

Repercusiones del Teletrabajo durante la Pandemia del Covid-19 en el Ámbito Educativo. Caso de la Universidad Técnica de Machala

Repercussions of Teleworking During the Covid-19 Pandemic in the Educational Field. Case of the Technical University of Machala

Génesis Nayeli MONTEALEGRE-RAMÓN¹ , **Yanira Faviana MENDOZA-GRANDA¹**  e **Iddar Iván JAYA-PINEDA¹** 

1. Universidad Técnica de Machala, Facultad de Ciencias Empresariales. Machala, Ecuador.

Email: gmonteale1@utmachala.edu.ec; ymendoza2@utmachamala.edu.ec; ijaya@utmachala.edu.ec

Resumen

El presente trabajo está orientado a realizar un análisis a través de una encuesta destinada a conocer y explorar las repercusiones del teletrabajo en tiempos de la pandemia del Covid-19 en el ámbito educativo, específicamente para el caso de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Técnica de Machala. Es decir, determinar los retos y problemas que enfrentaron ante la implementación de la modalidad de teletrabajo a raíz de la declaración del gobierno del distanciamiento social por el posible contagio del virus del Covid-19 en 2020. El trabajo de investigación se realizó con un enfoque descriptivo-exploratorio, considerando las respuestas a la encuesta enviada vía *online* a los docentes de la Facultad de Ciencias Empresarial de la Universidad Técnica de Machala. Los resultados obtenidos apuntan a un incremento de las jornadas y sobrecarga laboral, los docentes manifiestan sentirse cansados de manera física y mental, muchos de ellos han presentado dolencias y malestares por el constante tiempo que pasan sentados frente a sus computadores. La encuesta también evidenció un desbalance entre el tiempo destinado para el trabajo y el desarrollo de obligaciones personales y familiares, esto debido al exceso de las jornadas del trabajo de docencia.

Palabras Clave

Teletrabajo, Educación, Universidad, Pandemia Covid-19, Docentes.

Abstract

The present work is oriented to carry out an analysis through a survey aimed at knowing and exploring the repercussions of teleworking in times of the Covid-19 Pandemic in the educational field, specifically for the case of teachers of the Faculty of Business Sciences of the Technical University of Machala. That is, to determine the challenges and problems they faced in the implementation of the teleworking modality as a result of the government's declaration of social distancing due to the possible contagion of the Covid-19 virus in 2020. The research work was carried out with an approach descriptive-exploratory, considering the responses to the survey sent online to teachers of the Faculty of Business Sciences of the Technical University of Machala. The results obtained point to an increase in working hours and work overload, teachers say they feel physically and mentally tired, many of them have presented ailments and discomfort due to the constant time they spend sitting in front of their computers, the survey also showed a imbalance between the time allocated for work and the development of personal and family obligations. This is due to the excess of teaching work days.

Keywords

Teleworking, Education, University, Covid-19 Pandemic, Teachers.

Introducción

Sin duda alguna, el teletrabajo representa la forma de trabajo más inusual de esta generación. Nuestra realidad de realizar las actividades en el día a día se detuvo abruptamente a inicios del 2020 por causa del anuncio del 11 de marzo por parte de Organización Mundial de la Salud (OMS), anuncio que instaba a los gobiernos del mundo afrontar la emergencia sanitaria de manera seria y adoptar medidas de contención drásticas, las cuales resultaron en el confinamiento en la mayoría de los países (Bernal-Álava et al., 2020).

Según el informe emitido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el teletrabajo durante y después de la pandemia del Covid-19, a medida que entraban en vigor las medidas para el confinamiento resultó primordial que los ciudadanos permanezcan en casa de manera obligatoria e indefinida. Por lo tanto, una gran parte de los trabajadores de los diversos sectores del país debieron quedarse en casa y trabajar a distancia, en la medida que sus puestos de trabajo y las funciones que desempeñaban se lo permitían (Flores-Carvajal, 2022; Pérez-Calle et al., 2021).

A raíz del confinamiento, una de las medidas por las que optó el gobierno ecuatoriano fue la suspensión de clases y el cierre indefinido de las unidades educativas en todos sus niveles, lo que resultó en grandes desafíos para el cuerpo docente que tuvo, en su mayoría, que aprender el uso y manejo de los recursos tecnológicos necesarios para el desarrollo de las clases *online*, así como modificar sus modelos de enseñanza ajustándolos al contexto de la pandemia (Guayasamín-Cantos & Ramos-Alfonso, 2020).

Con la nueva modalidad de teletrabajo, las actividades del sistema de educación —en el régimen educativo de las universidades privadas y públicas— se vieron perjudicadas por el entorno sanitario, provocando

la suspensión de clases en cada una de las unidades educativas. Ello retrasó el inicio del período académico debido a que las unidades educativas no se encontraban preparadas para esta nueva normalidad (Díaz Vera et al., 2020).

La Universidad Técnica de Machala, al igual que las demás instituciones educativas, decidió suspender sus actividades durante tiempo indefinido, debido al período de cuarentena decretado por el gobierno nacional en marzo del 2020 a causa de la pandemia global (Santiago Bazán, 2021). Se aplicó la permanencia domiciliaria y teletrabajo para el personal docente y administrativo, teniendo que acelerar los procesos para la transición de su modalidad de clases presenciales por una modalidad virtual que garantice el acceso a la educación y que permita precautelar la salud de la comunidad universitaria (Martínez Minda et al., 2019; Morillo Revelo & Morales Puruncaja, 2022).

Una vez puesta en marcha la modalidad de teletrabajo y las clases virtuales se han presentado numerosas dificultades para los docentes los estudiantes. Esta universidad, al igual que las demás del país, ha tenido múltiples obstáculos (Arteaga-Aguirre et al., 2021), desde la baja conectividad hasta la falta de capacitación de los docentes frente a la implementación de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), tales como las aplicaciones Zoom, *Google Meet*, aulas virtuales, entre otras herramientas tecnológicas necesarias para el desarrollo de las clases *online* (Maza Santos et al., 2021).

Por lo tanto, la presente investigación tiene como objetivo analizar las repercusiones que tuvo la modalidad de trabajo virtual en tiempos de coronavirus en el ámbito educacional en los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Técnica de Machala. Esto se llevó a cabo a través de una encuesta *online*.

Revisión de la Literatura

El teletrabajo, o *'home office'*, es la actividad no presencial en la que los empleados y los empleadores cumple con las obligaciones y responsabilidades designadas por sus puestos de trabajos, realizando las mismas desde sus hogares en un espacio que cumpla con los requisitos tecnológicos requeridos (Meo & Dabenigno, 2020).

Por otro lado, la OIT ha definido al teletrabajo como la realización de las actividades designadas en una ubicación alejada a la de la empresa o de las instalaciones de producción. Separando así al trabajador del contacto con sus compañeros de oficina, así como del empleador y aplicando las Tics necesarias para llevar a cabo el trabajo designado (Terán Villacís et al., 2021).

El termino teletrabajo surgió por primera vez en 1973, fue acuñado por el físico estadounidense Jack Nilles en plena crisis petrolera. Nilles buscaba dar una solución para la reducción del consumo de combustibles que los trabajadores producían en el traslado diario de su casa a su lugar de trabajo. La diferencia es que en esa época no existían las herramientas necesarias para desempeñar el teletrabajo de manera adecuada, el Internet de la época era deficiente y no fue hasta los años 90 que la era digital se desarrolló de la manera en la que actualmente la conocemos, lo cual fue posible gracias a la creación del lenguaje HTML. Fue, a partir del desarrollo de la tecnología en los años 90, que el teletrabajo fue más factible para las empresas de Estados Unidos. De allí en adelante muchas empresas comenzaron utilizarlo (Orrego Tapia, 2022).

El apareamiento del virus Covid-19 obligó a todo el mundo a entrar en confinamiento por el temor de contraer la enfermedad, provocando que se paralicen todo tipo de actividades. Frente a ello se propusieron varias alternativas que permitieron, de cierta

manera, poder continuar con la actividad la laboral (Guiñez-Cabrera et al., 2022). Por tal motivo, el teletrabajo dejó de ser un medio de elección y se lo impuso de manera obligatoria, sin requerir el consentimiento del trabajador. Esto constituyó un experimento a escala mundial y en nuestra actual realidad (Carrillo-Condoy & Gutierrez-Franco, 2021).

En la actualidad, el 80 % de las empresas tienen a su personal teletrabajando, lo cual ha constituido un experimento a escala mundial para no detener su actividad laboral por el confinamiento. Ante esta situación, varios trabajadores han tenido que ingeniar-se para transformar un lugar de su casa en una pequeña oficina que les permita realizar su trabajo (Henríquez-Basurto et al., 2022).

El impacto económico del Covid-19 en todo el mundo se considera irreversible y catastrófico. Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] (2020), en su informe especial, las medidas de autoaislamiento, aislamiento y distanciamiento social han tenido efectos directos sobre la oferta y la demanda, provocando suspensión de actividades productivas y aumento de las tasas de desempleo. Lo mismo ocurre con la disminución global de la educación, el comercio, el turismo, el transporte, la manufactura y los recursos naturales. Según expertos económicos, esta pandemia agudiza la crisis mundial que azota desde 2008.

La decisión de cerrar temporalmente las instituciones de educación superior estuvo motivada por el principio de protección de la salud pública, tomando en cuenta el hecho de que grandes acumulaciones de personas, por la naturaleza de la pandemia, generan graves riesgos. Hasta el momento, el panorama económico está más que estimado y, según las previsiones, se aplicarán las medidas y estrategias correspondientes para solucionar el problema. Sin embargo, en educación esto no es así, en el sector de la educación, no parece haber una estrategia

clara sobre cómo gestionar los impactos en esta área. Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO] (2020), cerca del 70 % de los estudiantes del mundo se ven afectados, entre preescolar, primaria, secundaria, preparatoria y superior.

Según con los autores López Ortiz et al. (2022, p. 410), se puede observar que la crisis sanitaria ha expuesto la pobreza institucional en educación en América Latina, continente en el que la educación es un comercio “depreciado y de servicios específicos para poblaciones vulnerables”. Asimismo, ha puesto de manifiesto la diferencia de los servicios a los que tienen acceso los grupos privilegiados, dejando como resultado las deficiencias estructurales, exacerbadas y enraizadas en crisis económicas y sociales anteriores, también persistentes en el tiempo. En referencia a estos aspectos, para todos los países latinoamericanos implican problemas de carácter institucional con un gran número de contradicciones que conducen con urgencia a que virtualmente surjan contingencias, principalmente de carácter financiero por falta de infraestructura adecuada. Por otro lado, crea una crisis para los docentes y para los estudiantes, quienes no tienen las habilidades ni la capacidad para trasladar sus actividades profesionales y académicas en el entorno de sus hogares. Vale mencionar que tampoco se realizó una valoración adecuada que refleje que existen hogares en los que más de un miembro de la familia están cursando sus estudios.

En Ecuador, desde marzo de 2020 tras la declaratoria de emergencia sanitaria causada por la pandemia del Covid-19, varios trabajadores no pudieron laborar de manera presencial (Hernández Tenorio, 2021). Por tal motivo se adoptó al teletrabajo como una nueva modalidad de trabajo que permita precautelar la salud de los trabajadores sin que exista una paralización del trabajo. Pero

esta nueva forma de trabajo ha traído un sinnúmero de confusiones para el empleador y para el trabajador (Ponce-Alencastro et al., 2022). Por todos estos motivos, varios docentes y funcionarios públicos han tenido que sujetarse al teletrabajo emergente. Por esta razón, el Ministerio de Trabajo ha expedido tres acuerdos para implementar esta nueva forma de organización laboral (Rolán-Bazurto & Díaz-Macías, 2021).

La pandemia cambió el día a día de toda la población e, inclusive, la forma de estudiar, dado que de un rato a otro se tuvieron que dejar las aulas vacías y pasar al uso de las computadoras. Desde el inicio de la implementación del teletrabajo los centros de enseñanza tuvieron que acelerar los procesos de uso de las herramientas tecnológicas para impartir las clases. Es decir, las aulas han sido sustituidas por espacios emergente como: dormitorios, comedores, salas de estar, salas de estudio u otros espacios similares. Los contactos sociales entre compañeros de clase, amigos o profesores se limitaron a los contactos entre familiares del entorno diario (Santiago Bazán, 2021).

Debido a la brecha digital uno de los retos más grandes que tuvieron que enfrentar las universidades fue que todos los docentes lograran capacitarse para poder llevar a cabo el impartir las clases *online*. Además de usar diferentes herramientas didácticas como: *Kahoot*, *Zoom*, *Microsoft Team*, *Webinar*, *Scribd*, *Cmap Cloud*, *Google Meets*, *Google Classroom* o Google Calendario, herramientas que ayudan a crear dinamismo a las clases virtuales.

Sumado a esto, las universidades no proporcionaron a los docentes las herramientas necesarias que ayuden en el desarrollo de las clases *online*, ya que nos es suficiente solo con las aulas virtuales. Las clases virtuales necesitaban ser más dinámicas, ya que los estudiantes se aburrían o se distraían cuando estaban por largas jor-

nadas de tiempo sentados frente a una computadora (Flores-Carvajal, 2022).

El surgimiento de la pandemia ha obligado a varias empresas a reinventarse. Una de las alternativas fue el teletrabajo como una modalidad que permitió flexibilizar la actividad laboral, siempre y cuando al trabajador se le garantice las condiciones óptimas para que pueda trabajar vía *online* (Quiroz-Zambrano & Vega Intriago, 2020)

El cambio repentino en la realización de las diversas actividades laborales ocasionó un desequilibrio entre la vida laboral y personal. Aunque desde el inicio el llamo '*home office*' representó ciertas ventajas para las diversas organizaciones y sus colaboradores (como ahorrar tiempo y dinero en movilidad o flexibilidad de horarios) (Acevedo-Duque et al., 2021).

Sin embargo, con el pasar del tiempo representó una dificultad al momento de la desconexión del horario laboral. Es decir, la complejidad de poder lograr una convivencia entre las tareas laborales y la vida personal, sumando que el espacio y ambiente que poseían los trabajadores no estaban destinados para este fin y estaban teniendo dificultades para despejar la línea entre el trabajo y la vida privada (Villavicencio-Ayub et al., 2021).

Se puede decir que, gracias a la comunicación digital producto del teletrabajo, hasta cierto punto se volvió normal contactar con los empleados fuera del horario laboral y esperar que estos realicen diversas tareas (Orrego Tapia, 2022). Es por ello que se conoce que se generó una elevada demanda de trabajo ininterrumpido y una alta localización de los empleados en cualquier momento y lugar, lo que afecta de manera negativa a la salud física, mental y el bienestar de los trabajadores. Es por todo ello que OIT recomendó que es muy importante implementar el "derecho a desconectarse" (Carrión-Bósquez et al., 2022).

El teletrabajo representó un aumento de las consultas por padecimientos osteomusculares de trabajadores, debido al uso del computador en muebles y sillas con poca ergonomía y que, de cierto modo, fomentan malas posturas durante un tiempo prolongado (Arce Espinoza & Rojas Sáurez, 2020a, 2020b), lo que ha llevado al aumento de riesgos de padecer dolores osteoarticulares y musculares. Sumando a todo esto, el sedentarismo generado por el teletrabajo puede terminar en enfermedades crónicas que, en un largo plazo, necesitarán de terapias (en las instancias más leves) u operaciones (en las de más gravedad) (Flores-Carvajal, 2022).

Se conoce que las enfermedades que han ido en aumento a raíz del teletrabajo son: dolor patelofemoral (es el dolor de la parte delantera de las rodillas, derivado por estar sentado durante un tiempo prolongado frente al computador en una posición de la rodilla en 90 grados), dolor cervical (es dolor más común que se presenta en cuello y hombros), dolor en las muñecas por el constante uso del teclado y mouse del computador, nervio ciático, síndrome del túnel carpo, problemas mentales, trastornos digestivos y disminución de concentración (Terán Villacís et al., 2021).

Los riesgos de sufrir enfermedades ergonómicas se incrementaron, debido a que los docentes tuvieron que adaptar una oficina o aula de trabajo improvisada sin tener las herramientas o espacios adecuados (Arce Espinoza & Rojas Sáurez, 2020a, 2020b). Esto provocó dolores musculares y articulares ocasionados por las posturas incorrectas, movimientos repentinos o el mantener la misma postura, por un tiempo prolongado, en mesas de trabajo inadecuadas, en sillas no ergonómicas, teclado o pantalla y sin realizar un descanso adecuado para estirar los músculos y descansar la vista (Maza Santos et al., 2021).

Según la Organización Mundial de la Salud, el estrés laboral es el resultado de un desequilibrio de demandas. Por un lado, están las presiones a las que se enfrentan los individuos y, por otro lado, sus conocimientos y habilidades. El estrés laboral puede conducir a disfunciones y comportamientos anormales en el trabajo, también puede conducir a una mala salud física y mental del individuo (Chapilliquin-Torres, 2021; Flores-Carvajal, 2022).

Según Quiroz-Zambrano y Vega Intriago (2020), en ciertas ocasiones el teletrabajo puede resultar favorable, pero en otras ocasiones se torna perjudicial. Esto último, al combinar al teletrabajo con una carga familiar, responsabilidades del hogar y ocupaciones personales que desencadenan un gran estrés sobre el teletrabajador. Esta dificultad se da cuando las horas de trabajo que son utilizadas para realizar ocupaciones del hogar se intentan recuperar en momentos destinados a la familia.

Por otro lado, cuando la organización laboral no garantiza la tecnología adecuada existe tendencia a que los teletrabajadores se sobrecarguen por exceso de trabajo, con el consiguiente estrés y demás riesgos psicosociales. Este criterio y análisis es compartido por los autores Roldán-Bazurto & Díaz-Macías (2021), quienes incorporan, como causas generadoras de estrés, el no contar en casa con condiciones adecuadas para teletrabajar y la falta de preparación previa para asumir el cambio que representa pasar a esta modalidad de trabajo. También se asocia, al incremento del estrés, la dificultad de los teletrabajadores para desconectar del trabajo y la adicción al trabajo, lo que puede representar uno de los principales riesgos psicosociales de esta modalidad de trabajo.

Un tema que llama la atención es aquel relacionado a la seguridad y salud del teletrabajador, la manera en la que este se enfrentaría a los posibles riesgos de trabajo desde su trabajo en casa. Este tema es bastante delicado, sobre todo frente a la respon-

sabilidad ante los riesgos laborales que, si bien es obligación del empleador la correcta adecuación del lugar y las indemnizaciones, en los casos del teletrabajo surge la interrogante de cómo se determina si el trabajador tuvo el incidente durante el desempeño de su labor y no fuera del mismo.

Las condiciones laborales relacionadas con la exposición a productos químicos, la hipoacusia inducida por ruido o la audición eran las más comunes en Ecuador desde hace muchos años. Pero, con el uso intensivo de las nuevas tecnologías por parte de las empresas, esta situación ha cambiado en el país. Según los datos más recientes de la Dirección de Riesgos de Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), las afecciones profesionales que más se reportaron fueron las del sistema óseo-muscular relacionadas con la tensión. Los profesionales del área médica explican que estas enfermedades se relacionan con el diseño del lugar de trabajo y las malas posturas en las áreas operativas y administrativas de las empresas, sobre todo en las que se desarrollan frente a un computador. Estas son lumbalgia crónica (dolor en la espalda baja), hernia discal (dolencias de la columna vertebral), síndrome del túnel carpiano (presión sobre los nervios que se transmiten a la muñeca), lumbalgia y hombro doloroso (uno de los casos de tendinitis). Juntas sumaron el 69 % del total de enfermedades reportadas (Quiroz-Zambrano & Vega Intriago, 2020).

Se puede destacar que los docentes también desempeñan sus actividades laborales en preparar y diseñar las clases y en calificar las tareas designadas para los estudiantes. De cierta manera, terminan haciendo su trabajo en sus hogares en los que no hay un horario establecido, trabajo que antes lo realizaban en sus puestos de trabajo hasta cierta hora. Vale decir que muchos docentes trabajan dos horas más en sus jornadas laborales ordinarias, lo que provo-

ca otra causa de estas lesiones que refieren a las herramientas y lugares de trabajo mal diseñados o inadecuados. Esto incluye la iluminación, el diseño de herramientas, asientos, mesas, el no hacer pausas y eliminar el trabajo por turnos, entre otros elementos (Castañeda-Santillán & Sánchez-Macías, 2022; Roldán-Bazurto & Díaz-Macías, 2021).

Materiales y Métodos

El presente trabajo de investigación se realizó con un enfoque descriptivo- exploratorio, considerando las respuestas a la encuesta enviada vía *online* a los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Técnica de Machala. La encuesta fue dirigida a una muestra de 100 de una población de 110 docentes contratados en esta facultad, los resultados se exponen a continuación

Determinación de la muestra

Para la determinación de la muestra se utilizó la Ecuación 1:

Ecuación 1:

$$n = \frac{N_x Z_a^2 x_p \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p x q}$$

n = 100 docentes

Donde:

N: Población total docentes de la facultad estudiada: 110.

Z: 1.96; p: 0.5; q: 0.5; e: 0.03

Caracterización de la muestra

Por cuestiones de viabilidad y disponibilidad, la encuesta aplicada para el presente estudio se dirigió a una población de 110 docentes. Esta base de datos corresponde a la planta docente de la FCE de la UTMACH. Se envió un mensaje a los correos electrónicos de los docentes, invitándolos a participar en el estudio de manera voluntaria. Se recibió la respuesta de los 100 docentes encuestados, quienes para contestar el cuestionario solo tuvieron que pulsar en un enlace que los direccionaba a un cuestionario de *Google Forms* que registra y archiva respuestas.

Es de esta manera (y mediante la determinación de la muestra que se obtuvo) el perfil de los encuestados corresponde a las siguientes características mostradas en las Tablas 1 y 2. El 45 % de los docentes se encuentran en un rango de 25 a 34 años de edad, mientras que el 27 % se establece en el rango de 35 a 44 años, el 19 % entre 45 a 54 años, mientras que el restante 9 % se ubica en el rango de edad de 55 a 64 años.

Tabla 1. Caracterización de la muestra según edad

Rangos de edades	Frecuencia	%	% Acumulado
De 25 a 34 años	45	45 %	45 %
De 35 a 44 años	27	27 %	72 %
De 45 a 54 años	19	19 %	91 %
De 55 a 64 años	9	9 %	100 %
De 65 años o mas	0	0 %	100 %
Total	100	100 %	

Fuente: elaboración propia

Tabla 2. Caracterización de la muestra según género

Género	Frecuencia	%	% Acumulado
Masculino	45	45 %	45 %
Femenino	55	55 %	100 %
Total	100	100 %	

Fuente: elaboración propia

El 45 % de los encuestados son del género masculino, mientras que el restante 55 % son del femenino.

Determinación de variables

La encuesta está conformada por preguntas cerradas que indagan sobre las siguientes áreas: 1) el contexto de los docentes en funciones, 2) las actividades que están realizando para continuar con el aprendizaje, 3) el nivel emocional frente al Covid-19, 4) la salud ocupacional en relación al teletrabajo, 5) la satisfacción frente al teletrabajo, 6) los retos de la enseñanza en línea. En el área contextual, el cuestionario identifica quienes son los sujetos que respondieron la encuesta (sexo, edad), así como su ejercicio en la docencia.

Recolección y análisis de datos

Las respuestas fueron recibidas a través de formularios de Google y procesadas mediante Excel. La sistematización de los ítems cuantitativos se hizo de manera automática en la plataforma antes mencionada y también se calculó la media con los resultados de cada ítem. La sistematización de las entradas cualitativas se hizo de forma manual, utilizando la codificación de las categorías de todas las respuestas. Posteriormente, fueron calculadas en Excel utilizando la fórmula [CONTAR.SI](#).

Análisis y Resultados

El teletrabajo en la UTMACH

En cumplimiento con la resolución del COE nacional y el decreto presidencial emitido el 16 de marzo del 2020, a raíz de la situación por la emergencia sanitaria por la que atravesaba el país, el Consejo Universitario de la Universidad Técnica de Machala resolvió suspender la jornada laboral presencial del personal académico, administrativo y de trabajadores (Iturralde Durán & Duque Romero, 2021).

En dicha resolución también se señalaba que existía personal que no tenía las condiciones necesarias para adoptar la modalidad de teletrabajo por la falta de equipos o documentos físicos que se requieren para ejecutar los procesos. Sin embargo, el Vicerrectorado Administrativo, en conjunto con la Dirección Administrativa, se comprometía a resolver todos estos inconvenientes en medida que se vayan solicitando y presentando (Ruperti-Lucero et al., 2021).

Dado que el contexto de la emergencia sanitaria tomó por sorpresa a la institución educativa, no hubo una planificación ni diseño para llevar a cabo la modalidad de trabajo a distancia. Por el contrario, sobre la marcha se adecuó un plan para cambiar de lo presencial a lo virtual. Es por esto que surgieron varios inconvenientes y problemáticas en el uso de las TIC, las cuales el docente tuvo que resolver con los elementos y recursos que tenía disponibles en su hogar (López Ortiz et al., 2022).

Por otro lado, también tuvieron que adecuar un espacio de su casa para poder llevar a cabo su *'home office'*, en donde pudieran establecer una comunicación adecuada y concisa con sus estudiantes sin tener interrupciones. De igual manera, debieron ajustar su tiempo y contenido y elaborar material didáctico para la nueva modalidad de clases (Castellanos Pierra et al., 2022).

Además, al inicio de las clases virtuales surgieron varias inconsistencias en las plata-

formas virtuales utilizadas para la realización de las clases sincrónicas. En estas plataformas los docentes subían sus syllabus para evidenciar y supervisar el proceso de aprendizaje que se desarrollaba cada semana y, de igual manera, cargaban las tareas a realizar para los estudiantes (García-Rubio et al., 2021).

Al realizar la aplicación de la encuesta, que se basa en 19 preguntas, los resultados tabulados obtenidos arrojaron la siguiente información a analizar:

Tabla 3. *¿Cuenta con espacio tranquilo y libre en su casa para realizar teletrabajo de manera eficiente?*

Opciones de respuesta	Frecuencia	%	% Acumulado
Totalmente en desacuerdo	55	55 %	55 %
Algo en desacuerdo	30	30 %	85 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	10 %	95 %
Algo de acuerdo	5	5 %	100 %
Totalmente de acuerdo	0	0 %	100 %
Total	100	100 %	

Fuente: elaboración propia

Según Tabla 3, el 55 % considera que cuenta con un espacio en condiciones necesarias para llevar a cabo su *home office*, el 30 % está algo de acuerdo con esta afirmación, en cambio el 10 % manifiesta que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el restante 5 % dice que es está algo de acuerdo con esta interrogante.

La mayoría de los docentes manifiestan que en sus casas no hay un espacio exclusivo

para trabajar, la línea que separa el trabajo de la vida personal es imperceptible. Lo adecuado es que el espacio tenga luz natural, poco ruido, ventilación y temperatura adecuada. El principal desafío en el lugar de trabajo está relacionado con el ruido que afecta su concentración. Cabe señalar que durante esta cuarentena todos los miembros de la familia permanecieron en casa, al igual que los vecinos de la comunidad y demás focos de ruido.

Tabla 4. *¿Se siente motivado trabajando desde casa?*

Opciones de respuesta	Frecuencia	%	% Acumulado
Si	40	40 %	40 %
No	60	60 %	100 %
Total	100	100 %	

Fuente: elaboración propia

Se puede evidenciar en la Tabla 4 que solo el 40 % de los encuestados se encuentran motivados al trabajar desde su casa, en cambio el 60 % no está conforme con esta condición. En este sentido, los psicólogos observan que durante la pandemia muchos trabajadores quisieron volver a su trabajo físico para salir de sus espacios interiores

y mezclarse con los demás. Una necesidad que va de la mano con una posible sobrecarga de tareas de trabajo remoto, horarios extendidos, estrés, miedo a ser despedidos, entre otros. No obstante, la pandemia obliga a mantener el distanciamiento social y la posibilidad de un regreso a las actividades presenciales no es una opción para muchos.

Tabla 5. ¿Cuán capacitado se siente para manejar de forma apropiada las plataformas virtuales?

Niveles de capacitación	Frecuencia	%	% Acumulado
Nivel 1	0	0 %	0 %
Nivel 2	0	0 %	0 %
Nivel 3	0	0 %	0 %
Nivel 4	17	17 %	17 %
Nivel 5	83	83 %	100 %
Total	100	100 %	

Fuente: elaboración propia

En materia del nivel de capacitación que perciben sobre el manejo de las plataformas para las clases virtuales (Tabla 5), el 83 % de los encuestados afirman que se sienten altamente capacitados para su manejo, mientras que 17 % no se sienten totalmente aptos. La generación actual se

desenvuelve hoy en un escenario tecnológico e inestable en el que no basta con saber manejar la tecnología, sino también el ser competente digitalmente, así como ser autodidactas para poder manejar alternativas a las diversas demandas formativas y de desarrollo que se le presenten.

Tabla 6. ¿Dispone del equipamiento tecnológico necesario para llevar a cabo las clases virtuales?

Opciones de respuesta	Frecuencia	%	% Acumulado
Si	93	93 %	93 %
No	7	7 %	100 %
Total	100	100 %	

Fuente: elaboración propia

Como se observa en la Tabla 6, el 93 % de los encuestados cuentan con los equipos necesarios para llevar a cabo las clases *online*, en cambio el restante 7 % considera que aún no cuenta con los equipos requeridos. En un principio, se le llamó *home office* porque tener tecnologías como computadoras

e Internet en casa abría la posibilidad de trabajar fuera del lugar habitual de trabajo. Luego, se fijó el concepto de 'oficina móvil', ya que los teléfonos móviles, las computadoras portátiles y las tabletas hacen posible trabajar de forma remota no solo desde casa, sino desde cualquier lugar con conexión

a Internet o red de datos. La etapa final de esta evolución es la 'oficina virtual' que amplía el concepto anterior con la llegada de los teléfonos inteligentes y la posibilidad de te-

ner información en la nube. Hoy, todo lo que necesitamos para comunicarnos está en la palma de nuestra mano.

Tabla 7. ¿Cuál es el mayor reto que enfrenta al trabajar como docente desde casa?

Opciones de respuesta	Frecuencia	%	% Acumulado
Mantener un horario regular	57	57 %	57 %
Ansiedad sobre el impacto del Covid-19 en el entorno familiar	12	12 %	69 %
Conectividad a Internet	3	3 %	72 %
Demasiadas distracciones en el hogar	10	10 %	82 %
Cuidado de los niños	7	7 %	89 %
Cuidado de personas enfermas	3	3 %	92 %
No contar con un espacio físico disponible para realizar el trabajo online	8	8 %	100 %
Total	100	100 %	

Fuente: elaboración propia

La Tabla 7 muestra que el 57 % de los docentes considera que el mayor reto que deben enfrentar al llevar a cabo su trabajo de manera virtual es mantener un horario regular. El 12 % piensa que el reto se encuentra en la ansiedad que genera el impacto del Covid-19 en el entorno familiar.

Para el 3 % se encuentra en la conectividad del internet. En el 10 % en las distracciones del hogar. En el 7 % en el cuidado de los niños. En el 3 % en el cuidado de personas enfermas. Y el 8 % considera que no contar con un espacio físico apropiado es uno de los mayores desafíos.

Tabla 8. ¿El teletrabajo ha supuesto una ampliación en su horario de trabajo?

Opciones de respuesta	Frecuencia	%	% Acumulado
Sí, más de 3 horas diarias	52	52 %	52 %
Sí, entre 1 y 2 horas diarias	38	38 %	90 %
Mantengo el mismo horario	10	10 %	100 %
Total	100	100 %	

Fuente: elaboración propia

Teniendo en cuenta los resultados de la Tabla 8, el 52 % de los docentes considera que su horario de labores se incrementó en más de tres horas al día, el 38 % manifiesta que entre una y dos horas, el restante 10 % de los encuestados mantiene su horario de

trabajo. Las tecnologías de la información y las comunicaciones facilitan esta modalidad de trabajo, estén donde estén, incluso durante lo que podría considerarse un horario de trabajo no esencial. Los estudios que muestran por qué los maestros remotos trabajan

más horas son, de hecho, bastante consistentes. Las expectativas de los empleadores de poder contactar o comunicarse con em-

pleados remotos es un factor central para extender sus horas de trabajo.

Tabla 9. *¿Se siente abrumado por las responsabilidades laborales y familiares mientras trabaja desde casa?*

Opciones de respuesta	Frecuencia	%	% Acumulado
Totalmente de acuerdo	79	79 %	79 %
Algo de acuerdo	15	15 %	94 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	6 %	100 %
Algo en desacuerdo	0	0 %	100 %
Totalmente en desacuerdo	0	0 %	100 %
Total	100	100 %	

Fuente: elaboración propia

En función de la Tabla 9, el 79 % de los docentes se sienten totalmente abrumados al impartir clases de manera virtual, el 15 % se sienten algo abrumado, en cambio el 6 % restante no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con esta afirmación. A menudo, trabajar desde casa hace que se difuminen las líneas entre el

trabajo y la vida personal y que se trabaje más y más duro. Por lo tanto, trabajar desde casa puede interferir con la vida privada y causar conflictos en la vida y el trabajo, lo que puede afectar la felicidad de los trabajadores y su eficiencia laboral. El tiempo de trabajo y tiempo libre es la principal desventaja del teletrabajo.

Tabla 10. *¿Se ha sentido más cansado y agotado mentalmente con el teletrabajo?*

Opciones de respuesta	Frecuencia	%	% Acumulado
Totalmente de acuerdo	65	65 %	65 %
Algo de acuerdo	20	20 %	85 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	15 %	100 %
Algo en desacuerdo	0	0 %	100 %
Totalmente en desacuerdo	0	0 %	100 %
Total	100	100 %	

Fuente: elaboración propia

Como se aprecia en la Tabla 10, el 65 % se siente totalmente cansado o agotado mentalmente al realizar *home office*, el 20 % se siente algo cansado, en cambio el 15 % no está de acuerdo ni en desacuerdo con esta afirmación. El *burnout* es un síndrome que se presenta como respuesta al estrés laboral crónico y se caracteriza por una

desmotivación emocional y cognitiva. Se da en situaciones en las que el trabajador se siente agotado emocionalmente, con falta de energía y sin interés de trabajar, debido a: el exceso de tiempo frente a las pantallas, la extensa duración de las videollamadas, la falta de una división clara entre los momentos destinados al trabajo y a la vida personal

y la dificultad de atender a la familia mientras se trabaja.

Como resume la Tabla 11, el 86 % ha presentado un incremento elevado en su estrés laboral a raíz del teletrabajo, el 9 % ha manifestado que su estrés se ha incrementado medianamente, el restante 5 % no ha

presentado ni mucho ni poco incremento de estrés. Los docentes también afirmaron que sus rutinas diarias han sido interrumpidas, lo que puede causar mucho estrés, tensión, agotamiento físico y mental. El impacto de estos factores estresantes es aún mayor en el clima económico actual.

Tabla 11. ¿Su estrés laboral se ha incrementado?

Opciones de respuesta	Frecuencia	%	% Acumulado
Mucho	86	86 %	86 %
Suficiente	9	9 %	95 %
Medianamente suficiente	5	5 %	100 %
Poco	0	0 %	100 %
Total	100	100 %	

Fuente: elaboración propia

En el caso de las empresas afectadas negativamente podría haber aumentos en los despidos, lo que hace que los trabajadores estén más ansiosos e inseguros, a su vez, esto puede conducir a cuadros depresivos. La situación empeoró cuando las personas fueron obligadas a trabajar desde casa y fueron expuestas al trabajo prolongado cuando la detención impidió salir de casa y limitó la vida social.

Teniendo en cuenta los resultados mostrados en la Tabla 12, el 40 % presentó

afecciones en relación a dolores de espalda y lumbares, el 30 % desarrolló rigidez muscular, el 11 % presentó desviación de columna vertebral, 8 % túnel de carpo y problemas de muñeca, el 6 % dolores y lesiones en hombros y cuellos, mientras que el restante 5 % mala circulación de sangre en piernas. Para la mayoría de las personas que trabajan desde casa por primera vez configurar correctamente una computadora de escritorio es un desafío.

Tabla 12. ¿En el transcurso de la realización de las clases virtuales, usted presentó síntomas de haber desarrollado alguna de las siguientes afecciones en su salud?

Opciones de respuesta	Frecuencia	%	% Acumulado
Desviación de columna vertebral	11	11 %	11 %
Rigidez muscular	30	30 %	41 %
Mala circulación de sangre en las piernas	5	5 %	46 %
Dolores de espalda y lumbares	40	40 %	86 %
Túnel carpo y problemas de muñeca	8	8 %	94 %
Dolores y lesiones en hombros y cuello	6	6 %	100 %
Total	100	100 %	

Fuente: elaboración propia

A veces apenas tienen espacio o el espacio que usan como oficina también funciona como comedor, encimera de cocina o espacio de servicio. En otros momentos puede haber disponible un escritorio y una silla, pero no las comodidades necesarias para un entorno de trabajo permanente adecuado. Los riesgos ergonómicos pueden verse exacerbados porque es posible que los trabajadores no tengan acceso a los mismos dispositivos

ergonómicos que en las instalaciones de la empresa. Los empleadores y los empleados pueden pasar por alto la importancia de una buena ergonomía cuando practican el trabajo desde casa durante la pandemia del Covid-19, lo que podría aumentar el riesgo de lesión de los empleados o problemas de salud para trabajadores. Los empleadores deben considerar cómo reducir el riesgo de lesiones corrigiendo cualquier deficiencia ergonómica.

Tabla 13. *¿En el transcurso de la realización de su home office requirió incurrir en la compra de algún tipo de silla o mueble ergonómico?*

Opciones de respuesta	Frecuencia	%	% Acumulado
Si	80	80 %	80 %
No	20	20 %	100 %
Total	100	100 %	

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 13 se observa que el 80 % tuvo que incurrir en el gasto de compra de silla o mueble de tipo ergonómico, en cambio el otro 20 % no tuvo esta necesidad. Los escritorios y sillas ergonómicas de oficina se han convertido en artículos esenciales

para las personas que trabajan desde casa debido a la pandemia del coronavirus. Según cifras de la industria, estos muebles son actualmente los más demandados porque en muchos casos las personas no están preparadas para trabajar largas horas en casa.

Tabla 14. *Considerando los cuestionamientos anteriormente respondidos ¿bajo qué modalidad prefiere trabajar?*

Opciones de respuesta	Frecuencia	%	% Acumulado
Presencial	90	90 %	90 %
Semipresencial	0	0 %	90 %
Virtual	10	10 %	100 %
Total	100	100 %	

Fuente: elaboración propia

La Tabla 14 muestra que el 90 % de los docentes prefiere trabajar mediante la modalidad de docencia presencial, en cambio un 10 % se siente más a gusto realizando *home office*. Los beneficios de trabajar desde casa para los trabajadores a menudo incluyen menos desplazamientos, menos

interrupciones y más flexibilidad. Como resultado, trabajar desde casa puede mejorar el rendimiento y aumentar la productividad y los niveles de compromiso, lo que puede mejorar la satisfacción de los empleados y reducir la rotación de los mismos. Sin embargo, de acuerdo con las medidas de con-

tención del Covid-19 trabajar desde casa puede ser diferente en la práctica real. Es más probable que los trabajadores con niños vean que sus obligaciones de cuidado aumentan considerablemente debido al cierre de las escuelas. Esto se debe a que deben participar en la enseñanza, supervisar y cuidar a sus hijos en edad escolar o a más de un miembro de la familia, compartiendo el mismo espacio para la enseñanza en línea o el teléfono. Las responsabilidades familiares de un trabajador se comparten con las responsabilidades y el espacio de trabajo, el estrés en las relaciones puede interferir con las responsabilidades laborales, alterar los horarios de trabajo y afectar la productividad de los empleados.

Discusión y Conclusiones

La pandemia del Covid-19 plantea importantes desafíos a los sistemas educativos y sociales de países de Latinoamérica y el mundo, los cuales deben ser abordados de manera explícita. También deja lecciones valiosas sobre lo que realmente es una prioridad para la comunidad. Estos desafíos y lecciones nos brindan hoy la oportunidad de repensar el propósito de la educación y su papel en el sostenimiento de la vida y la dignidad humana para que nadie se quede atrás. En otras palabras, mientras los países consideran la mejor manera de lidiar con las incertidumbres y reabrir de manera segura sus instituciones educativas, esta crisis presenta una oportunidad sin precedentes para aumentar la resiliencia de los sistemas educativos nacionales y transformarlos en sistemas equitativos e inclusivos que contribuyan cumplir y lograr el compromiso colectivo.

Los docentes y el personal educativo en general son actores fundamentales en la respuesta a la pandemia del Covid-19 y han tenido que responder a un conjunto diferente de necesidades emergentes durante la

crisis sanitaria. Una parte importante de la planta docente tuvo la responsabilidad de realizar modificaciones en la planificación y ajuste de los procesos educativos, incluyendo ajustes metodológicos, reorganización curricular, diseño de materiales y diversificación de métodos, conveniencia, formato y plataforma de trabajo, entre otros aspectos.

Mediante la investigación se logró establecer que un 90 % de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la UTMACH prefieren llevar a cabo sus clases de manera presencial, ya que el *home office* ha producido muchos desafíos para ellos. Entre el más frecuentes y de mayor impacto se encuentra el mantener un horario regular, ya que el 57 % de los encuestados cree que esta es la dificultad que más enfrentan debido a que muchos de ellos aún no saben cómo desconectarse al 100 % de su horario de docencia.

Otro punto importante de destacar es que el 85 % de docentes se siente motivado trabajando desde casa, un 83 % considera que puede manejar de forma satisfactoria la plataforma de desarrollo de las clases, un 95 % cuenta con una buena red de internet, el 93 % considera que poseen los equipos necesarios para llevar a cabo las clases virtuales. Pero, aun así, solo el 55 % cuenta con un espacio tranquilo y libre en su casa para poder realizar *home office* de manera eficiente (Díaz Vera et al., 2020).

Por otro lado, existe una disparidad entre el progreso tecnológico y las habilidades para aprender y enseñar, es decir, habilidades para la sociedad del conocimiento. De allí que los docentes manifiesten la necesidad de apoyo y vean el enfoque emergente como una barrera para asistir a clases de manera virtual. Esto quiere decir que la edad o la generación no es un factor determinante para saber más o menos sobre tecnología. Este hecho demuestra lo que han señalado expertos en el campo de las tecnologías del

aprendizaje y el conocimiento (TAC), referente a que la educación actual está en crisis debido al desajuste entre el avance tecnológico, el currículo curricular, la metodología y las necesidades de los estudiantes

A raíz de no saber desconectar de su horario de trabajo se evidencia que el 52 % de los docentes han tenido un aumento en sus horarios de trabajos en más de tres horas al día. Esto se puede deber al alto grado de localización que se tiene en la actualidad, ya sea mediante redes sociales, correos electrónicos o llamadas. Es debido a esto que el 65 % de los docentes ha manifestado que se siente totalmente más cansado y abrumado mentalmente, ya que el 89 % ha tenido dificultades para gestionar su tiempo para llevar a cabo sus obligaciones personales. Esto provocó que el 79 % se sienta más abrumado y con demasiadas responsabilidades, tanto laborales como personales. Por consiguiente, el 85 % de los encuestados afirma que sus niveles de estrés se incrementaron en gran manera.

De igual manera, se comprobó que, si bien el 70 % de los docentes de la facultad consideran que la administración universitaria les ha facilitado mucha de las herramientas tecnológicas para ejercer su trabajo de manera eficiente y eficaz, el 81 % está totalmente de acuerdo en que tuvo que incurrir en el uso de herramientas adicionales para poder desarrollar las clases impartidas de manera más beneficiosa para los estudiantes.

Por otra parte, el 40 % de los docentes encuestados ha manifestado que a raíz de la imposición del teletrabajo presentaron dolencias en espalda y cuello, mientras que el 30 % presenta rigidez muscular. Todo esto, a raíz de estar por tiempo prolongado en una misma posición frente al computador y no tomar descanso para estirar las piernas, sumado al no contar con un tipo de silla o mueble que ayude a mantener una postura adecuada para tratar de evitar este tipo de malestares

que, al pasar del tiempo, pueden empeorar la salud física de la persona. Es por ello que el 80 % de los encuestados declara que tuvo que incurrir en la compra de una silla o mueble ergonómico para poder prevenir o aliviar en algo las dolencias y malestares presentados.

A la luz de la información recabada se puede concluir que la Universidad Técnica de Machala logró una respuesta adecuada para el desarrollo de las clases frente al panorama de la pandemia, panorama que colocó a los docentes en la posibilidad de experimentar una nueva modalidad de trabajo. No obstante, ante esta nueva modalidad la universidad debe atender las dudas, inconformidades y preocupaciones de los docentes, realizando los ajustes necesarios para cada una de las actividades que conforman el trabajo de docencia universitaria.

Finalmente, se deben destacar los desafíos que enfrentan los docentes, estudiantes y administrativos en el contexto actual de la educación superior. Si bien para la parte administrativa el reto más importante es entregar un servicio con la calidad adecuada mediante la búsqueda de estrategias que le permitan atender los problemas que plantean las brechas digitales y las condiciones socioeconómicas de los estudiantes, los docentes se encuentran en un estado de aprendizaje constante, al igual que los estudiantes. Ambos agentes advierten que es necesario desarrollar habilidades de autoaprendizaje y autocontrol, así como habilidades socioemocionales.

En síntesis, es necesario repensar que el rol de cada actor en el proceso de formación en la educación superior requiere un cambio de paradigma. Asimismo, convertir nuestras limitaciones en fortalezas y hacernos cargo de nuestras responsabilidades. Más que nunca, en tiempos de pandemia la educación debe adoptar un enfoque complejo, ya que el todo a menudo supera la suma de sus partes. Por eso, es necesario estar preparados

para la incertidumbre. Suele decirse que en toda crisis siempre hay una oportunidad. Quizás, en este caso, se trate de la revisión de la pedagogía y la reestructuración del programa de formación en educación superior. En este sentido, se puede esperar que muchas instituciones emprendan el camino de la necesaria innovación educativa, abogando por la calidad y por la equidad.

Referencias

- Acevedo-Duque, Á., González-Díaz, R.R., González-Delard, C., & Sánchez-Díaz, L. (2021). Teletrabajo como estrategia emergente en la educación universitaria en tiempos de pandemia. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVII(3), 460-476. <https://bit.ly/3WqoTXe>
- Arce Espinoza, L., & Rojas Sáurez, K. (2020a). Physical activity and meal times in teleworkers versus presential workers of a state university of Costa Rica. *UNED Research Journal*, 12(2), e3143. <https://doi.org/10.22458/urj.v12i2.3143>
- Arce Espinoza, L., & Rojas Sáurez, K. (2020b). Satisfacción laboral y estrés en teletrabajadores y trabajadores presenciales de una universidad estatal de Costa Rica. *UNED Research Journal*, 12(2), e3141. <https://doi.org/10.22458/urj.v12i2.3141>
- Arteaga-Aguirre, A., Cabezas-Cartagena, V., & Ramírez-Cid, F. (2021). Mujeres, teletrabajo y estrategias de cuidados en el contexto de pandemia en Chile. *Revista CS*, 35, 11-39. <https://bit.ly/3sVjvOd>
- Bernal-Álava, Á.F., Cantos-Figueroa, M.L., Burgos-Salazar, S.P., & Velez-Mejía, R.M. (2020). Educación superior online en tiempo de Covid-19. *Polo del Conocimiento*, 5(1), 317-342. <http://dx.doi.org/10.23857/pc.v5i1.1900>
- Carrillo-Condoy, R.E., & Gutierrez-Franco, B.K. (2021). mportancia de herramientas virtuales en el aprendizaje en tiempos de COVID-19, Colegio "Beatriz Cueva de Ayora-Lolja". *Polo del Conocimiento*, 6(12), 704-719. <http://dx.doi.org/10.23857/pc.v6i12.3399>
- Castañeda-Santillán, L.L., & Sánchez-Macías, A. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *Retos, Revista de Ciencias de Administración y Economía*, 12(24), 230-246. <https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.03>
- Carrión-Bósquez, N.G., Castelo-Rivas, W.P., Guerrero-Pachacama, J.A., Criollo-Sarco, L.V. & Jaramillo-Verduga, M.J. (2022). Factores que influyen en el tecnoestrés docente durante la pandemia por la Covid-19, Ecuador. *Revista Información Científica*, 101(2), 1-12. <https://bit.ly/3WpMN4R>
- Castellanos Pierra, L.I., Portillo Peñuelas, S.A., Reynoso González, O.U., & Gavotto Nogales, O.I. (2022). La continuidad educativa en México en tiempos de pandemia: principales desafíos y aprendizajes de docentes y padres de familia.. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación - REXE*, 21(45), 30-50. <https://doi.org/10.21703/0718-5162.v21.n45.2022.002>
- Chapilliquin-Torres, L. M. (2021). Estilos de afrontamiento del estrés laboral en los empleados del sector público. *Economía y Negocios*, 12(2), 122-140. <https://doi.org/10.29019/eyn.v12i2.977>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2020). *América Latina y el Caribe ante la pandemia del Covid-19. Efectos económicos y sociales*. <https://bit.ly/3DREPug>
- Díaz Vera, J., Peña Hojas, D., Ruiz Ramirez, A.K., & Macías Mora, D. (2020). Percepción del aprendizaje en el contexto de las clases en línea de la Universidad de Guayaquil frente al Covid-19. *Revista Sinapsis*, 3(18), 1-15. <https://bit.ly/3SXkqs4>
- Flores-Carvajal, L.I. (2022). Afectaciones del docente universitario en el proceso de teletrabajo durante la pandemia. *Polo del Conocimiento*, 70(7), 241-255. <http://dx.doi.org/10.23857/pc.v7i5.3959>
- García-Rubio, M.P., Silva-Ordoñez, C.A., Salazar-Mera, J.E., & Gavilanez-Paz, F.E. (2021). Modalidad teletrabajo en tiempos de pandemia COVID- 19 en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(3). <https://bit.ly/3zCwIVg>
- Guayasamín-Cantos, Y.T., & Ramos-Alfonso, Y. (2020). Evaluación del estrés laboral en

- las condiciones del teletrabajo en una Institución Fiscal de enseñanza media en Manabí, Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 5(7), 422-436. <https://doi.org/10.23857/pc.v5i7.1527>
- Guiñez-Cabrera, N., Jeldes-Delgado, F., Ganga-Contreras, F., & Mansilla-Obando, K. (2022). Satisfacción e insatisfacción en los docentes con cargos administrativos de instituciones de educación superior: un estudio exploratorio en tiempos de Covid-19. *Interciencia*, 46(7), 324-331. <https://bit.ly/3DRhJ71>
- Henríquez-Basurto, V.A., Bernardino-Castro, T.M., & Bernardino-Castro, T.J. (2022). Características laborales del teletrabajo en docentes de la universidad privada de Guayaquil. *Polo del Conocimiento*, 7(1), 782-796. <https://doi.org/10.23857/pc.v7i1.3510>
- Hernández Tenorio, B.M. (2021). Estrés laboral y trastornos adictivos en empleados en trabajo desde casa: Una aproximación mediante el modelo JD-R. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 10(29), 1-22. <https://bit.ly/3SZwgSc>
- Iturralde Durán, C.A., & Duque Romero, L.E. (2021). Precarización del teletrabajo en Ecuador en contexto de Covid-19: variables de análisis desde el enfoque marxista. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 14, 146-162. <https://bit.ly/3SX93Af>
- López Ortiz, C.A., Rosales Flores, R.A., & Durán Lizarraga, M.E. (2022). Encuentros y desencuentros en el proceso laboral: Percepción docente en el contexto de la pandemia. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 27(93), 407-432. <https://bit.ly/3UhY9WN>
- Martínez Minda, H., Rodríguez Álava, L.A., & Cobeña Ostaiza, K.G. (2019). Strés laboral en los docentes del circuito 03 distrito 13d11 de la zona 04 de educación y estresores psicosociales prevalentes. *Revista Cognosis. Revista de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación*, 4(1), 83-98. <https://bit.ly/3fvHHUub>
- Maza Santos, E.H., Loo Cedeño, L.A., Tomalá León, M.L., & Delgado Molina, J.B. (2021). Riesgo de la Salud Ocupacional en el Teletrabajo Docente. *Higia de la Salud*, 4(1), 1-7. <https://bit.ly/3FVbSz9>
- Meo, A.I., & Dabenigno, V. (2020). Teletrabajo docente durante el confinamiento por COVID-19 en Argentina. Condiciones materiales y perspectivas sobre la carga de trabajo, la responsabilidad social y la toma de decisiones. *Revista de Sociología de la Educación-RASE*, 14(1), 103-127. <http://dx.doi.org/10.7203/RASE.14.1.18221>
- Morillo Revelo, J., & Morales Puruncaja, I. (2022). La educación virtual en la Universidad Central del Ecuador: ¿un nuevo reto académico? *Estudios de la Gestión: Revista Internacional de Administración*, (11), 225-247. <https://doi.org/10.32719/25506641.2022.11.6>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2020). Interrupción educativa y respuesta al Covid-19. UNESCO. <https://bit.ly/3FDYKyb>
- Orrego Tapia, V. (2022). Educación remota y salud mental docente en tiempos de COVID-19. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación - REXE*, 21(45), 12-29. <https://doi.org/10.21703/0718-5162.v21.n45.2022.001>
- Pérez-Calle, R.D., García-Casarejos, N., & García-Bernal, J. (2021). La empresa española ante la COVID-19: factores de adaptación al nuevo escenario. *Retos, Revista de Ciencias de Administración y Economía*, 11(21), 05-24. <https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.01>
- Ponce-Alencastro, J.A., Zambrano-Saltos, R.O., & Rodríguez-Álava, L. A. (2022). SARS – Cov – 2 y teletrabajo: Estilos de afrontamiento frente al estrés laboral en docentes universitarios. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud GESTAR*, 5(9), 153-168. <https://doi.org/10.46296/gt.v5i9edespmar.0060>
- Quiroz-Zambrano, G.L., & Vega Intriago, J.O. (2020). El teletrabajo y su influencia en el bienestar emocional de los docentes en el periodo de confinamiento por el covid-19. *Polo del Conocimiento*, 5(12), 361-373. <https://doi.org/10.23857/pc.v5i12.2058>
- Roldán-Bazurto, M.A., & Díaz-Macías, T.M. (2021). Afrontamiento al estrés por teletrabajo en

- docentes de la Unidad Educativa Emilio Bowen Roggiero. *Revista Científica Dominios de las Ciencias*, 7(1), 133-146. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i1.1695>
- Ruperti-Lucero, E., Espinel-Guadalupe, J., Naranjo-Cabrera, C., & Aguilar-Pita, D. (2021). Conciliación de la vida familiar y bienestar laboral, análisis de roles sociales y género en tiempos de Covid-19. Caso Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 15, 18-30. <https://bit.ly/3FCkzxQ>
- Santiago Bazán, C. (2021). Dolor de espalda y el teletrabajo en el contexto de la crisis por Covid-19. *Revista Científica Ciencia Médica*, 24(1), 88-89. <https://doi.org/10.51581/rccm.v24i1.349>
- Terán Villacís, D.A., Córdova Suárez, M.A., Muquinche Puca, J.P., & Gordón Villalba, P.R. (2021). Evaluación de la carga y fatiga mental en docentes por teletrabajo a causa del COVID-19. *Ciencia Digital*, 5(1), 6-14. <https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v5i1.1515>
- Villavicencio-Ayub, E., Quiroz-González, E., García-Meraz, M., & Santamaría-Plascencia, E. (2021). Afectaciones personales y organizacionales derivadas del confinamiento por COVID-19 en México. *Estudios Gerenciales*, 37(158), 85-93. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.158.4270>



Copyright © The Author(s) - 2022