

PROFESSIONAL PERFORMANCE OF UNIVERSITY TEACHERS IN THE FACE OF THE CHALLENGE OF TELEWORKING.

DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS ANTE EL DESAFÍO DEL TELETRABAJO.

Autores:

Josselyn Jamileth Chávez Anchundia
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ
Correo jchavez4481@utm.edu.ec
ORCID DEL AUTOR <https://orcid.org/0000-0002-0599-7140>

Dra. Noris Beatriz Muñoz Macías PhD
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ
Correo noris.munoz@utm.edu.ec
ORCID DEL AUTOR <https://orcid.org/0000-0003-4959-2011>

Fechas de:
Recepción: 11-agosto-2021 Aceptación: 19-septiembre-2021 Publicación: 15-dic-2021
ORCID DE LA REVISTA <https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>
<http://www.mqrinvestigar.com/>

RESUMEN

El teletrabajo es un modelo laboral que se implementó en instituciones de Educación Superior de Ecuador en marzo de 2020, con el fin de garantizar el proceso en medio de la pandemia por Covid-19, los docentes debido a la complejidad de la situación sanitaria se vieron abocados a aceptar una nueva dinámica laboral: educación virtual, planificación e impartición de clases sincrónicas y asincrónicas, uso de recursos tecnológicos, aplicación de plataformas virtuales para cumplir con los ciclos académicos planificados. La investigación planteó como objetivo: Analizar el desempeño profesional de los docentes universitarios ante el desafío del teletrabajo; se orientó bajo un enfoque positivista, énfasis en metodología cuantitativa, alcance de nivel descriptivo, transversal, técnicas aplicadas: Observación, Encuesta, Estadística Descriptiva, la muestra fue no probabilística, sujetos de estudio: 60 docentes que laboraron en la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales de la Universidad Técnica de Manabí durante el periodo mayo-septiembre de 2021. Los resultados evidenciaron que el desempeño de los docentes refleja un nivel alto a pesar de la implementación de esta modalidad de trabajo. Se resalta que el éxito y óptimo desempeño de éstos, depende de la motivación, capacitación, competencias, cumplimiento de funciones, actividades, resultados de aprendizaje, manejo de herramientas virtuales, sentido de pertinencia frente al rol que tienen como maestros; también se determina,

que las dificultades y limitaciones que representa laborar bajo esta modalidad no han impedido que cumplan satisfactoriamente con las premisas y objetivos de la Educación Superior.

Palabras clave: desempeño profesional; teletrabajo; docente universitario; competencias profesionales comunicacionales e información.

ABSTRACT

Telework is a work model that was implemented in institutions of Higher Education in Ecuador in March 2020, in order to guarantee the process in the midst of the pandemic by Covid19, teachers due to the complexity of the health situation were forced to accept a new work dynamic: virtual education, planning and delivery of synchronous and asynchronous classes, use of technological resources, application of virtual platforms to meet planned academic cycles. The research aimed to: Analyze the professional performance of university teachers in the face of the challenge of telework; it was oriented under a positivist approach, emphasis on quantitative methodology, scope of descriptive level, transversal, applied techniques: Observation, Survey, Descriptive Statistics, the sample was non-probabilistic, subjects of study: 60 teachers who worked in the Faculty of Humanistic and Social Sciences of the Universidad Técnica de Manabí during the period May-September 2021. The results showed that the performance of teachers reflects a high level despite the implementation of this modality of work. It is emphasized that the success and optimal development of these, depends on the motivation, training, competencies, performance of functions, activities, learning results, management of virtual tools, sense of relevance to the role they have as teachers; It is also determined that the difficulties and limitations of working under this modality have not prevented them from fulfilling satisfactorily the premises and objectives of higher education.

Keywords: professional performance; telework; university teacher; professional communicational competencies and information.

INTRODUCCIÓN

El desempeño profesional del docente está relacionado directamente con las funciones que éste cumple en la actividad que realiza, en el accionar de su práctica profesional, en sus competencias e inclusive en los resultados alcanzados por los estudiantes; es por tal razón que su constante preparación y perfeccionamiento es visto como la vía mediante la cual puede lograr un excelente desempeño profesional en su labor y alcanzar resultados satisfactorios (Puig et al., 2016a).

Hay que añadir, que en la actualidad debido a la crisis sanitaria por la pandemia del Covid-19, Ecuador ha adoptado el teletrabajo como herramienta indispensable para continuar con las actividades diarias de la sociedad en sus diferentes ámbitos, siendo la educación una de las principales áreas que se ha acogido a esta modalidad.

Como consecuencia de esto, los docentes universitarios se han visto en la obligación de acogerse y adaptarse aceleradamente al teletrabajo como una alternativa emergente y relativamente nueva, lo que hace de esta modalidad un verdadero desafío para el desempeño profesional docente, que aboca distintos retos debido al contexto, la complejidad que conlleva este proceso, la capacitación en temas de recursos tecnológicos y plataformas virtuales, la preparación e impartición de clases de manera sincrónica y asincrónica, planificación de tareas y test que implica la modalidad de teletrabajo asumida por el docente universitario para cumplir con las asignaturas asignadas en su distribución académica.

En este sentido, representa un verdadero reto para el profesorado en el complejo ambiente de virtualidad el desarrollo del proceso educativo y el cumplimiento de las planificaciones curriculares bajo la modalidad de teletrabajo que de acuerdo a Martín (2018) es una forma de organización laboral que se apoya en el uso de las TIC para brindar bienes y servicios, en la que los trabajadores en un tiempo parcial o completo ejecutan sus tareas y actividades laborales o profesionales sin acudir necesariamente a las instalaciones del lugar para el que trabajan.

En concordancia, la investigación plantea como objetivo: Analizar el desempeño profesional de los docentes universitarios ante el desafío del teletrabajo; el estudio aborda lo complejo de la situación ante la crisis sanitaria que enfrenta la población mundial por el Covid-19, se establece una mirada desde un enfoque positivista, con una metodología de carácter cuantitativa, de nivel descriptivo, no experimental y de corte transversal, cuya muestra la constituyeron 60 docentes de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales de la Universidad Técnica de Manabí, quienes representaron el 100% de la muestra de docentes encuestados.

Se resalta, que el desarrollo de este estudio se fundamentó en teorías e investigaciones anteriores a nivel bibliográfico y empírico referente al tema, mismas que permitieron responder la siguiente interrogante ¿Cuál es el desempeño profesional de los docentes universitarios ante el desafío del teletrabajo? Es así, que la importancia de esta investigación radicó en el análisis de la situación que atraviesan los docentes universitarios frente al reto del teletrabajo, al desempeño que realizan en la modalidad actual de aprendizaje y al cumplimiento de las competencias en su quehacer profesional y de esta manera garantizar la formación profesional a miles de estudiantes en el país.

En relación con los resultados se determinó que los docentes universitarios han cumplido con las funciones específicas de la profesión mediante la aplicación del teletrabajo, para lo cual han desarrollado competencias profesionales mediante capacitaciones realizadas por la propia Institución de Educación Superior, lo que les ha permitido tener un desempeño profesional excelente y muy bueno frente a los desafíos que implica este modelo laboral adoptado.

DESARROLLO

Aproximaciones terminológicas de la temática de estudio desempeño profesional del docente

La palabra desempeño es definida como la acción y efecto de desempeñar o desempeñarse, entendiéndose al verbo desempeñar en una de sus diferentes acepciones como el ejercicio de las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio (Real Academia Española [RAE], 2014). En otras palabras, el desempeño es cumplimiento de funciones, tareas o acciones en torno a las competencias que exige el área laboral en la que el individuo se desenvuelve.

Desde esta perspectiva, el desempeño profesional hace referencia a la conducta o proceder del individuo ante una actividad profesional en la cual pone en práctica los conocimientos o competencias que ha adquirido basándose en el área en la que se ha formado académicamente, estando así estrechamente relacionado con la calidad de un servicio, por lo cual, algunos autores denominan a este término como el saber hacer (Rodríguez et al., 2020).

En este sentido, se define al desempeño profesional del docente como el conjunto de acciones o actividades que ejecuta el profesor para conseguir resultados satisfactorios y desarrollar habilidades prácticas en su labor, lo que le permite cumplir con sus funciones y lograr un óptimo accionar de su práctica profesional, mediante un proceso armónico de enseñanza - aprendizaje basado en la interrelación del profesor y el estudiante que está en proceso de formación para el desarrollo de sus actividades profesionales posteriores (Puig et al., 2016b).

Por ello, Martínez y Lavín (2019) señalan que:

El desempeño docente nos remite a nociones otras como: función docente, capacidad docente, perfil docente, competencias docentes, desarrollo profesional docente, práctica de enseñanza, rol docente, entre otras. Cada una de estas ponen de manifiesto las múltiples implicaciones del desempeño docente, sin embargo, al tratar de explicarlas la conclusión lógica nos lleva a reconocer que el significado que se asigne a dicho término deriva en recortes a su complejidad en función de la intención, subyacente o declarada, que se ofrece para utilizarlo. (p.2)

Por ende, la profesión docente requiere una alta participación y exigencia del profesorado, a su vez un mantenimiento del equilibrio entre los desafíos y las características propias de esta ocupación, lo que sitúa específicamente al personal académico universitario en una línea de constante transformación, preparación y superación, que no solo le permite a este profesional invertir todo su tiempo en la actualización de saberes y en la mejora de su pensamiento, sino que también a enriquecer sus actuaciones en las aulas, ambientes virtuales, en los diferentes procesos educativos y en las nuevas formas de aprender a aprender (Medina, 2013, pág.283).

En lo referente al desempeño docente del profesor universitario se considera un profesional dotado de saber y destrezas idóneas para desempeñar funciones básicas del quehacer profesional como lo son la docencia, investigación y extensión, por lo que debe estar en constante formación y actualización lo que le posibilite enfrentar los desafíos de la educación universitaria, adaptarse a la transformación de la docencia y a la nueva cultura educativa producto de la globalización, la conectividad y los avances científicos que exigen cambios en las formas de enseñar y de aprender (Durán, 2016).

Es importante recalcar, que en la actualidad el docente universitario utiliza los espacios virtuales como una herramienta indispensable para la aplicación del proceso educativo, esto se debe a que a nivel mundial se ha presentado la crisis sanitaria por la enfermedad del de Covid-19, lo que ha direccionado a las instituciones públicas, privadas, fisco-misionales entre las cuales están las instituciones de educación superior a adoptar el mecanismo de teletrabajo como una modalidad emergente para la operatividad del desempeño profesional del docente universitario.

Esto lo corrobora, Giannini (2020a) quien señala que:

Casi de la noche a la mañana, las escuelas y universidades de todo el mundo cerraron sus puertas, afectando a 191 países, que como medida para contener la pandemia de Covid-19, han llevado a un despliegue acelerado de soluciones de educación a distancia para asegurar la continuidad pedagógica y garantizar el derecho a la enseñanza superior durante la pandemia. (p.5)

Por tal razón, debido a esta realidad las universidades han estado y están encarando distintos retos que van desde la continuación de los procesos educativos, garantizar el aprendizaje significativo, mantener de las interacciones entre los docentes y el estudiantado, proseguir con el trabajo colaborativo, adoptar la modalidad virtual sincrónica y asincrónica, implementar estrategias de educación virtual, así como también la generación de espacios de autoaprendizaje apoyado con las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y el teletrabajo, todo esto con el fin de brindar una educación superior de calidad (Burbano et al., 2020).

Modalidad de Teletrabajo

El término teletrabajo de acuerdo con Rodríguez (2018) tiene su origen en Estados Unidos alrededor del año 1973, proviene etimológicamente de la unión del prefijo griego tele que significa lejos y del vocablo trabajo que deriva del latín tripalium que se traduce como tres palos lo cual hace referencia a una herramienta de tres puntas usada en el pasado para castigar y hacer sufrir a los esclavos.

En cuanto a su definición Martín (2018) señala que el teletrabajo es una forma de organización laboral que se apoya en el uso de las TIC para brindar bienes y servicios, en la que los trabajadores en un tiempo parcial o completo ejecutan sus tareas y actividades laborales o profesionales sin acudir necesariamente a las instalaciones del lugar para el que trabajan, lo que requiere autodisciplina, responsabilidad y dominio de recursos tecnológicos como un computador, aplicaciones virtuales, entre otros.

Para el Ministerio del Trabajo-Ecuador (2017) el teletrabajo es:

la prestación de servicios lícitos y personales, con relación de dependencia, de carácter no presencial, en jornadas ordinarias o especiales de trabajo, fuera de las instalaciones del lugar donde labora. Existen dos formas de ejecución para tele trabajar:

-Permanente. - Cuando el teletrabajo es fuera de las instalaciones del empleador; el tele trabajador/a podrá asistir a las instalaciones de la empresa o institución, cuando sea requerido por el empleador.

-Parcial. - Cuando el teletrabajo es fuera de las instalaciones del empleador hasta un máximo de 24 horas semanales y el resto de días labora en las instalaciones de la empresa.

El Ecuador a nivel general tanto en el sector público como privado adoptó el teletrabajo como una modalidad emergente debido a la crisis mundial generada por la pandemia de Covid-19, pero ésta ya se aplicaba en un pequeño porcentaje en las instituciones, empresas u organizaciones del país, por lo que antes del surgimiento de esta enfermedad epidémica eran muy pocos los empleadores que utilizaban esta forma de trabajo (Monesterolo, 2020).

Docencia Universitaria y Teletrabajo

Según la encuesta realizada por Baptista et al. (2020), todo este proceso de adaptación a esta modalidad de trabajo ha llevado a los docentes a emplear herramientas de comunicación, tales como el correo electrónico, teléfono fijo, teléfono celular, Facebook, WhatsApp, videollamada, página web de la institución; así como también a hacer uso de recursos digitales como plataformas de gestión de clase como Google Meet, Zoom, Moodle, videos, radio, entre otros mecanismos, con el fin de mantener una interacción efectiva con los estudiantes y lograr un proceso de aprendizaje eficaz a través de la virtualidad.

Sin embargo, a pesar de que el uso de estas herramientas, recursos y medios tecnológicos son indispensables para realizar teletrabajo y han facilitado el desarrollo de las actividades profesionales, laborales y educativas, los obstáculos de esta forma de trabajo son múltiples, desde la baja conectividad, la falta de contenido alineado con los planes de estudio, hasta un profesorado no preparado para el afrontamiento de esta nueva normalidad, convirtiéndose así en un reto para la enseñanza y el aprendizaje (Giannini, 2020b).

Por tal motivo, se deben tener en cuenta las perspectivas de los trabajadores ante el desafío del teletrabajo, así como también las oportunidades que esta modalidad les ofrece, considerando aspectos básicos como su situación familiar y de vida, tipo de función, aptitudes, entre otros, que influyen de una u otra forma en su desempeño profesional o laboral, ya que se están desenvolviendo bajo nuevas dinámicas en la gestión del equilibrio entre el trabajo y la vida privada en un mismo espacio y tiempo (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020).

Por consiguiente, el teletrabajo ante esta combinación y equilibrio entre la vida laboral, personal o familiar ha tenido un doble impacto, por un lado positivo porque le ha permitido a los trabajadores mayor autonomía para organizar el tiempo de trabajo según sus necesidades y preferencias individuales; y por otro negativo, ya que ha generado una interferencia entre trabajo-hogar debido al incremento en las horas y la carga de trabajo que combinado con otras responsabilidades como las tareas domésticas, entre otras, pueden dar como resultado un desequilibrio entre el trabajo y la familia (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo [Eurofound] y OIT, 2019).

A todo lo expresado anteriormente se le suma que a los teletrabajadores que ejercen como profesionales de la docencia tienen que desempeñar en algunas ocasiones de forma simultánea un sin número de tareas, entre las cuales se encuentran la planeación de actividades docentes, elaboración de materiales didácticos, mantener una constante

comunicación e interacción con autoridades, compañeros y estudiantado, entre otras actividades enmarcadas en funciones específicas, lo que implica un esfuerzo y desgaste significativo para el docente universitario, ya que todo esto implica una mayor presión laboral lo que repercute en su desempeño profesional, en su bienestar y calidad de vida (Gómez y Rodríguez, 2020).

Por tal motivo Ramírez et al. (2021), consideran que el teletrabajo es un reto laboral constante para los docentes de la educación superior debido a los cambios en los métodos de enseñanza y la forma en la que se están desarrollando las actividades académicas, por ello para medir el desempeño profesional del personal académico a través de esta forma de trabajo no solo debe tener en cuenta la perspectiva del docente teletrabajador y la institución que monitorea el cumplimiento de sus funciones, sino también los resultados del desempeño docente sobre los estudiantes que están recibiendo la educación virtual.

Esto deja claro, que el éxito profesional de los docentes depende totalmente de su actividad individual y de su desempeño en el cumplimiento de cada una de sus funciones profesionales, es decir tiene que ver con sus conocimientos, actitudes, entusiasmo y niveles de motivación, mismos que se evidencian en los resultados de la vida personal y profesional de cada uno de estos, como consecuencia de las respuestas y soluciones que asume frente a las distintas situaciones que se presentan durante el quehacer profesional (Gutiérrez et al., 2019).

Por tanto, el teletrabajo es un reto para cualquier trabajador en los diferentes ámbitos laborales, ya sea que cuente experiencia o no en el manejo de las herramientas y medios tecnológicos, esto se da debido al contexto en la que se ha implementado esta modalidad, siendo en el ámbito de la educación superior un desafío constante en donde los docentes no solo deben manejar los recursos tecnológicos que ya conocen sino que también hacer uso de nuevas tecnologías, brindar una enseñanza de calidad y a su vez lidiar con los obstáculos que implica desempeñarse bajo esta modalidad.

Competencias Profesionales Docentes

Las competencias profesionales se pueden definir como el conjunto de conocimientos, habilidades, destreza, aptitudes y actitudes que un individuo ha adquirido a través de una especialización previa en un determinado campo de estudio, la praxis profesional en una empresa y la formación continua y permanente, que le permite desarrollar óptimamente las funciones y actividades que le son propias de su profesión (Bembibre et al., 2016).

Respecto a las competencias que deben poseer los profesionales de la educación superior Villarroel y Bruna (2017) especifican que se pueden dividir en tres dimensiones vinculadas al perfil y quehacer profesional, que son competencias generales, específicas y transversales, cada una clasificada por un conjunto de habilidades, que le permiten a los docentes responder a las transformaciones de la educación universitaria.

Por consiguiente, estos dos autores clasifican las competencias generales en cognitivas, sociales, comunicativas, tecnológicas y personales; las específicas en habilidades de planificación-organización, didácticas y evaluación; y finalmente las transversales en manejo del ambiente en la sala de clases, reflexión pedagógica e investigación-acción, cada una aporta al profesional herramientas necesarias para brindar una educación de calidad por lo

que la adquisición y desarrollo de estas le permite ser acreditado para el desempeño de la labor docente.

Se enfatiza que las instituciones de educación superior son las responsables de contratar a profesionales con el perfil y las competencias requeridas para cada una de las asignaturas establecidas en su plan de estudio, dichos requerimientos deben demostrar el saber, saber hacer y saber ser del docente, garantizando así la calidad de los procesos de enseñanza y por ende la formación integral de los estudiantes (Arias et al., 2018).

MATERIAL Y MÉTODOS

Con el objetivo de analizar el desempeño profesional de los docentes universitarios ante el desafío del teletrabajo se orientó el estudio bajo el enfoque positivista el cual consiste según Guamán et al.(2020), en explicar, describir, controlar y predecir la naturaleza de la realidad de manera objetiva y empírica; haciendo énfasis en la metodología cuantitativa la cual se basa conforme a Ñaupas et al. (2018), en la recolección y análisis de datos mediante la aplicación de técnicas de observación y medición con el fin de obtener la generalización y objetivación de los resultados por medio de una muestra y determinar el efecto que tiene el fenómeno estudiado en una población.

En este marco, el alcance de la investigación es de nivel descriptivo, no experimental y de corte transversal ya que, según Hernández et al. (2014), estos se centran detallar y analizar fenómenos, situaciones, contextos y sucesos, cómo son, como se manifiestan, cuáles son sus propiedades y características mediante la recolección de datos o información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables de estudio en un periodo de tiempo único sobre una población muestra.

Dada la finalidad de la investigación se seleccionaron como sujetos de estudio a 155 docentes que laboraron en la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales de la Universidad Técnica de Manabí durante el periodo mayo-septiembre del año 2021 quienes conformaban el total de académicos de la facultad, de los cuales se extrajo una muestra considerable de 60 profesores determinada en función a las respuestas obtenidas mediante el cuestionario de preguntas aplicado; por lo que se puede categorizar a esta muestra como probabilística ya que fue obtenida por medio de una selección aleatoria de las unidades de muestreo/análisis.

En cuanto a las técnicas en las que se apoyó el proceso metodológico, se utilizaron la Encuesta para la recolección y medición de datos la cual se llevó a cabo mediante la utilización de un cuestionario de preguntas que se realizó en la plataforma online de Google forms y fue enviado a los respectivos correos institucionales de los docentes; y la Observación que permitió entrar en conocimiento y abordaje del tema de investigación a través de la recopilación documental de estudios anteriores y de los resultados obtenidos mediante la encuesta realizada.

Al respecto manifiesta que las técnicas de la encuesta y la observación son medios y procedimientos que sirven para la recolección de datos en una investigación, la primera

permite captar de forma sistemática el fenómeno estudiado y la segunda obtener información de una temática en particular a través de un cuestionario previamente preparado, el cual es un instrumento que sirve para ordenar y abordar las preguntas de la problemática en cuestión (Consultores Bastis, 2020).

Además, para el análisis de los datos cuantitativos se aplicó la Estadística Descriptiva que es definida por Rendón et al. (2016), como “la rama de la estadística que formula recomendaciones de cómo resumir, de forma clara y sencilla, los datos de una investigación en cuadros, tablas, figuras o gráficos”. Es así que posibilitó distribuir y ordenar los datos obtenidos de las variables de investigación en tablas de frecuencia para su respectivo análisis e interpretación.

RESULTADOS

Tabla 1

Aspectos sociodemográficos y laborales de las/os docentes encuestados

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANÍSTICAS Y SOCIALES

Departamento de docentes	Ciencias de				Frecuencia	Porcentaje
	Ciencias Sociales y del Comportamiento	la Información y Documentación	Información y Documentación	Ciencias Jurídicas		
Indicadores						
Sexo	Hombre	11	7	8	26	43%
	Mujer	27	4	3	34	57%
Total				60	100%	
Grado académico	Licenciatura			1	1	2%
	Maestría	24	7	7	38	63%
	Doctorado-PHD	14	4	3	21	35%
Total				60	100%	
Categoría	Principal	14	2	4	20	33%
	Agregado				0	0%
	Auxiliar	15	6	1	22	37%
	Personal académico	1			1	2%
	ocasional					

Personal académic o - contrato civil	8	3	6	17	28%
Total			60		100%
Dedicaci ón	Tiempo completo	36	11	9	56
	Tiempo parcial	1		1	2%
	Medio Tiempo	1		2	3
Total			60		100%

Fuente. Docentes de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales de la Universidad Técnica de Manabí.

En la tabla 1 se detallan los aspectos sociodemográficos y laborales de las/os docentes encuestados, demostrando que participaron 40 mujeres y 26 hombres de los tres departamentos de profesores que conforman la Facultad de Ciencias Humanísticas Sociales, de los cuales 38 tienen un grado académico de Maestría, 21 Doctorado-PHD y 1 Licenciatura; categorizados 22 como personal académico auxiliar, 20 principales, 17 de contrato civil y 1 como ocasional; quienes en su mayoría se dedican a tiempo completo a prestar servicios, seguidos con un mínimo porcentaje en tiempo parcial y medio tiempo.

Tabla 2

El teletrabajo como desafío para el desempeño profesional docente

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Habitualmente	16	27%
Con frecuencia	17	28%
En ocasiones	20	33%
Nunca	7	12%
Total	60	100%

Fuente. Docentes de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales de la Universidad Técnica de Manabí.

La tabla 2 indica que el teletrabajo si es un desafío para el desempeño profesional de los docentes, en ocasiones 33%, con frecuencia 28% y habitualmente en un 27%, lo cual depende de las situaciones adversas u obstáculos que se pueden presentar en el quehacer de éstos. En comparación Ramírez et al. (2021), consideran que el teletrabajo es un reto laboral constante para los docentes de la educación superior debido a los cambios en los métodos de enseñanza y la forma en la que se están desarrollando las actividades académicas.

Tabla 3

Funciones relacionadas al desempeño docente afectadas por el teletrabajo

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Docencia	18	30%
Investigación	5	8%
Gestión administrativa	2	3%
Ninguna	17	29%
Todas	18	30%
Total	60	100%

Fuente. Docentes de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales de la Universidad Técnica de Manabí.

En esta tabla se evidencia que el 30% de los encuestados señalaron que todas las funciones específicas relacionadas con el desempeño docente se han visto afectadas de una u otra forma por el teletrabajo, siendo la de docencia en un 30% la de mayor porcentaje, seguida de la investigación en un 8% y la gestión administrativa en 3%. De acuerdo con Durán (2016), el profesor universitario desempeña funciones básicas del quehacer profesional como lo son la docencia, investigación y extensión, para enfrentar los desafíos de la educación universitaria producto de la globalización, la conectividad y los avances científicos.

Tabla 4

Nivel alcanzado en el logro de los objetivos institucionales por función docencia

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Bajo	4	7%
Moderado	24	40%
Alto	24	40%
Muy alto	8	13%
Total	60	100%

Fuente. Docentes de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales de la Universidad Técnica de Manabí.

Según los resultados detallados en la tabla el nivel alcanzado en el logro de objetivos institucionales por función docencia se ha mantenido en alto y moderado con una ponderación del 40% cada alternativa, no obstante, el 13% de los docentes consideran que se ha logrado un nivel muy alto y el 7% un nivel muy bajo en alcance de las metas institucionales deseadas.

Tabla 5

Nivel alcanzado en el logro de los objetivos institucionales por función investigación

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Bajo	4	7%
Moderado	22	37%
Alto	25	41%

Muy alto	9	15%
Total	60	100%

Fuente. Docentes de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales de la Universidad Técnica de Manabí.

La tabla 5 muestra que el 41% de docentes estiman que el logro de los objetivos institucionales por función investigación se ha mantenido en un nivel alto, 37% moderado y 15% muy alto, lo que demuestra que los estándares de calidad institucional permanecen elevados, pero se recalca que el 7% del profesorado señala que el alcance de los logros por esta función está en un nivel bajo.

Tabla 6

Nivel alcanzado en el logro de los objetivos institucionales por de gestión académica

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Bajo	3	5%
Moderado	21	35%
Alto	28	47%
Muy alto	8	13%
Total	60	100%

Fuente. Docentes de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales de la Universidad Técnica de Manabí.

De acuerdo a lo expresado en esta tabla el 47% de docentes indicaron que se ha alcanzado un nivel alto en el logro de los objetivos institucionales por gestión académica, 35% moderado, 13% muy alto, demostrando que el teletrabajo no ha sido un impedimento para mantener la calidad de los procesos formativos de la institución, aunque se resalta que el 5% de los encuestados consideran que los logros están en un nivel bajo.

Tabla 7

Actividades de docencia que desempeña el docente con menos frecuencia desde que realiza teletrabajo

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Impartición de clases de carácter teórico o práctico bajo dirección del docente	8	13%
Preparación, planificación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros	0	0%
Elaboración de material didáctico, guías docentes, syllabus y PEA	1	2%
Orientación y acompañamiento a través de tutoría individuales o grupales	2	3%
Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas	1	2%
Diseño e impartición para cursos de educación continua o capacitación y actualización	5	8%

Participación en proyectos sociales, artísticos, productivos y empresariales	17	28%
Participación y organización de colectivos académicos de debate, capacitación o intercambio de experiencias de enseñanza	4	7%
Participación como evaluadores o facilitadores académicos externos del CEAACES y el CES	10	17%
Todas las anteriores	2	3%
Ninguna de las anteriores	10	17%
Total	60	100%

Fuente. Docentes de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales de la Universidad Técnica de Manabí.

Con relación a esta tabla los resultados demuestran que el 28% de los docentes desempeñan con menos frecuencia las actividades de participación en proyectos sociales, artísticos, productivos y empresariales, en un 17% la participación como evaluadores o facilitadores académicos externos, y con 13% la impartición de clases de carácter teórico o práctico bajo dirección del docente, siendo estas las actividades de docencia que se han visto más afectadas por el teletrabajo.

Tabla 8

Actividades de docencia a las que el docente le dedica más tiempo y preparación

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Impartición de clases de carácter teórico o práctico bajo dirección del docente	7	12%
Preparación, planificación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros	19	31%
Elaboración de material didáctico, guías docentes, syllabus y PEA	5	8%
Orientación y acompañamiento a través de tutoría individuales o grupales	5	8%
Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas	6	10%
Diseño e impartición para cursos de educación continua o capacitación y actualización	0	0%
Participación en proyectos sociales, artísticos, productivos y empresariales	0	0%
Participación y organización de colectivos académicos de debate, capacitación o intercambio de experiencias de enseñanza	1	2%
Participación como evaluadores o facilitadores académicos externos del CEAACES y el CES	0	0%
Todas las anteriores	16	27%
Ninguna de las anteriores	1	2%
Total	60	100%

Fuente. Docentes de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales de la Universidad Técnica de Manabí.

La tabla 8 detalla las actividades de docencia que los docentes dedican más tiempo y preparación, evidenciado que el 31% del profesorado invierte más horas en la planificación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros; el 12% en la impartición de clases de carácter teórico o práctico bajo dirección del docente; mientras que el 27% realizan todas las actividades planteadas con el mismo tiempo y dedicación, siendo estas las alternativas con mayor porcentaje de selección. En contraste, Gómez y Rodríguez (2020) indican que los teletrabajadores que ejercen como profesionales de la docencia tienen que desempeñar en algunas ocasiones de forma simultánea un sin número de tareas, entre las cuales se encuentran la planeación de actividades docentes, elaboración de materiales didácticos, mantener una constante comunicación e interacción con autoridades, compañeros y estudiantado, entre otras actividades.

Tabla 9

Situaciones que han generado estrés y a su vez han sido un desafío para el óptimo desempeño profesional del docente

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Presión laboral	2	3%
Situaciones familiares adversas	4	7%
Confinamiento	2	3%
Enfermedades	2	3%
Miedo a contagiarse de Covid-19	11	18%
Sobrecarga de trabajo	21	36%
Tareas del hogar	0	0%
Dinámica familiar	1	2%
Teletrabajo	5	8%
Todas las anteriores	10	17%
Otro	2	3%
Total	60	100%

Fuente. Docentes de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales de la Universidad Técnica de Manabí.

Con respecto a la tabla 9, en esta se evidencia que entre las situaciones que han generado estrés y a su vez han sido un desafío para el óptimo desempeño profesional del docente están: la sobre carga de trabajo en un 36%, miedo a contagiarse de Covid-19 en un 18% y en un 17% los encuestados consideran que todas opciones planteadas generan impacto y repercuten en su desempeño profesional, siendo estas la de mayor relevancia. En este sentido Gómez y Rodríguez (2020), plantean que todo ello implica un esfuerzo y desgaste significativo para el docente universitario, lo que repercuten en su desempeño profesional, en su bienestar y calidad de vida.

Tabla 10

Aspectos que impiden al docente cumplir en su totalidad con los objetivos de las clases y su programación

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Cambios constantes en las estrategias de enseñanza	5	8%
Horarios indefinidos	1	2%
Problemas de conectividad	9	15%
Colapso de la plataforma institucional	6	10%
Fallas técnicas durante el uso de plataformas virtuales	8	14%
Poca colaboración de los estudiantes	9	15%
Falta de recursos de los estudiantes	5	8%
Ruidos e interrupciones	5	8%
Dificultad para mantener una buena y constante comunicación con estudiantes y demás docentes	1	2%
Todas las anteriores	6	10%
Otros	5	8%
Total	60	100%

Fuente. Docentes de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales de la Universidad Técnica de Manabí.

En esta tabla se refleja que los aspectos que impiden al docente cumplir en su totalidad con los objetivos de las clases y su programación tienen que ver mayormente con los problemas de conectividad y la poca colaboración de los estudiantes, ya que estos tienen una ponderación cada uno del 15%; seguidos de las fallas técnicas durante el uso de plataformas virtuales con un 14%; colapso de la plataforma institucional 10%; cambios constantes en las estrategias de enseñanza, falta de recursos de los estudiantes, ruidos e interrupciones y otros con un porcentaje del 8% cada uno. De acuerdo con la investigación realizada por Giannini (2020b), los obstáculos de esta forma de trabajo son múltiples, desde la baja conectividad, la falta de contenido alineado con los planes de estudio, hasta un profesorado no preparado para el afrontamiento de esta nueva normalidad, convirtiéndose así en un reto para la enseñanza y el aprendizaje.

Tabla 11

Grado de conocimiento de los docentes en el manejo de las plataformas, aplicaciones y programas virtuales mediante los cuales realizan sus actividades profesionales

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Totalmente	24	40%
Lo básico	25	42%
Estoy aprendiendo	11	18%
No tengo ningún conocimiento	0	0%

Total	60	100%
-------	----	------

Fuente. Docentes de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales de la Universidad Técnica de Manabí.

Acorde a lo expresado en la tabla 11, el 42% de docentes encuestados señalaron que tienen conocimientos básicos acerca del manejo las plataformas, aplicaciones y programas virtuales mediante los cuales deben realizar sus actividades profesionales, el 40% conocen totalmente el funcionamiento de estas, mientras que el 18% aún se encuentra aprendiendo acerca de cómo manejar y aprovechar en su totalidad todas las funcionalidades y beneficios que brindan las herramientas tecnológicas que tienen a su disposición.

Tabla 12

Comprobación de si el teletrabajo es más eficaz que el trabajo presencial

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Si	5	8%
Tal vez	3	5%
En algunos aspectos	40	67%
No	12	20%
Total	60	100%

Fuente. Docentes de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales de la Universidad Técnica de Manabí.

La tabla 12 muestra los datos facilitados por los encuestados en referencia a la eficacia del teletrabajo, quienes en un 67% consideran que el teletrabajo en algunos aspectos es más eficaz que el trabajo presencial, en un 20% que no, en 8% que sí y en 5% que tal vez. En referencia la Eurofound y OIT (2019), exponen que el teletrabajo ha tenido un doble impacto, por un lado, positivo porque les ha permitido a los trabajadores mayor autonomía para organizar el tiempo de trabajo según sus necesidades y preferencias individuales; y por otro negativo, ya que ha generado una interferencia entre trabajo-hogar debido al incremento en las horas y la carga de trabajo.

Tabla 13

Ponderación del nivel en el que se ha mantenido el desempeño profesional del docente

Indicador	Cantidad	Porcentaje
1 Pésimo	0	0%
2 Regular	1	2%
3 Bueno	7	12%
4 Muy bueno	26	43%
5 Excelente	26	43%
Total	60	100%

Fuente. Docentes de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales de la Universidad Técnica de Manabí.

En relación con la tabla 13 esta detalla el nivel en el que los docentes según sus apreciaciones, desenvolvimiento y experiencia con el teletrabajo han mantenido su desempeño profesional, ponderándose el 43% de los encuestados como excelente, el otro 43% como muy bueno, el 12% como bueno y 2% como regular, demostrando el cumplimiento integral de sus actividades como profesionales de la docencia. Respectivamente Gutiérrez et al., (2019), menciona que el éxito profesional de los docentes depende totalmente de su actividad individual y de su desempeño en el cumplimiento de cada una de sus funciones profesionales.

DISCUSIÓN

Realizado el análisis e interpretación de resultados fue necesario estudiar las respuestas contrastándolas con las de otros estudios, optando por las alternativas que respondieran de una u otra forma a las interrogantes planteadas, encontrando datos y argumentos que corroboran la información obtenida en este estudio, por lo que a continuación se expone la constatación realizada.

La encuesta aplicada a 60 docentes de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales de la UTM 26 de sexo masculino y 34 femenino, evidenciaron que el teletrabajo es un desafío para su desempeño profesional, ya que la mayoría de ellos señalaron que esta modalidad es un reto medido en diferentes escalas que van desde lo habitual, frecuente y ocasional dependiendo de las situaciones, facilidades u obstáculos que se le presente al profesional durante el desarrollo de su práctica laboral.

Al respecto, el Instituto Nacional de Propiedad Industrial (INAPI, 2018) en su estudio menciona, que para los trabajadores un cambio en la modalidad de trabajo implica y requiere estrictamente el desarrollo de nuevas habilidades, en el caso del teletrabajo el trabajador debe adaptar y crear destrezas que le permitan planificar y organizar su labor, así como también fortalecer sus capacidades en el manejo de las tecnologías de la información y comunicación, chats, videoconferencias, entre otros, lo que hace que la adquisición de esta forma de trabajo represente un desafío en el desempeño de los operarios con larga trayectoria en trabajo presencial.

Es necesario resaltar, que el docente deben cumplir con funciones específicas vinculadas al desempeño profesional mismas que se han visto afectadas por el teletrabajo debido a que han pasado por procesos de adaptación y transformación, siendo la función docencia la más afectada, seguida en menor porcentaje de afectación la investigación y la gestión administrativa, sin embargo, los resultados también demostraron que el logro de los objetivos institucionales por el desempeño de cada una de estas funciones se ha mantenido en un nivel alto y moderado, dejando claro que a pesar de las dificultades que implica el teletrabajo los estándares de calidad de los procesos formativos, el trabajo y desempeño académico no se han deteriorado.

Conforme a ello Leguizamón et al. (2021) plantean en su investigación que la pandemia por Covid-19 interfirió en los modelos educativos que ya estaban establecidos, lo que llevo a las

instituciones de educación superior a innovar y crear nuevas formas de entramar y cumplir con las funciones de docencia, investigación y extensión con el fin de lograr la continuidad de los procesos formativos, mantener su trayectoria y excelencia académica, enfocándose en las nuevas líneas de acción para el alcance de los objetivos institucionales.

Cada una de las funciones señaladas anteriormente implican diferentes actividades las cuales debido al teletrabajo los docentes han aumentado o disminuido la frecuencia con las que se realizan, destacando aquellas vinculadas a la función docencia, como la participación en proyectos sociales, artísticos, productivos y empresariales; participación como evaluadores o facilitadores académicos externos; y la impartición de clases de carácter teórico o práctico bajo dirección del docente, estas son actividades que el profesorado ejecuta con menos frecuencia; en cambio dedican más tiempo y esfuerzo en la preparación, planificación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros; preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas; elaboración de material didáctico, guías docentes, syllabus y PEA; orientación y acompañamiento a través de tutoría individuales o grupales.

Desde el punto de vista de Area et al. (2018), los entornos virtuales implementados en la docencia presencial universitaria responden a los mismos alcances con la diferencia que en la educación virtual las actividades se deben desarrollar mediante el uso de medios digitales, lo que implica la subida de archivos al aula virtual institucional como documentos, videos, calificaciones, exámenes, tareas y demás recursos de información relacionados con la materia, demandando para el profesorado mayor atención en las actividades de planificación y organización de clases, elaboración de materiales didácticos de estudio, preparación y revisión de tareas y exámenes, que faciliten al estudiantado un espacio en el que puedan retroalimentar sus conocimientos, llevar control de sus calificaciones, cumplir y adjuntar sus trabajos académicos.

Todo ello requiere de una mayor esfuerzo y desgaste de los docentes, por lo que se enfatiza, que los resultados obtenidos evidenciaron que la sobre carga de trabajo y el miedo a contagiarse de Covid-19 son los principales desafíos y generadores de estrés en los docentes, a estos se les suma la presión laboral, las situaciones familiares adversas, el confinamiento, las enfermedades, la dinámica familiar y el teletrabajo, los cuales de una u otra forma repercuten en el óptimo desempeño profesional de los catedráticos.

En atención a lo anterior Maza et al. (2021) expresan, que los docentes que se encuentran realizando sus labores por teletrabajo pueden experimentar una mayor carga de trabajo, debido a que las obligaciones profesionales sumadas a las del hogar pueden duplicarse dificultando la realización de las mismas, a lo que se le añade la tensión que genera en los docentes la complicada situación por la que pasa Ecuador debido a la pandemia del Covid-19, generando así un riesgo en la salud de estos profesionales y repercutiendo en su bienestar físico y mental; por lo que además una mala organización del trabajo los puede exponer a riesgos ocupacionales que le pueden generar estrés, condición que puede desencadenar o agravarse con enfermedades.

Es por ello, que para ampliar el análisis de las variables de investigación también se indagó acerca de los aspectos que impiden a los docentes de la FCHS cumplir en su totalidad con los objetivos de las clases y su programación mientras realizan teletrabajo, lo que dio como resultado que los problemas de conectividad y la poca colaboración de los estudiantes son las principales dificultades que se presentan, a las cuales se les suma las fallas técnicas, colapso de la plataformas, cambios en las estrategias de enseñanza, falta de recursos de los estudiantes, ruidos e interrupciones, entre otros, los cuales inciden ocasionalmente en los procesos de enseñanza-aprendizaje y en logro satisfactorio de la tarea de alumnos y docentes.

En comparación, la investigación realizada por Miguel Román (2020), coincide en que los docentes consideran que uno de los problemas más graves es la conexión a Internet, pero también resaltan otros obstáculos como las fallas técnicas en las aplicaciones, la actitud e inconformidad de los estudiantes ante este escenario, las dificultades en torno a la comunicación e interacción, el desconocimiento acerca del aprendizaje del estudiantado, entre otros, que los ha llevado tener que ajustar las clases para mejorar el proceso de aprendizaje.

Al igual, mediante la investigación se pudo conocer que la mayor parte de los profesores manejan total y básicamente las plataformas, aplicaciones y programas virtuales mediante los cuales realizan sus actividades profesionales, sin embargo, un pequeño porcentaje aún está desarrollado competencias en el manejo de las tecnologías de la información y la comunicación para el desarrollo de sus actividades en los entornos de enseñanza y aprendizaje virtual a través de las constantes capacitaciones que reciben por parte de la UTM.

En referencia al nivel de conocimiento, formación y aplicación que dispone el personal académico universitario, la investigación realizada por Venegas et al. (2020) en la Universidad Miguel de Cervantes (Chile) demuestra, que en la práctica profesional una parte de los docentes sub utilizan las herramientas, programas y medios tecnológicos debido a la falta de conocimientos y formación en el uso de las TIC, desencadenada por la ausencia de políticas institucionales que garanticen la adaptación e integración efectiva del profesorado al medio digital, convirtiéndose en un desafío constante en la educación superior.

Todo lo expresado anteriormente juega un papel importante en el desenvolvimiento constante de los docentes de la educación superior, por lo cual la información recolectada ha permitido analizar el desempeño profesional de los docentes universitarios de la FCHS ante el desafío del teletrabajo desde su perspectiva y experiencia, a su vez de la comparación con los resultados de otros estudios; mediante lo cual se pudo constatar que el teletrabajo ha sido un desafío que ha traído dificultades pero también oportunidades y ciertas facilidades al profesorado.

De tal modo, que los datos agrupados en esta investigación demostraron que en algunos aspectos el teletrabajo es eficaz por las facilidades, flexibilidad y agilidad que le puede brindar al cumplimiento integral de las actividades, lo que ha posibilitado que los docentes encuestados de la FCHS en su mayoría tengan un desempeño profesional muy bueno y excelente a pesar de afrontar el desafío que implica esta modalidad de trabajo, las demás

complicaciones que surgen de su práctica, los inconvenientes que aún permanecen latentes debido a las situaciones adversas y el contexto en que se está desarrollando todo este proceso.

CONCLUSIONES

En definitiva, el teletrabajo es una herramienta útil e indispensable en la actualidad, razón por la cual las instituciones de educación superior se han visto inmersas en un proceso de innovación para responder a los nuevos paradigmas que implica esta realidad educativa emergida masivamente a raíz del brote de la pandemia por Covid-19, lo que a su vez ha llevado a toda la comunidad educativa como administradores, profesores y estudiante a enfrentarse a diferentes retos y situaciones durante el proceso de adaptación a la virtualidad y el trabajo en casa.

Es así, que la investigación realizada permitió analizar el desempeño profesional de los docentes de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales de la UTM ante el desafío del teletrabajo, evidenciando que las funciones y actividades que debe cumplir el personal académico a nivel institucional y profesional se han visto influenciadas por el teletrabajo, llevándolos a dedicar más tiempo y preparación a ciertas actividades, dejando de lado aquellas que por motivo de la virtualidad y la situación de la pandemia no se pueden realizar totalmente o como debe ser.

Se destaca que el teletrabajo se ha convertido en un desafío para el desempeño profesional de los docentes universitarios, quienes además tienen que lidiar con su vida familiar y laboral en un mismo espacio, lo cual ha traído consecuencias positivas y negativas en medio del contexto adverso en el que se ha desarrollado, convirtiéndose a su vez en una oportunidad para potenciar sus competencias en el manejo de herramientas tecnológicas y aprovechar al máximo todos los recursos que facilitan estos medios.

Dejando claro que el desempeño docente depende de muchos aspectos que están ligados entre sí, como la motivación, su desenvolvimiento en la ejecución de sus labores, sus conocimientos, competencias, actitudes, el equilibrio de la dinámica familiar y laboral, el recibimiento de capacitaciones constantes y su formación continua para enfrentar los desafíos que representa trabajar bajo la modalidad de teletrabajo.

Por lo que se puede concluir que el desempeño profesional del docente universitario se ha mantenido en su mayoría en un nivel elevado ante el desafío del teletrabajo, aunque el desarrollo de este proceso está lleno de dificultades, nuevos aprendizajes y descubrimientos que impulsan al personal académico a mantener y a crear constantemente competencias propias relacionadas con su perfil profesional que le permitan lograr un óptimo desenvolvimiento, ejecución de tareas, alcanzar los objetivos profesionales y cumplir con sus funciones totalmente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Area, M., San-Nicolás, M., y Sanabria, A. (2018). Las aulas virtuales en la docencia de una universidad presencial: la visión del alumnado. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 21(2), 179-198. <https://doi.org/10.5944/ried.21.2.20666>

Arias, M., Arias, E., Arias, J., Ortiz, M., y Garza, M. (2018). Perfil y competencias del docente universitario recomendados por la UNESCO y la OCDE. *Atlante. Cuadernos de Educación y Desarrollo*.
<https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/06/competencias-docente-universitario.html>

Baptista, P., Almazán, A., Loeza, C., López, V., y Cárdenas, J. (2020). Encuesta Nacional a Docentes ante el COVID-19. Retos para la educación a distancia. *Rlee: Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 50(ESPECIAL), 41-88.
<https://doi.org/10.48102/rlee.2020.50.ESPECIAL.96>

Bembibre, D., Machado, E., y Pérez, K. (2016). Las competencias profesionales: un enfoque de formación y desarrollo de la expresión escrita en las universidades médicas. *Humanidades Médicas*, 16(3), 519-531.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202016000300010

Burbano, V., Valdivieso, M., y Burbano, Á. (2020). Teletrabajo académico afectado por el coronavirus: una mirada desde un grupo focal de profesores universitarios. *Espacios*, 41(42), 335-348.
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n42/a20v41n42p29.pdf>

Consultores Bastis . (2020). *Técnicas de recolección de datos para realizar un trabajo de investigación*. <https://online-tesis.com/tecnicas-de-recoleccion-de-datos-para-realizar-un-trabajo-de-investigacion/>

Durán, A. (2016). Formación en competencias del docente universitario. *Educere*, 20(67), 529-538. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/356/35654966008/html/index.html>

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) y Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf

Giannini, S. (2020). COVID-19 y educación superior: De los efectos inmediatos al día después. *Revista Latinoamericana de Educación Comparada: RELEC*, 11(17), 1-57. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7502929>

Gómez, N., y Rodríguez, P. (2020). Estrés en docentes en el contexto de la pandemia de covid-19 y la educación, FENOB UNA. *Academic Disclosure*, 1(1), 216-234.
<https://revistascientificas.una.py/ojs/index.php/rfenob/article/view/150/124>

Guamán, K., Hernández, E., y Lloay, S. (2020). El positivismo y el positivismo jurídico. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 265-269.

<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-265.pdf>

Gutiérrez, M., Silva, M., Iturrealde, S., y Mederos, M. (2019). Competencias profesionales del docente universitario desde una perspectiva integral. *Killkana Sociales*, 3(1), 1-14. https://doi.org/10.26871/killkana_social.v3i1.443

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Instituto Nacional de Propiedad Industrial (INAPI). (2018). *Informe evaluación de la experiencia de teletrabajo*. https://www.inapi.cl/docs/default-source/default-document-library/informe-de-evaluacion-teletrabajo-inapi.pdf?sfvrsn=3096972_0

Leguizamón, S., Sánchez, M., y Heinrich, V. (2021). Ambiente, extensión universitaria y pandemia: reconfiguraciones institucionales en la Universidad Nacional del Litoral. +E: *Revista de Extensión Universitaria*, 11(14), 1-10. <https://bibliotecavirtual.unl.edu.ar/publicaciones/index.php/Extension/article/view/10460/13867>

Martín, P. (2018). *Teletrabajo y comercio electrónico*. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. https://books.google.com.ec/books?id=tvVKDwAAQBAJ&pg=PA23&dq=teletrabajo+etimologia&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjz5pKJ4OXyAhXVRDABHfhVA_YQuwUwAXoECAYQBw#v=onepage&q=teletrabajo%20etimologia&f=false

Martínez, S., y Lavín, J. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación[ponencia]. *Congreso Nacional de Investigación Educativa: COMIE*, San Luis Potosí, Mexico. <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>

Maza, E., Loor, L., Tomalá, M., y Delgado, J. (2021). Riesgo de la Salud Ocupacional en el Teletrabajo Docente. *Higía de la Salud Revista Científica Biomédica del ITSUP*, 1(4), 1-7. <https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/Higia/article/view/488/881>

Medina, A. (2013). *Formación del profesorado: Actividades innovadoras para el dominio de las competencias docentes*. Centro de Estudios Ramón Areces, S.A. https://books.google.com.ec/books?id=o3KnDAAAQBAJ&pg=PA283&dq=Formaci%C3%B3n+del+profesorado:+Actividades+innovadoras+para+el+dominio+de+la+profesi%C3%B3n+docente+requiere+una+alta+implicaci%C3%B3n+y+demandada+del+profesorado,&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjz5pKJ4OXyAhXVRDABHfhVA_YQuwUwAXoECAYQBw#v=onepage&q=teletrabajo%20etimologia&f=false

Miguel, J. (2020). La educación superior en tiempos de pandemia: una visión desde dentro del proceso formativo. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos* (México), 50(ESPECIAL), 13-40. <https://doi.org/10.48102/rlee.2020.50.ESPECIAL.95>

Ministerio del Trabajo – Ecuador. (26 de Diciembre de 2017). *Teletrabajo*.
<https://www.trabajo.gob.ec/teletrabajo/>

Monesterolo, G. (2020). Impacto del Covid-19 en las relaciones laborales en Ecuador. *Revista de la Facultad de Jurisprudencia de la PUCE*, 1(8), 80-119.
<https://doi.org/10.26807/rfj.vi8.314>

Naupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5.^a ed.). Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-canti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

OIT. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella: guía práctica*. (1.^a ed) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

Puig, M., Martínez, M., y Valdés, N. (2016). Consideraciones sobre el desempeño profesional del profesor. *Revista Cubana de Enfermería*, 32(3), 433-441.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192016000300017

Ramírez, J., Quinde, L., Alarcón, R., y Vega, C. (2021). Teletrabajo en tiempos de pandemia: Un reto laboral en la educación superior. *Revista Scientific*, 6(20), 130-151.
https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/617/1280

Real Academia Española [RAE]. (2014). *Diccionario de la lengua española* (23.^a ed.). Espasa. <https://dle.rae.es/desempe%C3%B3n>

Rendón, M., Villasís, M., y Miranda, M. (2016). Estadística descriptiva. *Alergia* México, 63(4), 397-407. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755026009.pdf>

Rodríguez, A., Cabrera, I., Caballero, K., y Solís, S. (2020). Desempeño profesional en Logofonoaudiología. *Revista Cubana de Tecnología de la Salud*, 11(1), 3-10.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubtecsal/cts-2020/cts201b.pdf>

Rodríguez, M. A. (2018). *La relación laboral universal*. Palibrio.
<https://books.google.com.ec/books?id=9eJdDwAAQBAJ&pg=PT179&dq=etimolog%C3%ADa+del+teletrabajo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjN0qmb5uPyAhU7SjABHVocDf0Q6AF6BAgJEAI#v=onepage&q=etimolog%C3%ADa%20del%20teletrabajo&f=false>

Venegas, L., Luzardo, H., y Pereira, A. (2020). Conocimiento, formación y uso de herramientas TIC aplicadas a la Educación Superior por el profesorado de la Universidad Miguel de Cervantes. *EDUTEC. Revista Electrónica de Tecnología Educativa*, (71), 35-52. <https://doi.org/10.21556/edutec.2020.71.1405>

Villarroel, V., y Bruna, D. (2017). Competencias Pedagógicas que Caracterizan a un Docente Universitario de Excelencia: Un Estudio de Caso que Incorpora la Perspectiva de Docentes y Estudiantes. *Formación Universitaria*, 10(4), 75-96. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/formuniv/v10n4/art08.pdf>