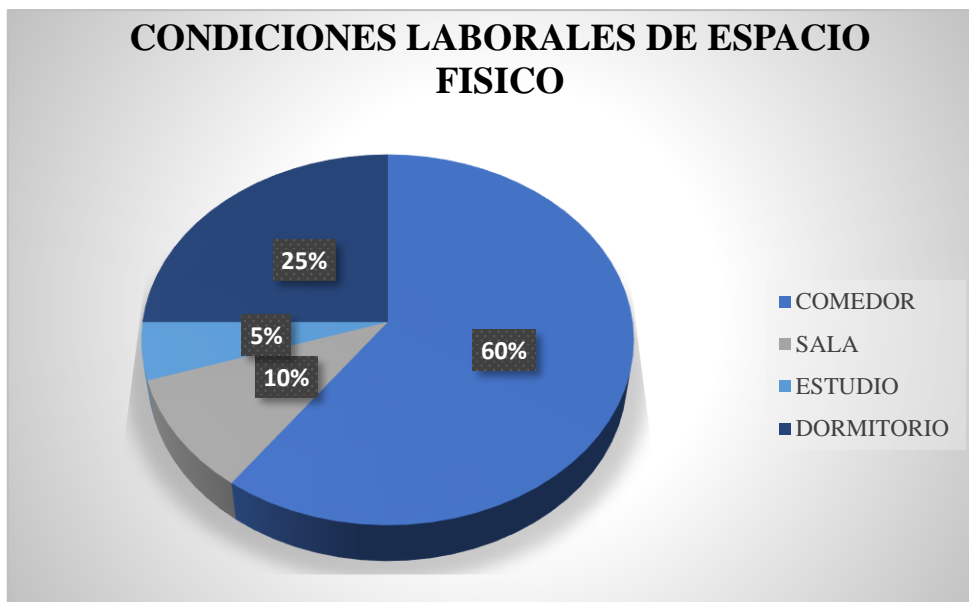
Figura 2: Equipos para el teletrabajo



Fuente: Encuesta de teletrabajo al personal Pucese.

De acuerdo con el espacio físico de trabajo, la figura 3 nos dice que los docentes durante el teletrabajo desempeñaban sus labores en varios sitios de la casa donde el, 60% impartían las clases desde su comedor, el 25% desde el dormitorio frente al 10% que lo realizaba desde la sala y un 5% lo realizaba desde su estudio.

Figura 3: Espacio físico

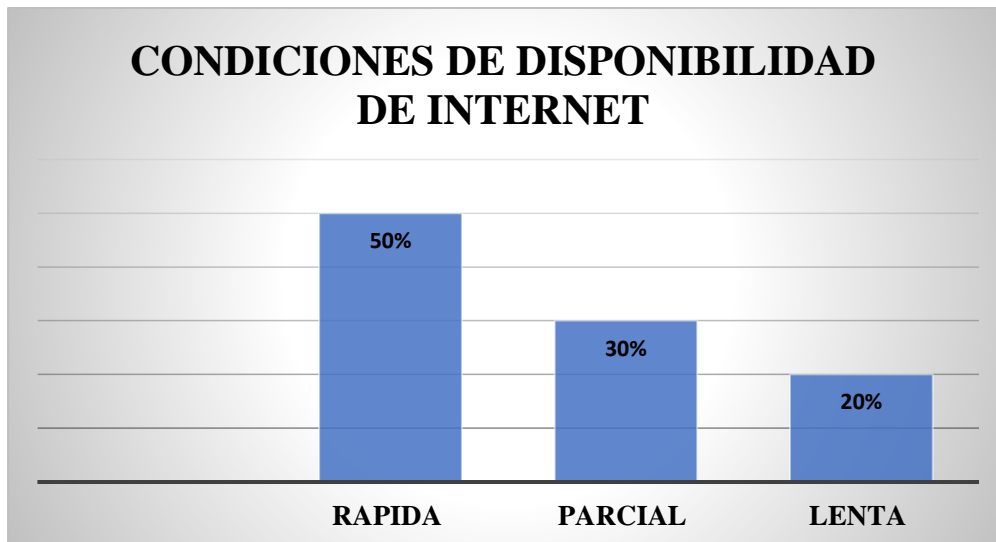


Fuente: Encuesta de teletrabajo al personal Pucese.

En la figura 4 las condiciones de disponibilidad de internet para impartir el teletrabajo en base a la rapidez del internet que se usaba y se usa los docentes manifiestan que el 50% contaban con conectividad rápida, más sin embargo otro 30% indica que su

conectividad era parcial, frente a un 20% que era lenta de acuerdo con el sector que viven los docentes. En la conexión era por varios puntos wifi, cable de red, uso de plan de datos celular, donde el 60% de docentes usaban wifi, el otro 30% cable de red y un 10% plan de datos celular para poder desarrollar sus horas laborales.

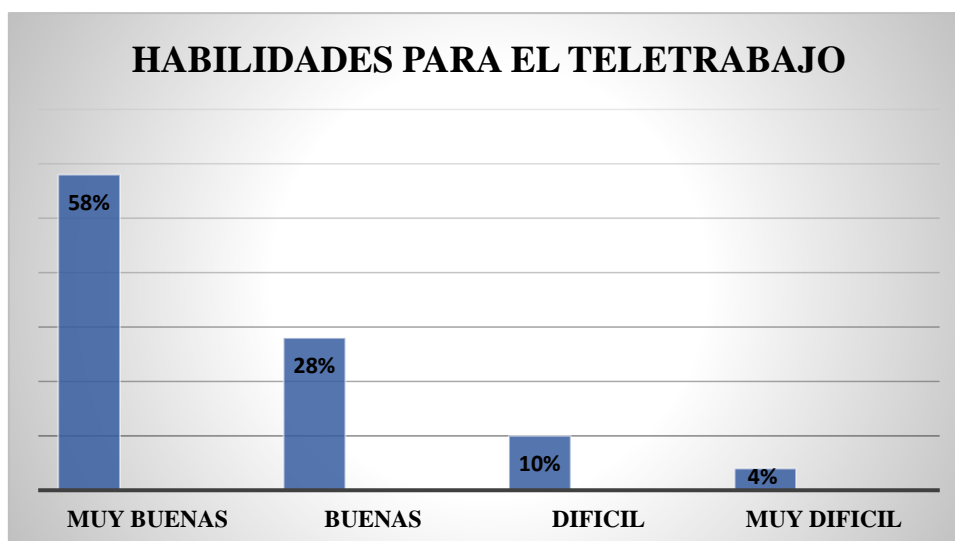
Figura 4: Disponibilidad de internet



Fuente: Encuesta de teletrabajo al personal Pucese.

De acuerdo con lo que se obtuvo en la figura 5 habilidades de teletrabajo en los docentes de la PUCESE, se evidencio que el 58% de los docentes si tienen muy buenas habilidades para impartir la docencia por teletrabajo, frente a un 28% que manifiestan que son buenos, considerando un 10% de docentes que se les hizo un poco difícil la adaptación del teletrabajo.

Figura 5: Habilidades para el teletrabajo

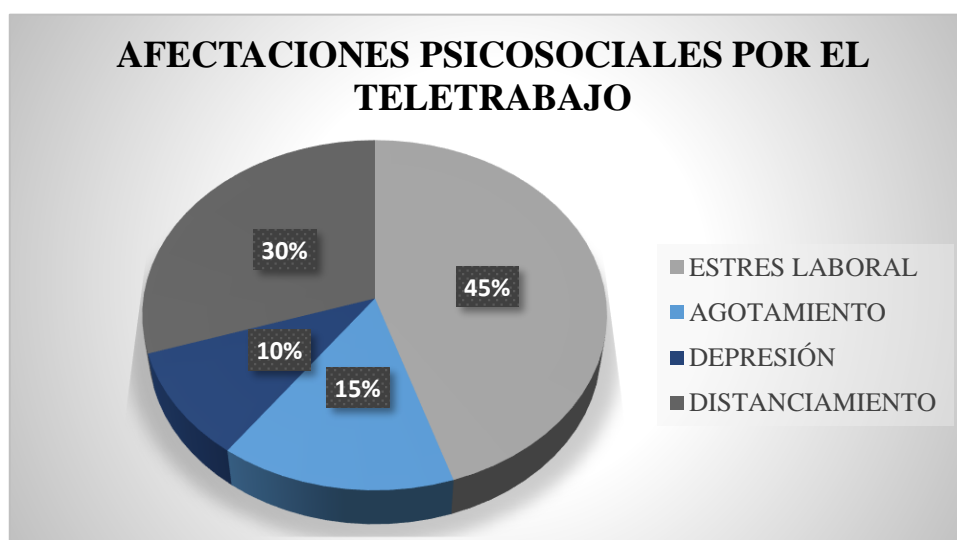


Fuente: Encuesta de teletrabajo al personal Pucese.

Afectaciones de salud a causa del teletrabajo, en forma a las dimensiones de operacionalización.

Dentro de la figura 6 se visualiza las afectaciones psicosociales, que se han enfrentado los docentes con la nueva modalidad, un 45% de los docentes han sufrido estrés laboral a mediano y largo plazo frente a esta modalidad, seguido del 30% que presentan agotamiento constante por las largas horas de trabajo frente a un ordenador, y el 15% que indican el distanciamiento familiar que le ha tocado sobre llevar por el teletrabajo.

Figura 6: *Afectaciones psicosociales por el teletrabajo*



Fuente: Encuesta de teletrabajo al personal Pucese.

En la figura 7 se visualiza que durante las clases impartidas por teletrabajo otro de los efectos familiares y social con los estudiantes, indica que los conflictos que han tenido los docentes dentro y fuera de casa el 60% de los docentes han tenido conflictos con los estudiantes, frente a un 30% que han tenido conflictos internos por el teletrabajo.

Figura 7: conflictos durante el teletrabajo



Fuente: Encuesta de teletrabajo al personal Pucese.

Dentro de la modalidad del teletrabajo, este ha provocado que el 65% de los docentes presenten mayor cansancio físico y mental, ya que son mucho más las exigencias de labor docente conjunto con los procesos de investigación y actividades que se desarrollan, frente al 25% que no experimentado esta afectación de acuerdo lo indica la figura 8.

Figura 8: Afectación física y mental por el teletrabajo

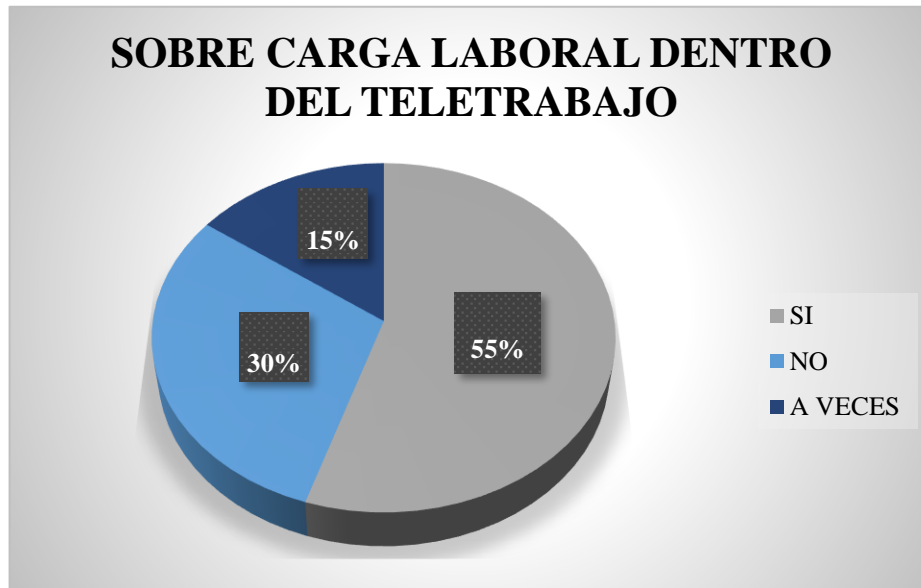


Fuente: Encuesta de teletrabajo al personal Pucese.

En la figura 9 se visualiza que el 55% de docentes manifiesta que la carga laboral aumento por el número de horas extras que se trabaja desde casa, seguido con las clases

virtuales, revisión de tareas, programación de clases y actividades de investigación, frente a un 15% que indica que a veces ha sentido la sobre carga laboral.

Figura 9: Sobre carga laboral dentro del teletrabajo



En los resultados de las entrevistas realizadas a varios docentes y dos miembros directivos de la PUCESE, hacen referencia a la sobre carga horaria que presentan los docentes en el momento del teletrabajo mediante las horas de clases y los proyectos de investigación que le toco impartir en medio de la crisis sanitaria.

Dentro de la entrevista realizada E1, nos manifiesta que el teletrabajo implico muchos cambios en los docentes, ya que les toco pasar de una modalidad presencial a impartir de manera virtual las clase, fue un poco exigente frente a la necesidades de la universidad, estas medidas eran nuevas para los docentes, no tenían preparación previa ante la novedad de la pandemia, más sin embargo se realizó un plan para beneficio de los docentes, capacita citándolos de la forma correcta de manejar los usos de TIC, para poder impartir las clases virtuales.

Además de la predisposición positiva que adquirieron los docentes ante el cambio sin pensar en las repercusiones, a pesar que el primer semestre fue complejo por la adaptabilidad que tenían que adaptarse incluso en la preparación de las materias, donde revelo que se puede evaluar el teletrabajo de manera positiva en la universidad, a pesar que esta modalidad de teletrabajo no reemplaza el manejo de las clases presencialidad

ya que existen carreras con materias prácticas que se necesita la presencia de estudiante y docente.

De acuerdo con lo manifestado por el E1, las condiciones que brindo la universidad para los docentes fue otorgar una computadora portátil disponible con factor indispensable para impartir la docencia y sus proyectos académicos e investigación, el que fue dado solo a los docentes de tiempo completo, además de estudiantes que se les facilito varios equipos de escritorio para poder recibir las clases, una condición muy beneficiosa para los docentes fue la capacitación en el manejo de herramientas para clases virtuales, cursos dados por parte del departamento de formación docente y el departamento de innovación en educación orientadas a conocer el tipo de herramientas que se necesitan para dar clases virtuales, afortunadamente la universidad hace algunos años cuenta con el manejo de la plataforma Moodle, por lo cual se intensifico el uso de esta, para la recepción de trabajos, seguido de licencias de la plataforma Zoom para los docentes y se dispuso el uso de Teams como una herramienta de teletrabajo para que los docentes tengas las condiciones favorables para poder desarrollar su gestión académicas.

Dentro de la adaptación se generó una resistencia al cambio en especial a los docentes tradicionales que no hacían constante uso a la tecnología, ya que consideraban que el contacto personal es mejor que el virtual, por lo que siempre se debe tener en cuenta que siempre que hay cambios hay resistencias, pero eso no fue un motivo suficiente para poder desarrollar el teletrabajo al transcurso de tiempo los docentes se han adaptado favorablemente al plan que se adaptó para el teletrabajo.

Otro de los factores favorables que se dan para el docente es los nuevos sistemas que ha implementado la universidad como BANNER Y SAP, para mejor los procesos académicos y registro de notas dadas por los docentes.

En medio de las consecuencias del teletrabajo nos indica el E1, que se identificaron temas de ansiedad, depresión y problemas físicos, por mucho tiempo de estar sentado por ende se recomienda tener un lugar con condiciones adecuadas en sus hogares para poder desarrollar las clases virtuales.

En cuanto a la productividad, se identificó una reducción en varias actividades adicionales que realizan los docentes en el caso de vinculación, e investigación las

cuales se suspendieron por el motivo de la pandemia, en el transcurso de los meses se ha ido incrementando la productividad para mejora de la universidad.

Es por ello por lo que se indica que el teletrabajo, puede mantenerse de manera alternativa dentro de la universidad ya que nuestras carreras son de manera presencial, a futuro es conveniente en el caso de la apertura de las nuevas carreras además de las maestrías que sí podrían ser de forma hibrida las clases virtuales, pero se puede mejorar varias condiciones para poder mantener de manera alternativa el teletrabajo.

De acuerdo que a lo que nos indica el E2, como docente en época de pandemia las condiciones de equipo fueron favorables ya que universidad les otorgó computadoras para poder ejercer las clases virtuales, en cuanto al espacio físico, las condiciones no eran las adecuadas ya que les tocaba estar en la sala, o el comedor de la casa por ende no eran condiciones adecuadas para impartir la docencia ya que en la universidad existen las condiciones adecuadas para ella.

En cuanto a la seguridad y salud laboral la universidad se ha preocupado porque el docente este asistentemente controlado, en el caso de las constante evaluaciones medicas de COVID-19, y exámenes médicos generales en beneficio de los docentes.

De acuerdo con lo expuesto por el docente nos indica que el estrés laboral se incrementó en la primera fase de la pandemia una de ellas era la suma de horas laborales, el estrés se incrementó con el transcurso de los meses por el impacto que provoco el cambio de manera de impartir las clases.

Como docente nos indica que el teletrabajo no es productivo para los docentes universitarios ya que representa estrés y sobre carga laboral. Es por ello por lo que los docentes no desean continuar impartiendo de forma online, ya que la educación virtual no remplaza a la presencial.

CAPITULO 4. DISCUSIÓN

Debido a la pandemia por COVID-19 la sociedad se transformó y trajo consigo varios cambios en la rutina de vida de las personas, en Ecuador el teletrabajo fue una modalidad obligada que se implementó para cumplir con las actividades cotidianas que normalmente se realizaban de manera presencial, todo esto con el fin de evitar la propagación del virus y aumentar el número de personas contagiadas (OIT, 2020a).

De acuerdo con estudios anteriores relacionados con la investigación desarrollada, se identificó el estudio realizado por Torres (2020), de los resultados obtenidos se destaca que más de la mitad de los docentes encuestados presentan estrés, y se identificó agotamiento general del cuerpo motivado por el aumento de la carga laboral, la tensión y la ansiedad que presentan como principal efecto del estrés laboral. Por lo que se puede mencionar que el estrés y el agotamiento que han encontrado los docentes se ha dado mediante los cambios exigidos de la pandemia.

Los resultados también ponen en evidencia que durante las actividades de docencia durante la modalidad de clases virtuales sincrónicas por causa del aislamiento generado por el COVID-19, se han presentado situaciones conflictivas con los estudiantes en un porcentaje mínimo de problemas internos dentro de casa a causa del teletrabajo por el exceso de horas incrementadas.

Otro estudio previamente realizado, por López y Martín, (2016) de manifestaron que el teletrabajo es una forma de organizar el trabajo dentro de las organizaciones, que cada vez es más posible por el desarrollo y la disminución del costo por el uso de las TICS, que dan beneficio a las organizaciones.

En base a ello los resultados obtenidos en cuanto a manejo o uso de las TICs, fue muy favorable para los docentes ya que un gran porcentaje si cuentan con las habilidades necesarias para el manejo de las herramientas tecnológicas y otro porcentaje supo adaptarse a este cambio de la presencialidad al teletrabajo.

Un resultado para destacar referente al desarrollo de las Tics, en beneficio de las organizaciones, fueron las condiciones de conectividad en los domicilios de los docentes que por lo general usaban wifi, para conectarse a sus clases virtuales las

cuales en ciertas ocasiones no eran favorables ya que las compañías de internet no abastecían lo suficiente para lograr esta conectividad frecuentemente.

Otro estudio realizado con anterioridad, por los autores Ramos, Galarza, (2020) donde se señala que estudios realizados con las formas tradicionales de trabajo con el teletrabajo, indicaron que las personas que realizan teletrabajo se esfuerzan más para ver cumplidos sus objetivos y no les importa alargar la jornada laboral con este fin, verificándose un mayor compromiso con su organización.

Por lo cual en esta investigación concuerda con el estudio ya mencionado ya que se resalta que para impartir las clases en línea los docentes de la PUCESE emplearon numerosas horas al día, donde se elaboran también actividades de investigación, planificación, lograr terminar tareas, envío y revisión tener hábitos para el cumplimiento de actividades de aprendizaje cuesta mucho esfuerzo y exigencias de parte de los docentes.

Condición que implica un alto porcentaje de docentes que tienen que trabajar largas horas y adicional los fines de semanas para poder concluir con las tareas académicas de la universidad, lo que trae como consecuencia estrés laboral y cansancio físico.

En la búsqueda de estudios relacionados a esta investigación, se encontró el de Margoth, Valdivieso (2020), donde se enfatiza que , este trabajo muestra la necesidad de realizar exploraciones periódicas y oportunas que posibiliten mejorar la calidad de vida del docente universitario durante la pandemia y en un futuro cercano, de tal manera que, se motive y fortalezca en sus competencias digitales a fin de incluir herramientas virtuales en sus clases aún después de que se supere la crisis actual.

En virtud de ello se evidencio que, en la realización de las actividades educativas por el teletrabajo, los docentes de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas tuvieron condiciones favorables en cuanto a los equipos que utilizan como principal recurso tecnológico, es el ordenador portátil (laptop) otorgado por la universidad, seguido del ordenador de escritorio y el celular, para realizar sus actividades e interactuar con los estudiantes.

En relación frente a los resultados obtenidos en esta investigación que los docentes han llegado a tener un impacto significativo en la salud mental y los principales

síntomas derivados del distanciamiento y el teletrabajo son las afectaciones físicas y ciertas manifestaciones psicosociales que les ha tocado enfrentar.

Al relacionar los puntos previamente expuestos en su estudio Ferrer (2020), dentro de los resultados se menciona la capacitación al personal como una de las acciones tomadas frente a la enfermedad COVID-19. En relación con los resultados de esta investigación el personal docente de la Pucese conto con capacitaciones en el uso de las herramientas tecnológicas y plataformas digitales además de licencias de plataformas como Zoom y el uso de Teams como herramienta de trabajo.

Otro resultado muy relevante, fue la implementación de plataformas académicas como Banner que han conllevado el manejo de la forma de calificar. Mas rápida y accesible para los docentes ya que se lo puede realizar desde la comunidad de sus hogares.

Al relacionar los puntos coincidentes de la investigación, se pudo identificar la predisponían frente al cambio en cuanto a la adaptación de nuevas formas de impartir la docente virtualmente.

De acuerdo con los resultados de la presente investigación y el estudio previo de González (2017), manifiesta establecer las bases fundamentales que permitan lograr una adecuada regulación legal del teletrabajo en el Ecuador, así como determinar en qué medida esta regulación resulta beneficiosa en el desarrollo de la relación laboral, se analiza parámetros coincidentes en los resultados, como cuando se refiere a la legalidad del teletrabajo en Ecuador, ya que por el momento es una disposición temporal frente a la pandemia.

De la misma manera se puede mencionar que de acuerdo con las entrevistas realizadas dentro de esta investigación se evidencio que la productividad en los docentes tuvo un bajo porcentaje en docentes que no alcanzaban a cumplir con toda la carga que conlleva ser docente titular y llevar procesos de investigación, vinculación entre otros lo que genera agotamiento físico y psicosocial en los docentes. También se resalta entre los resultados la rapidez de conectividad que contaban los docentes para impartir la docencia desde el hogar.

CONCLUSIONES

Después de analizar los efectos del teletrabajo en los 103 docentes titulados durante la pandemia por COVID 19 en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas se identificaron varias variables consecuentes a esta modalidad laboral en la que se vieron en la necesidad de adaptarse.

Las condiciones que obtuvieron los docentes durante para desarrollar el teletrabajo desde casa: el 65% de los docentes si contaban con un espacio físico para impartir las clases desde sus hogares. Un 60% de docentes contaban con la conectividad a internet suficiente para el adecuado uso del teletrabajo. Un 75% de docentes que si contaban con el equipo tecnológico necesario para impartir las clases equipos otorgados por la universidad para mejora de los servicios académicos. Para impartir clases los docentes utilizan, el 67% la laptop y el 17% ordenador de escritorio.

De acuerdo con el espacio físico un 60% utiliza el comedor de su casa para las clases.

El 60% concluye que la conectividad era por wifi, con un 50% concluyeron que la condición de conectividad era rápida.

El 65% de los docentes ha recibido por parte del departamento de formación docente y el departamento de innovación en educación información y capacitación para el manejo de herramientas tecnológicas y plataformas digitales.

Afectaciones de salud a causa del teletrabajo: se concluyó que un 45% de docentes han sufrido de estrés laboral otorgado a mediano y largo plazo por el teletrabajo.

Se concluyo que el 60% de los docentes ha tenido afectaciones psicosociales de acuerdo con los conflictos con los estudiantes.

Con relación a la afectación a la salud a consecuencia de las condiciones para realizar el teletrabajo, el 60% de los docentes presentan cansancio físico y mental.

Se encuentran con sobrecarga laboral dentro del teletrabajo con el 55% de los docentes.

Finalmente se identificó que la productividad frente a la nueva condición de impartir las clases bajó ya que los docentes no estaban acostumbrados a esta modalidad teniendo en cuenta que la Pucese es una universidad con carreras que deben ser impartidas presencialmente ya que tienen carreras que necesitan la práctica y la convivencia con los alumnos.

El 58% de los docentes cuenta con capacidades y habilidades adecuadas para las informáticas para las actividades de teletrabajo.

Se identificó una reducción del 70% en varias actividades adicionales que realizan los docentes en el caso de vinculación, e investigación.

En virtud de ello se concluye que el teletrabajo es muy bueno para diferentes organizaciones, pero para el ámbito universitario no es productivo para los docentes universitarios ya que representa estrés y sobre carga laboral.

RECOMENDACIONES

Para que el teletrabajo sea una condición alternativa en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas, y no se sigan dando las afectaciones tanto físicas como psicosociales entre otras las cuales surge varias recomendaciones dentro de esta investigación.

Se recomienda a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, sede Esmeraldas, brindar las condiciones adecuadas a sus docentes titulados para el óptimo funcionamiento del Teletrabajo, además de las que ya se han otorgado, con el uso de las herramientas tecnológicas.

También es necesario recomendar a la universidad otorgar capacitación a los docentes de la Pucese que promuevan el implemento adecuado en sus hogares para el desarrollo del teletrabajo, así como el uso de mobiliario adecuado, con buena conectividad a internet, dicha información servirá para prevenir el estrés laboral causado por las largas horas de trabajo.

Además, se recomienda a la PUCESE, plantear un plan de mejora para varias condiciones que puedan considerar los docentes para poder mantener de manera alternativa el teletrabajo, en sus vidas.

Se recomienda continuar con investigaciones futuras en cuanto a todas las repercusiones que lleva de la mano el teletrabajo, considerando que pueden surgir una nueva ola de contagio, a nivel local y nacional.

Es necesario que se continúe con las periódicas evaluaciones de salud integral y salud laboral de los docentes de la PUCESE, con el propósito de establecer un seguimiento valorativo de las afectaciones físicas y psicosociales que han presentado por el teletrabajo y las exigencias de la educación virtual.

En relación con ello surge una recomendación relevante que es tener presente el Teletrabajo como una alternativa laboral para casos de enfermedad que inmoviliza el cuerpo para docentes antiguos o casos fortuitos.

Finalmente se recomienda realizar planes de interacción personal con los docentes para mejorar la falta de interacción social que les ha causado el teletrabajo.



ENTREVISTA 1

Entrevista: A docentes PUCESE

1. ¿Cuáles fueron sus condiciones de equipo, para enfrentar el teletrabajo?
2. ¿Cuáles fueron las condiciones de espacio físico para enfrentarse al teletrabajo?
3. ¿Respecto a la Seguridad y Salud Laboral, como evalúa las condiciones para el teletrabajo?
4. ¿Cuáles fueron los efectos psicosociales como (estrés laboral, el agotamiento la depresión) durante el desarrollo del teletrabajo?
5. ¿Tuvo afectaciones físicas a causa del teletrabajo?
6. ¿De qué forma valora su productividad durante el desarrollo del teletrabajo?



ENTREVISTA 2

Entrevista: a Pro-rector / Director Académico

1. ¿Como evalúa el teletrabajo para los docentes desde marzo 2020 hasta septiembre de 2021?
2. ¿Cuáles fueron las condiciones que se brindaron a los docentes para el desarrollo de la actividad académica?
3. ¿Cuáles considera que son las consecuencias del teletrabajo en la parte física y emocional de los docentes?
4. En cuanto a la productividad de los docentes, ¿considera usted que hubo una reducción o incremento de la productividad en la parte docente?
5. Desde su perspectiva, ¿puede mantenerse el teletrabajo como una alternativa laboral en la PUCESE?

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aníbal AL y M. El Teletrabajo en las Organizaciones. Argentina.gob.ar. 2016.
- Bowen CG. Teletrabajo y Salud. CEPAD. 2020.Trabajo (y OId. Teletrabajo. OIT. 2019.
- Havila Teletrabajo: una opción en la era digital. Observatorio Laboral Revista Venezolana. 2020.
- Jaramillo RRR. Telecom. [Online].; 2020. Acceso 18 de febrero de 2021. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/>
- Méndez LH. Modelo Tecnológico del Teletrabajo. Salud. 2019; 8(8-11).
- Mendoza H. El teletrabajo y las Tic. [Online].; 2020. Acceso 20 de Febrero de 2021.
- Ministerio del Trabajo: MINISTERIO DEL TRABAJO ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2020-181, 2020
- OMS, (2020). La OMS caracteriza a COVID-19 como una pandemia, <https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia>.
- Organización Mundial de la Salud (2020). Declaración conjunta de la ICC y la OMS: Un llamamiento a la acción sin precedentes dirigido al sector privado para hacer frente a la COVID-19. Scielo.
- Organización Mundial de la salud. COVID-19: cronología de la actuación de la OMS. 2020 [Internet]. Ginebra: OMS; 2020. [Citado el 05 de junio de2020]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/detail/27-04-2020-who-timeline---covid-19>.
- Ortiz. Universidad Andina Simón Bolívar. Online Acceso 18 de febrero de 2021. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/>.
- Palacios, 2017, pág. 39. El teletrabajo: hacia una regulación garantista en el Ecuador. Obtenido de Universidad Andina Simón Bolívar.

- Pérez MyC. Gestión empresarial y el Teletrabajo. [Online].; 2020. Acceso 20 de 02 de 2021.
- Ramos R. Universidad Andina Simón Bolívar. [Online].; 2020. Acceso 19 de Febrero de 2021.
- Ramos R. Teletrabajo y Covid-19. Interamericana Jornal de Psicología. 2020.
- Rojas Jaramillo, Ramiro Rogelio, 2016. Análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las empresas privadas de la ciudad de Quito. Caso de estudio empresa D.I.T TELECOM.
- Repositorio Universidad Andina Simón Bolívar. Online; 2020. Acceso 18 de febrero de 2020. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/>.
- Santillán, Marroquín y Washington, (2020). El Teletrabajo en el Covid-19. Coordinador Académico del Instituto Superior Tecnológico. Docente del Posgrado de Psiquiatría de la Universidad Tecnológica Equinoccial. 289-1-2440-1-10-20200520.pdf
- Santillán, Marroquín y Washington, (2020). El Teletrabajo en el Covid-19. Coordinador Académico del Instituto Superior Tecnológico. Docente del Posgrado de Psiquiatría de la Universidad Tecnológica Equinoccial. file:///C:/Users/karla.toala/Downloads/289-1-2440-1-10-20200520.pdf
- Sánchez Parga, 2006, pag.8, LA DOCENCIA UNIVERSITARIA: ESPECIFIAD, COMPLEJIDAD Y ALCANCES. Universitos: Revista de Ciencia Sociales y Humanas.
- Tapasco Álzate y Giraldo García, 2016. Factores Asociados a la disposición por el Teletrabajo entre Docentes Universidad. Ciencia y trabajo, 87-93.
- Tejera E. Teletrabajo en tiempos de Covid-19. Revista Interamericana de Psicología. 2020; 54(3).
- Torres, I Alberich, y Torres, (2012). El teletrabajo en salud laboral, Universidad de La Roja. El teletrabajo en salud laboral - Dialnet (unirioja.es).

UGT. Repositorio Universidad Andina Simón Bolívar. [Online]; 2019. Acceso 18 de febrero de 2020. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/>.

UNED. Repositorio Universidad Simón Bolívar. [Online]; 2019. Acceso 18 de Febrero de 2021. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/>.

Valentina Ramos CRG. Teletrabajo en tiempos de COVID- 19. Revista Interamericana de Psicología. 2020; 54(3).

V. K. Barbosa y Buirra J. Teletrabajo. Liderar y trabajar en equipos a distancia. Buenos Aires. 2018. El teletrabajo. 2018.



ANEXOS

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Tema de tesis:

ANÁLISIS DE LOS EFECTOS DEL TELETRABAJO EN LOS DOCENTES DURANTE LA
PANDEMIA POR COVID-19 EN LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE ESMERALDAS.

ENTREVISTA 1

ÍTEM	CRITERIOS POR EVALUAR										OBSERVACIONES
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1											Objetivo
2											
3											
4											
5											
ASPECTOS GENERALES									SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario											
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación											
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencia											
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta sugiera los ítems a añadir.											
VALIDEZ											
APLICABLE						NO APLICABLE					
APLICABLE ATENDIENDO LAS OBSERVACIONES											
Validado por:											
C. I.											
FIRMA											
FECHA											



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Tema de tesis:

ANÁLISIS DE LOS EFECTOS DEL TELETRABAJO EN LOS DOCENTES DURANTE LA
PANDEMIA POR COVID-19 EN LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR SEDE ESMERALDAS.

ENTREVISTA 2

ÍTEM	CRITERIOS POR EVALUAR										OBSERVACIONES
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1											Objetivo
2											
3											
4											
5											
ASPECTOS GENERALES									SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario											
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación											
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencia											
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta sugiera los ítems a añadir.											
VALIDEZ											
APLICABLE						NO APLICABLE					
APLICABLE ATENDIENDO LAS OBSERVACIONES											
Validado por:											
C. I.											
FIRMA											
FECHA											

CERTIFICADO DE APROBACIÓN

CERTIFICADO DE APROBACIÓN - AVANCE 1

Yo, **PhD. Roxana Benites Cañizares** certifico que el / la maestrante **Karla Mireya Toala Mazo**, de la maestría en Gestión del Talento Humano ha finalizado satisfactoriamente el Avance 1, que incluye la sección de Introducción, Marco Teórico, Marco Legal, Metodología e Instrumento validado.



Firma docente asesor/a



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Tema de tesis:

ANÁLISIS DE LOS EFECTOS DEL TELETRABAJO EN LOS DOCENTES DURANTE LA
PANDEMIA POR COVID-19 EN LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE ESMERALDAS.

ENTREVISTA 1

ÍTEM	CRITERIOS POR EVALUAR										OBSERVACIONES		
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende				
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
1	✓		✓			✓	✓		✓		Objetivo		
2	✓		✓			✓	✓		✓				
3	✓		✓			✓	✓		✓				
4	✓		✓			✓	✓		✓				
5	✓		✓			✓	✓		✓				
ASPECTOS GENERALES										SI	NO	OBSERVACIONES	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario										✓			
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación										✓			
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencia										✓			
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta sugiera los ítems a añadir.										✓			
VALIDEZ													
APLICABLE						✓						NO APLICABLE	
APLICABLE ATENDIENDO LAS OBSERVACIONES													
Validado por:			Roxana Beuils										
C. I.			080748260										
FIRMA													
FECHA			21/12/2021										

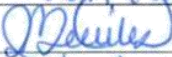


FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Tema de tesis:

ANÁLISIS DE LOS EFECTOS DEL TELETRABAJO EN LOS DOCENTES DURANTE LA
PANDEMIA POR COVID-19 EN LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE ESMERALDAS.


ENTREVISTA 1

ÍTEM	CRITERIOS POR EVALUAR										OBSERVACIONES	
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende			
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
1	✓		✓			✓	✓		✓		Objetivo	
2	✓		✓			✓	✓		✓			
3	✓		✓			✓	✓		✓			
4	✓		✓			✓	✓		✓			
5	✓		✓			✓	✓		✓			
ASPECTOS GENERALES										SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario										✓		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación										✓		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencia										✓		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta sugiera los ítems a añadir.										✓		
VALIDEZ												
APLICABLE				✓	NO APLICABLE							
APLICABLE ATENDIENDO LAS OBSERVACIONES												
Validado por:			Roxana Beuiles									
C. I.			080748260									
FIRMA												
FECHA			21/12/2021									

AVANCE 2

ANEXOS

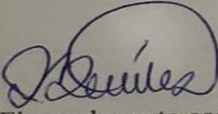
Pontificia Universidad Católica del Ecuador
Sede Esmeraldas
Programa de Maestría en Gestión de Talento Humano

 **PUCE**

CERTIFICADO DE APROBACIÓN

CERTIFICADO DE APROBACIÓN - AVANCE 2

Yo, **PhD. Roxana Benites Cañizares** certifico que la maestrante **Karla Mireya Toala Mazo**, de la maestría en Gestión del Talento Humano ha finalizado satisfactoriamente el Avance 2, que incluye la sección de Introducción, Marco Teórico, Marco Legal, Metodología e Instrumento validado, Análisis de datos.


Firma docente asesor/a

AVANCE 3

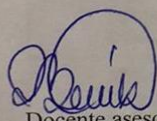
ANEXOS

ANEXO 4: CERTIFICADO DE APROBACIÓN

CERTIFICADO DE APROBACIÓN

Yo, **PhD. Roxana Benites Cañizares** certifico que el maestrante **Karla Mireya Toala Mazo** de la maestría en Gestión del Talento Humano ha finalizado satisfactoriamente el TRABAJO DE FÍN DE MÁSTER, y por tanto se encuentra apto/apta para su presentación.

El porcentaje de plagio obtenido en el informe TURNITIN es de.....**9%**.....



Docente asesor/a

Turnitin Informe de Originalidad

Procesado el: 18-feb.-2022 16:18 -05
 Identificador: 1764887675
 Número de palabras: 11842
 Entregado: 1

Índice de similitud
9%

Similitud según fuente

Internet Sources: 10%
 Publicaciones: 3%
 Trabajos del estudiante: N/A

ULTIMA ENTREGA .docx Por KARLA MIREYA TOALA MAZO

1% match (Internet desde 04-mar.-2018)

<https://documents.mx/design/validacion-y-confiabilidad-tesis-doctoral.html>

1% match (Internet desde 14-dic.-2020)

<https://prevencionar.com.ec/2020/09/17/directrices-para-la-modalidad-de-teletrabajo-acuerdo-ministerial-nro-mdt-2020-181/>

1% match (Internet desde 02-jun.-2021)

<https://www.launion.com.py/mtess-tiene-a-su-cargo-la-reglamentacion-del-teletrabajo-para-el-sector-privado-163160.html>

1% match (Internet desde 25-feb.-2021)

<https://www.portafolio.co/economia/empleo/nuevas-tecnologias-y-formas-de-teletrabajo-en-latinoamerica-523474>

1% match (Internet desde 13-sept.-2021)

<https://daten-quadrat.de/index.php?au6=1&mod=3&nextp=27>

1% match (Internet desde 22-sept.-2021)

<https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/11002/LopezAndres2021.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

1% match (Internet desde 09-jun.-2021)

<https://estrucplan.com.ar/guia-practica-el-teletrabajo-durante-la-pandemia-de-covid-19-y-despues-de-ella-parte-1/>

1% match (Internet desde 03-mar.-2018)

<http://cadenaradialvision.com/ministerio-del-trabajo-expide-norma-que-regula-el-teletrabajo-en-sector-publico/>

1% match (Internet desde 16-abr.-2019)

<https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/8167/HIDALGO%20BUENO%2c%20ESTEFAN%2c%203%8dA.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

1% match (Internet desde 25-sept.-2021)

<https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/download/73/55/153>

< 1% match (Internet desde 19-nov.-2020)

<https://es.scribd.com/document/410809335/DECORACIONES>

< 1% match (Internet desde 31-ene.-2021)

<https://tesseraebureau.com/es/page/9/?a5970254d5867d6e48667f7a08d=b99557c6>

< 1% match (Internet desde 17-feb.-2021)

<http://www.ejprado.com/publicaciones/category/all/3>

< 1% match ()

https://api.turnitin.com/newreport_printview.asp?eq=1&eb=1&esm=40&oid=1764887675&sid=0&n=0&m=2&sur=10
 García-Salirrosas, Elizabeth Emperatriz, Sánchez-Poma, Raquel Amelia. "Prevalencia de trastornos musculoesqueléticos en docentes universitarios que realizan teletrabajo en tiempos de COVID-19". Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Vicerrectorado de Investigación, 2020