

Modelo de teletrabajo en la educación universitaria: Estrategias para fortalecer su implementación en la Universidad Católica de Cuenca, Ecuador *

Joanna Carolina Ramírez-Velásquez ^{ID}

Docente Investigadora Universidad Católica de Cuenca, Cuenca - Ecuador
joanna.ramirez@ucacue.edu.ec

Luis Ernesto Quinde-Quizhpi ^{ID}

Docente Investigador Universidad Católica de Cuenca, Cuenca - Ecuador
luquinde@ucacue.edu.ec

Ricardo Agustín Alarcón-Vélez ^{ID}

Docente Investigador Universidad Católica de Cuenca, Cuenca - Ecuador
ricardo.alarcon@ucacue.edu.ec

Cesar Remigio Vega-Abad ^{ID}

Docente Investigador Universidad Católica de Cuenca, Cuenca - Ecuador
crvega@ucacue.edu.ec

RESUMEN

PALABRAS CLAVE

Educación superior;
FODA; modalidad virtual;
teletrabajo; docente
universitario; trabajo remoto

El teletrabajo se ha constituido como modelo de prestación de servicios que requiere necesariamente el uso de herramientas tecnológicas. Esta forma de desarrollar las actividades se ha expandido en el sector educativo. Desde la época de la pandemia por covid-19 se implementó con un mayor auge en el campo universitario enfrentando grandes retos y dificultades. El objetivo fue analizar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas del teletrabajo implementado en el contexto de la educación universitaria, durante los años 2020-2021 en la Universidad Católica de Cuenca, Campus La Troncal, Ecuador. En la metodología se aplicó el enfoque cualitativo de tipo descriptivo, el análisis FODA, la técnica de revisión bibliográfica, así como la interpretación y descripción a través de los grupos focales. De los resultados se desprende que, los docentes requieren capacidades y competencias específicas para desarrollar las actividades en teletrabajo. La implementación del teletrabajo en la educación universitaria presenta oportunidades significativas, pero también desafíos, que deben ser abordados con estrategias efectivas y un marco jurídico sólido para garantizar su aplicación exitosa, prevenir la vulneración derechos fundamentales y la aparición de enfermedades ocupacionales que se vinculan con esta forma de organización laboral.

Recibido: 31/01/2024 Evaluado: 22/03/2024 Aceptado: 03/05/2024

* Este es un artículo Open Access bajo la licencia BY-NC-SA (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>) Published by Universidad Libre - Cali, Colombia.

Fuentes de financiación: Esta investigación no recibió financiación específica de alguna entidad de los sectores privados, públicos, comercial o sin fines de lucro

Contribución de los autores:

- Autor 1. Introducción, diseño metodológico, elaboración de resultados, redacción, revisión y estructura final.
- Autor 2. Resumen, conclusiones, revisión y redacción.
- Autor 3. Marco teórico, revisión y redacción.
- Autor 4. Recolección de datos, marco teórico, revisión y redacción.

Como citar este artículo/How to cite this article: RAMÍREZ-VELÁSQUEZ, Joanna Carolina; QUINDE-QUIZHPI, Luis Ernesto; ALARCÓN-VÉLEZ, Ricardo Agustín; VEGA-ABAD, Cesar Remigio. Modelo de teletrabajo en la educación universitaria: Estrategias para fortalecer su implementación en la Universidad Católica de Cuenca, Ecuador. En: Entramado, Julio - Diciembre, 2024, vol. 20, no. 2 e-I 1833 p. 1-13. <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.2.11833>

Telework model in university education: Strategies to strengthen its implementation at the Catholic University of Cuenca, Ecuador

ABSTRACT

KEYWORDS

Higher education; SWOT; virtual modality; telework; university professor; remote work

Teleworking has become a model of service provision that necessarily requires the use of technological tools. This way of developing activities has expanded in the educational sector. Since the COVID-19 pandemic, it has implemented a greater boom in the university field facing great challenges and difficulties. The objective was to analyze the strengths, opportunities, weaknesses, and threats of telework implemented in the context of university education, during 2020-2021 at the Catholic University of Cuenca, Campus La Troncal, Ecuador. In the methodology applied the qualitative approach of descriptive type, SWOT analysis, the technique of literature review, as well as the interpretation and description through focus groups. From the results, it is clear that teachers require specific skills and competencies to develop telework activities. The implementation of telework in university education presents significant opportunities, but also challenges, which must be addressed with effective strategies and a solid legal framework to ensure its successful implementation, prevent the violation of fundamental rights, and the emergence of occupational diseases that are linked to this form of labor organization.

Modelo de teletrabalho na educação universitária: Estratégias para fortalecer sua implementação na Universidade Católica de Cuenca, Equador

RESUMO

PALAVRAS-CHAVE

Ensino superior; SWOT; Modalidade virtual; Teletrabalho; Professor universitário; Trabalho remoto

O teletrabalho estabeleceu-se como um modelo de prestação de serviços que requer necessariamente a utilização de ferramentas tecnológicas. Esta forma de realizar actividades expandiu-se no sector educativo. Desde a época da pandemia de covid-19, tem sido implementado com maior intensidade no âmbito universitário, enfrentando grandes desafios e dificuldades. O objetivo foi analisar os pontos fortes, oportunidades, fraquezas e ameaças do teletrabalho implementado no contexto do ensino universitário, durante os anos 2020-2021 na Universidade Católica de Cuenca, Campus La Troncal, Equador. A metodologia aplicada foi uma abordagem qualitativa descritiva, análise SWOT, técnica de revisão da literatura, bem como interpretação e descrição através de grupos focais. Os resultados mostram claramente que os professores necessitam de aptidões e competências específicas para desenvolver actividades de teletrabalho. A implementação do teletrabalho no ensino universitário apresenta oportunidades significativas, mas também desafios, que devem ser abordados com estratégias eficazes e um quadro jurídico sólido para garantir a sua implementação bem sucedida, evitar a violação dos direitos fundamentais e o aparecimento de doenças profissionais que estão ligadas a esta forma de organização do trabalho.

I. Introducción

El teletrabajo ha emergido como una práctica laboral de relevancia creciente en el contexto actual, aportando cambios significativos en las operaciones de las personas que desempeñan sus roles a través de medios digitales. Durante la pandemia provocada por el coronavirus se implementó de manera inmediata e inesperada siendo la herramienta principal para enfrentar la emergencia sanitaria (Ramírez, Tapia, Vega y Villagómez, 2021). Algunos Estados como Ecuador, Perú, Argentina, Chile, Paraguay y Bolivia, reformaron su legislación y establecieron acciones ejecutivas para adaptarla a la emergencia sanitaria, mientras que otros comenzaron la aplicación de esta forma de empleo sin ningún tipo de preparación o capacitación para sus trabajadores y sin contar con la legislación que regulara las directrices para su ejecución como fue el caso de Venezuela y Uruguay.

En Ecuador se regula por primera vez el teletrabajo para el sector privado mediante acuerdo ministerial y lo define como: “Una forma de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales de trabajo a través de las cuales el trabajador/a realiza sus actividades fuera de las instituciones del empleador” ([Ecuador - Ministerio del Trabajo 2016-190](#)), ajustado a la naturaleza propia de dichas actividades y con el uso exclusivo de las tecnologías, tanto para la ejecución de las tareas como para el proceso de supervisión. Y en el año 2018 mediante [Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-002A](#), se estableció el teletrabajo para el sector público. Posteriormente, con ocasión a la pandemia en el año 2020 se expide el [Acuerdo Ministerial para el teletrabajo emergente MDT-2020-076](#), señalando que, es responsabilidad del empleador crear directrices claras, supervisar y vigilar las tareas realizadas por el empleado que trabaje desde casa durante la situación de emergencia; y finalmente se eleva con rango legal esta figura jurídica y se incorpora en un artículo innumerado en el Código del Trabajo ([Ecuador-Asamblea Nacional y la Lay Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020](#)).

Otros países como Perú, regula el teletrabajo en la Ley Nro. 30.036 desde el año 2013, señalando que esta figura se caracteriza por “el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos” ([Perú, Congreso de la República, Artículo 2](#)). Haciendo énfasis al igual que la legislación ecuatoriana, que estas herramientas digitales también son implementadas para la supervisión y control de las labores. De igual manera, con ocasión a la crisis sanitaria el Ministerio del Trabajo y Promoción de Empleo aprobó la “Guía para la Prevención del coronavirus en el ámbito laboral” mediante resolución 055-20-TH, indicando los lineamientos para la aplicación del teletrabajo durante la pandemia ([Perú, Ministerio del Trabajo y Promoción de Empleo, 2020](#)). Por su parte, en Colombia se encuentra previsto en la Ley 1221, la cual define el teletrabajo en los siguientes términos:

Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo ([Congreso de Colombia, 2008, Artículo 2](#)).

En Brasil es en el año 2017 cuando se regula el teletrabajo mediante Ley No.13.467, la cual dispone que: “Se considera teletrabajo la prestación de servicios preponderantemente fuera de las dependencias del empleador, con la utilización de tecnologías de información y de comunicación que, por su naturaleza, no se constituyan como trabajo externo” ([Brasil, Presidencia de la República, 2017, Artículo 75-B](#)). En otros Estados la causa de incorporación del teletrabajo en la legislación interna fue la emergencia sanitaria covid-19. Es así que, en Chile se modifica el Código del Trabajo mediante la Ley 21.220 para agregar el Capítulo IX que dispone “Del trabajo a Distancia y Teletrabajo” señalando que, “Se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios” ([Chile, Congreso Nacional, 2020, Artículo 152 quáter G](#)).

Por su parte, en Argentina el Senado y la Cámara de Diputados presentan un Proyecto de Ley para la regulación del teletrabajo, sancionada por el Congreso de la Nación el 30 de Julio de 2020, Ley 27.555 y aprobada su Reglamentación “Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo” el 20 de enero de 2021, señalando que se considera la existencia del contrato de teletrabajo cuando los actos, obras o servicios, sean realizados de forma total o parcial en el domicilio de la persona trabajadora o en otro lugar, diferente al establecimiento de la empresa, con el uso de las tecnologías ([Argentina, Senado y la Cámara de Diputados, 2020, Capítulo VI- Artículo 102](#)).

En Bolivia y Venezuela es mediante Decreto Presidencial que se regula esta forma de prestación de servicios durante la pandemia covid-19, para realizar de manera no presencial las actividades, debido a las restricciones de movilidad y medidas de aislamiento social. En el caso de Bolivia el Decreto Nro. 4.118 establece toda la normativa para la implementación del teletrabajo ([Bolivia, Presidencia de la República, 2020](#)). En Venezuela el presidente de la República declaró el estado de alarma, suspendiendo las actividades académicas presenciales y señalando que era posible suspender las actividades en determinadas zonas del país, incluso en el ámbito laboral cuando su ejecución no fuera posible desde el domicilio del trabajador ([Venezuela, Presidencia de la República, 2020](#)).

De modo pues, esta modalidad, potenciada por los avances tecnológicos y la globalización, ha trascendido fronteras y sectores, alcanzando también el ámbito educativo. La realidad en la que se situó la crisis sanitaria llevó a la sociedad hacia un nuevo modelo educativo que para algunos se produjo de manera súbita, representando un desafío significativo para

profesores, alumnos y autoridades ([Cóndor, 2020](#)). En el contexto universitario, la integración del teletrabajo se ha visto acelerada, especialmente en el marco de la educación virtual, experimentando un crecimiento exponencial, facilitando el acceso a la educación superior y ofreciendo nuevas oportunidades de formación a una audiencia diversa y dispersa geográficamente.

Dada esta coyuntura específica, los docentes se han enfrentado a un desafío considerable. La pandemia forzó a las universidades en la aplicación de la virtualidad, con retos para estudiantes y docentes debido a la falta de habilidades tecnológicas, el impacto emocional de las clases virtuales y la necesidad de estrategias eficaces para la enseñanza-aprendizaje ([Sánchez, Sánchez, Palomino y Verges, 2021](#)).

Por ende, los profesores universitarios optaron por desarrollar nuevas estrategias de enseñanza, fundamentadas en recursos virtuales y otros medios más accesibles tanto para ellos como para sus alumnos ([López-Alegría y Fraile, 2023](#)). En tal virtud, es forzoso reconocer que muchos educadores se encontraron repentinamente en una situación que exigió replantear completamente sus métodos de enseñanza, debido a la necesidad de trasladar el aprendizaje al entorno virtual. Esta transición requirió habilidades técnicas para utilizar herramientas digitales, y además una reevaluación profunda de las estrategias pedagógicas empleadas previamente. Este hecho impulsó una reflexión más profunda sobre la integración de las herramientas digitales en la educación y la necesidad de capacitar a los educadores para afrontar situaciones similares en el futuro.

La crisis sanitaria dejó evidenciado las deficiencias y disparidades tanto en la accesibilidad a los medios digitales como en la capacitación de docentes y estudiantes para adaptarse a la enseñanza remota ([Alcántara, 2020](#)). En cuanto a los docentes, las carencias pueden minorarse o ser controladas a través de las directrices y estrategias que permitan orientar su buen desempeño en las actividades académicas implementadas en teletrabajo.

En este estudio, se explora el enfoque del teletrabajo desde la perspectiva de la educación universitaria. La investigación se desarrolla dando cumplimiento al objetivo del proyecto “Directrices para el teletrabajo del personal docente de la Universidad Católica de Cuenca frente al covid-19”, seguido por la carrera de Derecho del campus universitario La Troncal, el cual se propuso analizar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas del teletrabajo en el contexto de la educación universitaria. De modo pues, se describe desde la literatura científica, el rol del docente universitario, así como los riesgos a los que éste se expone en el contexto de la educación virtual. Por otra parte, se aplicó la metodología FODA, para identificar la situación actual de los docentes, que implementaron teletrabajo durante el tiempo de la emergencia sanitaria con el objetivo de analizar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de esta figura jurídica. Y finalmente, luego de analizado los datos y contrastados con otros estudios se presentan las estrategias para fortalecer la implementación del teletrabajo en la Educación Superior.

2. Marco teórico

La educación virtual en el contexto universitario ha presentado un importante avance durante los últimos años, impulsada por la necesidad de flexibilidad y accesibilidad en el aprendizaje ([Ramírez, Quinde, Alarcón y Vega, 2022](#)). El teletrabajo, por su parte, ha ganado terreno como una modalidad laboral que permite a los profesionales trabajar desde cualquier lugar con conexión a internet, lo que ha facilitado su implementación en el entorno virtual del proceso de enseñanza-aprendizaje. Por lo tanto, la convergencia de estas dos tendencias ha dado lugar al teletrabajo en la educación virtual, un fenómeno que exterioriza oportunidades y desafíos.

El teletrabajo como una nueva tendencia económica mundial, es una modalidad que nace fruto de la tecnología y la sociedad de la información, y al liberalizar los preceptos que ataban al trabajador a un tiempo y lugar, transforma la forma en la que se vive y trabaja ([Castells, 2004](#)). Terminando con las jornadas presenciales de trabajo en determinadas actividades laborales, ya que, con esta forma de prestación de servicios se pueden desarrollar las labores fuera del establecimiento de trabajo.

Si lleva este concepto al ámbito educativo se observa que esta forma de trabajo y por ende de educación, permite llegar a todas partes y mejorar la calidad de la misma, pero para ello se requiere un profundo esfuerzo de planificación, implementación y evaluación. Además de las competencias, habilidades y nuevos métodos de enseñanza con el uso de herramientas tecnológicas.

Completando estas ideas [Cabero-Almenara y Palacios-Rodríguez \(2021\)](#), pone énfasis en que la educación virtual debe ser flexible para que la interacción y colaboración sea constante entre docente y estudiantes. Por lo tanto, esto nos lleva a pensar en horarios para presentar tareas y, participación mediante foros en entornos virtuales, todo ello a fin de salvar dificultades como la ubicación del estudiante o la situación personal, toda vez que el aprendizaje telemático debe combinar con elementos de la educación tradicional. Lo expresado conlleva a la idea de personalización de la educación y adaptación curricular; pues un real proceso educativo requiere de principios fundamentales como son la adaptación, en especial para discapacitados y la personalización realizada mediante tutorías de refuerzo académico ante las dificultades de aprendizaje.

Otro tema importante que preocupa a los directivos universitarios, es como ejercer la facultad de control y dirección, por cuanto, en un entorno virtual el docente tiene mayor autonomía, pues combina y administra la ejecución de sus actividades con las exigencias domésticas; siendo necesario tomar medidas y protocolos para respetar la intimidad personal, la inviolabilidad de su domicilio, y la de su correspondencia ([Muy, 2021](#)). Es necesario entender que el teletrabajo del docente y la educación virtual representan únicamente, un cambio de primer orden, esto es de los que mejoran la eficacia y efectividad sin que se modifiquen las características fundamentales de la Institución ([Torres y Serrano, 2007](#)). Así pues, los cambios de segundo orden traen nuevos objetivos y estructuras, en estos casos estaríamos ante un cambio de malla curricular la cual respondería a nuevos problemas de la carrera, así como a un diferente perfil de egreso.

Es así que, sin dudas, la presencia del teletrabajo en el ámbito educativo, vino acompañado de nuevas herramientas y a su vez de nuevos retos. El docente debió capacitarse en el uso de tecnologías educativas, mejorando además sus habilidades de comunicación digital entre las cuales destaca el uso de aulas virtuales o video conferencias ([Acevedo-Duque, Arguello, Pineda y Urcios, 2020](#)). Las nuevas facilidades que otorgan las opciones didáctico-pedagógicas para su óptimo uso requieren de un ambiente virtual inclusivo que despierte la adecuada motivación e interacción.

Es fundamental inclusive, el apoyo de soportes y acceso a todos los usuarios. En este sentido, se debe optar por plataformas virtuales de mayor sencillez y accesibilidad ([Crisol-Moya, Herrera-Nieves y Montes-Soldado, 2020](#)). Este esfuerzo del docente permitió a su vez que los educandos desarrollen nuevas capacidades, de las cuales para [Torres, Badillo, Valentín y Ramírez \(2014\)](#) se destacan: a) Un mejor desempeño en la vida social en diferentes ámbitos, b) Una tolerancia a la diversidad, preparándolo para una mejor integración en desarrollo de la solidaridad, c) Desarrollo de valores y mejor actitud en el progreso del saber, saber hacer y el saber ser, d) Mejor preparación para los nuevos procesos de producción y organización laboral, en el desempeño de su profesión.

Lo óptimo en este aspecto es que el estudiante abandone el papel de ser el receptor de conocimientos brindados por el maestro y pase a desarrollar la comprensión de los temas, asumiendo un rol de autodidacta, despertando su curiosidad y su ánimo de profundizar en los contenidos, más allá del horario académico, las tareas y calificaciones ([Nieto, 2021](#)). Ahora bien, no todo es voluntad y logros, es necesario el esfuerzo institucional en invertir en este cambio, ya que el éxito radica en contar con el acceso a una plataforma de video conferencias, y además, apoyo tecnológico, material institucional tales como: acceso a bases de datos científicas, capacitación en TICs, e implementar una nueva forma de evaluación, en base a estándares de calidad ([Briceño, 2020](#)) y todo ello solo se logra con inversión de recursos económicos por parte de las universidades.

De modo pues, para medir la efectividad del teletrabajo en el proceso de enseñanza - aprendizaje son necesarios todos los factores ya mencionados. No obstante, es importante conocer además de la percepción del docente y la Institución, el resultado de los objetivos curriculares frente a los estudiantes, y su aceptación al nuevo modelo ([Ramírez et al., 2021](#)).

2.1. Rol del docente universitario

La creciente demanda en la educación virtual ha transformado el rol del docente universitario; tal como se ha mencionado se convierte en un guía que acompaña al estudiante en su proceso de formación a través de plataformas digitales. El teletrabajo, por su parte, ha modificado la forma en que los docentes universitarios desarrollan sus tareas, exigiéndoles nuevas habilidades y competencias para la gestión del tiempo, la organización del trabajo y la comunicación virtual. Así pues, es necesario que los docentes universitarios apliquen estrategias para adaptarse a este sistema y al teletrabajo, buscando ofrecer calidad en la educación superior.

Por tal motivo, bajo el escenario de la virtualidad el docente teletrabajador según [Zambrano \(2010\)](#), debe asumir un rol de facilitador de técnicas de aprendizaje autónomo y consejero del estudiante a fin de orientarlo adecuadamente o guiarlo

con pertinente material de apoyo, socializando de mejor manera sus conocimientos y experiencia, en busca de incrementar sus cualidades creativas y el uso de nuevas herramientas.

Al respecto, [Villafuerte, Pantaleón y Bermello \(2020\)](#) completan otros valores y actitudes del docente como son: el debido apoyo en la gestión de sentimientos y emisiones del estudiante, el fomentar la resiliencia, mostrar empatía hacia las dificultades de los estudiantes. [Acevedo-Duque et al. \(2020\)](#) también fijan su atención a situaciones emocionales del alumnado, el debido cuidado a lo afectivo, así como a la comunicación intercultural, la constante evaluación de conductas y la interacción. Por su parte, [Jara-Vaca, Chávez-Guevara, Villa-Escudero y Novillo-Novillo \(2021\)](#) conciben que el rol del docente gira entorno a la forma de trasmisión de conocimientos, un papel más humanista y su mejor predisposición a diseñar medidas pedagógicas innovadoras y creativas, además de nuevas habilidades en el uso de dispositivos y aplicaciones tecnológicas. Requiere convertir contenidos materiales presenciales a digitales, adaptarse a una nueva plataforma de trabajo y alcanzar un manejo adecuado de las nuevas herramientas de comunicación.

Valga decir que, el rol descrito por parte del docente trae una contraparte necesaria en el estudiante, quien es el principal sujeto en el proceso de aprendizaje y sin cuya participación nada tendría efecto. Por ello, este también debe ser activo y mostrarse altamente auto disciplinado, sobre todo en su asistencia y atención a clases, pues solo con ello podrá analizar los temas, reflexionar sobre lo aprendido y participar con sus congéneres en un aprendizaje colaborativo ([Rodríguez, 2020](#)). De modo pues, en el rol asumido por los docentes que emigraron de la educación tradicional a la modalidad en línea, fue necesario la implementación de nuevos métodos y herramientas de enseñanza, que permiten la interacción entre docentes y estudiantes, así como el intercambio de material bibliográficos para lectura, videos, asignación de tareas, participación en foros, evaluaciones en línea, entre otros.

Tal como lo señalan [Chong-Baque y Marcillo-García \(2020\)](#) "estas plataformas virtuales propician las herramientas tecnológicas para el desarrollo del enfoque pedagógico seleccionado; entre las más cotizadas por su funcionalidad actualmente están: Moodle, Teams, Chamilo, Edmodo, Evolcampus, Canvas LMS, E-doceo y muchos otros sistemas de gestiones de aprendizaje" (p.64).

Todo lo cual llevó a la imperiosa necesidad de capacitaciones para la generación de competencias en el uso de las tecnologías del docente universitario.

2.2. Riesgos para el docente universitario

Los docentes universitarios que imparten educación virtual en teletrabajo se enfrentan a una serie de riesgos, entre los que se encuentran el aislamiento social, la fatiga ocular, el estrés y la falta de ergonomía.

El alto número de horas que los docentes pasaron a tener con el teletrabajo, en relación con las pantallas de sus computadores repercute en riesgos asociados con la visión, y con dolencias óseas y musculares debido a una inadecuada ergonomía. Sin embargo, de ello derivan nuevos problemas en esta modalidad de estudio, unos de los más preocupantes son los efectos en la calidad de vida del docente cuando no se respeta su derecho a la desconexión, en caso de tener un directivo hostigador, éste puede caer fácilmente en cuadros de estrés, ansiedad o depresión ([Sierra, 2011](#)).

De todas las antes nombradas, la de mayor afectación la provoca la depresión, pues un teletrabajador, siempre extrañará el contacto emocional con sus compañeros docentes, esos espacios de ocio, broma y de apoyo mutuo, lo cual sumado al hecho de la disminución del contacto personal con los estudiantes, crea condiciones adecuadas para que se desencadenen cuadros de depresión. La no delimitación de la jornada de trabajo permanentemente conlleva a jornadas prolongadas, que no cumplen con tiempos adecuados para disfrutar del descanso, así como para la recreación y socialización con el entorno, la disminución de estos factores puede generar pérdida del sentido de identidad del teletrabajador hacia el grupo de trabajo ([Tomasina y Pisani, 2022](#)).

Por ello, autores como [Mascarenhas \(2024\)](#) se han preocupado del desapego psicológico del docente universitario, como una suerte de defensa y espacio para recuperarse emocionalmente de las violaciones a los límites que deben existir entre el trabajo y la familia. Esto es sufrido sobre todo por el género femenino, que llevan mayor carga en el cuidado del hogar, por lo que se recomienda una mejor gestión del tiempo en sus responsabilidades personales y familiares, establecer

prioridades y evitar procrastinación, establecer límites con los estudiantes, colegas y superiores en cuanto a sus horarios de disponibilidad.

A tales efectos, para mitigar los riesgos de los docentes universitarios que laboran en la educación virtual mediante teletrabajo, se deben tomar medidas y estrategias que les permitan mantenerse conectados socialmente, tomar descansos regulares, gestionar el estrés y asegurarse que su espacio de trabajo sea ergonómico. De modo que, es fundamental que los docentes en este contexto busquen apoyo psicológico y establezcan límites durante la jornada laboral.

3. Metodología

3.1. Tipo de Investigación

La metodología desarrollada partió de un diseño no experimental y de investigación proyectiva, con el objeto de buscar solución a los problemas prácticos que iniciaron bajo el contexto de la emergencia de salud en el 2020. Este enfoque implica la creación de una propuesta, que sirva como respuesta a una problemática o requerimiento práctico, ya sea de una comunidad, una institución o una región geográfica, en un campo específico del saber, basándose en un análisis detallado de las necesidades actuales ([Hurtado, 1998](#)).

El alcance del estudio fue descriptivo y corte transversal, bajo el paradigma cualitativo. En este se desarrolló un análisis interpretativo descriptivo de las fuentes escritas relacionadas con las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades del teletrabajo y su impacto en la educación virtual universitaria. La búsqueda se efectuó con la utilización de las bases de datos científicas, como SCOPUS, Redalyc, Dialnet, Scielo, DOAJ, JSTOR, SAGE, utilizando como descriptores: teletrabajo, covid-19, educación en línea, y trabajo a distancia a fin de conformar bases teóricas sólidas sobre el problema investigado. Esta búsqueda inició con una primera ejecución del proyecto de investigación durante el último trimestre del año 2020 y el año 2021.

Para la ejecución final, consolidación de las fundamentaciones teóricas y difusión de los resultados se llevó a cabo la actualización de la literatura científica durante el segundo semestre del año 2022, y el año 2023, utilizando los filtros pertinentes, se revisaron y analizaron un total de 40 artículos relacionados de manera directa con el problema de investigación, a saber: dos artículos publicados en el año 2007, un artículo del año 2010, un artículo del año 2012, un artículo del año 2014, dos artículos publicados en el año 2017, dos artículos del año 2018, dos artículos del año 2019, dieciocho artículos publicados en el año 2020, ocho artículos publicados en el 2021, dos artículos del año 2023 y un artículo del año 2024 que se agregó a la búsqueda.

3.2. Participantes y técnicas para la recolección de la información

Esta investigación permitió describir desde la realidad el objeto de estudio, mediante la realización de dos talleres, que se realizaron finalizando el segundo semestre del año 2022, contando con la participación de 32 docentes de la Universidad Católica de Cuenca, Extensión La Troncal. Se aplicó la técnica de grupos focales, la población estuvo constituida por todos los docentes universitarios de tiempo completo y medio tiempo y, la muestra fue seleccionada a conveniencia. Los docentes que voluntariamente decidieron participar, una vez que se les comunicó el objetivo de la investigación se constituyeron 4 grupos de 8 docentes cada uno. En general, los grupos estuvieron conformados por 18 hombre y 14 mujeres, en el factor etario la muestra de participantes estuvo comprendida en edades entre los 30 y 60 años, quienes se desempeñan en las siguientes unidades académicas: Ciencias Sociales, Informáticas, Ciencias de la Comunicación, e Innovación Tecnológica, Salud y Bienestar, Ciencias Agropecuarias y la Unidad de Administración.

El tema central abordado en el grupo focal fue las fortalezas, debilidades amenazas, y oportunidades del teletrabajo frente a la educación virtual con la finalidad de recopilar datos sobre las percepciones y experiencia de los participantes. El análisis FODA tiene como objetivo la evaluación de factores débiles y fuertes (internos), y condiciones externas (amenazas y oportunidades) de la organización que de manera integral permiten realizar un diagnóstico y conocer su situación actual ([Ponce, 2007; Lara, 2023](#)).

Para la recolección de los datos se plantearon preguntas abiertas como guía de discusión a fin estimular la conversación y explorar el tema en profundidad con los participantes, las cuales se describen en la [Tabla I](#).

Tabla 1.

Guía de preguntas para análisis FODA.

Flexibilidad horaria y autonomía	Ampliación de la oferta educativa	Dificultades para la desconexión	Desigualdades en las condiciones laborales
¿Cómo valoran los docentes la flexibilidad horaria que les brinda el teletrabajo? ¿La autonomía que le ofrece el teletrabajo le permite una mejor y mayor productividad laboral? ¿La flexibilidad de horario le permite ejecutar otras actividades?	¿El teletrabajo facilita la participación de docentes de diferentes ubicaciones geográficas, ampliando la oferta académica? ¿Cree usted que el teletrabajo permite una mayor inclusión laboral? ¿El teletrabajo permite tener nuevas formas de relacionarse laboralmente a través de la tecnología?	¿Considera usted que la digitalización del empleo afecta el derecho a laborar dentro de los límites establecidos para la jornada? ¿El teletrabajo le permite establecer un límite para la ejecución de las tareas, la vida familiar y social? ¿El teletrabajo limita la interacción entre los docentes y estudiantes?	¿Considera usted que el acceso, la velocidad y estabilidad de internet fue la principal dificultad en el desarrollo de sus actividades como docente? ¿La incursión de las tecnologías en el mercado laboral destruye los empleos tradicionales generando mayor desempleo?
Ahorro de tiempo y costos	Innovación en la enseñanza	Necesidad de capacitación en teletrabajo	Negación al cambio en teletrabajo
¿El teletrabajo le permite gozar más tiempo y de mejor calidad con su familia y gestionar su vida social? ¿El teletrabajo le permite una reducción de costes personales?	¿El teletrabajo le permite obtener nuevas capacidades y habilidades? ¿La virtualización de las actividades le brindó la oportunidad de mejorar su metodología y didáctica en el proceso de enseñanza?	¿Cree usted que el teletrabajo demanda una capacitación especial para el desempeño de sus actividades? ¿Considera usted que tuvo mayores elementos distractores al desarrollar sus labores mediante teletrabajo?	¿Qué factores influyen en la resistencia al cambio hacia el teletrabajo? ¿Qué estrategias podrían implementarse para facilitar la adaptación al teletrabajo?

Fuente: Elaboración propia

4. Resultados y Discusión

En el estudio se aplicó la metodología FODA, como herramienta de análisis estratégico para identificar la situación actual de los docentes universitarios, que se desempeñaron mediante teletrabajo durante el tiempo de la emergencia sanitaria en la Universidad Católica de Cuenca, Extensión La Troncal; con el objetivo de analizar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de esta figura jurídica. De igual manera, se centró en comprender el impacto del teletrabajo en la educación universitaria, explorando tanto las ventajas como los desafíos que presenta este modelo de trabajo para los docentes, abordando aspectos como la flexibilidad laboral, la productividad, la innovación educativa, la inclusión, adaptación y los desafíos de la digitalización. Se implementó una guía de preguntas para generar la discusión en los grupos focales. Los resultados de este análisis se sintetizan y describen en la [Tabla 2](#).

En atención a la flexibilidad horaria y la autonomía para el desarrollo de sus actividades, el 78% de los docentes manifestaron que el teletrabajo les permitía organizar sus actividades y ejecutarlas con mayor facilidad, lo que generaba una mayor productividad académica y de investigación científica. Sin embargo, el 22% expresó que esa autonomía dificultaba en ocasiones el poder desconectarse de las actividades laborales, excediendo en muchas ocasiones del horario de trabajo.

Otro aspecto importante dentro de las fortalezas del teletrabajo, es la ampliación de la oferta académica, el 62% de los docentes manifestó que esta forma de trabajo les permite realizar sus actividades desde diferentes zonas geográficas, tal como se presentó en la época de la pandemia generada por el covid- 19, promoviendo además la inclusión laboral de aquellas personas con determinada discapacidad y la oportunidad de nuevas formas de empleo con el uso de herramientas digitales. No obstante, el 38% considera como una debilidad la desigualdad que existe para el acceso al internet, ya que debido a las zonas geográficas en donde habitan, en algunos cantones los docentes no poseen conexión o acceso adecuado para realizar las actividades con estos medios digitales.

Aunado a lo anterior, el 81% de los docentes consideran una fortaleza, el hecho que el teletrabajo permite gozar de un mayor tiempo para la vida familiar y social del teletrabajador, y que además existe una reducción de gastos personas en transporte, vestimenta y calzado. Ante ello, el 19% de los catedráticos manifestó que al realizar las actividades en teletrabajo puede pasarse de la línea entre lo laboral y lo familiar y eso es una debilidad.

Tabla 2.

Análisis FODA para el teletrabajo en la educación universitaria

Factores Internos	FORTALEZAS	DEBILIDADES
Flexibilidad y Autonomía	Valoración positiva de la flexibilidad horaria.	Dificultad para desconectarse de la jornada laboral.
	Aumento de la productividad debido a la autonomía.	Riesgo de exceso de trabajo por falta de límites.
	Oportunidad para realizar otras actividades.	
Ampliación de la oferta educativa	Facilita la participación de docentes desde diversas zonas geográficas.	
	Promueve la inclusión laboral.	Brecha digital y acceso desigual a internet entre docentes.
	Fomenta nuevas formas de relación laboral a través de la tecnología.	
Ahorro de tiempo y costos	Mayor tiempo de calidad para la vida familiar y social.	Existe una línea muy fina entre lo personal y lo laboral.
	Reducción de costos personales (transporte, vestimenta, calzado y comidas).	
	Desarrollo de nuevas habilidades y capacidades digitales.	
Innovación en la enseñanza	Mejorar las estrategias metodológicas.	Negación al cambio en teletrabajo.

Factores Externos	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Contexto laboral	Crecimiento de la demanda de educación en línea.	Posible precarización laboral y pérdida de derechos.
	Posibilidad de acceder a nuevas oportunidades laborales.	
Aspectos sociales	Mayor flexibilidad para conciliar la vida laboral y personal.	Aislamiento social y falta de interacción presencial.
Desarrollo tecnológico	Acceso a herramientas digitales innovadoras para la enseñanza- aprendizaje.	Necesidad de capacitación constante en nuevas tecnologías.
	Posibilidad de formación continua en tecnologías educativas.	Distractores digitales que pueden afectar la concentración.

Fuente: Elaboración propia

Otras fortalezas del teletrabajo dentro de los factores internos es la innovación en la enseñanza. Para el 94% de los catedráticos, el teletrabajo permite el impulso de nuevas habilidades y capacidades con el uso de los medios tecnológicos, mejorando las estrategias de enseñanza del docente y creando oportunidades para el desarrollo profesional. Frente a esto el 6% de los docentes ven como una debilidad la exigencia del manejo de medios digitales para la ejecución de sus actividades en el proceso de enseñanza aprendizaje, ya que existe resistencia al cambio en los métodos tradicionales por parte de algunos profesionales, en estos casos se ven afectados aquellos con edades de más de 50 años.

Dentro de los factores externos, al analizar la matriz FODA el 94% de los docentes expresa que, en el contexto laboral el teletrabajo es una oportunidad para el crecimiento de la demanda de educación en línea. En efecto, posterior a la

pandemia del coronavirus los centros de educación superior emprendieron nuevas carreras universitarias en línea, debido a la demanda de estudiantes que accedieron a esta forma de estudios. De igual manera, manifiestan los docentes que el teletrabajo posibilidad el acceder a nuevas oportunidades laborales. Y el 6% ven como una amenaza la posible precarización laboral y pérdida de derechos, como el derecho al descanso, derecho a la desconexión, derecho a determinados beneficios, como el pago de horas suplementarias y extraordinarias por exceso de trabajo.

En los aspectos sociales y el desarrollo tecnológicos el 78% de los docentes ven como oportunidad la flexibilidad para conciliar la vida laboral y personal, considerando de suma importancia establecer medidas y estrategias para no pasar de los límites. También consideran una oportunidad de desarrollar las actividades en teletrabajo el acceso a herramientas digitales innovadoras para la enseñanza- aprendizaje y la posibilidad de formación continua en tecnologías educativas. Por otro lado, el 22% considera que constituye una amenaza el aislamiento social y falta de interacción presencial entre docentes, estudiantes y otros colegas. Así como también, la necesidad de capacitación constante en nuevas tecnologías para mantener el nivel de exigencia de la educación virtual, y los distractores digitales que pueden afectar la concentración de los estudiantes.

Frente a los resultados obtenidos del estudio es necesario tomar como estrategia los aspectos que se describen en la [Tabla 3](#).

Tabla 3.

Estrategias para fortalecer la implementación del teletrabajo en la Educación Superior

Estrategias	Descripción
Capacitación en teletrabajo	Implementar programas de formación continua para mejorar las habilidades y la gestión del tiempo en los docentes universitarios sobre el uso efectivo de herramientas tecnológicas, metodologías de enseñanza online y estrategias para el aprendizaje virtual.
Fomento y protección del derecho a la desconexión digital	Establecer límites claros para la jornada laboral y promover el derecho a la desconexión. Implementar sistemas de gestión del tiempo y organización del trabajo, incluyendo guías y talleres sobre productividad y delimitación de horarios laborales.
Promoción de la interacción social	Fomentar la interacción social y la colaboración entre docentes a través de actividades virtuales, comunidades online, encuentros presenciales periódicos y espacios de cooperación.
Acceso a internet	Proporcionar a los docentes recursos para mejorar su conectividad, como subsidios para internet, espacios de trabajo con buena conexión y equipos informáticos adecuados.
Adaptabilidad	Implementar programas de acompañamiento personalizado y mentorías para docentes que presenten dificultades en la adaptación a la enseñanza online.
Acceso a herramientas digitales innovadoras	Invertir en plataformas educativas de vanguardia, software especializado y recursos digitales interactivos para enriquecer la experiencia de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Elaboración propia

Ante la realidad que llevó a la implementación necesaria del teletrabajo en la emergencia sanitaria, la transición repentina ha exigido tanto a educadores como a estudiantes una rápida adaptación en sus métodos de comunicación, colaboración y aprendizaje ([Merchán, Mero y Mero, 2021](#)). Esta situación ha hecho indispensable el desarrollo de nuevas competencias, tanto técnicas como pedagógicas, que permitan implementar estrategias educativas diversas en el entorno virtual.

Los efectos de la pandemia agudizaron la discusión sobre las desventajas y ventajas del teletrabajo, más aún en el sector educativo de nivel superior donde se constituyó como una herramienta necesaria para impartir la educación a distancia. Esta forma de trabajo plantea algunos retos, como es la adaptación de los protocolos de horarios, condiciones del lugar del trabajo, y principalmente el uso de los medios tecnológicos dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, lo cual requiere una regulación bien estructurada ([Brindusa, Cozzolino y Aitor, 2020](#)). Es fundamental reconocer los beneficios, así como

los nuevos riesgos emergentes, ya que estos contribuyen a impulsar los cambios ([González-Menéndez, López-González, González, García y Álvarez, 2019](#)).

Las desventajas del teletrabajo son la tendencia a trabajar jornadas más largas, que el trabajo invada el espacio de la vida personal y la intensificación de la jornada ([Organización Internacional del Trabajo, 2020](#)). No obstante, para los docentes frente a la flexibilidad de esta forma de trabajo, es una oportunidad para conciliar la vida laboral y personal, tomando en cuenta las medidas y estrategias para no pasar los límites. Es necesario para ello, promover una cultura organizacional que respete los horarios de trabajo y fomente el equilibrio entre las responsabilidades profesionales y personales. Esto puede lograrse mediante el empleo de políticas y programas de concientización sobre la importancia de la desconexión digital.

Para [Tapasco-Alzate y Giraldo-García \(2020\)](#) la resistencia en la implementación del teletrabajo no sólo se da por los obstáculos para la aceptación de este modelo, no se limitan solo a la falta de recursos tecnológicos o financieros, sino que también provienen de la esfera administrativa. Factores como la resistencia de los directivos a modificar las prácticas establecidas y la aversión a lo desconocido representan importantes desafíos. Para desarrollar el teletrabajo se requiere una nueva cultura organizacional que debe ser transmitida al empleado y ello se logra con las debidas orientaciones a través de las directrices institucionales para las buenas prácticas de este sistema.

Al respecto, [Peralta, Bilous, Flores y Bombon et al., \(2020\)](#) acentúan que el impacto del teletrabajo puede ser negativo o positivo, según las diversas circunstancias. Un factor importante es que la organización de cumplimiento a los requisitos necesarios para su implementación, especialmente contar con tecnología adecuada para realizar las actividades. Lo cual es esencial para el desempeño del docente, no sólo la disposición tecnológica sino la orientación para su buen uso.

Esta nueva modalidad de trabajo involucra condiciones laborales, seguridad social, la seguridad de la información, y la implementación de tecnologías ([Buitrago, 2020](#)). Aspectos que deben ser abordados y socializados a los docentes que implementen el teletrabajo.

Entre los problemas de salud que presentan los teletrabajadores se han identificado los trastornos psicopáticos fruto de trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar, y al hecho de justificar sus labores bajo resultados, generado jornadas de trabajo ilimitadas, circunstancia que ha desembocado en sentimientos de aislamiento hacia la familia y compañeros de trabajo ([González et al., 2019](#)).


En este sentido, para obtener resultados efectivos, en las actividades académicas bajo el teletrabajo es necesario elaborar las directrices que permitan orientar desde el ámbito laboral, tecnológico y social el desarrollo adecuado de sus actividades, de acuerdo a las normas jurídicas vigentes que contribuyan al logro de los objetivos trazados, favoreciendo al docente, la institución y los estudiantes.

5. Conclusiones

El estudio sobre el enfoque del teletrabajo en la educación virtual universitaria ha revelado los beneficios y la complejidad de esta modalidad laboral en el ámbito académico. Si bien el teletrabajo ofrece ventajas como la flexibilidad horaria, la autonomía y la posibilidad de ampliar la oferta educativa, también presenta desafíos que requieren atención. La investigación, aunque presentó limitaciones para obtener la participación de todos los docentes de la Universidad Católica de Cuenca, ha evidenciado la necesidad de una adecuada gestión del tiempo y la delimitación de la jornada laboral para evitar el exceso de trabajo y la dificultad para desconectarse. Además, se destacó la falta de adaptación a los nuevos cambios de parte de determinados docentes, generalmente vinculados con la edad y la antigüedad en la Institución universitaria, lo que resalta la importancia de la capacitación y el acompañamiento en la adaptación a las nuevas tecnologías y metodologías de enseñanza. En el contexto externo, es importante evaluar el crecimiento de la demanda de educación en línea, así como también, las amenazas que se presentan con la prolongación de las jornadas de trabajo como la precarización laboral.

De modo pues, para garantizar el éxito del teletrabajo en la educación virtual universitaria, es fundamental implementar estrategias integrales que aborden las debilidades y amenazas identificadas en el estudio y que se enfoquen en tres aspectos fundamentales: el desarrollo de competencias, el bienestar laboral y la innovación tecnológica.

Además, la promoción de la interacción social es necesaria para mitigar el aislamiento y la falta de contacto presencial que puede experimentar el personal docente en el teletrabajo. Estas interacciones no solo fortalecen los vínculos sociales, sino que también fomentan el intercambio de conocimientos y experiencias entre los docentes.

Por último, el acceso a herramientas digitales innovadoras se requiere para enriquecer la experiencia de enseñanza-aprendizaje en entornos virtuales. Esto implica la inversión en plataformas educativas de vanguardia, y recursos digitales interactivos que permitan a los docentes explorar nuevas metodologías para una educación de calidad. 

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener conflicto de intereses

Referencias bibliográficas

1. ACEVEDO-DUQUE, Ángel; ARGUELLO, Alejandro; PINEDA, Bessy; URCIOS, Paola. Competencias del docente en educación online en tiempo de COVID-19: Universidades Públicas de Honduras. En: Revista de Ciencias Sociales. 2020. vol. 26. no. 2. p. 1-18. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i0.34123>
2. ALCÁNTARA-SANTUARIO, Armando. Educación superior y COVID-19: una perspectiva comparada. En: Educación y pandemia: una visión académica. 2020. p.75-82. https://www.puees.unam.mx/sapa/dwnf/3/3.Alcantara-Armando_2020_UnaPerspectiva.pdf
3. ARGENTINA. SENADOY CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN ARGENTINA LEY 27.555. 30 de julio del 2020. Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo. Buenos Aires. B.O. 14 de agosto de 2020. https://www.ias.org.ar/wp-content/uploads/2021/01/Texto_concordado_Ley-27555_de_Teletrabajo_con_el_Decreto_Reglam_27_2021.pdf
4. BRASIL. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE BRASIL Ley 13.467. Consolidación de Leyes del Trabajo. Brasilia. DOU. 13 de julio de 2017. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm
5. BRICEÑO-TOLEDO, Margarita; CORREA-CASTILLO, Susana; VALDÉS-MONTECINOS, Michele; HADWEH-BRICEÑO, Marcelo. Modelo de gestión educativa para programas en modalidad virtual de aprendizaje. En: Revista de Ciencias Sociales. 2020. vol. 26. no. 2. p. 286-298. <https://www.redalyc.org/journal/280/28063431023/28063431023.pdf>
6. BRINDUSA, Anghel; COZZOLINO, Marianela; AITOR, Lacuesta. El teletrabajo en España. Artículos Analíticos Boletín Económico. Banco de España. Febrero 2020. <https://repositorio.bde.es/bitstream/123456789/12361/1/be2002-art13.pdf>
7. BOLIVIA. PRESIDENCIA CONSTITUCIONAL DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA. Decreto Supremo 4118. 19 de diciembre 2019. Reglamenta el Artículo 3 de la Ley N° 1099, de 17 de septiembre de 2018. Gaceta Oficial de Bolivia. La Paz. 1226NEC. 20 de diciembre de 2019. <http://gacetaoficialdebolivia.gob.bo/normas/buscar/4118>
8. BUITRAGO-BOTERO, Diego Martín. Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis. En: Revista CES Derecho. 2020. vol. 11. no. 1. p. 1-2. <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v11n1/2145-7719-cesd-11-01-1.pdf>
9. CABERO-ALMENARA, Julio; PALACIOS-RODRÍGUEZ, Antonio. La evaluación de la educación virtual: las e-actividades. RIED. En: Revista Iberoamericana de Educación a Distancia. 2021. vol. 24. no. 2. p. 169-188. <https://doi.org/10.5944/ried.24.2.28994>
10. CASTELLS, Manuel. La era de la información: economía, sociedad y cultura. México: La Sociedad Red. Siglo XXI Editores S.A. de C.V. 2005. ISBN. 968-23-2167-0 <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=uADgO-fONJgC&oi=fnd&pg=PA9&dq=La+era+de+la+informaci%C3%B3n:+Econom%C3%ADa,+sociedad+y+cultura.&ots=bDAvsZJKHG&sig=44KqR173HzS7UaUz9HfDQAVX0Vl#v=onepage&q=La%20era%20de%20la%20informaci%C3%B3n%3A%20Econom%C3%ADa%2C%20sociedad%20y%20cultura.&f=false>
11. CÓNDOR-HERRERA, Omar. Educar en tiempos de COVID-19. En: CienciaAmérica. Mayo 2020. vol. 9. no. 2. p. 31-39. <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i2.281>
12. COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 1221 de 2008. Normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial Bogotá. No. 47052. 16 de julio de 2008. p. 11-13 <https://colombia.justia.com/nacionales/leyes/ley-1221-de-2008/gdoc/>
13. CRISOL-MOYA, Emilio; HERRERA-NIEVES, Liliana; MONTES-SOLDADO, Rosana. Educación virtual para todos: una revisión sistemática. En: Education in the knowledge society: EKS. Junio 2020 <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/201043/Crisol.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
14. CHILE. CONGRESO DE LA NACIÓN. Ley 21.220. 24 de marzo de 2020. Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia y teletrabajo. Santiago Diario Oficial 26 de marzo del 2020 https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-119223_archivo_01.pdf
15. CHONG-BAQUE, Patricia Gabriela; MARCILLO-GARCÍA, Concepción Elizabeth. Estrategias pedagógicas innovadoras en entornos virtuales de aprendizaje. En: Dominio de las Ciencia. 2020. vol. 6. no. 3. p. 56-77. Estrategias pedagógicas innovadoras en entornos virtuales de aprendizaje - Dialnet (unirioja.es) <https://doi.org/10.23857/dc.v6i3.1274>
16. ECUADOR. ASAMBLEA NACIONAL. Ley s/n. 19 de Junio 2020. Ley orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19. Registro Oficial. Quito. Edición Constitucional No. 245. 22 de Junio 2020. P. 1-35
17. ECUADOR. MINISTERIO DEL TRABAJO. Acuerdo No. MDT-2016-0190. Normas que regulan el teletrabajo en el sector privado del ministerio del trabajo. Registro Oficial. Quito. Suplemento No. 171. 30 de enero del 2018. P. 2-3
18. ECUADOR. MINISTERIO DEL TRABAJO. Acuerdo No. MDT-2018-0002-A. Normas que Regulan el Teletrabajo en el Sector Privado. Registro Oficial. Quito. Segundo Suplemento No. 825. 24 de agosto de 2016. P. 3-6
19. ECUADOR. MINISTERIO DEL TRABAJO. Acuerdo No. MDT-2020-076. Directrices Para La Aplicación Del Teletrabajo Emergente Durante La Declaratoria De Emergencia Sanitaria. Registro Oficial. Quito. No. 178. 07 de abril del 2020. P. 18-20

20. GONZÁLEZ-MENÉNDEZ, Eva; LÓPEZ GONZÁLEZ, María Jesús; GONZÁLEZ-MENDEZ, Silvia; GARCÍA-GONZÁLEZ, Guillermo; ÁLVAREZ-BAYONA, Teresa. Principales consecuencias para la salud derivadas del uso continuado de nuevos electrónicos con PVD. En: Revista Española de Salud Pública. 2019. vol 93. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=SI135-57272019000100011
21. HURTADO-DE BARRERA, Jacqueline. Metodología de la Investigación Holística. Caracas: Fundación Sypal. 2000. <https://ayudacontextos.wordpress.com/wp-content/uploads/2018/04/jacqueline-hurtado-de-barrera-metodologia-de-investigacion-holistica.pdf>
22. JARA-VACA, Fanny Liliam; CHÁVEZ-GUEVARA, Jorge Ernesto; VILLA-ESCUADERO, Irma Catalina; NOVILLO-NOVILLO, Javier Leonardo. Rol del docente para la educación virtual en tiempos de pandemia: Retos y oportunidades. En: Polo del Conocimiento. 2021. vol. 6. no. 11. p. 30-45. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3248>
23. LARA-SALAS, Alba. Implementación del teletrabajo en el rendimiento laboral del personal de la Dirección Mantenimiento Institucional de la Caja Costarricense de Seguro Social, según la herramienta FODA, en el periodo 2019 al 2021. En: Repertorio Científico. Mayo 2023. vol. 25 no. 3. p. 105-115. <https://doi.org/10.22458/rc.v25i3.4760>
24. LÓPEZ-ALEGRÍA Fanny, FRAILE Claudia. Metodologías didácticas activas frente a paradigma tradicional. Una revisión sistemática. En: FEM Revista de la Fundación Educación Médica. 2023. vol 26 NO. 1 p. 5-12. <https://www.educacionmedica.net/revista/26/1>
25. MASCARENHAS, Madalena; CARVALHO, Vania Sofia; MORETTO, Cleide Fátima; CHAMBEL, María José. Boundary violations and university teachers' well-being during mandatory telework: Recovery's role and gender differences. In: BMC Public Health. 2024. vol 24. no. 1. p. 747. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-18178-6>
26. MERCHÁN-CARREÑO, Edwin Joao; MERO-SUÁREZ, Karina virginia; MERO-SUÁREZ, Carlos Renan. El teletrabajo en los procesos sustantivos de la educación superior: investigación, vinculación, gestión y docencia. En: Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas. 2021. vol. 14, no. 4. p. 202-214. <https://publicaciones.uci.cu/index.php/serie/article/view/850>
27. MUY-PÉREZ, Efraín Fernando. Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador. En: FORO: Revista de Derecho. 2021. Vol. 35. p. 27-46. https://app-vlex-com.vpn.ucacue.edu.ec/#search/jurisdiction:EC+content_type:4/teletrabajo/vid/861674986
28. NIETO GÓLLER, Rafael Andrés. Educación virtual o virtualidad de la educación. En: Revista historia de la educación latinoamericana. 2012. vol. 14 no. 19. p. 137-150. <https://www.redalyc.org/pdf/869/86926976007.pdf>
29. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. El teletrabajo durante la pandemia de Covid-19 y después de ella. Guía práctica. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo OIT. 2020. ISBN: 978-92-2-033091-3 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
30. PERÚ. CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ. Ley n 30036. 15 de mayo de 2013. Ley que regula el teletrabajo. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/\\$FILE/30036.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/$FILE/30036.pdf)
31. PERALTA-BELTRÁN, Álvaro Raúl; BILOUS, Ailá; FLORES-RAMOS, Carlos Roberto; BOMBÓN-ESCOBAR, Carlos Fernando. El impacto del teletrabajo y la administración de empresas. En: Recimundo. Revista Científica mundo de la investigación y el Conocimiento. 2020. vol. 4. no. 1. p. 326-335. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(1\).enero.2020.326-335](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(1).enero.2020.326-335)
32. PONCE-TALANCÓN, Humberto. La matriz FODA: alternativa de diagnóstico y determinación de estrategias de intervención en diversas organizaciones. En: Enseñanza e Investigación en Psicología. 2007. vol. 12, no. 1. p. 113-130. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29212108.pdf>
33. RAMÍREZ-VELÁSQUEZ, Joanna Carolina; QUINDE-QUIZHPI, Luis Ernesto; ALARCÓN-VÉLEZ, Ricardo Agustín; VEGA-ABAD, Cesar Remigio. Teletrabajo en tiempos de pandemia: Un reto laboral en la educación superior. En: Revista Cientific. 2021. vol. 6. no. 20. pp. 130-151. e-ISSN: 2542-2987. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.20.7.130-151>
34. RAMÍREZ-VELÁSQUEZ, Joanna Carolina; TAPIA TAPIA, Héctor Eduardo; VEGA-ABAD, Cesar Remigio y VILLAGÓMEZ, Martha. Teletrabajo en Sudamérica: Un desafío jurídico frente al covid-19. En: Revista Venezolana de Gerencia. 2022. vol. 26, no.94. p. 662-677. <https://doi.org/10.52080/rvgv26n94.12>
35. RODRÍGUEZ RIZO, Marlene. Rol del docente y estudiante en la educación virtual. En: Revista Multi-Ensayos. 2020. vol. 6. no. 12. p. 28-37. <https://doi.org/10.5377/multiensayos.v6i12.10117>
36. SÁNCHEZ-DÍAZ, Lisette Coromoto; SÁNCHEZ-GARCÍA, José Emilio; PALOMINO-ALVARADO, Gabriela del Pilar; VERGES, Irma Yomara. Desafíos de la educación universitaria ante la virtualidad en tiempos de la pandemia. En: Revista De Ciencias Sociales. 2021. vol. 27, no extra. 4. p. 32-48. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i.36992>
37. SIERRA-BENÍTEZ, Esperanza Macarena. El contenido de la relación laboral en el teletrabajo. Consejo Económico y Social de Andalucía. Sevilla: Junta de Andalucía Consejo Económico y Social de Andalucía 2011. I.S.B.N.: 978-84-694-2305-9 <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/53597/EI%20contenido%20de%20la%20relaci%F3n%20laboral%20en%20el%20teletrabajo.pdf?sequence=1>
38. TAPASCO-ALZATE, Omar; GIRALDO-GARCIA, Jaime. Asociación entre posturas administrativas de directivos y su disposición hacia la adopción del teletrabajo. En: Información Tecnológica. 2020. vol. 31 no. 1. p. 149-160. ISSN 0718-0764. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000100149>
39. TOMASINA, Fernando; PISANI, Adriana. Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria. En: Archivos de Prevención de Riesgos Laborales. 2022. vol. 25. no. 2. p. 147-161. <https://doi.org/10.12961/apr.2022.25.02.07>
40. TORRES-HERNÁNDEZ, Rosa María; SERRANO-CASTAÑEDA, José Antonio. Políticas y prácticas de formación de los maestros en los colectivos docentes. En: Investigación Temática. 2007. vol. 12. no. 33. p. 513-537. <https://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v12n33/1405-6666-rmie-12-33-513.pdf>
41. TORRES-RIVERA, Alma Daniela; BADILLO-GAONA, Manuela; VALENTÍN-KAJATT, Nadina Olinda; RAMÍREZ-MARTÍNEZ, Elia Tzindejhe. Las competencias docentes: el desafío de la educación superior. En: Innovación Educativa. 2014. vol. 14. no. 66. p. 129-145. <https://www.redalyc.org/pdf/1794/179433435008.pdf>
42. VENEZUELA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DECRETO 4198. Declara el Estado de Alarma para atender la Emergencia Sanitaria del Coronavirus (COVID-19). República Bolivariana de Venezuela, Gaceta Oficial. Caracas. 41877. 12 de mayo de 2020. <https://faolex.fao.org/docs/pdf/ven195049.pdf>
43. VILLAFUERTE, Jhonny; BELLO, Johanna Alexandra; PANTALEÓN-CEVALLOS, Yisela; BERMELLO-VIDAL, Jinsop Omar. Rol de los docentes ante la crisis del Covid-19, una mirada desde el enfoque humano. En: Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa. 2020. vol. 8. No. 1. p. 134-150. <https://refcale.uleam.edu.ec/index.php/refcale/article/view/3214>
44. ZAMBRANO, William Ricardo; MEDINA, Víctor Hugo; GARCÍA, Víctor Martín. Nuevo rol del profesor y del estudiante en la educación virtual. En: Dialéctica: Revista de investigación. 2010. vol. 26. p. 51-62. https://moodle.uneg.edu.ve/pluginfile.php/76931/mod_resource/content/1/Dialnet-NuevoRolDelProfesorYDelEstudiante.pdf