



**UNIDAD ACADÉMICA DE ADMINISTRACIÓN
CARRERA DE EMPRESAS**

TÍTULO DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN

Análisis de la incidencia del teletrabajo en la productividad laboral de la Universidad Católica de Cuenca Extensión San Pablo de la Troncal durante el periodo Marzo- agosto 2020.

**TRABAJO DE GRADUACIÓN PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR:

CINTHIA JULISSA CHILLOGALLI LATA

TUTOR(A):

ING. MARCOS GIOVANNY ORELLANA PARRA. MGTR.

Abril 2021

**EL HONORABLE JURADO CALIFICADOR OTORGA A ESTE
TRABAJO**

La calificación de: _____

Equivalente a: _____

Presidente del tribunal

Miembro 1

Miembro 2

II

Análisis de la incidencia del teletrabajo en la productividad laboral de la Universidad Católica de Cuenca Extensión San Pablo de la Troncal durante el periodo Marzo- agosto 2020.

Cinthia Julissa Chillogalli Lata

Universidad Católica de Cuenca

Unidad de titulación

Ing. Marcos Giovanni Orellana Parra. Mgtr.

Abril del 2021

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Cinthia Julissa Chillogalli Lata, declaro bajo juramento que el trabajo denominado “Análisis de la incidencia del teletrabajo en la productividad laboral de la Universidad Católica de Cuenca Extensión San Pablo de la Troncal durante el periodo Marzo- agosto 2020.”, es de mi autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

En consecuencia, este trabajo es de mi autoría

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de grado en mención.

La Troncal, abril del 2021

A handwritten signature in black ink, reading "Cinthia Chillogalli", is written over a horizontal line. The signature is stylized and somewhat cursive.

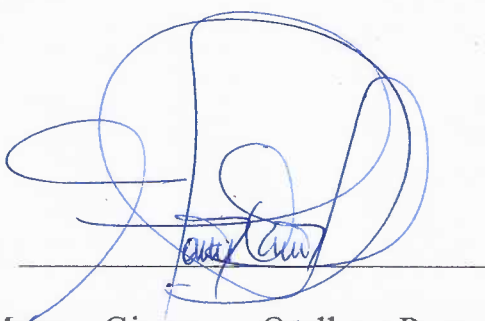
Cinthia Julissa Chillogalli Lata

CERTIFICACIÓN

Yo, Ing. Marcos Giovanni Orellana Parra. Mgtr, certifico que el trabajo titulado “Análisis de la incidencia del teletrabajo en la productividad laboral de la Universidad Católica de Cuenca Extensión San Pablo de la Troncal durante el periodo Marzo- agosto 2020.” fue desarrollado por Cinthia Julissa Chillogalli Lata, ha sido guiado y revisado periódicamente y cumple normas estatutarias establecidas por la Universidad Católica de Cuenca.

Debido que es una investigación particular con el propósito de cumplir un requisito previo a la obtención del Título de LICENCIADO(A) EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS.

La Troncal, abril del 2021



Ing. Marcos Giovanni Orellana Parra. Mgstr.

Tutor

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

DEDICATORIA

Principalmente a Dios y la Virgen del Cisne quien ha sido mi guía espiritual dándome fortaleza y fe para superar cada obstáculo.

A mis Padres y Abuelos quienes me han acompañado y apoyado durante este proyecto importante de mi vida con su paciencia, esfuerzo, amor y dedicación buscándome siempre lo mejor para mí.

A mi hija que desde su llegada se convirtió en mi fortaleza e inspiración para culminar mi carrera profesional y poder inculcar ejemplo de perseverancia y valentía.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios y la Virgen del Cisne por las bendiciones durante este camino permitiendo culminar a pesar de lo difícil que ha sido la presencia del virus COVID-19.

A mi familia que desde el momento que inicie mi estudio me apoyado y han confiado en mí, quienes siempre velaron por mi bienestar a través de la distancia.

También a la secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación SENESCYT, quien me incluyeron en su proyecto de becas por Políticas de Cuotas permitiéndome formar en una institución privada y el programa de becas Nacionales “Eloy Alfaro para estudios de grado 2017”.

De igual manera a la Universidad Católica de Cuenca por permitirme realizar la investigación para la obtención de mi título profesional, a los docentes que me formaron con sus conocimientos cada ciclo por el apoyo constante y la amistad brindada.

Finalmente, a mi tutor Ing. Marcos Orellana por su tiempo, colaboración, paciencia y enseñanza en el desarrollo de esta tesis.

VII

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo el Análisis de la incidencia del teletrabajo en la productividad laboral de la Universidad Católica de Cuenca Extensión San Pablo de la Troncal durante el periodo Marzo- Agosto 2020, mediante el estudio respectivo que involucra a los docentes de la institución y su efecto frente al teletrabajo y la productividad laboral.

Consta de información bibliográfica referente al tema de estudio y sus variables; Teletrabajo y Productividad laboral, fundamentación teórica relacionada con la problemática planteada para mayor comprensión, herramientas para el teletrabajo, elementos, tipos, tics en la educación virtual, componentes, ventajas y desventajas del teletrabajo. Así mismo, Factores que afectan la productividad laboral, desempeño académico, adaptación a las plataformas virtuales, desafíos del teletrabajo y trabajo en equipo.

La información recopilada dentro del proyecto se basa en la metodología descriptiva mediante la implementación de instrumentos de recolección de datos en la cual se diseñó una encuestas, que está orientada a los docentes de la Universidad Católica de Cuenca con el fin de conocer el efecto del teletrabajo en la ejecución de sus actividades de enseñanza aprendizaje para alcanzar con eficiencia y eficacia de la productividad laboral.

Palabras Clave: Teletrabajo, Productividad laboral, Plataformas.

VIII

ABSTRACT

This research aims to analyze the incidence of teleworking on labor productivity at the Catholic University of Cuenca, campus “*San Pablo de la Troncal*”, during the period March to August 2020; this was undertaken through a study that involved professors from the education center, as well as the analysis of teleworking effect on their labor productivity.

It consists of bibliographic information regarding the studied subject and its variables: teleworking and labor productivity, theoretical foundation related to the problem raised for greater understanding, teleworking tools, elements, types, ICTs in virtual education, components, advantages and disadvantages of teleworking. Likewise, factors that affect labor productivity, academic performance, adaptation to virtual platforms, challenges of teleworking, and teamwork were attempted.

The information collected within the project is based on the descriptive methodology through the implementation of a survey as a data collection instrument, it was applied to professors from the Catholic University of Cuenca, “*San Pablo de La Troncal*” campus, to know teleworking effect on the execution of their teaching-learning activities to achieve labor productivity in an efficiently and effectively way.

Keywords: teleworking, labor productivity, higher education

ÍNDICE GENERAL

EL HONORABLE JURADO CALIFICADOR OTORGA A ESTE TRABAJO	I
DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD	III
CERTIFICACIÓN	IV
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO.....	VI
RESUMEN.....	VII
ABSTRACT.....	VIII
ÍNDICE GENERAL.....	1
Introducción	8
Capítulo I. Antecedentes de la Investigación	9
1. Planteamiento Del Problema.....	9
1.1. Descripción del caso a Investigar	11
1.2. Antecedentes del caso a Investigar	11
1.3. Preguntas de Investigación	13
1.3.1. Pregunta General.....	13
1.3.2. Preguntas Específicas.....	13
1.4. Objetivos De La Investigación.....	14
1.4.1. Objetivo General	14
1.4.2. Objetivos Específicos.....	14

1.5	Justificación de la Investigación.....	16
1.5.1	Justificación Social.....	16
1.5.2	Justificación Ambiental.....	16
1.5.3	Justificación Productiva	16
1.6	La Empresa.....	17
1.6.1	Actividad Económica	17
1.6.2	Reseña Histórica.....	17
1.6.3	Misión.....	19
1.6.4	Visión	19
1.6.5	Valores	20
1.6.6	Objetivos De La Empresa	21
1.6.7	Estructura Orgánica.....	25
1.6.8	Organigrama.....	26
1.6.9	Ubicación	27
1.6.10	Aspecto Legal	27
	Capítulo II. Marco Teórico	30
2.1.	Antecedentes	30
2.2.	Definición de Teletrabajo	31
2.3.	Objetivos del Teletrabajo	33
2.4.	Características del Teletrabajo	33

2.5.	Ventajas del Teletrabajo.....	34
2.6.	Desventajas del Teletrabajo	34
2.7.	Tipos de Teletrabajo.....	35
2.8.	Niveles del Teletrabajo.....	36
2.9.	Las Tics en el teletrabajo.....	38
2.10.	Las Tics en la educación virtual.....	39
2.11.	Herramientas disponibles para el teletrabajo.	41
2.12.	El Teletrabajador	43
2.12.3.	Diferencias del trabajo tradicional y el teletrabajo	44
2.12.4.	Competencias del Teletrabajador	44
2.13.	Productividad Laboral.....	48
2.13.1.	Principios de la Productividad Laboral	48
2.13.2.	Factores internos y externos de la productividad	48
2.13.3.	Medición de la Productividad Laboral en el Teletrabajo	49
2.13.4.	Variables que afectan la productividad laboral en los docentes	50
Capitulo III. Levantamiento de la Información.....		56
3.	Metodología de la Investigación	56
3.1.	Diseño de la Investigación	56
3.1.1.	Investigación Descriptiva.....	56
3.2.	Enfoque de la Investigación.....	56

3.2.1. Enfoque Cuantitativo.....	56
3.3. Población y Muestra	56
3.4. Metodología de recolección de datos.....	57
CAPITULO IV. DISCUSIÓN	72
Capitulo V. Conclusiones y Recomendaciones	76
Conclusiones	76
Recomendaciones.....	77
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	78
ANEXO 1. TURNITIN	85
ANEXO 3. AUTORIZACIÓN PARA EL REPOSITORIO.....	87
ANEXO 4. CERTIFICADO DE CENTRO DE IDIOMAS DEL RESUMEN	88

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.Operacionalización de la variable Independiente	54
Tabla 2. Operacionalización de la Variable Dependiente	55
Tabla 3. Cumplimiento del contenido del silabo	57
Tabla 4. Objetivos planteados en la actividad laboral.....	58
Tabla 5. Desarrollo del modo presencial.....	59
Tabla 6. Desarrollo del modo presencial.....	59
Tabla 7. Desempeño Académico.....	60
Tabla 8. Adaptación de la plataforma virtual.....	61
Tabla 9. Medios de Comunicación Institucionales	62
Tabla 10. Tiempo optimo dentro del teletrabajo	63
Tabla 11. Condiciones de trabajo.....	64
Tabla 12. Desempeño Laboral en el teletrabajo.....	65
Tabla 13. Desafío del teletrabajo	66
Tabla 14.Trabajo en equipo.....	67
Tabla 15. Capacitación en el empleo de herramientas digitales	68
Tabla 16. Concreción de los objetivos del teletrabajo	69
Tabla 17. Técnicas de enseñanza en la modalidad virtual	70
Tabla 18. Dotación de los recursos del teletrabajo.....	71
Tabla 19. Datos de las opiniones de la encuesta	72

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1. Extension la Troncal	27
Figura 2. Componentes de la Educación Virtual	40
Figura 3. Educación Virtual	41
Figura 4. Diferencias del Teletrabajo	44
Figura 5. Competencias del Teletrabajador	45
Figura 6. Factores que afectan la Productividad Laboral	50
Figura 7. Proceso de Productividad	52
Figura 8. Cumplimiento del contenido del silabo	57
Figura 9. Objetivos planteados en la actividad laboral	58
Figura 10. Desempeño Académico	60
Figura 11. Adaptación de la plataforma virtual.....	61
Figura 12. Medios de Comunicación Institucionales	62
Figura 13. Tiempo optimo dentro del teletrabajo.....	63
Figura 14. Condiciones de trabajo	64
Figura 15. Desempeño Laboral en el teletrabajo.....	65
Figura 16. Desafío del teletrabajo	66
Figura 17. Trabajo en equipo	67
Figura 18. Capacitación en el empleo de herramientas digitales	68
Figura 19. Concreción de los objetivos del teletrabajo	69
Figura 20. Técnicas de enseñanza en la modalidad virtual	70
Figura 21. Dotación de los recursos del teletrabajo	71

Figura 22. Resultados de las opiniones de los docentes de la UCACUE	73
Figura 23. Análisis de los resultados de la Productividad Laboral del Teletrabajo	73
Figura 24. Análisis de los resultados de la Productividad Laboral del Teletrabajo	74
Figura 25. Análisis de los indicadores de la Productividad Laboral del Teletrabajo.....	74
Figura 26. Datos de los resultados globales de la encuesta a los docentes UCACUE.....	75

Introducción

La presente investigación aborda el Análisis de la incidencia del teletrabajo en la productividad laboral de la Universidad Católica de Cuenca Extensión San Pablo de la Troncal durante el periodo Marzo- agosto 2020, para su desarrollo se analizan las variables teletrabajo y productividad laboral, su relación e influencia en el desempeño de las actividades docentes del grupo de estudio.

El trabajo de investigación contendrá los siguientes capítulos en su desarrollo, dentro del capítulo uno se expondrá el planteamiento del problema, antecedentes, justificaciones de la investigación sustentando así sus objetivos y preguntas planteadas con información correspondiente a la institución.

El capítulo dos, tratara de la fundamentación teórica en la que contiene todo lo relevante a la productividad laboral del teletrabajo, en cuanto a sus definiciones, ventajas y otros factores que ayuden al lector a una mejor comprensión de la investigación. Además, dentro de la Operacionalización de las variables se detallará todo lo respecto a sus funciones del teletrabajo en relación a la productividad laboral.

En el capítulo tres, se define lo concerniente a la metodología de la investigación en la que se utilizara como fuente de levantamiento de información una encuesta realizada a los docentes de la universidad, en el cual detalla que la investigación es descriptiva y cualitativa obteniendo una discusión sobre los resultados obtenidos del diagnóstico en la formulación de preguntas acerca del teletrabajo y su productividad laboral.

Incluyendo conclusiones, recomendaciones y anexando documentos que validen la investigación.

Capítulo I. Antecedentes de la Investigación

1. Planteamiento Del Problema

El 11 de marzo del 2020, la Organización Mundial de la Salud determina la evaluación del COVID-19 y la posibilidad de caracterizarla como una pandemia, situación que sin previo aviso ha cambiado la cotidianidad humana sin mencionar el sinnúmero de muertes que han sucedido por causa de esta; en el Ecuador el 16 de marzo del mismo año el presidente de la República Lenin Moreno Garcés, mediante una cadena nacional declaró el estado de excepción para contener la transmisión del coronavirus.

Con la llegada del COVID-19 convertido en una pandemia, lo que se conocía como normalidad experimentó variaciones, tanto en empresas e instituciones públicas como privadas, de todos los sectores productivos del país y del mundo; es así que muchas de éstas, han buscado nuevos métodos para continuar con sus labores, el teletrabajo, modalidad desconocida para muchos países, pero implementada desde hace varios años en otros. La Universidad Católica de Cuenca matriz y extensiones acoplándose a un nuevo paradigma adopta este sistema, con el propósito continuar con sus actividades desde el hogar, evitando así el contagio y propagación del virus SARS-Cov-2 en el grupo humano que labora en la institución educativa.

La tecnología se ha convertido en un elemento clave en la vida cotidiana tanto para el ambiente laboral como para el desarrollo de actividades en el hogar, permitiendo que muchas personas continúen con sus labores desde la comodidad de sus residencias, lo que es favorable y una excelente estrategia que permite mantener el aislamiento social sin descuidar el trabajo. En base a este escenario de experimentación, se busca analizar si la implementación de la nueva modalidad

laboral, que representa una innovación en el sistema institucional, ha logrado impactar de manera positiva o negativa en el desarrollo de la productividad y continuidad de las labores académicas.

Según Dombrovskaia (2020) recalca: “Esta forma de trabajo no funciona para todas las empresas tampoco para las personas, ya que algunas instituciones requieren supervisar los procesos productivos directamente, y determinadas personas necesitan más supervisión para lograr los objetivos propuestos”

Numerosos estudios alrededor del mundo manifiestan que, si la labor es orientada a objetivos, los trabajadores pueden ser direccionados para cumplir estos objetivos sin perder la productividad a más de disminuir los niveles de estrés, con una implicación intrínseca la cultura de la organización. (Dombrovskaia, 2020, pág. 4)

Según lo detallado, para la aplicación del teletrabajo es necesario evaluar y analizar las condiciones de la empresa, con el propósito de validar si las actividades pueden ser implementadas bajo esta modalidad, a la vez se deberán definir acciones de control para el desenvolvimiento efectivo de la organización.

Esta modalidad de trabajar desde casa se encuentra en pleno auge; por lo que, el estudio que realiza el presente proyecto se vuelve fundamental para analizar la gestión de la productividad del teletrabajo.

1.1.Descripción del caso a Investigar

El teletrabajo se considera una alternativa innovadora para el desarrollo de actividades académicas y administrativas, incluye el uso de técnicas informáticas, y es una modalidad de desempeño laboral adoptada por la Universidad Católica de Cuenca con la finalidad de sobrellevar el impase ocasionado por la emergencia sanitaria.

Esta investigación plantea el análisis de la incidencia de la modalidad del teletrabajo en la productividad laboral de los docentes de la extensión San Pablo de La Troncal durante el periodo marzo - agosto 2020.

1.2. Antecedentes del caso a Investigar

De acuerdo al manifiesto de Peña y Murillo, en su publicación Análisis del Teletrabajo basado en TIC's, el uso de las Tecnología de la información y Comunicación (TIC), ha evolucionado a través de los últimos años convirtiéndose en un factor fundamental en la vida cotidiana como el trabajo y formación educativa. El correcto y eficiente manejo de los mismos, logra aportar con grandes beneficios para quien las usa. Permite crear conexiones entre dos o más personas que no se encuentran físicamente cerca. (Peña Seminario & Murillo Puga, 2016, pág. 25)

El teletrabajo nació en el año de 1970, de acuerdo con el transcurso del tiempo se ha ido acoplado en diferentes países generando nuevas opciones de trabajo logrando maximizar las capacidades.

Según Madero (2019) El teletrabajo es la actividad no presencial que cumplen los colaboradores de cualquier institución con obligaciones laborales que recuren al uso de la tecnología y fuentes de comunicación. Dentro de la modalidad del teletrabajo intervienen más de 9000 personas hasta la actualidad, integrando a diferentes empresas tanto públicas como privadas.

En el Ecuador se convirtió en un factor importante la modalidad del teletrabajo para el retorno de actividades laborales durante la pandemia del Covid-19 donde muchas empresas, instituciones educativas públicas y privadas aplicaron dicha modalidad.

El teletrabajo va más allá del uso de las tecnologías en el quehacer diario, incluye de manera directa al individuo, como manifiesta Havriluk (2010) en el artículo, el teletrabajo una opción en la era digital: “El teletrabajador requiere del conocimiento y uso intensivo de las TIC en el desarrollo de sus actividades. Sin embargo, debe considerarse otro aspecto importante, como lo es la distancia. Es decir, la persona trabaja fuera o distante de las oficinas del negocio o empresa para la cual labora.” (págs. 93-109)

Retomando a Havriluk (2010) se puede definir al teletrabajo mediante la fórmula:

$$\textit{Teletrabajo} = \textit{Trabajo} + \textit{Distancia} + \textit{Uso de la TIC's}$$

Buitrago, (2020) manifiesta que, las tecnologías de la información y la comunicación no sustituye al ser humano en su vida laboral, estas son herramientas muy útiles que nos permite visualizar otro aspecto de vida, la oportunidad de conectarnos y desarrollar actividades personales como laboral sin la necesidad de mantener contacto personal y ni un lugar determinado. Sin embargo, tanto la empresa como sus colaboradores necesitan disciplina, organización y capacidad para adaptarse al cambio. (págs. 1-2)

El tiempo de crisis en el que estamos actualmente debido a la pandemia del Covid-19, la cultura organizacional en el teletrabajo juega un papel importante, esto debido a la disciplina y responsabilidad que el trabajador debe cumplir con sus actividades diarias. Es necesario adaptarnos al cambio capacitándonos diariamente para el uso correcto de las TICs.

1.3.Preguntas de Investigación

1.3.1. Pregunta General

¿Cuál es la incidencia del teletrabajo en la productividad laboral de los docentes en la Universidad Católica de Cuenca Extensión San Pablo de la Troncal durante el periodo Marzo agosto 2020?

1.3.2. Preguntas Específicas

- ¿Cuáles son las variables que afectan la productividad laboral de los docentes en la modalidad del teletrabajo?
- ¿Cuáles son los aspectos positivos y negativos evidenciados de acuerdo a la productividad laboral de los docentes en la institución?

1.4.Objetivos De La Investigación

1.4.1. Objetivo General

Analizar la incidencia del teletrabajo en la productividad laboral de los docentes de la Universidad Católica de Cuenca Extensión San Pablo de la Troncal durante el periodo Marzo agosto 2020

1.4.2. Objetivos Específicos

- Describir las variables que afectan la productividad laboral de los docentes en la modalidad de teletrabajo.
- Determinar los aspectos positivos y negativos de la aplicación del teletrabajo en la productividad laboral de los docentes de la Universidad Católica de Cuenca Extensión San Pablo del Troncal periodo marzo agosto 2020.

OBJETIVO PRINCIPAL	PREGUNTAS PRINCIPAL
<p>Analizar la incidencia del teletrabajo en la productividad laboral de los docentes de la Universidad Católica de Cuenca Extensión San Pablo de la Troncal durante el periodo marzo - agosto 2020.</p>	<p>¿Cuál es la incidencia del teletrabajo en la productividad laboral de los docentes en la Universidad Católica de Cuenca Extensión San Pablo de la Troncal durante el periodo marzo - agosto 2020?</p>
OBJETIVOS SECUNDARIOS	PREGUNTAS SECUNDARIAS
<p>1. Describir las variables que afectan la productividad laboral de los docentes en la modalidad del teletrabajo.</p>	<p>1. ¿Cuáles son las variables que afectan la productividad laboral de los docentes en la modalidad de teletrabajo?</p>
<p>2. Determinar los aspectos positivos y negativos de la aplicación del teletrabajo en la productividad del personal docente de la Universidad Católica de Cuenca Extensión San Pablo del Troncal periodo marzo agosto 2020.</p>	<p>2. ¿Cuáles son los aspectos positivos y negativos evidenciados de acuerdo a la productividad laboral de los docentes en la institución?</p>

1.5 Justificación de la Investigación

1.5.1 Justificación Social

- Oportunidad laboral a personas vulnerables.
- Flexibilidad para los horarios de trabajo.
- Fomento de empleo para el sector rural.

1.5.2 Justificación Ambiental

- Disminución de la circulación de los autos evitando la contaminación del aire y ahorro energético.
- Disminución en el uso de papel.

1.5.3 Justificación Productiva

- Reducción del costo fijo en la Universidad Católica de Cuenca Extensión San Pablo de la Troncal.
- Disminución de la ausencia laboral.

1.6 La Empresa

1.6.1 Actividad Económica

Educación de tercer nivel, destinado a la formación básica en una disciplina o a la capacitación para el ejercicio de una profesión. Corresponden a este nivel el grado de licenciado y los títulos profesionales universitarios o politécnicos, que son equivalentes, incluido las actividades de escuelas de artes interpretativas que imparten enseñanza superior.

1.6.2 Reseña Histórica

Ante la imperiosa necesidad de tener un centro de estudio superior en el cantón La Troncal, las autoridades públicas de ese entonces: Ab. Marcelo Romo Loyola, como Gobernador de la Provincia; y, el señor CPA Manuel Orellana Crespo como Jefe Político del cantón; dan inicio a la gestión de traer una extensión de la Universidad Estatal a La Troncal, se tocaron muchas puertas de las principales universidades estatales de Guayaquil y Cuenca, pero la falta de decisión política, agravada por la escases de presupuesto, torno imposible el tan ansiado sueño de casi todos los bachilleres existentes en la zona. (Orellana M, 2020)

Según (Orellana M, 2020), las vicisitudes de los estudiantes de la zona que podían acceder a la educación superior, principalmente en Guayaquil, eran grandes, se enfrentaba diariamente: La dificultad de transporte, los asaltos, violaciones, accidentes y muchos otros problemas, una cruda realidad, hizo que muy pocos jóvenes alcanzaran un título universitario, existiendo por tanto un déficit de profesionales en todas las instituciones tanto publicas y privadas que funcionaban en el cantón.

Las gestiones posteriores se encaminaron hacia el Dr. Marco Vicuña Domínguez, en ese entonces Alcalde de la ciudad de Azogues y Vicerrector de extensiones de la Universidad Católica de Cuenca, quien impulsa el trámite y logra que el Dr. César Augusto Cordero Moscoso, Rector

Fundador de La Universidad Católica de Cuenca apruebe el proyecto para la creación de una unidad académica en el cantón La Troncal.

El 24 de julio de 1996, a través de la Secretaria General Permanente, se emite el Certificado de aprobación de la extensión San Pablo de La Troncal, con la facultad de Ciencias Empresariales, de allí en adelante las carreras que se implementaron, debido a los cambios que se presentan en la legislación de la educación superior, atraviesan procesos que derivan en el cierre, la continuidad, el rediseño y el diseño, permitiendo presentar una oferta académica pertinente y en función de las necesidades del entorno.

Desde su creación en 1990 hasta 1997, la universidad hizo presencia y apporto al desarrollo del sector desde las instalaciones del Colegio Nacional Dr. Enrique Noboa Arizaga; para el período 1997 – 2006, funcionó en el complejo la Cecilia, y desde el año 2007 la tarea educativa superior la realiza en su “casa propia” un verdadero CAMPUS Universitario, ubicado en la Ciudadela Universitaria, en el Km. 72 vía Durán Tambo, aquí, sin escatimar esfuerzo alguno, se ha construido un verdadero templo para la educación de tercer nivel, pues la especialización de sus docentes, las aulas, los laboratorios, los recursos didácticos, los espacios verdes, los recreativos y fundamentalmente las actividades de vinculación con la comunidad han dado un aporte invaluable al desarrollo del cantón La Troncal y su zonas de influencia, constituida por los cantones vecinos de las Provincias del Guayas, Azuay y Chimborazo. Los bachilleres graduados en el cantón La Troncal y zonas aledañas que tenían recursos y querían cursar estudios superiores debían “extrañarse” y “emigrar” a Guayaquil, Riobamba, Cuenca, Quito, ciudades tradicionales en oferta de educación superior, para lograr una profesión; quienes no tomaban esa decisión debían someterse a fatigas físicas por los diarios viajes a las universidades de Guayaquil, a sufrimientos psicológicos por el constante temor a accidentes o asaltos en el diario periplo estudiantil.

Los estudiantes emigrantes, de profesionales, se quedaban laborando en las metrópolis antes citadas; y los requerimientos de profesionales provenientes de las instituciones públicas y/o privadas, proveedoras de bienes y servicios, necesariamente debían emplear talento humano no residente en La Troncal y ésta situación se debía cambiar, proceso que se inicia en agosto de 1990 y el gran número de matriculados CIENTO CINCUENTA Y OCHO (158) para la época, corrobora lo manifestado, la credibilidad y aceptación ciudadana a lo largo de estos 30 años de educación superior, se pone en manifiesto en la actualidad, a través de la aceptación de la oferta académica vigente. (Orellana M, 2020)

1.6.3 Misión

El estatuto orgánico de la Universidad Católica de Cuenca, en lo pertinente señala:

Es misión de la Universidad católica de Cenca: “Desarrollar el pensamiento crítico, articulando los ejes sustantivos en que fundamenta su actuar la universidad, para generar profesionales con competencias y contribuir a las soluciones de los problemas de la sociedad.” (Consejo Universitario, 2019, pág. 12)

1.6.4 Visión

El estatuto orgánico de la Universidad Católica de Cuenca, en lo pertinente señala:

Es visión de la Universidad Católica de Cuenca: “Ser una universidad de calidad, con reconocimiento nacional y proyección internacional.” (Consejo Universitario, 2019, pág. 12)

1.6.5 Valores

De acuerdo a lo establecido en la Reforma a las políticas para garantizar la igualdad en la Universidad Católica de Cuenca, son ocho los valores que identifican el actuar universitario:

PRIMERO. - El respeto a la dignidad e igualdad para todos los integrantes de la institución, constituye un valor altamente reconocido por la Universidad Católica de Cuenca, como una comunidad respetuosa de los principios constitucionales y legales.

SEGUNDO. - Para la Universidad Católica de Cuenca, todos sus integrantes son iguales y tienen los mismos derechos y oportunidades; no se reconoce ninguna condición que tenga por objeto menoscabar los derechos reconocidos en la Constitución o en los instrumentos internacionales de Derechos Humanos.

TERCERO. - La Comunidad Universitaria Católica promoverá que en toda actividad y proceso institucional se incorpore la perspectiva de género, para así alcanzar el respeto de los derechos, libertades fundamentales y de igualdad entre hombre y mujeres.

CUARTO. - La Universidad Católica de Cuenca, permite el ingreso y pleno goce de derechos de la misma manera y con las mismas condiciones a todo el personal estudiantil, académico, administrativo y a todo ser humano que acceda a sus servicios.

QUINTO. - La Universidad Católica de Cuenca, reconoce los principios de igualdad, libertad, justicia y dignidad, como inalienables de todos los miembros de la Comunidad Educativa Católica.

SEXTO. - Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas en condición de vulnerabilidad, haciendo énfasis en los enfoques de género, interculturalidad y discapacidad implementándose servicios de ayuda especial para personas que lo necesiten, para así facilitar su actividad.

SÉPTIMO. - La Universidad Católica de Cuenca, promueve y garantiza la participación equitativa y el respeto de aquellos grupos históricamente excluidos, especialmente en los ejes de discapacidad, interculturalidad y género.

OCTAVO. - Las personas adultas mayores recibirán atención prioritaria y especializada en el ámbito académico o administrativo y gozará de un tratamiento especial e igualitario. (Consejo Universitario, 2018, págs. 2,3)

1.6.6 Objetivos De La Empresa

El Consejo Universitario (2019) declara dentro del Estatuto Orgánico de la Universidad Católica de Cuenca los siguientes objetivos:

1. Aportar a la unidad nacional y a su vinculación con el ámbito internacional, en su condición de centro universitario abierto a todas las creencias, corrientes de pensamiento y a todos los sectores sociales, étnicos, culturales, regionales y locales.
2. Generar, preservar, transmitir, asimilar y difundir críticamente el conocimiento en los campos avanzados del arte, la filosofía, las ciencias, la tecnología y la técnica.
3. Formar profesionales e investigadores, sobre una base científica, ética y humanística, dotándolos de una conciencia crítica, que les permita actuar responsablemente frente a los requerimientos y tendencias del mundo contemporáneo y liderar creativamente procesos de cambio.
4. Formar ciudadanos libres y promover valores democráticos, de tolerancia y de compromiso con los deberes civiles y los derechos humanos.

5. Estudiar y enriquecer el patrimonio cultural, natural y ambiental del país y contribuir a su sostenibilidad.
6. Propender por la existencia de un ambiente adecuado para el desarrollo personal de sus integrantes y de sus grupos de investigación; de los procesos individuales y colectivos de formación, por la calidad de la educación, y por el avance de las ciencias y las artes y de su vinculación a la cultura.
7. Promover el desarrollo de su propia comunidad académica, de la regional y fomentar su articulación nacional e internacional.
8. Estudiar y analizar los problemas locales, regionales, nacionales y universales para proponer con independencia, formulaciones y soluciones pertinentes.
9. Ofrecer apoyo y asesoría al Estado ya la sociedad en general, en los campos culturales, artísticos, filosóficos, científicos, tecnológicos y técnicos, con autonomía académica e investigativa.
10. Aportar con el cumplimiento de los objetivos del Régimen de Desarrollo previsto en la Constitución y el Plan Nacional de Desarrollo.
11. Constituir espacios para el fortalecimiento del Estado Constitucional, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico.
12. Promover y adelantar planes, programas y proyectos por sí sola o en cooperación con otras entidades públicas o privadas, especialmente con universidades e instituciones de investigación, para dar cumplimiento a los objetivos y propósitos de la Universidad.
13. Desarrollar convenios interinstitucionales y dar apoyo en general a las entidades públicas y privadas que lo requieran, en la implementación y ejecución de proyectos sociales, culturales, ambientales, de infraestructura; estudios, diseños y demás

actividades relacionadas con el desarrollo socioeconómico de su entorno, o que en virtud de los estudios de la Universidad se puedan ofertar.

- 14.** Hacer partícipes de los beneficios de su actividad académica e investigativa a los sectores sociales que conforman el entorno local, regional y nacional e internacional.
- 15.** Contribuir mediante la cooperación con otras instituciones de Educación Superior a la promoción, fomento y mejoramiento continua de la calidad y del acceso a la educación superior.
- 16.** Estimular la integración y la participación de los miembros de la comunidad universitaria, con el objetivo de lograr los fines de la educación superior.
- 17.** Elaborar y desarrollar de manera eficiente y vanguardista la oferta académica, para poner a disposición de la colectividad de manera adecuada los bienes y servicios institucionales.
- 18.** Contribuir al mejoramiento de los niveles educativos precedentes, mediante la articulación de la Universidad con la educación media, a través de políticas y programas de nivelación y admisión.
- 19.** Promover actitudes y prácticas que favorezcan los valores democráticos y la tolerancia en pro de la efectiva consolidación de la sociedad civil.
- 20.** Fortalecer y mantener actualizada la gestión institucional como apoyo permanente en la búsqueda de la excelencia académica.
- 21.** Mantener la evaluación continua de los componentes de la vida académica y administrativa, teniendo en cuenta el interés social, el objeto de planeación local, regional y nacional, así como la pertinencia científica y pedagógica de sus programas.

22. Actualizar los procesos académicos, docentes, investigativos y administrativos, acorde con los avances científicos, tecnológicos y técnicos.
23. Desarrollar una cultura de respeto por los derechos humanos.
24. Articular la docencia, la investigación e innovación y la vinculación con la sociedad a la demanda académica, a las necesidades del desarrollo integral, a diversificación de profesiones, grados y títulos, según el mercado ocupacional, acorde con la estructura productiva y las políticas nacionales de ciencia, tecnología, innovación y saberes ancestrales, como lo establece el Sistema de Educación Superior.

1.6.7 Estructura Orgánica

Según lo establecido en el Título II del Estatuto Orgánico de la Universidad Católica de Cuenca (2019), Capítulo 1: Gobierno y Organización, Artículo 11, en lo concerniente a la estatura orgánica, expresa:

1. NIVEL GENERAL

- a. Consejo Universitario.
- b. Consejo de Regentes
- c. Rectoría y sus dependencias
- d. Vicerrectorías y sus dependencias

2. NIVEL DE UNIDAD ACADEMICA

- a. Consejo Directivo de la Unidad Académica.
- b. Decanato y sus dependencias.
- c. Subdecanato.
- d. Direcciones de Carrera.

Las dependencias universitarias se organizan conforme al ámbito de gestión en: Directivo, Ejecutivo, Asesor, de Apoyo y Operativo. Conforme a su ámbito territorial se organizan en Sedes y Extensiones Universitarias; y, Centros de Apoyo. En aplicación del principio de autonomía, la Universidad a través de sus órganos de gobierno y de sus Autoridades, optará por la creación de estructuras, órganos y comisiones que actúen como soporte eficaz de la docencia, investigación e

1.6.9 Ubicación

El campus universitario “Extensión La Troncal” se encuentra en el cantón La Troncal, en las calles: 15va este y 1era Sur.

Figura 1. Extension la Troncal



Fuente: (Universidad Católica de Cuenca)

1.6.10 Aspecto Legal

La Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Nacional de la República del Ecuador, 2008), establece dentro de su contenido lineamientos que han sido recuperados de las diferentes secciones y artículos que aportan como fundamento legal para el desarrollo de este trabajo.

Art. 14.- Reconoce el derecho de la población a vivir en un ambiente sano y ecológicamente equilibrado que garantice la sostenibilidad y el buen vivir.

Art 16. Todas las personas, en forma individual o colectiva, tienen derecho al acceso universal a las tecnologías de información y comunicación.

Art.17. El Estado fomentará la pluralidad y la diversidad en la comunicación, y al efecto facilitará el acceso universal a las tecnologías de información y comunicación, en especial para las personas y colectividades que carezcan de dicho acceso o lo tengan de forma limitada.

En referencia al trabajo y seguridad social, en el Art. 33 reza: “el trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”.

En la sección tercera, Formas de trabajo y su retribución, los artículos 325, y 326 evidencian:

Art. 325.-El Estado garantizará el derecho al trabajo; reconociendo todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Art.326, los acápites del en lo concerniente a esta investigación mencionan: El derecho al trabajo se sustenta en varios principios, entre ellos que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

En la sección novena, gestión del riesgo se manifiesta:

Art. 389.- Es obligación del Estado proteger a las personas, las colectividades y la naturaleza frente a los efectos negativos de los desastres de origen natural o antrópico mediante la prevención ante el riesgo, la mitigación de desastres, la recuperación y mejoramiento de las condiciones sociales, económicas y ambientales, con el objetivo de minimizar la condición de vulnerabilidad.

Debido a la emergencia sanitaria, se plantean las directrices para la aplicación del teletrabajo emergente, pronunciamiento efectuado por el ministro de trabajo, y que se publican en el registro oficial No.178 del 07 de abril del 2020 (Madero Poveda, 2020), se rescatan los Artículos que aportan a esta investigación:

Art. 3. De la adopción de teletrabajo emergente.- A fin de garantizar la salud de los trabajadores y servidores públicos, durante la emergencia sanitaria declarada; será potestad de la máxima autoridad institucional del sector público y/o del empleador del sector privado adoptar la implementación de teletrabajo emergente.

Art. 4.- De la implementación de teletrabajo emergente.- Es la prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias o especiales de trabajo, a través de la cual la o el servidor público o la o el trabajador realiza sus actividades fuera de las instalaciones en las que habitualmente desarrolla sus actividades laborales.

El actuar de la organización que forma parte de este trabajo es la educación superior, por ello es importante hacer mención que, el Consejo de Educación Superior, expide el Reglamento para carreras y programas académicos en modalidades en línea, a distancia y semipresencial o de convergencia de medios, como una alternativa para la formación profesional, documento que define las diversas modalidades de estudio que se aplican en la república del Ecuador, y que se hace mención en el marco teórico de este trabajo.

Capítulo II. Marco Teórico

2.1. Antecedentes

En el año de 1973, se encuentran las primeras referencias del denominado Teletrabajo realizado por Jack Nilles que investigaba como optimizar los recursos por la crisis petrolera que se dio en esa era. Nace la idea de “llevar el trabajo al personal y no el trabajador al trabajo” por falta de combustibles y los altos índices de contaminación, se da paso al concepto de “TELECOMMUTING” el problema que en ese momento no estaban equipados tecnológicamente para desarrollar sus actividades. (Cabrejas M, 2009)

Mientras que en los años 80 la Comunidad Económica Europea empieza a estudiar las posibilidades de impulsar el Teletrabajo para el desarrollo rural, aspectos sociales, protección de los teletrabajadores y los factores tecnológicos que implica el estudio y ejecución del desarrollo tecnológico y como hacerle frente, en Europa prevalecía las políticas públicas en la evolución del teletrabajo considerada un pilar de desarrollo regional que permitieron crear fuentes de trabajo para más personas.

Para mediados de los años 90 la crisis mundial obligo a las empresas a impulsar el Teletrabajo, esta iniciativa permitió reducir costos a todas las industrias y empresas existentes, creando una alternativa que se fue utilizando en todo el mundo. Se emplea el Teletrabajo por parte de las entidades Públicas y la Unidad Europea, proyectando resultados positivos con mayor interacción entre el teletrabajo y la comunidad, Por su parte Estados Unidos impulsó esta medida con la denominada Globalización, la tecnología y los equipos informáticos contribuyeron al desarrollo económico y social convirtiéndose en una potencia mundial. (Nicolosi Pia, 2012)

En 1994, el Industrial Martin Bangemann presento el 24 y 25 de junio de ese año un informe titulado “Europa y la Sociedad global de la información” al Consejo Europeo, el documento dentro de su contenido enunciaba medidas de adopción y factibilidad de la estructura de la Sociedad de la Información (SI), así mismo, se detalla diez aplicaciones experimentales de la SI, trabajo en casa, oficinas satélites permitiendo que los empleados desarrollen sus actividades en los domicilios sin necesidad de desplazarse largas distancias para ir al trabajo.

Ya en el 2000, el desempleo fue la causante para que países como Argentina con un desempleo ascendió por encima del 20%, impulsara el teletrabajo como medida de apoyo y desarrollando las actividades y funciones de manera eficaz por encima de otros países de la región. (Boiarov Sonia, 2012). Seguido de Europa, para el año 2001 el número de teletrabajadores ascendían a 11 millones, iniciativa que siguió en auge. En el 2004 en un Estudio de Samsung Business Communications que se llevó acabo en cuatro Países Europeos como; España, Reino Unido, Holanda y Suecia, un 57% de las organizaciones de estos países implementaron acciones para impulsar el teletrabajo.

2.2. Definición de Teletrabajo

El teletrabajo es considerado como una alternativa no tradicional para la ejecución de una actividad laboral en un tiempo determinado, “se basa en una forma flexible de organización del trabajo, involucra una serie de actividades que son realizadas en un determinado tiempo puede ser completo o parcial” (Mira Clara , 2017, pág. 14), Las actividades que se desarrollan en el sistema de trabajo a distancia involucran lugares distintos al convencional, “el teletrabajo se denomina trabajo a distancia, que se da de una manera regular en lugares diferentes como un medio de trabajo habitual.” (Bastidas, 2011, pág. 11), “El teletrabajo es considerado una forma flexible que utilizan las organizaciones para realizar sus diferentes actividades, que se definen en desarrollar el desempeño en el ámbito laboral y profesional sin tener la prespecialidad de sus colaboradores

dentro de la compañía.” (Salazar , Propuesta de Aplicaciones de Teletrabajo en Forestal Mininco S.A., 2000)

Importante mencionar el argumento de Martin (2018), quien define al Teletrabajo como: Forma flexible de organizar el trabajo. Incluye la ejecución de actividades laborales remuneradas sin trabajadores físicamente presentes en empresas que brindan información o en empresas que requieren bienes o servicios, y las tecnologías de la información y comunicación se utilizan como herramientas básicas. No es necesario el uso de ningún local, oficina o residencia durante partes importantes del horario laboral. Cubriendo una amplia gama de actividades y puede ser a lapso completo o parcial. (pág. 14)

“La aplicación del teletrabajo es necesario el empleo de técnicas para el procesamiento de datos y manejo de la información, además de herramientas telemáticas que garanticen la comunicación entre la organización y el colaborador.” (Mira Clara , 2017, pág. 14)

La modalidad del teletrabajo se optó en el Ecuador debido a la emergencia sanitaria que se sufre desde el 2020, por medio del estado de excepción muchas empresas decidieron trabajar desde casa, de una forma completa o alternada en la flexibilidad de sus horarios utilizando las respectivas tecnologías. (Nuria, 2020, pág. 26)

2.3. Objetivos del Teletrabajo

Según Havriluk (2010), los objetivos del teletrabajo se determinan por tres factores:

2.3.1. Socioeconómico

- Impartir mejores condiciones medioambientales, disminución de estrés y dar pasó a oportunidades.
- Inserción laboral a personas con discapacidad.
- Organizar nuevas economías con oportunidades de competitividad en el uso de las TIC.
- Crear empresas que no solo teletrabajen sino que aporten a las estructuras e inversiones de la economía.

2.3.2. Empresariales

- Realizar sus actividades de una manera ágil y flexible dentro de las organizaciones.
- Asumir pocos riesgos en la estructura organizacional.
- Mejorar la flexibilidad y productividad laboral.
- Enfocarse en ser competitivos y desarrollar su gestión en el manejo del teletrabajo.

2.3.3. Trabajadores

- Brindar a los colaboradores un calidad de vida, con una disminución de estrés para el desarrollo de sus actividades.
- Generar comunicación entre el vínculo familiar dentro del hogar.
- Desarrollar las ejecuciones de sus actividades en un tiempo apropiado.

2.4. Características del Teletrabajo

Dentro del teletrabajo se puede determinar las siguientes características:

- Actividades realizadas por personas que están dispuestas en trabajar en horarios flexibles.
- El teletrabajo no se lo realiza por organizaciones.
- Los controles del teletrabajo son cambiantes de acuerdo a la supervisión de la productividad.
- Las tecnologías de información desarrolladas en el teletrabajos implica el incremento de calidad en el desarrollo de sus actividades. (Garmendia, 2008, pág. 28)

2.5.Ventajas del Teletrabajo

Dentro del teletrabajo se exponen las siguientes ventajas que involucran en el cumplimiento de los objetivos en la que permite tener beneficios en las empresas u organizaciones como en sus colaboradores. (Montalvo , 2006)

Entre estas podemos mencionar algunas ventajas del teletrabajo:

- Flexibilidad en el teletrabajo
- Autonomía en el desarrollo de sus actividades dentro de la organización.
- Productividad en el desarrollo de sus proyectos.
- Oportunidad laborales
- Vinculo en el ámbito familiar
- Capacidad de distribuir horario laborales
- Oportunidades de crecimiento profesional

2.6.Desventajas del Teletrabajo

Existen varias desventajas para el teletrabajador como para las diferentes organizaciones así lo describe (Martino, 2004):

- Falta de relaciones interpersonales dentro del trabajo, puede afectar en el rendimiento laboral.
- Poca identidad laboral e integración dentro de la empresa.
- El teletrabajador puede sufrir conflictos de confidencialidad.
- Escasez del ambiente laboral en algunos teletrabajadores.
- Sedentarismo en los teletrabajadores
- Los Aspectos culturales influye en el desempeño de los teletrabajadores.

2.7. Tipos de Teletrabajo

Mediante el criterio de estos autores (Osio Havriluk & Delgado de Smith, 2010) describen que existen diferentes tipos de teletrabajo:

- El trabajo en casa (work at home), es uno de los trabajos más famosos, lo que significa tener una oficina o lugar de trabajo en nuestro hogar.
- El trabajo flexible (Flexwork), su naturaleza dinámica permite a los trabajadores realizar parte del trabajo en su hogar como también pasar unos días en la oficina de la empresa de contratación para trabajar, que es otra opción atrayente para las mujeres.
- El trabajo móvil, (Mobile Work) se puede realizar en cualquier parte del mundo. Esto requiere que los trabajadores posean equipos de tecnología de la información y las comunicaciones. Debido a la necesidad de movilidad, esta movilidad de

trabajo suele ser atendida por mujeres emprendedoras con puestos de alta dirección.

- El trabajo en telecentro (Groupware) tiene la particularidad del proceso, y vale la pena compartir la infraestructura física y técnica del lugar. Hay varios tipos de centros de telecomunicaciones. Así, por ejemplo, algunas actividades se realizan en lugares remotos, pueblos, fincas, escuelas y pequeñas comunidades, que tienen el núcleo del desarrollo tecnológico, llamado teletrabajo. Además, también brindan servicios basados en el trabajo de proporcionar vendedores por teléfono. En el caso de telecentros, la infraestructura fue desarrollada por la empresa para sus teletrabajadores, porque han sido retirados de la sede la organización. Entre estos últimos hay muchas mujeres jóvenes. (pág. 71)

2.8. Niveles del Teletrabajo

Dentro del Análisis del teletrabajo se determina los siguientes niveles:

1. **Trabajo en el domicilio propio:** que puede ser por cuenta ajena o autónoma en el cual se detallan los siguientes.
 - Teletrabajador en casa.- se describe como la persona que no cuenta con un empleo fijo o permanente dentro de una oficina, sino es el que labora desde la comodidad de su hogar.
 - Teletrabajador flexible en casa.- es aquella persona que no está ligada a una puesto de trabajo dentro de una oficina, al contrario puede trabajar desde su hogar o en diferentes oficinas en cuanto lo amerite.

2. **Oficinas satélites.-** Son espacios especialmente diseñados por las organizaciones que cuentan con tecnología altamente calificada para estar en comunicación con las empresas en las diferentes áreas que cuentan con mayor cantidad de teletrabajadores, por ello utilizan el medio de las telecomunicaciones para controlar las actividades de las mismas.
 - Teletrabajador de oficina.- Es aquel que puede trabajar desde la oficina y también desde el hogar.
 - Teletrabajador con oficina en casa.- Es aquella persona que cuenta con un ordenador en el que le permite trabajar 3 días a la semana en la oficina y lo restante labora en casa.
 - Teletrabajador móvil en casa y en la oficina.- Es el que labora en un puesto y cuenta con ordenador desde su oficina y otro portátil en que desarrolla sus actividades por un día de su hogar y otro día en otras oficinas.

3. **Telecentros.-** Son instalaciones altamente equipadas en tecnologías de punta que brinden al teletrabajador los recursos óptimo para su desempeño profesional.

- Telecentros comunitarios.- Son lugares especiales para que las comunidades que habitan en él, tengan la facilidad de desarrollar sus actividades utilizando la información de las TIC de acuerdo al manejo de la tecnología. (Havriluk, 2010)

2.9. Las Tics en el teletrabajo

El diseño de las TIC para el teletrabajo cada día se involucra más las empresas e instituciones en la que fortalece a sus colaboradores y empresarios para el desempeño de su productividad en el desarrollo de sus actividades. Existe diferente TIC que actualmente se utilizan para teletrabajar como herramientas de apoyo en diferentes áreas económicas, social y cultural del mundo. (VIPLAN Corporación Digital, 2020)

Las TIC más destacadas para el uso del teletrabajador son:

- a. Office 365.- Conjunto de herramientas que nos permite crear documentos y acceder a sistemas que existen en las nubes de las redes.
- b. Google Drive.- Es un programa o una plataforma que nos permite subir archivos en línea y poder compartir en la nube.
- c. Gmail.- Es utilizado como correo electrónico en el cual permite sincronizar otras cuentas adicionales pueden ser comerciales e institucionales.
- d. Dropbox.- Es un programa que admite recopilar información y compartir al mismo tiempo por medio de computadoras y dispositivos móviles.

- e. Prezi.- es un programa donde se realizar presentaciones dinámicas e incluye un límite de personas que puedan ajustar en línea y rediseñar la presentación del trabajo.
- f. Apear.in.- Esta herramienta es utilizada por medio de videoconferencias en la cual no tiene la necesidad de instalar ningún software, al contrario solo se envía un link para que ingresen los participantes.
- g. Skype.- Es una herramienta que es utilizada para mensajería instantánea, llamadas y videollamadas, también para compartir archivos de una manera gratuita.
- h. Google docs.- Es una herramienta que permite editar directamente documentos y asignar dentro de ellos comentarios para su corrección.

2.10. Las Tics en la educación virtual.

“La virtualidad significa enfocarse en algo digital que es la interacción entre el docente y el estudiante, que se lo realiza por medio de videoconferencia, que no tienen un contacto físico en el cual utilizan las Tics para desarrollar sus actividades.” (Santamaria López, 2018)

“La educación virtual en el acceso de las Tics es la sustitución del entorno físico de las aulas por medio del predominio de la tecnología.” (Garduño Vera, 2005)

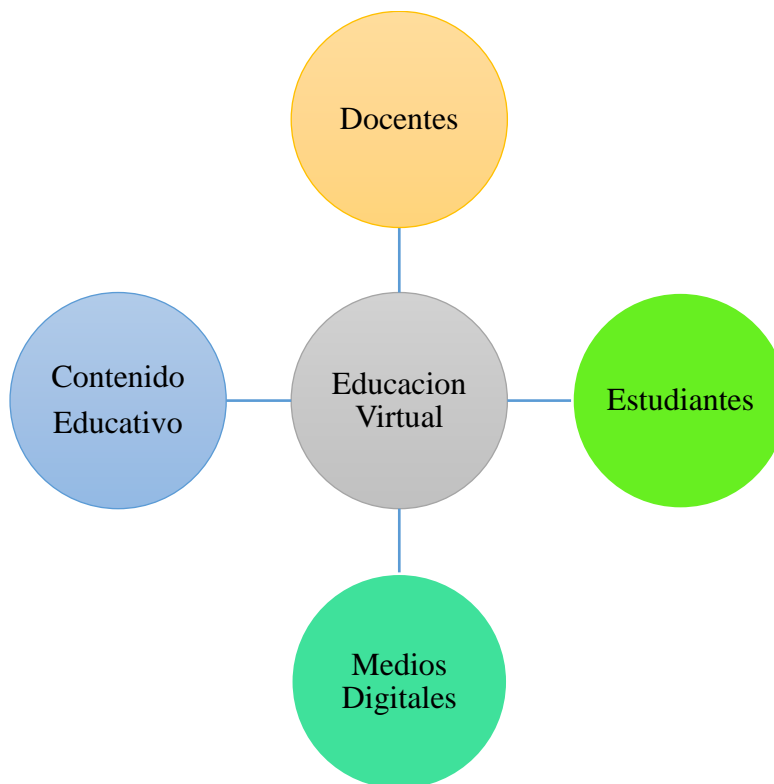


Figura 2. Componentes de la Educación Virtual

Fuente: (Santamaria López, 2018)

Los componentes de la Educación Virtual en el ambiente del aprendizaje en la interacción entre los docentes y estudiantes por medio de los canales o medios digitales que ayudan a los procesos de enseñanzas de acuerdo a los contenidos educativos que se desarrollan a través de plataformas de videoconferencias, correo electrónicos, web site y pizarras digitales.

La educación virtual en la actualidad es uno de los retos mundiales que contiene un sin número de paradigmas en el sistema educativo, en la que se puede determinar el mejoramiento de sus procesos y la calidad de la educación en la utilización de sistemas, ordenadores y el manejo del internet como un recurso indispensable en la enseñanza y aprendizaje.

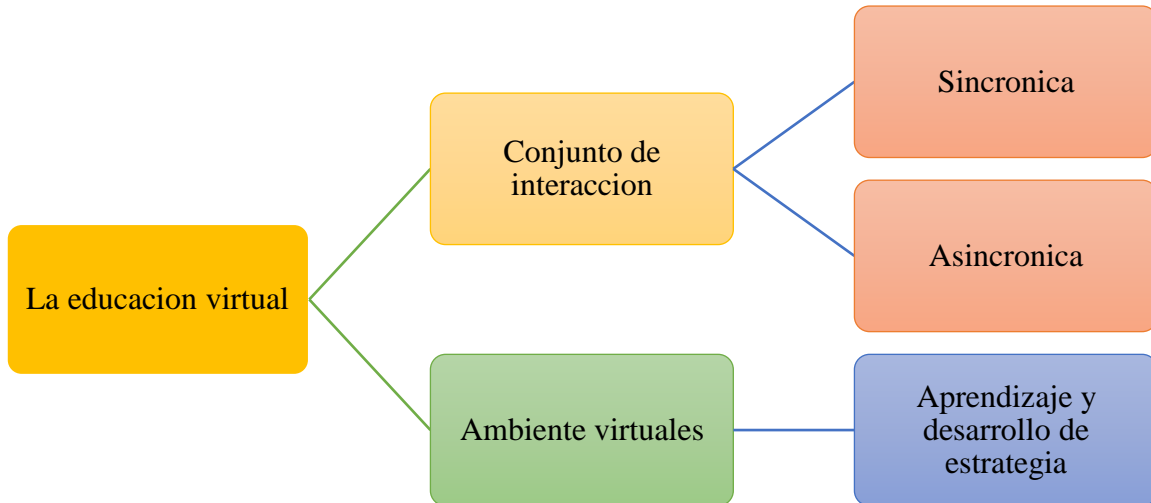


Figura 3. Educación Virtual

Fuente: (Santamaria López, 2018)

2.11. Herramientas disponibles para el teletrabajo.

Las herramientas disponibles dentro del teletrabajo son las de comunicación que ayudan a la comprensión de las actividades en su desarrollo por medio de contribuyen a mantener el nivel de continuidad en los labores y el alcance de los objetivos empresariales e institucionales. (Martinez , 2020)

Las herramientas o recursos didácticos que sirven en el teletrabajo son:

- * Mensajería instantánea.- es la que se utiliza de una forma rápida en cuestión de preguntar algo a otra persona, se lo realiza por mensajes cortos y breves.
- * Videoconferencias.- son de gran utilidad para el desarrollo de actividades, en el cual interviene un dialogo mejor por el hecho de no tener contacto con la otra persona, se la puede observar de cara a cara.
- * Correo Electrónico.- es la herramienta que permite mantenernos informado y en comunicación hacia las demás personas.

2.11.1. Ventajas y Desventajas de las TIC

Ventajas

- Mejorar la productividad.
- Mejora los procesos de servicios.
- Optimiza la comunicación, información e interactividad.
- Automatización de procesos.
- Impacto en las redes sociales. (Peña Seminario & Murillo Puga, 2016)

Desventajas

- El mal manejo de las nuevas tecnologías
- Poca brecha digital
- Uso excesivo de las redes de comunicación
- Grado menor de privacidad (Peña Seminario & Murillo Puga, 2016)

2.12. El Teletrabajador

Consiste en la persona que trabaja de una manera alejada de su organización o negocio que no está regida consecutivamente por su empleador, sino cumple sus funciones o actividades de forma virtual en el acceso de las TIC que ayudan a la productividad laboral. (Osio, 2010)

“El Teletrabajador es la persona que desarrolla sus competencias y actitudes que le permiten llegar a cumplir con sus objetivos establecidos.” (Salazar , 2007)

2.12.1. Actividades Tele-Trabajables

Las actividades que se realizan dentro del teletrabajo son tareas que se realizan de una forma dependiente tanto del lugar de trabajo como de los teletrabajadores, en cuanto actualmente el ámbito laboral se basa en el manejo de las TIC que nos ayudan en diferentes aspectos como es la docencia, la investigación y extensión educativa. (Tapasco Alzate & Giraldo Garcia , 2016)

2.12.2. Aspectos Actitudinales

La modalidad del teletrabajo es una adopción de la nueva generación que se relaciona en la estabilidad laboral, en cuanto tiene riesgos en la satisfacción de las actividades laborales, calidad de tiempo o rendimiento en la productividad de su trabajo. En cuanto en el aspecto académico en la actualidad de los estudiantes, la comunicación que ellos mantienen es por medio de Facebook, Twitter y WhatsApp en las que son utilizadas para familiarizarse con las réplicas de las clases desarrolladas por medios del programa de Zoom que se lleva a cabo por los docentes en el impartir su clases de aprendizaje. (Tapasco Alzate & Giraldo Garcia , 2016)

2.12.3. Diferencias del trabajo tradicional y el teletrabajo



Figura 4. Diferencias del Teletrabajo

Fuente (Chirinos Aita & Panta Escurra , 2014)

2.12.4. Competencias del Teletrabajador

Las competencias que se mencionan a continuación se basa a un análisis que desarrollo (Salazar , 2007) por medio del teletrabajo:



Figura 5. Competencias del Teletrabajador

Fuente: (Salazar , Teletrabajo una alternativa a la inclusion laboral de personas con discapacidad , 2007)

2.12.5. Desafíos de la Educación Superior frente a la Crisis Sanitaria

La Educación Superior frente a la emergencia sanitaria del Covid 19 enfrenta afectaciones tanto en el ámbito laboral y profesional, en cuanto en las universidades frente a esta situación tomo la modalidad virtual o llamado teletrabajo, como estrategia para la continuidad de sus actividades estudiantiles. Mientras tanto algunos docentes se vieron afectados por esta decisión ya que eran contratados eventuales o como instructores de clases por lo que esta en riesgo su estabilidad laboral. (UNESCO, 2020, pág. 6).

Los desafíos que se enfrenta las Instituciones de la Educación Superior de acuerdo al Banco Interamericano de Desarrollo en el año 2020, se expresa los siguientes:

La infraestructura tecnológica de algunas instituciones son puestas a prueba por falta de inequidad en la construcción de los sistemas o procesos de digitalización, se logra que los procesos tengan una respuesta satisfactoria para la situación, mientras que otras no tienen experiencia inicial (existen dificultades para establecer una plataforma de tecnología eficaz para responder de forma inmediata), mostrando el desequilibrio en la implementación de recursos y el despliegue de habilidades.

Las falencias de no contener herramientas para evaluar o reconocer los conocimientos de los estudiantes en entornos a la modalidad virtual. Los estudiantes serán evaluados de manera virtual a diferencia de la evaluación presencial que es un poco más compleja y crea métodos didácticos en cuestiones de desarrollar su aprendizaje en las clases impartidas por los docentes, en cuanto la normativa y la legitimidad de los métodos de evaluación siempre ha sido defectuosa.

También la escasez de docentes que optan por la enseñanza virtual, pero con capacitaciones podrían aportar con sus conocimientos hacia los estudiantes, por medio de dinámicas que puedan ser de ayuda en el desarrollo de aprendizaje, y no sobrecargando de actividades por no contar con un manejo adecuado de la educación virtual.

El uso de las Tics es fundamental para el acceso del teletrabajo en la que permite la comunicación entre personas con el uso de las tecnologías y la conectividad entre ellos, en la que se establece una brecha digital contrarrestando dificultades se presentan en impartir sus clases.

Las universidades sufren la sostenibilidad en el ámbito financiero por el abandono de sus estudiantes, en algunos casos la cancelación de sus matrícula o pensiones llegan a estar en morosidad, por lo que algunas universidades publicas el análisis de recuperar sus estabilidad económica será lenta en cuanto las universidades privadas establecieron estrategias en ofertas de financiamiento para sus matrículas o pensiones y becas para los estudiantes de pregrado y posgrado. (Soria, Espinoza, García, & Mena, 2020)

2.13. Productividad Laboral

Según (Araya Ulate, 2020) define que la productividad es la “relación entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, energía, entre otros”

De acuerdo a (Fontalvo-Herrera, De La Hoz-Granadillo, & Morelos-Gómez, 2018) Se relata el proceso en el que actúan elementos y actividades para obtener resultados, cuando existen mejoras, ellas se convierten en el hecho de que se utilizan menos recursos o se utilizan los mismos, respectivamente los mismo o mejores resultados (productos y servicios).

2.13.1. Principios de la Productividad Laboral

Los principios de la productividad permite maximizar los niveles de la organización así lo determina (Alles, 2008):

- Estimular a través de la motivación
- Sostener la motivación en la ejecución de sus actividades
- Definir la toma de decisiones en cada puesto de trabajo
- Generar comunicación entre sus colaboradores y administradores

2.13.2. Factores internos y externos de la productividad

Existen diversos factores que ayudan a la productividad dentro de la organización en el cual aumenta o disminuyen su rendimiento laboral. Se detallan los siguientes factores:

Factores Internos

- Inversión
- Capital de Trabajo
- Investigación y Desarrollo(I+D)
- Recursos Humano

Factores Externos

- Mano de obra calificada
- Políticas Estatales
- Infraestructura inexistente
- Factores Macroeconómicos (inflación, estilo de vida, economía)

2.13.3. Medición de la Productividad Laboral en el Teletrabajo

La productividad laboral de sus colaboradores se puede medir en seis aspectos fundamentales dentro del teletrabajo, en la cual se monitorea el desempeño de sus actividades y el aprendizaje que ellos adquieren en esta modalidad.

Dentro de estos tenemos los siguientes aspectos:

- Organización de tareas.- Es la manera sencilla y eficaz de poder medir la productividad de sus colaboradores, en la cual parte de un inicio, medio y final de la organización de sus actividades, en la que permite desarrollar mejor la entrega de sus obligaciones.
- Utilizar un software para medir la productividad del teletrabajo.- Dentro de este software se permite evaluar el desempeño de los teletrabajadores en la que ayude a averiguar el nivel de actividad que ellos desarrollen.
- Evaluar la calidad del tiempo trabajador.- Es la realización de sus tareas en la que permita que el teletrabajador cambie su modalidad simétrica en horarios flexibles, en la que ayude a cumplir con sus objetivos de desempeño, esta se la realizara en constante reuniones para medir si el teletrabajador es productivo o no está manejando bien su tiempo.
- Evaluar los beneficios.- Es el rendimiento que evalúa los resultados y los objetivos medibles de la realización de sus actividades.

- Implementar un sistema competitivo.- Este es un programa donde se evalúa la productividad del teletrabajador en la planificación de sus actividades.
- Smart Working.- Es la metodología que se basa en la confianza del teletrabajador y su empleador, en cuanto desarrolla sus actividades en un horario flexible en el cumplimiento de sus objetivos mediante el uso de la tecnología disponible

2.13.4. Variables que afectan la productividad laboral en los docentes

Los factores que afectan al rendimiento o la productividad laboral en las actividades que ejecutan los docentes se define en lo que se produce o entrega en su tiempo de trabajo, dentro de la organización y se relaciona con su conducta y condiciones relevantes en el resultado de su trabajo.

Los diferentes factores que afectan la productividad laboral son:

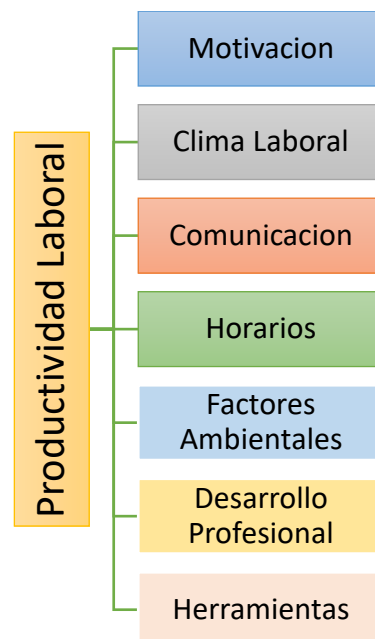


Figura 6. Factores que afectan la Productividad Laboral

Fuente: (Obregon, 2021)

1. **Motivación.-** Este factor es esencial en el desempeño de la productividad laboral, en cuanto que la motivación no es dependiente de la organización, sino que su relación se basa en trabajar en algo que te apasione y promueva tu razón de ser.
2. **Clima Laboral.-** El clima laboral u organizacional depende de la tranquilidad que exista en el entorno que nos rodea, si no existe un buen clima laboral dentro de la organización el rendimiento productivo es reducido.
3. **La Comunicación.-** Es un factor determinante en la organización, cuando la comunicación es abierta tiende a que todas las direcciones fluyan y que los colaboradores tengan mejor productividad. En cuanto no existe una comunicación bien definida dentro de la organización el desempeño de sus colaboradores reduce.
4. **Los horarios.-** Se plantea en la actualidad que los horarios para la realización de sus trabajos son más flexibles y contiene reducción de jornadas. En cuanto algunas empresas e instituciones han introducido el teletrabajo desde sus hogares, como una forma de laborar con horarios más adaptables.
5. **Factores Ambientales.-** Son conocidos como factores ambientales e higiénicos, este puede afectar por medio del clima frío o calor en exceso puede afectar el rendimiento de las personas, también el ruido, la iluminación entre otros causa que perturbe la estabilidad física y mental de sus colaboradores.
6. **Desarrollo Profesional.-** Este factor incentiva y motiva a los empleados a desarrollarse profesionalmente acorde a sus propósitos de mejorar su rendimiento.

7. Herramientas Necesarias.- Cuando no se dispone de las herramientas para realizar las actividades afecta el desempeño o baja el rendimiento de su productividad, para ejecutar las diferentes actividades se deberá contener las herramientas suficientes dentro de su puesto de trabajo.

Productividad en el proceso de la docencia en la Educación Superior

Las diferentes Instituciones de la Educación Superior se han propuesto en alcanzar su eficiencia, no se conforman con ser solo eficientes al contrario buscan la obtención de sus resultado por medio de su desempeño. La eficiencia corresponde en lograr con los objetivos planteados con un costo mínimo y la utilización de sus recursos disponibles. (Manjarres Mejia, 2019)

Según (Vega , 2001)El modelo del proceso de la docencia en la Educación Superior es el que permite identificar los diferentes factores y variables que colaboran en alcanzar los resultados deseados en la calidad de sus procesos y al cumplimiento en los niveles de productividad y excelencia en la formación de profesionales en nivel superior. (pág. 15)



Figura 7. Proceso de Productividad

Fuente: (Garcia & Reyes, 2018)

3. Definición de variables

Variable independiente:

- * Teletrabajo

Variable dependiente:

- * Productividad Laboral

Tabla 1. Operacionalización de la variable Independiente

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
Teletrabajo	<p>“El teletrabajo es considerado una forma flexible que utilizan las organizaciones para realizar sus diferentes actividades, que se definen en desarrollar el desempeño en el ámbito laboral y profesional sin tener la prespecialidad de sus colaboradores dentro de la compañía.”</p> <p>(Salazar , Propuesta de Aplicaciones de Teletrabajo en Forestal Mininco S.A., 2000)</p>	Objetivos del Teletrabajo	Socioeconómico	APLICACIÓN DE ENCUESTAS A LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA EXTENSIÓN SAN PABLO DE LA TRONCAL.
			Empresariales	
			Trabajadores	
		Tipos de Teletrabajo	Trabajo en Casa	
			Trabajo Flexible	
			Trabajo Móvil	
			Trabajo Telecentro	
		TIC en el Teletrabajo	Educación Virtual	
			Herramientas accesibles	
		Competencias del Teletrabajador	Personales	
			Tecnológicas	
			Autogestión	
			No presenciales	

Tabla 2. Operacionalización de la Variable Dependiente

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
Productividad Laboral	Según (Araya Ulate, 2020) define que la productividad es la “relación entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, energía, entre otros”	Factores Internos	Inversión	APLICACIÓN DE ENCUESTAS A LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA EXTENSIÓN SAN PABLO DE LA TRONCAL.
			Capital de Trabajo	
			I+D	
			Recursos Humanos	
		Factores Externos	Mano de Obra Calificada	
			Políticas Estatales	
			Infraestructura Inexistente	
			Factores Macroeconómicos	
		Medición de la productividad	Organizar tareas	
			Utilización de software	
			Evaluación de calidad	
			Evaluar los beneficios	
Sistema Competitivo				
Smart Working				

Capítulo III. Levantamiento de la Información

3. Metodología de la Investigación

3.1. Diseño de la Investigación

3.1.1. Investigación Descriptiva

El diseño de la Investigación del presente trabajo investigativo es de tipo descriptiva en la que se determina la utilización de una encuesta planteada para los docentes de la Universidad Católica de Cuenca, en la cual se elaboró un cuestionario con preguntas abiertas en escala de Likert y otras preguntas cerradas para conocer las opciones acerca de la incidencia en la productividad laboral del teletrabajo.

3.2. Enfoque de la Investigación

3.2.1. Enfoque Cuantitativo

En el presente trabajo investigativo se acude al enfoque cuantitativo por medio de la identificación y el proceso de la medición de la encuesta de acuerdo a la percepción de las opiniones de los docentes (teletrabajadores), utilizando como fuente de apoyo el análisis estadístico y la medición numérica de la recolección de datos específicos.

3.3. Población y Muestra

La Universidad Católica de Cuenca extensión San Pablo de La Troncal cuenta con treinta y siete docentes que prestan sus servicios en las diferentes carreras que se ofertan en la institución con una dedicación laboral tanto tiempo completo como medio tiempo, para este trabajo de investigación se considere una muestra aleatoria simple de 30 individuos para la aplicación del instrumento que relaciona la productividad laboral con el teletrabajo.

3.4. Metodología de recolección de datos

1. ¿El teletrabajo permite cumplir a cabalidad los contenidos propuestos en el silabo?

Tabla 3. Cumplimiento del contenido del silabo

Característica	Valoración	Porcentaje
Siempre	12	40%
Casi siempre	17	57%
Indiferente	1	3%
Pocas veces	0	0%
Nunca	0	0%
Totales	30	100%

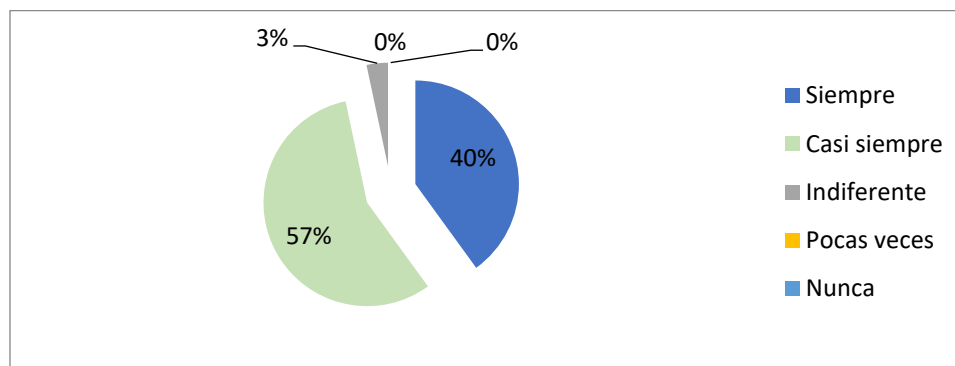


Figura 8. Cumplimiento del contenido del silabo

Se observa en el gráfico que, al aplicar el teletrabajo, un 57% de los docentes casi siempre cumplen a cabalidad con el contenido del silabo, el 40% de los encuestados aducen cumplir a cabalidad con los contenidos establecidos, y existe un 3% de los docentes que son indiferentes a la interrogante planteada.

2. ¿El o los objetivos establecidos en su actividad laboral (docencia, vinculación, investigación) son alcanzados en el tiempo propuesto dentro de su planificación?

Tabla 4. *Objetivos planteados en la actividad laboral*

Característica	Valoración	Porcentaje
Siempre	10	34%
Casi siempre	19	63%
Indiferente	1	3%
Pocas veces	0	0%
Nunca	0	0%
Totales	30	100%

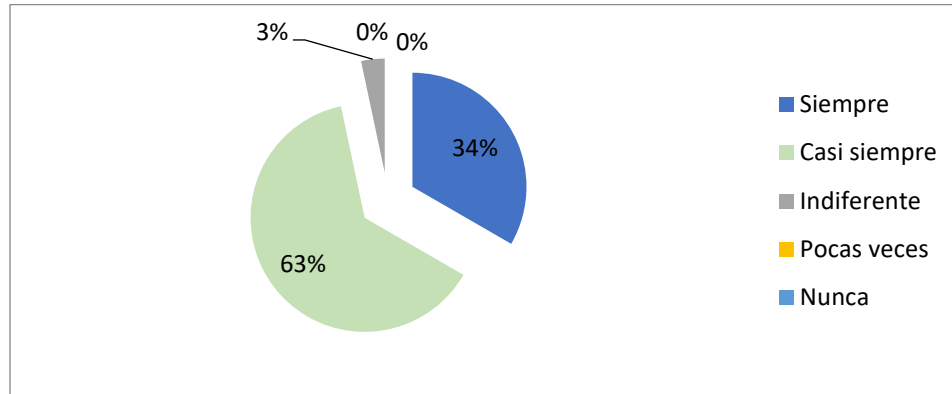


Figura 9. *Objetivos planteados en la actividad laboral*

Mediante las opiniones de los docentes de la UCACUE se puede determinar que el 63% asume que casi siempre cumple el objetivo planteado en los tiempos establecidos por la institución, así mismo el 34% de los individuos que participan en la encuesta dejan en evidencia que los objetivos de la empresa siempre son alcanzados en tiempo establecidos por medio de sus planificaciones.

3. Las actividades que se desarrollan en modo presencial (docencia, vinculación, investigación) se ajustan con facilidad a la modalidad de teletrabajo.

Tabla 5. *Desarrollo del modo presencial*

Característica	Valoración	Porcentaje
Siempre	7	23%
Casi siempre	17	57%
Indiferente	3	10%
Pocas veces	3	10%
Nunca	0	0%
Totales	30	100%

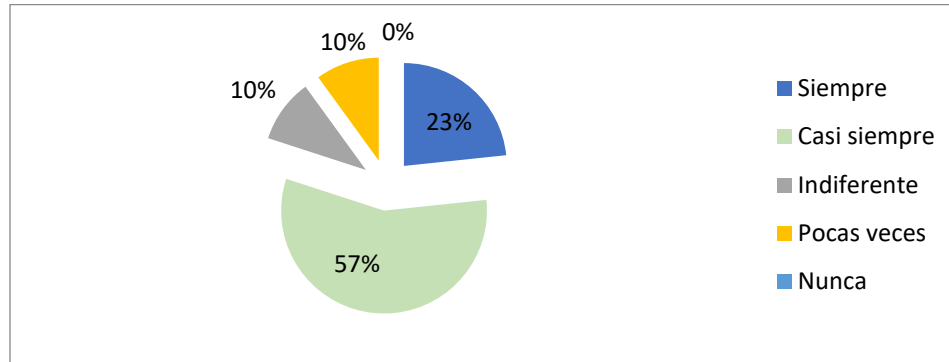


Tabla 6. *Desarrollo del modo presencial*

De acuerdo al gráfico que se expone el 57% de los docentes opinan que las actividades que se relacionan con la docencia, vinculación e investigación en la modalidad presencial se ha ajustado en el ámbito del teletrabajo, al contrario, el 10% expresan que el teletrabajo no se ajusta de la misma manera que la presencial.

4. La evaluación del desempeño académico (docencia, vinculación, investigación) en modalidad presencial, es la misma que en teletrabajo.

Tabla 7. Desempeño Académico

Característica	Valoración	Porcentaje
Siempre	15	50%
Casi siempre	12	40%
Indiferente	2	7%
Pocas veces	1	3%
Nunca	0	0%
Totales	30	100%

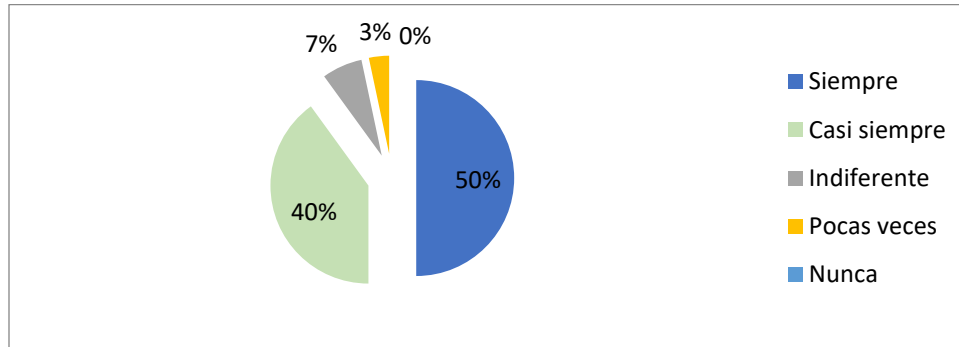


Figura 10. Desempeño Académico

La grafica revela con un 50% que, la evaluación de desempeño académica en el desarrollo de las actividades de docencia, vinculación e investigación de acuerdo a la modalidad presencial es la misma que en la modalidad de teletrabajo para los docentes, el 3% cree que la evaluación del desempeño académico dentro del teletrabajo no se ajusta acorde a sus expectativas como docente.

5. Las actividades programadas como complemento del proceso enseñanza aprendizaje de estudiantes en modalidad presencial, son adaptables con facilidad a plataformas virtuales.

Tabla 8. Adaptación de la plataforma virtual

Característica	Valoración	Porcentaje
Siempre	10	33%
Casi siempre	15	50%
Indiferente	2	7%
Pocas veces	3	10%
Nunca	0	0%
Totales	30	100%

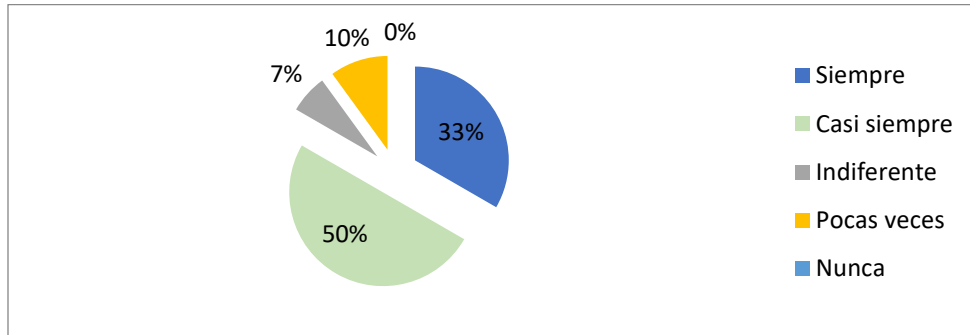


Figura 11. Adaptación de la plataforma virtual

De acuerdo al gráfico se puede observar que el 50% de los docentes creen que casi siempre las actividades programadas de enseñanza y aprendizaje se adoptan con facilidad en las plataformas virtuales, mientras que el 10% define que pocas veces se adapta la modalidad presencial en relación a la modalidad virtual en el desarrollo de las actividades programadas para ser impartidas hacia los estudiantes.

6. Los medios de comunicación institucionales, como zoom y otros son altamente efectivos.

Tabla 9. Medios de Comunicación Institucionales

Característica	Valoración	Porcentaje
Siempre	15	50%
Casi siempre	11	37%
Indiferente	0	0%
Pocas veces	4	13%
Nunca	0	0%
Totales	30	100%

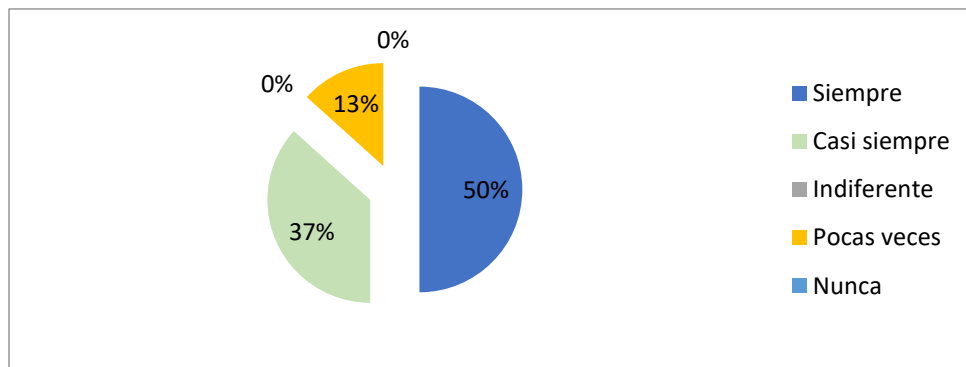


Figura 12. Medios de Comunicación Institucionales

De acuerdo a esta pregunta el 50% de los docentes opinan que los medios de comunicación institucionales son altamente efectivos al momento de impartir su clases, en relación del 13% que creen que el uso de las tecnologías o plataformas virtuales no son altamente efectivos y llegan a colapsar por el exceso de información.

7. El tiempo de dedicación a las actividades en modalidad presencial se ajusta de manera óptima en el modo de teletrabajo.

Tabla 10. Tiempo optimo dentro del teletrabajo

Característica	Valoración	Porcentaje
Siempre	9	30%
Casi siempre	12	40%
Indiferente	6	20%
Pocas veces	0	0%
Nunca	3	10%
Totales	30	100%

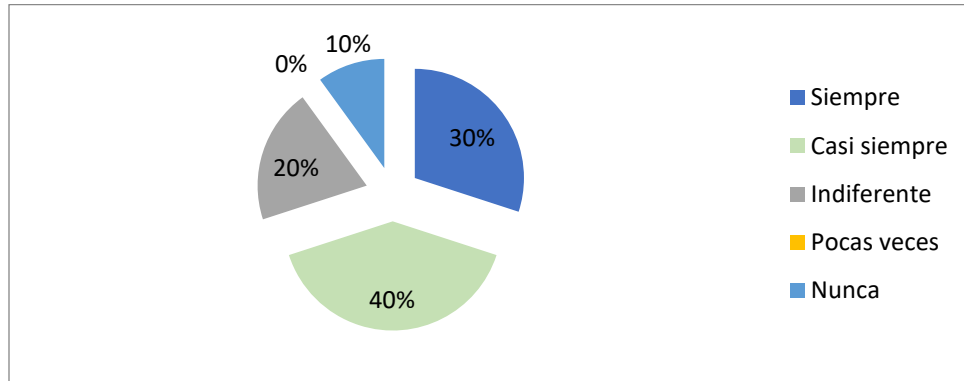


Figura 13. Tiempo optimo dentro del teletrabajo

Se observa en el gráfico que, el 40% de los docentes casi siempre optimizan su tiempo de dedicación al desarrollo de sus actividades en la modalidad del teletrabajo, en cuanto el 10% cree que el teletrabajo no es la modalidad más óptima para el desarrollo de las actividades y no se compara con la presencialidad.

8. Las condiciones de trabajo que se experimentan aplicando la virtualidad, son una motivación para el desempeño laboral.

Tabla 11. Condiciones de trabajo

Característica	Valoración	Porcentaje
Siempre	10	33%
Casi siempre	14	47%
Indiferente	3	10%
Pocas veces	3	10%
Nunca	0	0%
Totales	30	100%

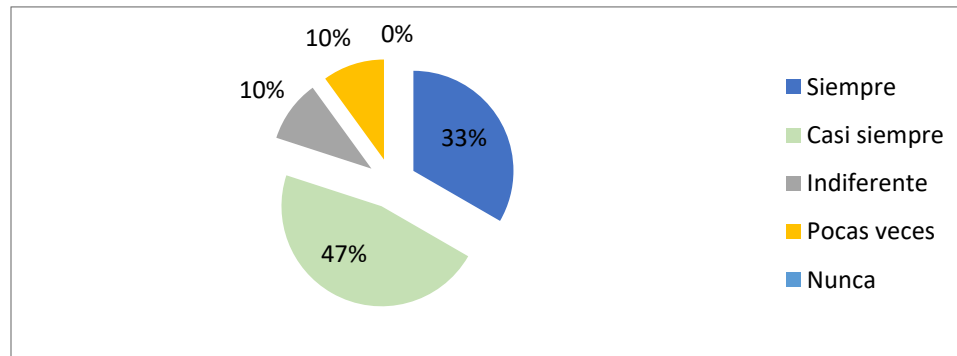


Figura 14. Condiciones de trabajo

Con un 47%, los docentes exponen que las condiciones del trabajo que han experimentado en la modalidad de teletrabajo crean motivación para el crecimiento laboral, al contrario, el 10% expresan que el desempeño laboral no se relaciona con las condiciones de trabajo de manera virtual.

9. ¿Considera que el desempeño laboral aplicando virtualidad (teletrabajo) es similar al presencial?

Tabla 12. Desempeño Laboral en el teletrabajo

Característica	Valoración	Porcentaje
Si	10	33%
No	20	67%
Totales	30	100%

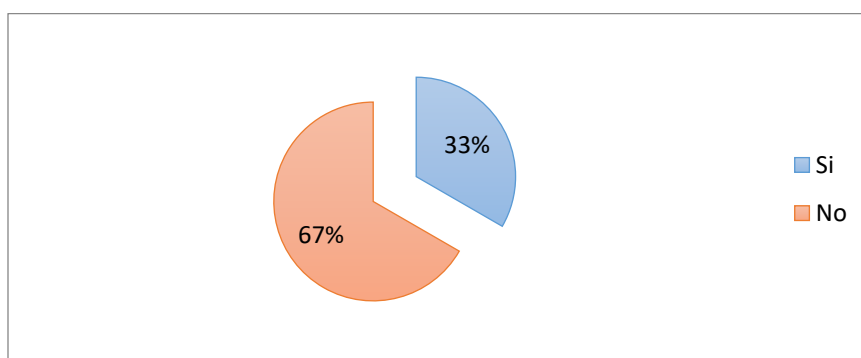


Figura 15. Desempeño Laboral en el teletrabajo

De acuerdo a la representación gráfica que anteceden, se evidencia que el 67% de los involucrados (docentes) manifiestan que no es similar el desempeño laboral aplicando el teletrabajo en relación a las clases presenciales, mientras que el 33% indican que su desempeño laboral a través de teletrabajo tiene similitud con la docencia presencial.

10. ¿Cree usted que el teletrabajo ha sido un desafío que logró sortear con facilidad?

Tabla 13. Desafío del teletrabajo

Característica	Valoración	Porcentaje
Si	26	87%
No	4	13%
Totales	30	100%

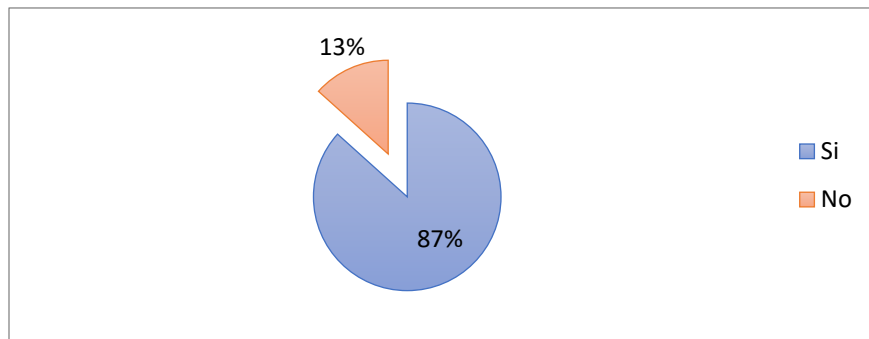


Figura 16. Desafío del teletrabajo

De acuerdo a Los datos que anteceden se puede evidenciar que el 87% de los docentes mencionan que han podido hacerle frente a la docencia mediante el teletrabajo, no así, el 13% se le dificultó implementar sus clases mediante las plataformas implementadas para los procesos de enseñanza aprendizajes para sus alumnos.

11. ¿El trabajo en equipo con sus compañeros de labores ha sido afectado por el teletrabajo?

Tabla 14. Trabajo en equipo

Característica	Valoración	Porcentaje
Si	19	63%
No	11	37%
Totales	30	100%

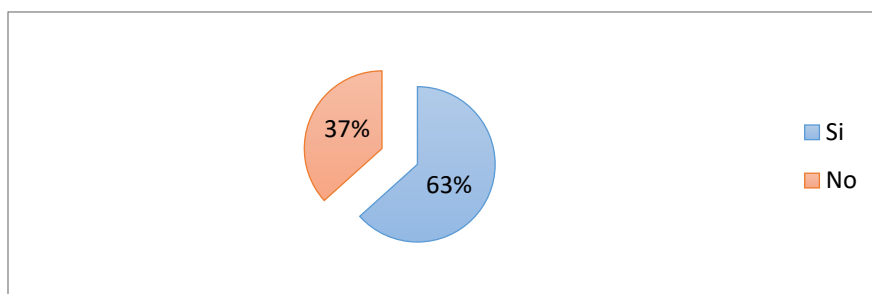


Figura 17. Trabajo en equipo

Según los datos obtenidos de los involucrados, el 63% mencionan que el trabajo en equipo con los demás docentes se ha visto afectado con la implementación del teletrabajo, tan solo un 37% mencionan que con la modalidad del teletrabajo no se ha visto afectado el trabajo en equipo con los otros docentes de la institución.

12. ¿Recibió capacitación para mejorar el empleo de herramientas digitales aplicadas a la enseñanza virtual?

Tabla 15. Capacitación en el empleo de herramientas digitales

Característica	Valoración	Porcentaje
Si	29	97%
No	1	3%
Totales	30	100%

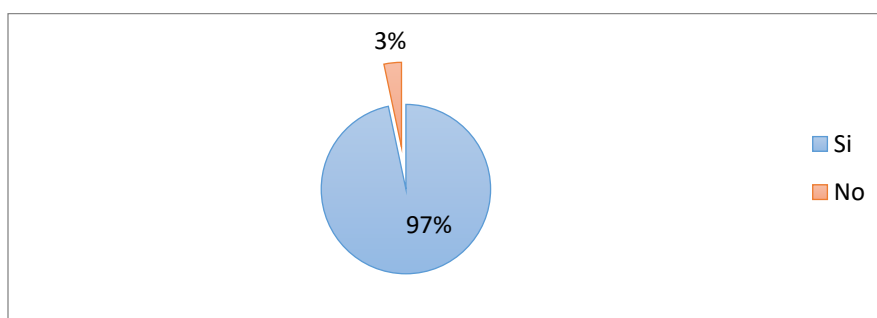


Figura 18. Capacitación en el empleo de herramientas digitales

Según información proporcionada por los docentes del total de los encuestados, el 97% de ellos indican que recibieron información para el manejo de las aplicaciones y plataformas digitales que emplearon en la modalidad de teletrabajo, mientras que el 3% informan que no.

13. ¿Considera que la presión para la concreción de los objetivos se incrementó al aplicar el teletrabajo?

Tabla 16. Concreción de los objetivos del teletrabajo

Característica	Valoración	Porcentaje
Si	25	83%
No	5	17%
Totales	30	100%

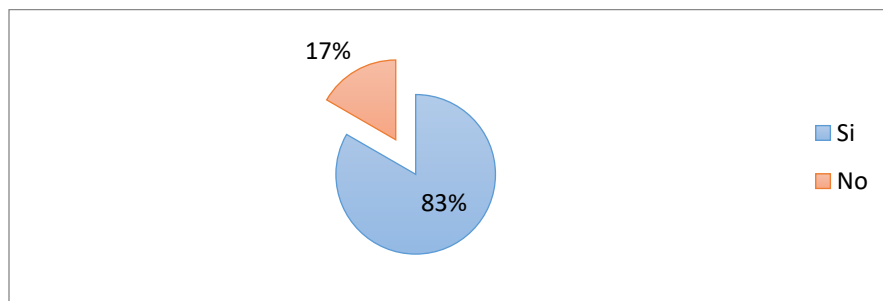


Figura 19. Concreción de los objetivos del teletrabajo

El 83% de las opiniones de los docentes consideran que la presión en la concreción de los objetivos del teletrabajo se ha incrementado por las necesidades de la institución y las expectativas de sus estudiantes, al contrario del 17% opinan que no se ha tenido presión al momento de aplicar los objetivos planteados en el teletrabajo.

14. ¿El aplicar nuevas técnicas de enseñanzas en modalidad virtual, es una oportunidad de crecimiento personal y profesional?

Tabla 17. Técnicas de enseñanza en la modalidad virtual

Característica	Valoración	Porcentaje
Si	29	97%
No	1	3%
Totales	30	100%

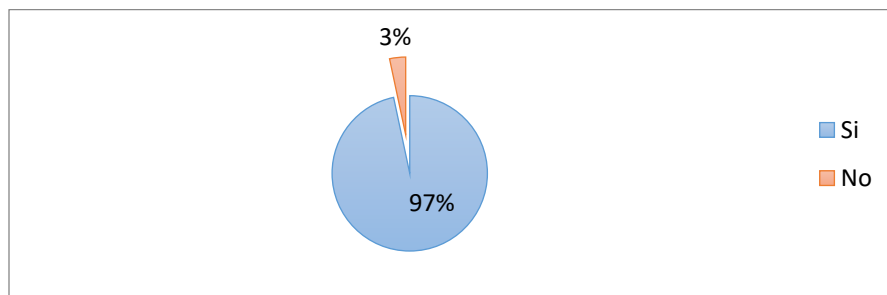


Figura 20. Técnicas de enseñanza en la modalidad virtual

De acuerdo a los datos proporcionados por la encuesta, se puede afirmar que el 97% indican que mediante el teletrabajo o modalidad virtual de enseñanza aprendizaje aporta significativamente al desarrollo y crecimiento personal y profesional, no así, el 3% que muestran lo contrario.

15. ¿Cree usted que, la universidad dotó de los recursos para el ejercicio laboral en modo teletrabajo?

Tabla 18. Dotación de los recursos del teletrabajo

Característica	Valoración	Porcentaje
Si	25	83%
No	5	17%
Totales	30	100%

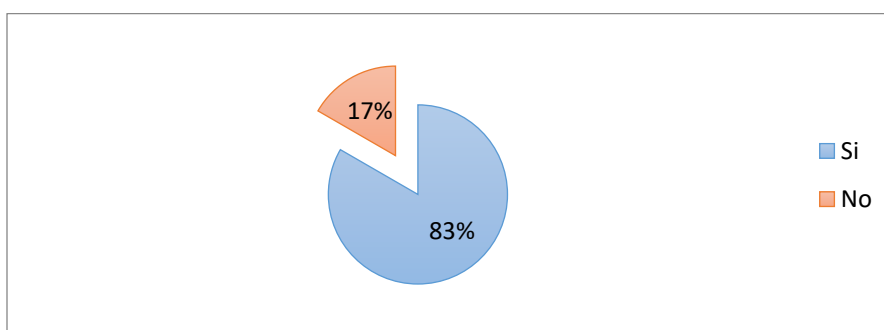


Figura 21. Dotación de los recursos del teletrabajo

Según la tabulación y representación gráfica que antecede se puede establecer que el 83% de los docentes afirman que la universidad brindó los recursos necesarios para el desarrollo de las jornadas laborales, un 17% niegan haber recibido los recursos para el buen desarrollo de las clases mediante las plataformas tecnológicas de enseñanza aprendizaje para los estudiantes.

CAPITULO IV. DISCUSIÓN

El presente trabajo resulta de la colección de información a treinta docentes de las distintas carreras que se ofertan en la Universidad Católica de Cuenca Extensión San Pablo de La Troncal, participan treinta personas de un total de treinta y siete, lo que refleja una colaboración del 81%, para el efecto se desarrolló un instrumento en función de las variables de investigación con la finalidad de validar la relación entre el teletrabajo y la productividad laboral, esto a su vez en función de la aplicabilidad implementada a raíz de la emergencia sanitaria por COVID19.

Los resultados obtenidos se consolidan con el propósito de plantear un esquema estadístico que el lector pueda visualizar e interpretar, en relación a las dos variables planteadas teletrabajo y productividad laboral y en función del tipo de pregunta expuesta en el instrumento, se puede entonces inferir que, el 50% de los docentes casi siempre llegan a lograr la productividad laboral en la modalidad virtual (teletrabajo).

Tabla 19. Datos de las opiniones de la encuesta

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	INDIFERENTE	POCAS VECES	NUNCA
12	18	1	3	3
10	20	1	1	
7	18	3	3	
15	13	2	4	
10	16	2	3	
15	12	6		
9	13	3		
10	15			
88	125	18	14	3

Elaboración propia

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	INDIFERENTE	POCAS VECES	NUNCA
88	125	18	14	3

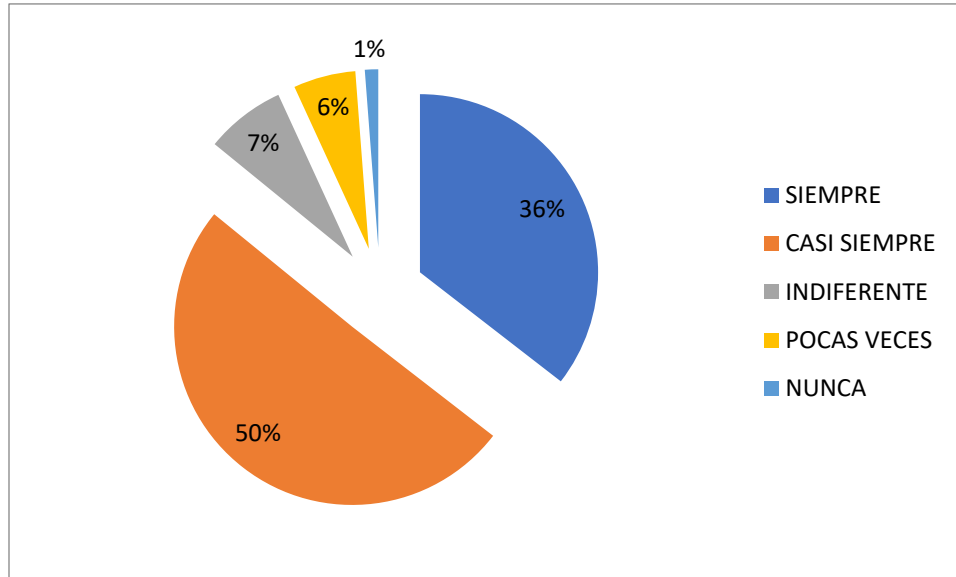


Figura 22. Resultados de las opiniones de los docentes de la UCACUE

Fuente: (Chillogalli Lata, 2021)

<https://docs.google.com/forms/d/1UubzvS9dqXdvgpIUzXBji2sSodqusddzpTbCgON66rg/edit>

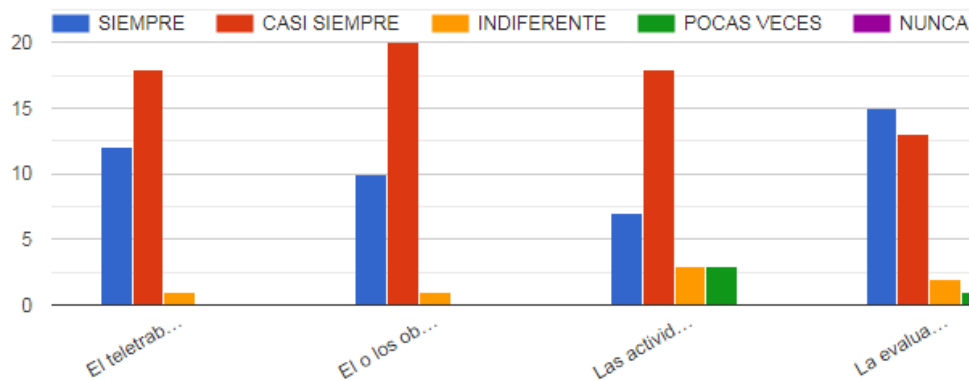


Figura 23. Análisis de los resultados de la Productividad Laboral del Teletrabajo

Fuente: (Chillogalli Lata, 2021)

<https://docs.google.com/forms/d/1UubzvS9dqXdvgpIUzXBji2sSodqusddzpTbCgON66rg/edit>

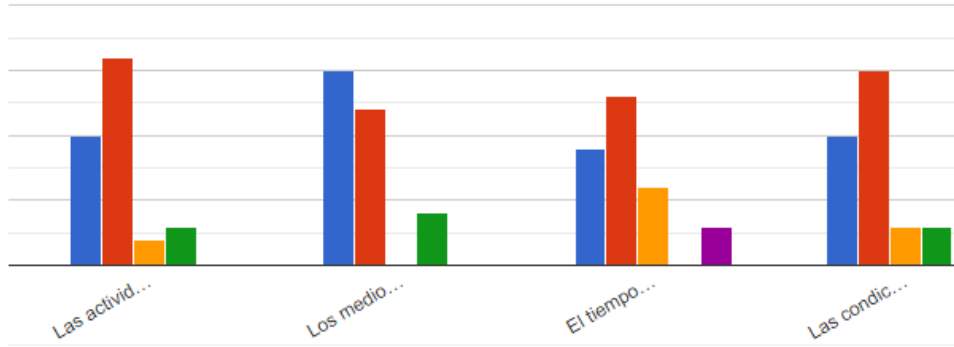


Figura 24. Análisis /de los resultados de la Productividad Laboral del Teletrabajo

Fuente: (Chillogalli Lata, 2021)

<https://docs.google.com/forms/d/1UubzvS9dqXdvgpIUzXBji2sSodqusddzpTbCgON66rg/edit>

Analizando los resultados obtenidos mediante la encuesta realizada a los docentes de la UCACUE referente a los indicadores de la productividad laboral, reflejan que el 77% de los encuestados afirman que mediante el teletrabajo han logrado mayor crecimiento laboral, es así, que han obtenido nuevos conocimientos en relación al uso de las nuevas plataformas y aplicaciones tecnológicas implementadas para los procesos de enseñanza aprendizajes de los alumnos de la institución, mientras que el 23% indican que por el afán de alcanzar los objetivos establecidos en las planificaciones tienden a estresarse y recibir presión por parte de los directivos de la universidad.

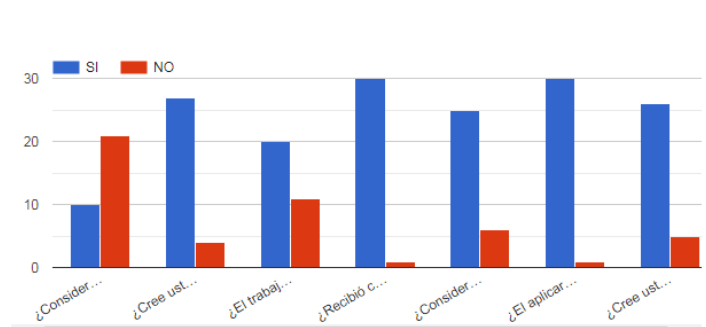


Figura 25. Análisis de los indicadores de la Productividad Laboral del Teletrabajo

Fuente: (Chillogalli Lata, 2021)

<https://docs.google.com/forms/d/1UubzvS9dqXdvgpIUzXBji2sSodqusddzpTbCgON66rg/edit>

Los datos obtenidos de la encuesta realizada a los docentes de la UCACUE que se muestra a continuación son información global de las opiniones acerca de los indicadores que integran la productividad laboral del teletrabajo con el desarrollo del aprendizaje y cumplimiento de sus objetivos planteados dentro de la investigación.

Si	No
10	21
27	4
20	11
30	1
25	6
30	1
26	5
168	49

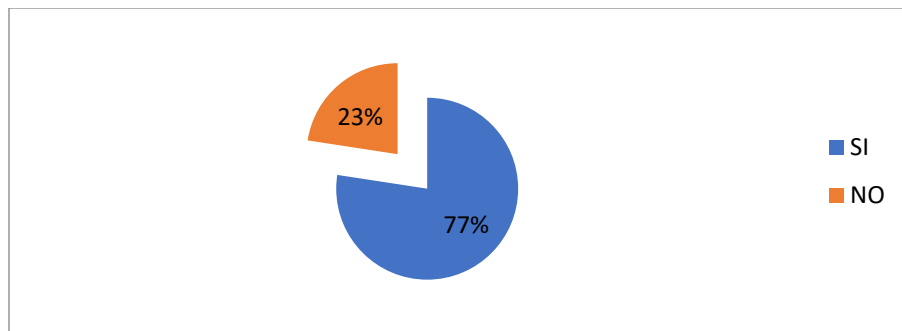


Figura 26. Datos de los resultados globales de la encuesta a los docentes UCACUE

Fuente: (Chillogalli Lata, 2021)

<https://docs.google.com/forms/d/1UubzvS9dqXdvgpIUzXBji2sSodqusddzpTbCgON66rg/edit>

La Educación Superior en búsqueda de los objetivos de enseñanza aprendizaje de los estudiantes universitarios, cumple con la preparación, formación académica y profesional que contribuyen al crecimiento de los estudiantes, exigiendo en mayor medida a los docentes y al cumplimiento de los objetivos de calidad educativa.

Capítulo V. Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

- Una vez realizado el análisis de la información colectada, queda evidenciado que, las variables que afectan la productividad laboral dentro del grupo de estudio son la motivación, el clima laboral, la comunicación, tiempo u horarios, desarrollo profesional, parámetros que inciden directamente al desempeño de las actividades laborales dentro de la institución.
- Los docentes que fueron encuestados de la UCACUE revelan que el teletrabajo ha proporcionado beneficios productivos en relación a su productividad laboral, ha permitido organizar mejor sus actividades curriculares, relacionarse mejor con su entorno familiar, distribuir mejor su tiempo libre y aumentar las habilidades técnicas dentro de la institución.
- Dentro de los aspectos positivos en la aplicación del teletrabajo en relación a la productividad laboral se destacan la flexibilidad en el trabajo, la productividad en el desarrollo de sus proyectos educativos, el vínculo en el ámbito familiar, de la misma forma se perciben aspectos negativos como la escasa relación interpersonal que afecta en la productividad laboral de los docentes.
- El teletrabajo en la actualidad ha demostrado que su uso dentro de la educación se ha convertido en una herramienta fundamental para los docentes y estudiantes en la cual funciona de una manera eficiente, que permite desarrollar enseñanzas a través de las tecnologías adaptables de aprendizaje

Recomendaciones

- Es recomendable que las evaluaciones de los docentes (teletrabajadores) se realice de acuerdo a los resultados de enseñanzas hacia los estudiantes con el fin de medir su eficiencia y definir sus objetivos o metas que cumple como docentes dentro de la institución.
- El Estado debería analizar el fortalecimiento del teletrabajo para las organizaciones e instituciones públicas, con el objetivo de invertir en capacitación que potencien a los teletrabajadores a un futuro a romper paradigmas que se enfrenta dentro de la sociedad y a difundir esta modalidad como un medio de trabajo normal.
- Crear estrategias que permita que los docentes tengan mayor participación en las actividades estudiantiles, también incentivarlos con un reconocimiento al esfuerzo y dedicación a pesar de no impartir sus clases de manera presencial, hacia sus estudiantes y por el amor a su profesión de crear profesionales que se forjen en un futuro.
- Este trabajo es el punto de partida para futuras investigaciones, el COVID19, ha marcado el inicio de una nueva modalidad de estudio, de trabajo, de negociación entre otras; es el momento de reinventarnos hacia el futuro, por ello es ineludible seguir analizando la incidencia del empleo de las herramientas tecnológicas, que día a día son cambiantes y futuristas, en el desempeño de las actividades de diversa índole dentro de la nueva sociedad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Araya Ulate. (2020). *Productividad* . Real Academia Española.
- Alles, M. (2008). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos* . Buenos Aires: Gestión por Competencias .
- Amaru Antonio. (2009). FUNDAMENTOS DE ADMINISTRACIÓN. TEORÍA Y PROCESOS ADMINISTRATIVOS.
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2008). *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR*. Obtenido de <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec030es.pdf>
- Bastidas, J. C. (Abril de 2011). Obtenido de Universidad Politecnica Salesiana del Ecuador: <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/1492>
- Boiarov Sonia. (2012). *"Breve Historia de Teletrabajo en el Mundo"*. Obtenido de Neurofelicidad: <http://www.neurocapitalhumano.com.ar/shop/detallenot.asp>
- BRAVO CARRASCO JUAN. (2009). *GESTION DE PROCESOS*. SANTIAGO - CHILE: EVOLUCION S.A.
- Buitrago, D. M. (enero a junio de 2020). Teletrabajo: una oportunidad en tiempo de crisis. *CES Derecho*, 11(1), 1,2. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192020000100001
- Buitrago, D. M. (enero a junio de 2020). Teletrabajo: una oportunidad en tiempo de crisis. *CES Derecho*, 11(1), 1,2. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192020000100001

- Cabrejas M. (2009). *"El teletrabajo"* Consejo General de las Relaciones Industriales y Ciencias del Teletrabajo. Obtenido de <http://www.cgriect.com/docs/TELETRABAJO-Margarita%20Cabrejas.pdf>
- Chillogalli Lata, C. (2021). *Documento google-drive*. Obtenido de <https://docs.google.com/forms/d/1UubzvS9dqXdvgpIUzXBji2sSodqusddzpTbCgON66rg/edit>
- Chirinos Aita , E., & Panta Escurra , A. (2014). Analisis del Teletrabajo y su productividad . Chiclayo .
- Código Organico de Planificación y Finanzas Pública. (2011). *Código Organico de Planificación y Finanzas Públicas*. Obtenido de Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo.
- Consejo Universitario. (2018). *Políticas para garantizar la igualdad en la universidad Católica de Cuenca*. Obtenido de Repositorio Institucional de Documentación Abierta (Universidad Católica de Cuenca): <https://documentacion.ucacue.edu.ec/items/show/1297>
- Consejo Universitario. (29 de Mayo de 2019). *Estatuto Orgánico de la Universidad Católica de Cuenca*. Obtenido de <https://documentacion.ucacue.edu.ec/items/show/1840>
- Consejo Universitario. (29 de Mayo de 2019). *Estatuto Orgánico de la Universidad Católica de Cuenca*. Obtenido de <https://documentacion.ucacue.edu.ec/items/show/1840>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *eSilec Profesional*. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Coraggio J. (2011). *Enfoques y Modelos de Desarrollo*. México.

Dombrowskaia, L. (24 de Abril de 2020). Teletrabajo- Una oportunidad para recompensar la educación en la era de tecnología. págs. 1-4. Obtenido de <https://noticias.usm.cl/2020/04/24/teletrabajo-una-oportunidad-de-repensar-la-educacion-en-la-era-de-la-tecnologia/>

Fontalvo-Herrera, T., De La Hoz-Granadillo, E., & Morelos-Gómez, J. (2018). La productividad y sus factores:. *Dimensión Empresarial*, 16, 47-60. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6233008>

GAD Municipal la Troncal. (2019). *Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal de la Troncal*. Cañar.

Garcia , A., & Reyes, M. (2018). *Relación entre la satisfacción laboral y la productividad laboral*. Perú.

Garduño Vera, R. (2005). Enseñanza Virtual. Sobre la Organización de Recursos Informaticos Digitales . México: Universidad Nacional Autónoma .

Garmendia, X. (2008). Teletrabajo. Derecho Informatico.

GIL MARIA DE LOS ANGELES. (2010). *CONDUCTA EMPRESARIAL*. MEXICO.

Havriluk, L. O. (2010). El Teletrabajo Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 3(5), 93- 109. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3252786>

Hernández Sampieri, R. (2014). Metodología de la Investigación. McGraw Hill Education Sexta Edición .

Jiménez Paneque, R. (1998). *Metodología de la Investigación Elementos Básicos*. Cuba : Ciencias Medicas del Centro Nacional.

Ley Organica de la Contraloria General del Estado . (2002). *LEY 73*. Quito: eSilec Profesional.

LEY ORGANICA DEL SISTEMA NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA. (21 de Agosto de 2018). *Lexisfinder* . Obtenido de <https://portal.compraspublicas.gob.ec/sercop/wp-content/uploads/2018/10/LOSNCPUltima.pdf>

Madero Poveda, A. V. (2020). *ACUERDO MINISTERIAL No.MDT-2020-076*. Quito: MINISTERIO DEL TRABAJO.

Madero, A. (12 de Marzo de 2019). El teletrabajo es una actividad laboral no presencial. *El Comercio*.

Manjarres Mejia, A. (2019). *Herramienta para el desarrollo de la Productividad Laboral en docentes universitarios*. Colombia: Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología.

Martín, P. (2018). *Teletrabajo y comercio electrónico*. Madrid : Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Martinez , A. (31 de Marzo de 2020). *Teletrabajo en equipo: 6 puntos claves para alcanzar el máximo rendimiento* . Obtenido de https://www.linkedin.com/pulse/teletrabajo-en-equipo-6-puntos-clave-para-alcanzar-el-antonio/?gclid=EAIaIQobChMI05-4_Nr07gIVR4VaBR0DqAkOEAMYASAAEgKm1vD_BwE

Martino, V. (2004). *El teletrabajo en America Latina y el Caribe* . Ginebra .

- Mira Clara . (2017). *Definición del Teletrabajo*. Medellín: CES.
- Montalvo , J. (2006). La relación de trabajo y sus variantes .
- Nicolosi Pia. (2012). *"Teletrabajo una mirada Global"*. Obtenido de <http://caminandoutopias.org.ar/tesis/MonografiaTeletrabajo.pdf>
- Nuria, G. (2020). *Teletrabajo. Modalidad de trabajo en pandemia*. Obtenido de <https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/observatoriolatinoamericano/article/view/5451>
- Obregon, B. (2021). *Recursos Humanos y Gestión de Talento*. Obtenido de www.blogs.informacion.com
- Orellana M. (2020). *Reseña Historica de la Universidad Católica de Cuenca Extensión La Troncal (Manuscrito presentado para publicación)*. Pagina Web Oficial Universidad Católica de Cuenca.
- Osio Havriluk, L., & Delgado de Smith, Y. (2010). Mujer, cyberfeminismo y teletrabajo. (Compendium, Ed.) *redalyc.org*, 13(24), 61- 78. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=880/88017685005>
- Osio, L. (2010). El teletrabajo. Una opción en la era digital. Venezuela: Observatorio Laboral.
- Peña Seminario, A. E., & Murillo Puga, K. P. (8 de Septiembre de 2016). *Análisis del Teletrabajo basado en TIC's, como herramienta para mejorar la productividad en el sector de servicios de grandes empresas*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/6807>

- Peña Seminario, E., & Murillo Puga, P. (2016). Analisis del Teletrabajo basado en TIC's, como herramienta para mejorar la productividad en el sector de servicios de grandes empresas. Guayaquil.
- Reglamento Ley Orgánica de la Contraloría General . (2003). *Decreto Ejecutivo 548*. Quito: LexisFinder.
- Resoluciones del Servicio Nacional de Contratación Pública. (25 de Junio de 2016). *Lexis Finder*.
Obtenido de file:///C:/Users/User/Downloads/RESOLUCION-SERCOP-2016-000072-99%20(1).pdf
- Roberto Hernández Sampieri. (2014). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN* . McGRAW-HILL/INTERAMERICANA.S.A.
- Salazar , C. (2000). Propuesta de Aplicaciones de Teletrabajo en Forestal Mininco S.A. Chile .
- Salazar , C. (2007). Teletrabajo una alternativa a la inclusion laboral de personas con discapacidad .
- Santamaria López, T. (2018). El Impacto de las TIC en la Educación Virtual en el Ecuador . Babahoyo.
- SENPLADES. (2014). *Cantonizacion de la Troncal*.
- Soria, D., Espinoza, S., García, A., & Mena, A. (2020). Los Desafíos de la Educación Superior frente al COVID 19 en Ecuador. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación En Ciencias Administrativas, Económicas Y Contables)*., 5(4), 238-249. doi:<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v5i4.307>

Tapasco Alzate , O., & Giraldo Garcia , J. (2016). *Factores Asociados a la Disposición por el Teletrabajo entre Docentes Universitarios* . Colombia: Ciencia & Trabajo.

UNESCO. (6 de Abril de 2020). Obtenido de <http://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2020/04/COVID-19-060420-ES-2.pdf>

Universidad Católica de Cuenca. (s.f.). Obtenido de <https://documentacion.ucacue.edu.ec/items/show/1905>

Universidad Católica de Cuenca. (s.f.). Obtenido de <https://www.ucacue.edu.ec/la-universidad/campus-universitario/sedes-y-extensiones/campus-extension-la-troncal/>

Vega , A. (2001). *Calidad de la Educación Universitaria y los retos del siglo XXI*.

VIPLAN Corporación Digital. (2020). *Programa de Teletrabajo*. Obtenido de <https://www.uned.ac.cr/viplan/teletrabajo/tic-para-teletrabajar>

ANEXO 1. TURNITIN**Trabajo Titulacion**

INFORME DE ORIGINALIDAD

3%

INDICE DE SIMILITUD

5%FUENTES DE
INTERNET**2%**

PUBLICACIONES

4%TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1**www.unillanos.edu.co**

Fuente de Internet

3%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 2%

Excluir bibliografía

Activo

ANEXO 2. APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**UNIDAD ACADÉMICA DE ADMINISTRACIÓN
CARRERA DE EMPRESAS
UNIDAD DE TITULACIÓN**

La Troncal, 30 de abril del 2021

Sección: UNIDAD ACADÉMICA DE ADMINISTRACIÓN
Asunto: Aprobación de presentación del Trabajo de Titulación

Señor Ingeniero
CARLOS PATRICIO ORELLANA ORELLANA, MBA
UNIDAD DE TITULACIÓN
UNIDAD ACADÉMICA DE ADMINISTRACIÓN

De mi consideración:

El suscrito tutor del trabajo de titulación, con un atento y cordial saludo me dirijo a usted para desearle éxitos en sus funciones diarias, y a su vez certificar que el trabajo titulado **“Análisis de la incidencia del teletrabajo en la productividad laboral de la Universidad Católica de Cuenca Extensión San Pablo de la Troncal durante el periodo Marzo- agosto 2020.”** desarrollado por el(la) estudiante: **Cinthia Julissa Chillogalli Lata**, con número de cédula **0705833085**, ha sido guiado y revisado periódicamente y cumple normas estatutarias establecidas por la Universidad Católica de Cuenca.

Particular que pongo su conocimiento para los fines legales consiguientes, suscribo, no sin antes exteriorizar nuestra consideración.

Atentamente,
DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



ING.MARCOS GIOVANNY ORELLANA PARRA.MGTR
TUTOR

ANEXO 3. AUTORIZACIÓN PARA EL REPOSITORIO



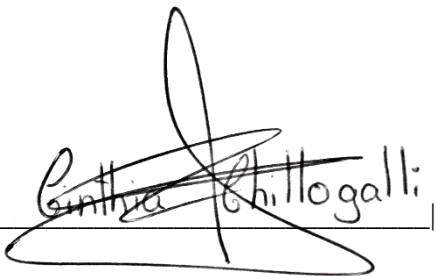
UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE CUENCA
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO

PERMISO DEL AUTOR DE TESIS PARA SUBIR AL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Yo, **Cinthia Julissa Chillogalli Lata** portador(a) de la cédula de ciudadanía No **0705833085**.

En calidad de autor(a) y titular de los derechos patrimoniales del trabajo de titulación **“Análisis de la incidencia del teletrabajo en la productividad laboral de la Universidad Católica de Cuenca Extensión San Pablo de la Troncal durante el periodo Marzo-agosto 2020”** de conformidad a lo establecido en el artículo 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconozco a favor de la universidad Católica de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Así mismo; autorizo a la Universidad para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

La Troncal, abril del 2021

F: ||

ANEXO 4. CERTIFICADO DE CENTRO DE IDIOMAS DEL RESUMEN



COMUNIDAD
EDUCATIVA AL
SERVICIO DEL PUEBLO

CENTRO DE IDIOMAS

Abstract

This research aims to analyze the incidence of teleworking on labor productivity at the Catholic University of Cuenca, campus "San Pablo de la Troncal", during the period March to August 2020; this was undertaken through a study that involved professors from the education center, as well as the analysis of teleworking effect on their labor productivity.

It consists of bibliographic information regarding the studied subject and its variables: teleworking and labor productivity, theoretical foundation related to the problem raised for greater understanding, teleworking tools, elements, types, ICTs in virtual education, components, advantages and disadvantages of teleworking. Likewise, factors that affect labor productivity, academic performance, adaptation to virtual platforms, challenges of teleworking, and teamwork were attempted.

The information collected within the project is based on the descriptive methodology through the implementation of a survey as a data collection instrument, it was applied to professors from the Catholic University of Cuenca, "San Pablo de La Troncal" campus, to know teleworking effect on the execution of their teaching-learning activities to achieve labor productivity in an efficiently and effectively way.

Keywords: teleworking, labor productivity, higher education

La Troncal, 8 de abril de 2021

EL CENTRO DE IDIOMAS DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA, CERTIFICA QUE EL DOCUMENTO QUE ANTECEDE FUE TRADUCIDO POR PERSONAL DEL CENTRO PARA LO CUAL DOY FE Y SUSCRIBO

Lic. Nancy Orellana P., MSc.

COORDINADORA CENTRO DE IDIOMAS LA TRONCAL

ANEXO 5. INSTRUMENTOS VALIDADO



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo
UNIDAD ACADÉMICA DE ADMINISTRACIÓN
CARRERA DE EMPRESAS
ENCUESTA

Estimado docente, la encuesta que se presenta de inmediato, obedece a la colección de datos para el trabajo de investigación “La incidencia del teletrabajo en la productividad laboral de los docentes de la UCACUE”; por lo que, se solicita de la manera más comedida la colaboración respondiendo las preguntas de acuerdo a las indicaciones propuestas:

Selecciones la respuesta que Ud. considere de acuerdo con la escala de valoración:

1 = Siempre 2 = Casi siempre 3 = Indiferente 4 = Pocas veces 5 = Nunca

N°	PREGUNTAS	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	¿El teletrabajo permite cumplir a cabalidad los contenidos propuestos en el silabo?					
2	¿El o los objetivos establecidos en su actividad laboral (docencia, vinculación, investigación) son alcanzados en el tiempo propuesto dentro de su planificación?					
3	Las actividades que se desarrollan en modo presencial (docencia, vinculación, investigación) se ajustan con facilidad a la modalidad de teletrabajo.					
4	La evaluación del desempeño académico (docencia, vinculación, investigación) en modalidad presencia, es la misma que en teletrabajo					
5	Las actividades programadas como complemento del proceso enseñanza aprendizaje de estudios en modalidad presencial, son adaptables con facilidad a plataformas virtuales.					
6	Los medios de comunicación institucionales, como zoom y otros son altamente efectivos.					
7	El tiempo de dedicación a las actividades en modalidad presencial se ajusta de manera óptima en el modo de teletrabajo.					

8	Las condiciones de trabajo que se experimentan aplicando la virtualidad, son una motivación para el desempeño laboral.					
---	--	--	--	--	--	--

Conteste las preguntas con un “si” o “no” según corresponda:

SI NO

9	¿Considera que el desempeño laboral aplicando virtualidad (teletrabajo) es similar al presencial?		
10	¿Cree usted que el teletrabajo ha sido un desafío que logró sortear con facilidad?		
11	¿El trabajo en equipo con sus compañeros de labores ha sido afectado por el teletrabajo?		
12	¿Recibió capacitación para mejorar el empleo de herramientas digitales aplicadas a la enseñanza virtual?		
13	¿Considera que la presión para la concreción de los objetivos se incrementó al aplicar el teletrabajo?		
14	¿El aplicar nuevas técnicas de enseñanzas en modalidad virtual, es una oportunidad de crecimiento personal y profesional?		
15	¿Cree usted que, la universidad dotó de los recursos necesarios para el ejercicio laboral en modo teletrabajo?		