593 Digital Publisher
CEIT
ISSN 2588-0705

Efectos del teletrabajo en el desempeño de los empleados universitarios de la Universidad Técnica de Machala

Effects of teleworking on the performance of university employees of the Technical University of Machala

Joselyn Andrea Espinoza-Fernández[1]
Universidad Técnica de Machala
jespinoza26@utmachala.edu.ec

Bryan Xavier Camacho-Apolo[2]
Universidad Técnica de Machala
bcamacho2@utmachala.edu.ec

Iddar Iván Jaya-Pineda[3]
Universidad Técnica de Machala
ijaya@utmachala.edu.ec

doi.org/10.33386/593dp.2025.3.3227

V10-N3 (jun) 2025, 1124-1135 | Recibido: 15 de abril del 2025 - Aceptado: 19 de mayo del 2025 (2 ronda rev.)

1 ORCID: https://orcid.org/0009-0001-2585-2539. Estudiante de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Técnica de Machala.
2 ORCID: https://orcid.org/0009-0001-4479-5293. Estudiante de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Técnica de Machala.
3 ORCID: https://orcid.org/0000-0003-3022-9730. Magíster en Administración de Empresas, Docente en la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Técnica de Machala.

Cómo citar este artículo en norma APA:

Espinoza-Fernández, J., Camacho-Apolo, B., & Jaya-Pineda, I., (2025). Efectos del teletrabajo en el desempeño de los empleados universitarios de la Universidad Técnica de Machala. 593 Digital Publisher CEIT, 10(3), 1124-1135, https://doi.org/10.33386/593dp.2025.3.3227

Descargar para Mendeley y Zotero

RESUMEN

El articulo examina las repercusiones del trabajo remoto en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Técnica de Machala. Mediante un enfoque descriptivo-exploratorio, utilizando un cuestionario fundamentado en el modelo Maslach Burnout Inventory (MBI), se analizaron elementos como el desgaste emocional, la despersonalización y la satisfacción personal en un grupo de 100 trabajadores universitarios. Los hallazgos indican que un porcentaje considerable de empleados experimenta niveles moderados de estrés y fatiga emocional vinculados al trabajo remoto. Sin embargo, subrayan que la mayoría siente un elevado nivel de satisfacción con su desarrollo personal y laboral. A pesar de que se reconocen ventajas vinculadas a la flexibilidad en el trabajo, la investigación subraya la importancia de estrategias institucionales que reduzcan los riesgos psicosociales asociados al trabajo remoto, con el fin de garantizar un desempeño constante y balanceado en entornos universitarios.

Palabras claves: Teletrabajo; Estrés laboral; Agotamiento emocional; Desempeño laboral.

ABSTRACT

This article examines the impact of remote work on the job performance of administrative staff at the Technical University of Machala. Using a descriptive-exploratory approach and a questionnaire based on the Maslach Burnout Inventory (MBI), elements such as emotional exhaustion, depersonalization, and personal satisfaction were analyzed in a group of 100 university workers. The findings indicate that a considerable percentage of employees experience moderate levels of stress and emotional fatigue linked to remote work. However, they emphasize that the majority feel a high level of satisfaction with their personal and professional development. Although the benefits associated with work flexibility are recognized, the research underscores the importance of institutional strategies that reduce the psychosocial risks associated with remote work, in order to ensure consistent and balanced performance in university environments.

Keywords: Teleworking; Work stress; Emotional exhaustion; Job performance.

Introducción

En la actualidad, el desarrollo científico y tecnológico conllevan cambios importantes en el campo socioeconómico, afectando la vida diaria de las personas. El mundo laboral es una de las áreas más impactadas por el desarrollo tecnológico. Las herramientas, recursos en línea y las comunicaciones a distancias considerables han permitido a las personas trabajar desde distintos y remotos lugares. Esta variante, conocida dentro de las modalidades contemporáneas del trabajo como teletrabajo, genera nuevas condiciones y demandas para los trabajadores, con implicaciones en distintos aspectos de su cotidianidad (Salas et al.,2020).

Ahora bien, las condiciones contemporáneas del trabajo, surgidas en situaciones del desarrollo tecnológico, así como los impactos en años recientes de fenómenos como la pandemia del COVID-19, hace imposible ignorar la relación e implicación que este tiene en la calidad de vida del ser humano, por lo que se ratifica la importancia de profundizar sobre dicha relación (Rosero y Rengifo 2024).

Por un lado, el teletrabajo hace referencia a la realización de actividades laborales que utilizan tecnología de la información y se llevan a cabo a distancia del sitio donde se muestran los resultados, ya sea en horarios parciales o completos. No obstante, en la mayoría de las ocasiones, las prácticas de trabajo remoto en las organizaciones son poco comunes y no poseen una organización formal, dado que suelen surgir de iniciativas improvisadas desde el nivel inicial (Sapién et al.,2024).

Por lo que, los empleados han tenido que adquirir habilidades tecnológicas, actitudes técnicas y disciplinarias esenciales para ser capaces de crear planes de acción efectivos que conduzcan a resultados significativos. La clave radica en el conocimiento práctico de los empleados, que utilizan el teletrabajo como una disciplina para realizar sus funciones no solo en situaciones de crisis, sino de manera sostenible (Duque et al.,2021).

Sin embargo, el teletrabajo tiene algunas repercusiones en los empleados, que están principalmente asociados con la flexibilidad y autonomía en el trabajo, la intensidad del trabajo y el balance entre la vida laboral y personal, además de las condiciones de salud y seguridad. Estas consecuencias fluctúan en función de las particularidades personales y las ocupaciones de los empleados, y ofrecen variadas oportunidades y riesgos en cuanto a la inclusión o marginación laboral para diferentes colectivos de trabajadores, tales como mujeres, personas con discapacidades o aquellos de baja cualificación (Samek et al., 2021).

No obstante, el teletrabajo, como sistema organizativo de la actividad productiva, carece de impacto (por cualquiera sea la razón) en el mercado laboral ecuatoriano. Es decir, aun cuando se lleven a cabo las reformas legislativas sugeridas, se habría legislado para nada y para nadie y; en consecuencia, mal empleado los recursos de todo tipo de los que dispone la administración pública (Barrionuevo 2021).

Así mismo, el teletrabajo se extiende al teletrabajador, empleador y a la sociedad en general para evitar conflictos, gastos adicionales y estrés por desplazamiento al centro laboral. Sin embargo, al ser una modalidad nueva para muchos empleados, son ellos los que tienen la responsabilidad de afrontar este cambio abrupto; esto puede generar actitudes y/o comportamientos que están relacionados con el cansancio laboral, lo que derivaría en problemas de estrés que sin una intervención apropiada pueden convertirse en síndrome de burnout, (Soriano et al.,2022).

Por lo que, en la emergencia sanitaria obligó a las Instituciones de Educación Superior a ajustarse a la circunstancia en medio de la pandemia de Covid-19. Se llevaron a cabo modificaciones e implementaron estrategias para continuar con los servicios universitarios. Se empezaron a poner en marcha propuestas a través de ambientes digitales a través de herramientas que facilitan la continuidad de los procesos, a pesar de los daños generados por la misma.

Digital Publisher
ISSN 2588-0705

La investigación toma relevancia en su realización ya que se centra en la necesidad de identificar cuáles son los efectos del teletrabajo en un numero determinados de empleados universitarios basados en evidencias que puedan mejorar su rendimiento en el que hacer laboral. Este estudio busca llenar los vacíos en este ámbito de la investigación indagando sobre las causas que generar un perfil de desempeño en los empleados universitarios bajo esta modalidad.

Revisión de la Literatura

El trabajo remoto no es una forma de trabajo reciente, dado que se ha establecido desde hace mucho tiempo. Sin embargo, con la pandemia, su incidencia aumentó y se transformó en la fuente principal para proteger el derecho constitucional al trabajo. Se realizó esto con el propósito de preservar la economía de numerosas compañías y asegurar el funcionamiento del Estado y todas sus responsabilidades hacia la sociedad (Ramirez et al.,2022).

El termino teletrabajo se acuñó por primera vez en la década de 1970 y en la actualidad se reconoce como la actividad laboral que se realiza en el hogar y no desde el lugar de trabajo o sitio de acuerdo con (González y Calderón 2022). Y que, para Arriola y Chávez, (2023), en el año 2020, el teletrabajo se convirtió en la modalidad laboral más solicitada por las empresas debido a la pandemia de COVID-19 en América Latina, el Caribe y el resto del mundo.

Tabla 1
Tipos de Teletrabajo

Tipo	Descripción
Teletrabajo on line, twoline, en tiempo real o interactivo	Es la modalidad más común: existe conexión entre la computadora u ordenador del trabajador y la empresa. El trabajador opera una terminal que permite interactuar con el ordenador central y los terminales externos.
Teletrabajo one way line	La conexión entre el trabajador y el empleador es unidireccional. Es decir, de la computadora del trabajador a la empresa o viceversa. Esta modalidad no permite un control directo.
Teletrabajo off line o desconectado	No existe interacción entre el trabajador y la empresa. Imposibilitando al empleador el control de actividades, por lo tanto, el control se traslada al momento que el trabajador entrega la información, limitando al empleador solo al control de resultados.

Nota: Adaptado de El teletrabajo (p. 34), por R. Saco Barrios, 2015, disponible en https://dialnet.unirioja.es/.

En el actual entorno sociolaboral, el teletrabajo o home office ha experimentado un crecimiento exponencial, gracias a la sencillez de quedar en casa y las cada vez más eficaces tecnologías de la información y comunicación (TICs) para llevar a cabo el trabajo remoto, además de los estudios que indican índices de disminución del estrés en el teletrabajo. No obstante, es conocido que el mismo conlleva

riesgos psicosociales, dado que los beneficios que se prometen al optar por este método de trabajo, como la disminución de gastos operativos, procesos más eficaces, nuevas opciones estratégicas y oportunidades de innovación, pueden transformarse en amenazas para el ambiente cognitivo-laboral del empleado, debido a la presión de mantenerse actualizado con las novedades tecnológicas (Mata et al.,2022).

A pesar de que las evidencias son aún escasas, y de baja calidad, las investigaciones muestran resultados contradictorios en cuanto a los efectos del teletrabajo sobre la salud, sean en términos de salud general, dolor, burnout, estrés o satisfacción. Existe una necesidad urgente de incrementar la investigación en este campo para poder establecer normas y guías basadas en evidencias científicas, especialmente ahora en la post pandemia, a pesar de que, desde la perspectiva de las condiciones de trabajo y empleo, el teletrabajo ofrece grandes ventajas, pero también importantes inconvenientes, las cuales pueden afectar a la salud de la persona que teletrabaja (Benavides y Silva 022).

Es por ello por lo que la presente investigación tiene como objetivo analizar los efectos que tiene el teletrabajo en el desempeño de los empleados de la Universidad Técnica de Machala. Esto se llevó a cabo a través de una encuesta.

Metodología

La presente investigación fue elaborada mediante un enfoque descriptivo-exploratorio, de diseño no experimental, de nivel transversal, mediante encuesta basado en el modelo Maslach Burnout Inventory (MBI) para medir el estrés laboral en empleados universitarios. Este cuestionario evalúa tres dimensiones del síndrome de Burnout: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal.

Se considero como tamaño muestral a 100 empleados de la Universidad Técnica de Machala, dicha muestra fue por conveniencia. Este instrumento está estructurado en 3 dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización, realización personal, mismo que se lo aplico mediante la escala de Likert (nunca, rara vez, a veces, a menudo, siempre).

Caracterización de la muestra

De acuerdo con ello inicialmente se pudo determinar el perfil de los encuestados según la caracterización de edad y genero

Tabla 1
Caracterización de la muestra por edad

Rango de edades	Frecuencia	%	Total
de 23 a 32 años	56	56,00	56%
de 33 a 42 años	23	23,00	23%
de 43 a 52 años	12	12,00	12%
de 53 a 62 años	7	7,00	7%
más de 62 años	2	2,00	2%
Total	100	100,00	100%

Fuente: Elaboración propia

El mayor porcentaje de empleados en el rango es el de 23 a 32 años de edad, en la Universidad Técnica de Machala según la muestra, que corresponde a 56% de la población escogida para la investigación.

Tabla 2
Caracterización de la muestra por sexo

Género	Frecuencia	%	**Total**
Hombres	69	69,00	69%
Mujeres	31	31,00	31%
Total	100	100,00	100%

Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, el mayor porcentaje de empleados por genero corresponde a los hombres, en la Universidad Técnica de Machala según la muestra, que corresponde a 69% de la población escogida para la investigación.

Las respuestas se obtuvieron mediante formularios de Google y se procesaron a través de Excel. La sistematización de los elementos numéricos se llevó a cabo de forma automática en la plataforma previamente citada y también se determinó la media utilizando los resultados de cada uno de ellos. Se realizó una sistematización manual de las entradas cualitativas, empleando

la codificación de las categorías de todas las respuestas.

Resultados

Al llevar a cabo el proceso de encuesta, que consta de 14 preguntas, los resultados tabulados obtenidos proporcionaron la siguiente información para examinar:

Datos Generales

Tabla 3

Tiempo de trabajo en la institución

Tiempo	Frecuencia	%	Total
Menos de 1 año	12	12,00	12%
Entre 1 y 5 años	49	49,00	49%
Entre 6 y 10 años	26	26,00	26%
Más de 10 años	13	13,00	13%
Total	100	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con los datos establecidos el mayor porcentaje de personas que laboran en la universidad según la muestra es del 49% de empleados con un rango de 1 a 5 años. Esto puede inferir a que la mayoría conoce el trabajo institucional. Adicionalmente, Trelles y Galindo, (2020) sostienen que en instituciones de educación superior, el saber organizacional tácito se fortalece principalmente durante el segundo y quinto año laboral, lo que provoca una mayor vinculación con los objetivos de la institución y un rendimiento superior en tareas de colaboración. Así pues, que casi la mitad del personal encuestado se ubique en este intervalo de edad, puede ser visto como una fortaleza operativa en cuanto a madurez institucional, adecuado uso de procedimientos y estabilidad funcional.

Tabla 4

Cargo en la institución

Cargo en la institución	Frecuencia	%	Total
Docente	0	0,00	0,00%
Empleados	100	100,00	100,00%
Trabajador	0	0,00	0,00%
otro	0	0,00	0,00%
Total	100	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

De igual manera, la mayoría de personas que fueron encuestadas fueron administrativas, con un 100%. Por lo que el mismo tamaño muestral se encuentra enfocado en ellos. De acuerdo con Baltodano et al. (2024), la cultura organizacional y la administración del conocimiento son elementos clave que influyen en el rendimiento de las instituciones públicas de educación superior en América Latina.

Tabla 5

Horas de trabajo promedio semanal

horas de trabajo promedio	Frecuencia	%	Total
menos de 20 horas	0	0,00	0,00%
40 horas	95	95,00	95%
más de 40 horas	5	5,00	5%
Total	100	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

La percepción de horas trabajo y considerando la normativa actual, un 95% de los empleados considera que trabaja en un rango de 40 horas semanales, esto considerando sus actividades y horarios denotados en sus contratos y nombramientos. De acuerdo con lo establecido en el Código Laboral de Ecuador del 2024, el horario diario para el sector público y privado no debe superar las 40 horas semanales, repartidas en cinco días. Esta conexión entre la visión del personal y lo estipulado legalmente indica una correcta administración del tiempo institucional y una clara relación entre las responsabilidades laborales y las condiciones formales de contratación.

Dimisiones sobre el Estrés Laboral en Empleados Universitarios

Tabla 6

Dimension: Agotamiento Emocional

ID	P1	P2	P3	P4	P5
Indicador	Emocionalmente agotado por mi trabajo	Trabajar con otras personas es una gran carga	Me siento frustrado por el trabajo	Siento que estoy al límite de mis capacidades emocionales	Trabajo en actividades que me exigen demasiado emocionalmente
1	19	31	39	45	33
%	19,00	31,00	39,00	45,00	33,00
2	14	24	22	21	19
%	14,00	24,00	22,00	21,00	19,00
3	16	18	25	11	17
%	16,00	18,00	25,00	11,00	17,00
4	31	17	8	13	18
%	31,00	17,00	8,00	13,00	18,00
5	20	10	6	10	13
%	20,00	10,00	6,00	10,00	13,00
Total	100	100	100	100	100

Nota. resultados del cuestionario. Clasificación de las respuestas: 1= Nunca; 2= Rara vez; 3= A veces; 4= A menudo; 5= Siempre.

El agotamiento emocional es evidente, ya que un 20% considera que se encuentra agotado emocionalmente, sin embargo rara vez consideran que trabajar con otras personas constituya una carga, esto con un 10%, el grado de frustración no es un problema ya que el 6% no lo considera así, mientras que un 10% tampoco se siete al límite de sus capacidades emocionales, pero un 13% considera que sus actividades exigen demasiado emocionalmente, esto considerando en la interpretación los mayores porcentajes. Y que de hecho un estudio realizado por Quito et al. (2020), en otra universidad refleja que el 61% del personal no se siente identificado con los objetivos y metas institucionales, lo que sugiere una desconexión entre el personal y la visión institucional.

Tabla 7

Dimensión: Despersonalización

ID	P1	P2	P3	P4
Indicador	Siento que trato a las personas como si fueran objetos	Me he vuelto más insensible hacia las personas desde que estoy trabajando	Estoy preocupado porque este trabajo me hace menos comprensivo hacia los demás	Trato de distanciarme emocionalmente de mis tareas laborales para protegerme
1	95	85	58	12
%	95,00	85,00	58,00	12,00
2	3	7	28	7
%	3,00	7,00	28,00	7,00
3	2	8	12	27
%	2,00	8,00	12,00	27,00
4	0	0	1	44
%	0,00	0,00	1,00	44,00
5	0	0	1	10
%	0,00	0,00	1,00	10,00
Total	100	100	100	100

Nota. resultados del cuestionario. Clasificación de las respuestas: 1= Nunca; 2= Rara vez; 3= A veces; 4= A menudo; 5= Siempre.

Dentro de la dimensión de la despersonalización la mayoría con un 95% no siente que trabaja como objeto a las personas,

así mismo un 85% considera que no se ha vuelto insensible desde que se encuentra laborando en la Universidad, pero un 58% piensa que rara vez le preocupa que su trabajo lo hace menos comprensivo, sin embargo, un alto porcentaje que corresponde al 12% trata de distanciarse emocionalmente en el trabajo, esto con la finalidad de protegerse. En una investigación llevada a cabo por Rivera y Mercado (2024) en una universidad pública de México, se descubrió que el 77.7% del personal administrativo mostraba un riesgo medio en la dimensión de despersonalización. Esto subraya la importancia de tomar medidas preventivas para atenuar los impactos del burnout en este conjunto.

Tabla 8

Dimensión: Realización personal

ID	Indicador	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Total
P1	Satisfecho con lo que logro en el trabajo	0	0,00	3	3,00	16	16,00	79	79,00	2	2,00	100
P2	Puedo entender cómo ayudar a los demás con sus necesidades	7	7,00	3	3,00	44	44,00	41	41,00	5	5,00	100
P3	Siento que mi trabajo contribuye positivamente a mi desarrollo personal	12	12,00	4	4,00	57	57,00	23	23,00	4	4,00	100
P4	Tengo un impacto positivo en la vida de otras personas a través de mi trabajo	3	3,00	8	8,00	48	48,00	31	31,00	10	10,00	100
P5	Me siento orgulloso de la forma en que hago mi trabajo	1	1,00	5	5,00	28	28,00	59	59,00	7	7,00	100

Nota. resultados del cuestionario. Clasificación de las respuestas: 1= Nunca; 2= Rara vez; 3= A veces; 4= A menudo; 5= Siempre.

En cuanto a la realización personal, los empleados en un 79% consideran que se sienten satisfechos con lo logrado en su trabajo, de igual forma un 41% piensa que puede entender a los demás y por ende ayudarlos en sus necesidades, bajo el mismo pensamiento un 23% considera que contribuye positivamente a su desarrollo personal, un 31% siente que tiene un impacto positivo en su vida las actividades desarrolladas

en su trabajo, y un 59% se siente orgullo de este. Guayacán et al. (2022) indican que la satisfacción en el trabajo en el marco del trabajo remoto obligado se ve afectada por elementos como el ambiente laboral y las posibilidades de desarrollo profesional.

Discusión

La presente investigación examinó las repercusiones del trabajo remoto en el rendimiento de los empleados universitarios, especialmente en el escenario de la Universidad Técnica de Machala, Ecuador. El estudio detectó elementos significativos en cuanto al estrés en el trabajo, el rendimiento y la percepción personal, en el contexto del trabajo remoto que emergió después de la pandemia del COVID-19.

Uno de los descubrimientos fundamentales de la investigación fue que la mayor parte de los trabajadores experimentó niveles moderados de fatiga emocional. A pesar de que un porcentaje significativo señaló que raramente o nunca experimentaba agotamiento emocional, la considerable presencia (13%) de empleados que consideraron sus tareas demasiado exigentes desde el punto de vista emocional sugiere áreas críticas que podrían ser mejoradas a través de políticas institucionales o programas específicos de apoyo emocional y psicológico.

Esto concuerda con estudios previos que indican que el teletrabajo en las organizaciones y en el ámbito laboral aumentó las exigencias de productividad, rapidez y dinamismo, razón por la cual puede provocar estrés y ansiedad asociados a la rápida adaptación a nuevos esquemas de trabajo y la presión continua de mantenerse al día tecnológicamente (Macías y Beatriz 2023). Aunque el trabajo a distancia ofrece una flexibilidad implícita, también conlleva el peligro de producir excesos de trabajo debido a la alteración de las relaciones entre las tareas laborales y personales.

En el aspecto de despersonalización, es importante subrayar que la mayoría de los trabajadores indicó no experimentar un declive en sus relaciones interpersonales ni indiferencia hacia los demás. Sin embargo, cerca del 54% expresó que intentaba mantener una cierta separación emocional con el objetivo de resguardarse, sin embargo para Fernandez, (2021), en un entorno de trabajo digital, factores que adquieren relevancia se presentan factores psicosociales y organizacionales que impactan en la salud de los empleados y causan nuevas afecciones, problemas musculares, cefaleas, cansancio mental y físico, agotamiento cognitivo, exceso de información, ansiedad, temor, tensión laboral, problemas para descansar, disminución de la autoestima - problemas musculares, dolores de cabeza, cansancio mental, pérdida de autoestima.

Por otro lado, el artículo enfatiza la visión positiva acerca de la satisfacción personal y laboral es notable entre los participantes, ya que una gran mayoría expresó sentirse orgullosa de su trabajo, reconociendo de manera evidente cómo sus tareas laborales aportan de manera positiva al crecimiento personal y profesional. Esta visión favorable es crucial para equilibrar los impactos adversos del estrés, y propone que una correcta aplicación del trabajo remoto podría incrementar significativamente la satisfacción en el trabajo y la productividad (Benavides y Silva 2022).

No obstante, un punto crucial identificado en el debate es la alerta acerca del supuesto desajuste entre las políticas laborales vinculadas al trabajo remoto y su verdadero efecto en el mercado de trabajo de Ecuador, lo que supone un peligro potencial de legislar sin un impacto efectivo en la práctica diaria. Esta discrepancia es destacada por Nieves et al. (2022), que a pesar de que los teletrabajadores existen como un modalidad de contratación nunca se les asignó un régimen bajo el cual seguirlo, pero cuando se presentó la cuarentena obligatoria fue la única manera en las que los empleados podía brindar sus conocimientos, es por esto que existió un riesgo en la implementación no planificada del teletrabajo pues podría darse una precarización en el trabajo a pesar que se aplicó la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario misma que está presente desde mediados del 2020 existe una tendencia

Digital Publisher
CEIT
ISSN 2588-0705

muy alta a que se presente explotación laboral en las empresas u organizaciones que están aplicando esta modalidad de trabajo.

En cuanto a metodología, el artículo ofrece un enfoque adecuado y relevante, empleando el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), un instrumento ampliamente corroborado en investigaciones parecidas, lo que proporciona fiabilidad a los resultados alcanzados. La elección de utilizar una muestra de conveniencia formada por 100 trabajadores universitarios resultó ser correcta desde una perspectiva práctica, aunque restringe un poco la extrapolación de los hallazgos a otras comunidades laborales con particularidades distintas.

A pesar de que el trabajo remoto parece ser una opción alentadora en cuanto a flexibilidad, autonomía y posible mejora en la calidad de vida laboral, la investigación demuestra de manera evidente que hay aspectos críticos que necesitan ser cubiertos para prevenir efectos adversos en la salud mental y emocional de los empleados. La investigación promueve el avance en investigaciones futuras que investiguen métodos concretos para mejorar el trabajo remoto, no solo como una solución circunstancial sino como una estrategia de trabajo definida y duradera.

En conclusión, el teletrabajo ha ejercido un efecto principalmente beneficioso en la satisfacción y rendimiento del personal administrativo de la universidad, en particular en lo concerniente a la organización del tiempo y la independencia y que aunque se aprecian ventajas, hay restricciones en elementos como la interacción social, el crecimiento personal y el apoyo institucional, lo que podría impactar en la satisfacción personal a largo plazo, así mismo se detectó que los trabajadores aprecian la adaptabilidad del trabajo a distancia, pero también requieren más posibilidades de capacitación y desarrollo profesional en este modelo, también, las visiones favorables acerca del orgullo y la realización profesional deben ser utilizadas para promover el sentimiento de pertenencia institucional y la dedicación a la organización, finalmente, el éxito del teletrabajo en universidades dependerá de su integración en políticas institucionales de largo plazo que incluyan innovación tecnológica, desarrollo humano y bienestar laboral.

Referencias Bibliográficas

Arriola, A., & Chávez, C. (2023). Evaluación ergonómica en el teletrabajo: una revisión sistemática de herramientas utilizadas. CienciAmérica, 12(1), 5. doi:https://doi.org/10.33210/ca.v12i1.416

Baltodano, G. d., Leyva, O., & Hernández, A. (2024). actores asociados al desempeño de las instituciones de educación superior públicas: un aporte para las universidades de América Latina. IE Revista de Investigación Educativa de la Rediech, 15(1), e1836. doi:https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v15i0.1836

Barrionuevo, J. L. (2021). El efecto del teletrabajo en el empleo en Ecuador durante la crisis sanitaria 2019-2020. Sociedad y Técnologia, 4(2), 223-234. doi:https://doi.org/10.51247/st.v4i2.106

Benavides, F., & Silva-Peñaherrera, M. (2022). Datos y evidencias del teletrabajo, antes y durante la pandemia por COVID-19. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales , 25(2), 133-146. doi:https://doi.org/10.12961/aprl.2022.25.02.06

Benitez, D. (2024). Impacto del teletrabajo en el estrés laboral de docentes universitarios por el covid-19. Revista Iberoamerica para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 14(18), 3. doi:https://doi.org/10.23913/ride.v14i28.1781

Duque, A., Gonzalez, R., Gonzalez, C., & Sanchez, L. (2021). Teletrabajo como estrategia emergente en la educación universitaria en tiempos de pandemia. Revista de Ciencias Sociales, 27(3), 460-476. doi:https://doi.org/10.31876/rcs.v27i3.36782

Ecuador, C. L. (2024). Registro Oficial N.º 739. https://www.trabajo.gob.ec.

Farín, M. d. (2024). El teletrabajo y la docencia Universitaria en Venezuela: Experiencia de la Universidad Nacional

Experimental de las Telecomunicaciones e Informática. Revista Latinoamericana de Difusión Científica, 6(10), 329-347. doi:https://doi.org/10.38186/difcie.610.19

Fernandez, M. (2021). Riesgos Psicosociales del Trabajo a Travéz de Plantaformas Digitales . Temas Laborales , 1(56), 167-186.

García, M., Silvia, C., Salazar, J., & Gavilanez, F. (2021). Modalidad teletrabajo en tiempos de pandemia COVID- 19 en Ecuador. Revista de Ciencias Sociales, 27(3), 168-180. doi:https://doi.org/10.31876/rcs.v27i.36500

González, J., & Calderón, M. d. (2022). Teletrabajo y sus impactos: una revisión y análisis bibliométrico. Aibi revista de investigación, administración e ingeniería, 10(2), 53-66. doi:https://doi.org/10.15649/2346030X.2437

Guayacán, I., Zárate, A., & Contreras, O. (2022). Satisfacción laboral en el contexto del teletrabajo forzoso: un estudio empírico en el sector de la educación superior. Estudios Gerenciales, 38(163), 222-234. doi:https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.163.4994

Macías, S., & Beatriz, V. (2023). Teletrabajo y su Incidencia en el Estrés Laboral para Empresas del Sector de Telecomunicaciones Ecuador. Journal Business Science, 4(1), 65-82. doi:https://doi.org/10.56124/jbs.v5i2

Macías, Y., Bravo, M., & Zambrano, M. (2023). Incidencia del Teletrabajo en la Productividad Laboral de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Manabí. Revista Publicando, 10(40), 68-81. doi:https://doi.org/10.51528/rp.vol10.id2397

Mata, I., Suarez, R., & Cavazos, R. (2022). Factores de riesgo psicosocial en trabajadores universitarios: un estudio comparativo antes y durante el COVID-19 . CienciaUAT, 17(1), 62. doi:https://doi.org/10.29059/cienciauat.v17i1.1583

Nieves, M., Sánchez, M., González, E., & Sánchez, L. (2022). El teletrabajo como una nueva tendencia de mercado laboral y su adaptación al código de trabajo. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(3), 3552-3568. doi: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2483

Pérez, E., Vásquez, A., & Cambero, S. (2020). Educación a distancia en tiempos de COVID-19: Análisis desde la perspectiva de los estudiantes universitarios. RIED Revista Iberoamericana de Educación a Distancia, 24(1), 331–350. doi:https://doi.org/10.5944/ried.24.1.27855

Quito, D., Orbe, M., & Ortiz, R. M. (2020). Desempeño laboral del capital humano en las universidades de la ciudad de Cuenca. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 5(3), 163–174. doi:https://doi.org/10.35381/r.k.v5i3.894

Ramirez, J., Vega, C., & Villagómez, M. (2022). Ventajas y desventajas del teletrabajo en Sudamérica frente a la pandemia del covid-19. Civilizar, 22(42), 4. doi:https://doi.org/10.22518/jour.ccsh/20220107

Rivera, L., & Mercado, M. (2024). Factores psicosociales y síndrome de Burnout en trabajadores administrativos de México. LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades, 5(5), 1178–1188. doi: https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2679

Rosero, O., & Rengifo, Y. (2024). Teletrabajo: condiciones e implicaciones para la calidad de vida del teletrabajador. Revisión sistemática de literatura. Trilogia Ciencia Tecnologia Sociedad, 16(32), 2. doi:https://doi.org/10.22430/21457778.2924

Said, D., Auxiliadora, M., & Vargas. (2024). Estrés laboral en el teletrabajo de los docentes universitarios. Revista Venezolana de Gerencia, 29(11), 568-580. doi:https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.e11.38

Salas , M., Basante , Y., Zambrano , C., Matabanchoy, S., & Narváez, A. (2020). Concepciones sobre calidad de vida aboral en las organizaciones. Informes Psicológicos, 21(2), 209-227. doi:https://doi.org/10.18566/infpsic.v21n2a13

Sapién, A., Piñon, L., & Salcido, M. (2024). Teletrabajo en la educación superior: un estudio de percepciones de los empleados universitarios. Formación Universitaria, 17(1), 117-128. doi:http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062024000100117

Soriano, J., Quiñones, E., Verde, P., Ramos, W., & Soto, L. (2022). Impacto del teletrabajo por la pandemia de la COVID-19 en el cansancio laboral de los docentes universitarios. Revista Perspectiva Empresarial, 9(2), 87-103. doi:http://dx.doi.org/https://doi.org/10.16967/23898186.796

Trelles, D., & Galindo, J. (2020). Revisión teórica de los factores que inciden en el desempeño eficiente de los docentes en las universidades privadas de la provincia del Azuay – Ecuador. Vinculatégica EFAN, 6(2), 1744–1760. doi:https://doi.org/10.29105/vtga6.2-682