



UNIVERSIDAD TÉCNICA  
FEDERICO SANTA MARÍA

Departamento de Ingeniería Comercial

# **De las Aulas al Hogar: Análisis del Teletrabajo de la Docencia en Ovalle Durante la Emergencia Sanitaria**

Tesis de pregrado presentada por

**Francesca Heredia Cataldo**

Para optar al título profesional de

**ingeniero comercial**

Profesor Guía:

**Rene San Martín Ulloa**

Profesora Correferente

**Andrea Urrutia Mundaca**

Fecha

**Enero, 2024**

## 1. AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, agradecer a mis papas que desde el día uno confiaron en mis capacidades y me brindaron todo su apoyo para poder terminar mis estudios lejos de casa, sin ellos no hubiese sido posible y por eso estoy eternamente agradecida. Mamá, Papá, Hermano.

A mi abuela que me cuidó desde pequeña y durante toda mi etapa colegial regalándome, sin duda fue mi gran apoyo y sin ella tampoco estaría donde estoy hoy.

Mis compañeras/amigas de toda la vida las quiero un montón, cada llamada, mensaje y visita significaron que a pesar de la distancia la amistad siempre estuvo intacta, siempre voy a estar agradecida de la familia que escogí.

Mi mejor amiga de la universidad, la primera persona con la que conecté como si nos conociéramos de toda la vida, todas las salidas, pijamadas, las risas, el apoyo incondicional va a ser algo que siempre voy a recordar con mucho cariño, te quiero trixi

Finalmente, a los amigos que hice durante mi paso por la universidad, en especial a dos personas con quienes, desde el inicio de las clases online, formé un vínculo muy especial. Tuve el privilegio de compartir todo este proceso académico con ellos hasta terminar los estudios. A lo largo del camino, nuestro pequeño grupo creció con la incorporación de tres personas más, quienes se convirtieron en un pilar fundamental y un gran apoyo en esta etapa. A todos ellos, *los Lulos*, les agradezco de corazón, ya que sin la ayuda mutua que nos brindamos, no solo en lo académico, sino en todos los aspectos de la vida, mi experiencia universitaria habría sido completamente diferente. Los quiero mucho.

## 2. RESUMEN EJECUTIVO

A lo largo del tiempo, y especialmente tras la pandemia que afectó a nivel mundial, se hizo necesario transformar las modalidades de trabajo y reconfigurar la presencialidad, tanto en los empleos como en las actividades cotidianas. Esto llevó a que muchas de estas actividades, incluidas las académicas y laborales, se realizarán desde el hogar, lo que a su vez trajo consigo una serie de desafíos. Entre estos, destacan la gestión del tiempo en casa y la creciente difuminación de la línea entre lo laboral y lo personal, dado que ambos ámbitos ahora comparten el mismo espacio. Por ello, este estudio se enfoca en los profesores de Ovalle que, durante su labor de docente, han experimentado tanto la modalidad online como la presencial. Este estudio se centra en analizar la adaptación a la enseñanza online y la percepción de eficacia docente, así como los impactos psicológicos y laborales asociados. Se identificaron barreras significativas en términos de capacitación, acceso a recursos y apoyo institucional, así como en la salud mental de los profesores.

Al enseñar frente a una pantalla y en una sala de clases, estos docentes se han enfrentado a ambas realidades, y a través de este estudio se busca explorar las vivencias, ya sean dificultades o facilidades que surgieron al impartir clases desde sus hogares. A partir de sus experiencias individuales, compartidas mediante una encuesta, que aborda los aspectos de manera integral los impactos a través de un muestreo objetivo de los profesores de distintos niveles educativos que facilitaron distintas perspectivas de los contextos laborales vividos.

Estudio que reveló deficiencias en la preparación tecnológica y metodológica del cuerpo docente. La necesidad de incorporar plataformas digitales sin formación previa resultó en una disminución de la percepción de eficacia, acompañada de niveles elevados de estrés, agotamiento y desequilibrio entre la vida personal y laboral.

### 3. ABSTRACT

Over time, and especially following the pandemic that affected the world on a global scale, it became necessary to transform work modalities and reconfigure physical presence, both in employment and daily activities. This shift led many activities, including academic and professional tasks, to be carried out from home, which in turn brought a series of challenges. Among these, time management at home and the increasing blurring of the line between work and personal life stand out, as both realms now share the same physical space. Therefore, this study focuses on the teachers of Ovalle who, in their teaching roles, have experienced both online and in-person modalities. The study analyzes their adaptation to online teaching, their perception of teaching efficacy, and the associated psychological and professional impacts. Significant barriers were identified regarding training, access to resources, institutional support, and the mental health of teachers.

Teaching both in front of a screen and in physical classrooms, these teachers have faced both realities. This study seeks to explore their experiences, including the difficulties and opportunities that arose while teaching from home. Based on their individual experiences, shared through a comprehensive survey, the research examines the impacts from a holistic perspective. An objective sampling of teachers from various educational levels provided diverse insights into the work contexts experienced.

The study revealed deficiencies in the technological and methodological preparation of the teaching staff. The need to incorporate digital platforms without prior training resulted in a decrease in the perception of efficacy, accompanied by high levels of stress, burnout, and an imbalance between personal and professional life.

## 4. ÍNDICE

1. AGRADECIMIENTOS	1
2. RESUMEN EJECUTIVO	2
3. ABSTRACT	3
4. ÍNDICE	4
5. INTRODUCCIÓN	7
6. OBJETIVOS	10
6.1    Objetivos General:	10
6.2    Objetivos Específicos	10
7. MARCO TEÓRICO	11
7.1 Antecedentes	11
7.2 Teletrabajo	12
7.3 Modalidad Online	13
7.4 Modalidad Presencial	14
7.5 Posibles factores que afectaron a los docentes durante el teletrabajo	15
7.5.1 Calidad de vida disminuida:	15
7.5.2 Bienestar físico y mental	17
7.5.3 Incremento de las horas de trabajo en relación con el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar	17
7.5.4 Desgaste emocional	18
7.5.5 Financiación y niveles educativos impartidos por los docentes	18
7.5.6 Adaptación a la enseñanza online y percepción de eficacia	19
7.5.7 Participación de los estudiantes y control del rendimiento	20

7.5.8 Estrés y desafíos post-pandemia	20
7.5.9 Condiciones laborales de la ley 21.220 para los profesores	21
8. HIPÓTESIS	23
8.1 Hipótesis Primaria:	23
8.2 Hipótesis Secundarias:	23
10. METODOLOGÍA	24
10.1 Enfoque Metodológico:	24
10.2 Diseño De La Encuesta	26
11. RESULTADOS	27
11.1 Distribución de Profesores Por Institución Escolar	27
12. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	28
12.1 Información general de instituciones y niveles educativos	28
12.2 Modalidades de enseñanza (evaluación comparativa de los modelos de educación)	32
12.3 Participación, rendimiento y tareas de los estudiantes.	41
12.4 Estrés y control en la enseñanza online. Bienestar docente durante la pandemia	45
12.5 Impacto del teletrabajo en los profesores. Carga laboral y límites del teletrabajo	50
12.6 Capacitación y herramientas tecnológicas Contexto: Preparación para la enseñanza digital	55
12.7 Retos y cambios en la implementación de clases online	58
12.8 Percepción de ventajas y desventajas del formato online	61
12.9 Adaptación al formato presencial después de la pandemia	64
12.10 Condiciones Laborales	66



12.11	Experiencia Inicial de las Clases Online	67
13.	CONCLUSIONES	69
14.	REFERENCIAS	76

## 5. INTRODUCCIÓN

El teletrabajo, definido como la realización de actividades laborales a distancia mediante redes de telecomunicaciones conectadas a los sistemas informáticos de una empresa, se implementó de manera masiva durante la pandemia de COVID-19, que comenzó en marzo de 2020 y llevó a la Organización Mundial de la Salud (OMS) a declarar una emergencia global. Aunque este modelo laboral surgió en Estados Unidos durante la crisis energética de los años 70 para optimizar el uso de energías no renovables, su adaptación a un contexto pandémico global aceleró la adopción de herramientas tecnológicas y de comunicación que permitieran la continuidad de actividades laborales y educativas. La transición hacia el teletrabajo en el ámbito educativo trajo consigo ventajas, como la flexibilidad y la reducción de costos, pero también desafíos significativos en términos de equilibrio entre vida laboral y personal, especialmente para los docentes.

La modalidad online ofrece beneficios, como la flexibilidad para ajustar el tiempo de trabajo a la vida personal, el ahorro en traslados y la posibilidad de un ambiente de trabajo personalizado. Sin embargo, también presenta desafíos, como la dificultad de desconectar del trabajo y la sensación de aislamiento social, que afecta tanto el bienestar físico como el mental. En respuesta, algunos países, como Chile, implementaron leyes para proteger los derechos laborales en el contexto del teletrabajo, como la Ley 21.220, que regula las condiciones de desconexión digital y busca mitigar el impacto negativo de la jornada extendida. No obstante, la enseñanza a distancia ha demostrado ser un reto para muchos docentes, quienes experimentaron una mayor carga laboral al adaptar sus clases, crear materiales y gestionar el rendimiento de sus estudiantes en un entorno virtual.

La modalidad presencial, por otro lado, refuerza la cultura organizacional y permite una separación clara entre los espacios personal y laboral, facilitando una comunicación directa y



promoviendo la cohesión y el sentido de pertenencia. Para los docentes, el retorno a la presencialidad ha implicado recuperar algunos beneficios de la interacción cara a cara, pero también ha puesto en evidencia la sobrecarga y el desgaste acumulados durante la pandemia. En este contexto, este estudio analiza las experiencias y percepciones de los docentes respecto a ambas modalidades, evaluando su impacto en la calidad de vida, el estrés laboral y la eficacia percibida de la enseñanza, con el objetivo de comprender cómo podrían equilibrarse ambos modelos en el futuro y qué condiciones son necesarias para una mejor adaptación al teletrabajo en el sector educativo.

La pandemia de COVID-19 impulsó una transición acelerada hacia el teletrabajo en todo el mundo, incluido el ámbito educativo, que debió adaptarse rápidamente para asegurar la continuidad de la enseñanza. Esta investigación parte de una premisa fundamental: la modalidad de enseñanza afecta significativamente el bienestar de los docentes, su productividad y su capacidad para equilibrar la vida laboral y personal. Aunque el teletrabajo se presentó como una solución urgente y necesaria, también trajo consigo desafíos en la gestión del tiempo, el manejo del estrés y el establecimiento de límites entre el trabajo y el hogar.

El estudio combina un análisis de las ventajas y desventajas de ambas modalidades, evaluando cómo cada una influye en la adaptación de la enseñanza, el nivel de interacción con los estudiantes y el impacto psicológico que tuvo. A través de una recopilación detallada de las experiencias de los docentes, se abordan temas como la falta de capacitación en herramientas tecnológicas, las dificultades para captar la atención de los estudiantes en entornos virtuales y el aumento en la carga de trabajo fuera del horario laboral en la modalidad online. La Ley 21.220, que regula el teletrabajo en Chile, también juega un papel relevante en esta



investigación, ya que fue implementada para proteger los derechos laborales de los trabajadores remotos y mitigar los efectos negativos de la jornada extendida.

Al examinar estos factores, el estudio busca obtener proporcionar una comprensión profunda de las condiciones laborales en contextos educativos cambiantes, estableciendo una base de conocimiento que permita optimizar las políticas de teletrabajo y fortalecer el apoyo institucional. Con esto se pretende contribuir a una mejor adaptación del sector educativo a futuros escenarios de enseñanza híbrida o a distancia, donde se puedan aprovechar las ventajas del teletrabajo sin comprometer el bienestar y la calidad de vida de los docentes.

## 6. OBJETIVOS

### 6.1 Objetivos General:

Analizar las percepciones y experiencias de los profesores de distintos niveles educativos en la comuna de Ovalle sobre las ventajas y desventajas de las clases en línea y presenciales, evaluando su impacto en el bienestar docente, el desempeño laboral, la carga de trabajo y la participación estudiantil.

### 6.2 Objetivos Específicos

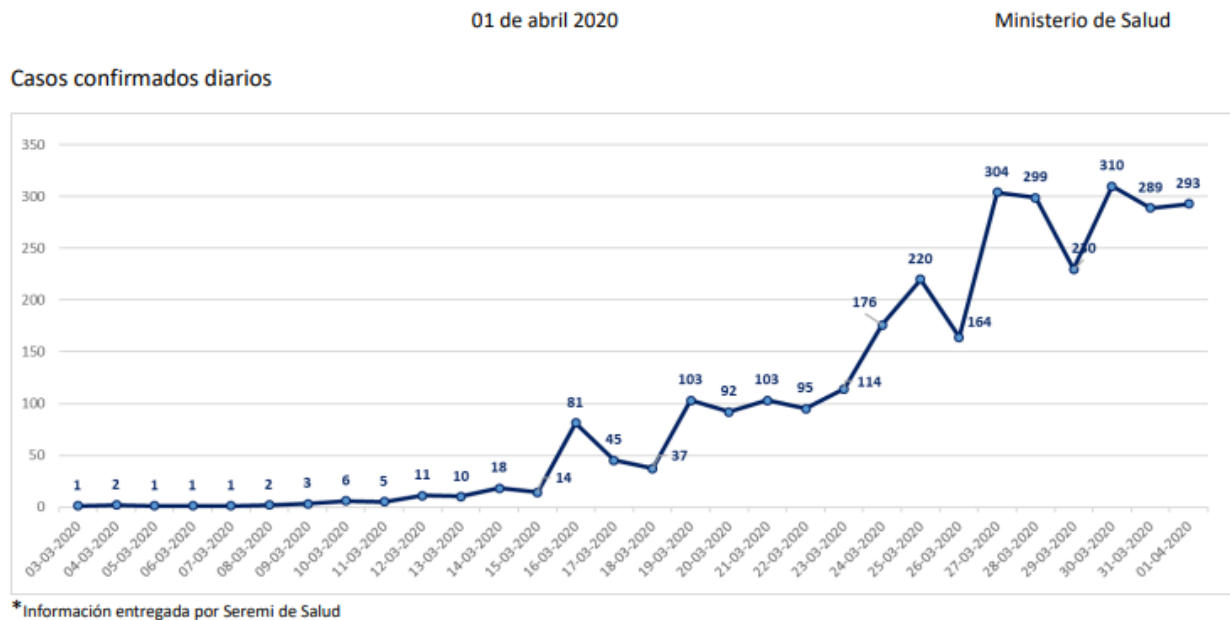
1. Evaluar cómo la modalidad online afectó el equilibrio entre vida laboral y personal de los docentes.
2. Identificar los principales desafíos y beneficios percibidos en ambas modalidades de enseñanza.
3. Determinar la percepción de efectividad de la enseñanza online frente a la presencial en términos de aprendizaje y participación estudiantil.
4. Examinar el impacto de la Ley 21.220 sobre las condiciones laborales de los docentes que trabajaron en modalidad online.
5. Evaluar el impacto del teletrabajo educativo en la salud mental y percepción de eficacia docente.

## 7. MARCO TEÓRICO

### 7.1 Antecedentes

Para realizar el estudio y contextualización de lo que estaba ocurriendo en el mundo, en el año 2020 la pandemia fue declarada emergencia de salud pública por la organización mundial de salud (OMS), lo que llevó a tomar medidas de confinamiento y restricciones estrictas, ya que se estaba viviendo difíciles momentos debido al aumento de contagios y muertes (Senado de Chile, 2021), lo que conllevó a que las medidas tomadas afectarían el diario vivir de forma obligatoria de todos los individuos.

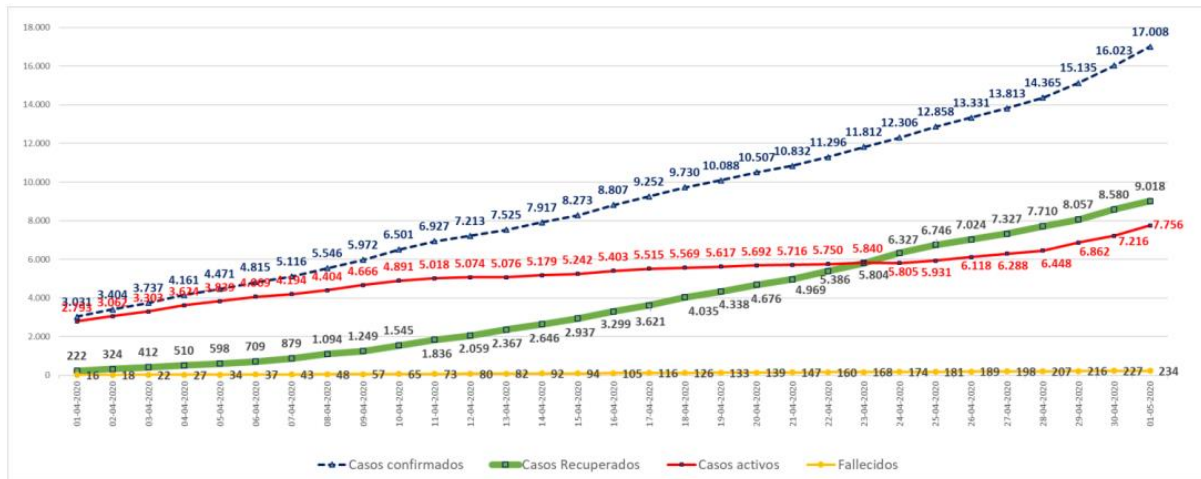
En la imagen se muestran los primeros registros de casos confirmados diarios hasta la fecha del 01 de abril de 2020, donde en inicios de abril se obtuvieron 293 casos diarios.



(Gobierno de Chile, 2020)

Luego de un mes con fecha 01 de mayo 2020 se muestra el significativo aumento de casos confirmados diarios, alcanzando un total de 17.008, presentando también 9.018 casos

recuperados, casos activos de 7.756 y una suma a la fecha de fallecidos de 234, cifras alertadoras que reflejan la gravedad de situación epidemiológica.



(Gobierno de Chile, 2020)

En Chile, nuestro país, experimentó profundos cambios en los ámbitos económico, social y educativo. En el caso particular de la educación, las clases presenciales fueron reemplazadas por el formato de las clases online. Estas circunstancias generó planteamientos sobre las conductas de enseñanzas que se impartieron por los profesores, y cómo los afectó, teniendo en cuenta las nuevas dinámicas y desafíos que surgieron en este contexto

## 7.2 Teletrabajo

El teletrabajo o según definido como trabajo que se realiza a distancia, funcionando en conexión con una empresa y sus sistemas informáticos a través de una red de telecomunicaciones (RAE, n.d.). Este se implantó principalmente debido a la **pandemia** que azotó a Chile y al mundo, donde los primeros casos y su exponencial expansión ocurre desde el 3 de marzo en el 2020 y es por eso que el 11 de marzo la OMS declara pandemia global, con ello una paralización en el mundo (Aguilera, 2022).

El teletrabajo llegó en primera instancia a estados unidos, por la crisis energética que estaba ocurriendo en los años 70 y para optimizar las energías no renovables de forma innecesaria, se decidió implantar el teletrabajo, en un comienzo fue todo un reto ya que la tecnología era existente en la época era limitada, ya que los equipos eran costosos y las conexiones a internet eran lentas, sin embargo el crecimiento tecnológico fue rápido avances que por consecuencia disminuyeron los precio de las tecnologías y el internet se convirtió en una de las fuentes de comunicación indispensable y rápida para poder realizar los trabajos de forma colaborativa. (Morales, G. Romanik, K, 2011).

### 7.3 Modalidad Online

La modalidad online en términos de oficios en general contiene estudios de los **beneficios** que se fueron dando a medida que más se conocía la herramienta tecnológica, entre ellos por el trabajo online, se distingue la **flexibilidad en la gestión del tiempo** ya que se puede permitir ajustar las horas de trabajo en cuanto a la vida personal, el ahorro de tiempo y dinero en traslados, aumenta la autonomía de las personas en cuanto a la autogestión, ambiente personalizado de trabajo (*State Of Remote Work 2020*, n.d.).

La **reducción de costos** para la empresa, disminuyendo gastos de oficina, infraestructura y de suministros básicos que debería proveer en condiciones de presencialidad (*Latest Work-At-Home/Telecommuting/Remote Work Statistics*, n.d.).

La **productividad aumentada** de los trabajadores que realizan su actividad en teletrabajo ha crecido sustancialmente, alcanzando un 13% más en relación con la productividad de quienes realizan su trabajo en una oficina clásica. Esto se debe, entre otras razones, a que se reducen

las distracciones que suelen aparecer dentro del trabajo compartido, dada la interrupción muchas veces continuada de los compañeros de trabajo. A esto también hay que añadir que el teletrabajo permite a los trabajadores poder disfrutar de un espacio de trabajo más cómodo y personalizado, lo que contribuye a centrar mejor la atención y a una mayor eficiencia en la tarea realizada. No sólo esto, sino que el teletrabajo no sólo incrementa la productividad en el trabajo, sino que, además, aumenta la satisfacción por el trabajo realizado, generando un impacto positivo en la calidad del trabajo realizado y en la motivación para alcanzar las metas laborales (*Universidad De Stanford (Bloom Et Al., 2013)*, n.d.)

En cuanto a la modalidad Online y a los desafíos que se presentan al trabajar desde casa es la **difuminación entre la vida laboral y personal** la separación de estas dos formas de trabajar se hace compleja al momento de compartir el mismo espacio ya que los límites los separa una línea muy delgada (*Panorama Laboral 2020. América Latina Y El Caribe, 2020*).

Se presentan los **problemas para la desconexión**, en donde los trabajadores sienten presión/ansiedad por estar conectados más tiempo del que deberían de su jornada laboral, pudiendo desencadenar enfermedades tanto físicas como mentales (Castro, n.d.) es por eso mismo que se crea ley 21.220 para la protección de los trabajadores impidiendo que realice jornadas laborales más largas de las habituales. La total dependencia y el aislamiento social también surge como problemática ya que puede afectar al ámbito laboral y personal, por esto mismo pueden surgir problemas de comunicación pudiendo generar malentendidos dentro de la organización. (*Ley Chile - Ley 21220 - Biblioteca Del Congreso Nacional, n.d.*)

#### **7.4 Modalidad Presencial**

La modalidad **presencial** en la formación de oficios generales presenta diversos **beneficios**, especialmente en lo que respecta a la **cultura organizacional** dentro de las empresas. Estar

físicamente en el lugar de trabajo permite a los empleados comprender mejor la cultura y los valores de la organización, fortaleciendo los lazos interpersonales y mejorando la colaboración en equipo. Como resultado, se refuerza la cohesión y el sentido de pertenencia en el entorno laboral (*SHRM*, 2021).

El trabajo presencial permite una **comunicación directa y efectiva**, ya que facilita las conversaciones cara a cara con los colaboradores y una supervisión más cercana por parte de los superiores. Además, promueve una mayor socialización y trabajo en equipo, lo que incrementa la colaboración entre colegas y fortalece el sentido de pertenencia hacia la empresa. Esta modalidad también ofrece acceso a más recursos, como tecnología, y mayor proximidad a otros equipos de trabajo dentro de la organización, lo que facilita la obtención de información y la ampliación de redes de contacto (*Concur*, 2024).

La **separación clara entre el espacio personal y laboral** permite mantener un equilibrio saludable cuando ambos se encuentran delimitados. Esta distinción facilita una mejor gestión de la vida personal y profesional, evitando que se mezclen y promoviendo un balance adecuado entre ambas áreas, ya que se encuentran en lugares físicos completamente distintos (*¿Cuál es el equilibrio entre la vida personal y laboral?*, n.d.).

## **7.5 Posibles factores que afectaron a los docentes durante el teletrabajo**

### *7.5.1 Calidad de vida disminuida:*

con calidad de vida disminuida hace referencia a bienestar físico, emocional y social. Por ejemplo, una investigación realizada en el Colegio COMFACESAR de Valledupar, Colombia, identificó que el teletrabajo ha generado una alta afectación en la calidad de vida de





los docentes, debido a la limitación de tiempo en familia y al aumento de la carga laboral, lo que ha derivado en insatisfacción laboral. (Rivera et al.)

Asimismo, un estudio sobre el teletrabajo y la calidad de vida laboral en docentes universitarios de Lima, Perú, encontró una relación altamente significativa entre ambas variables, indicando que el teletrabajo influye directamente en la calidad de vida laboral de los docentes que incluyó a 72 docentes que laboraban bajo la modalidad de teletrabajo. Se aplicaron cuestionarios para medir ambas variables y determinar su relación. Los resultados mostraron aumento de estrés, ansiedad, frustración, agotamiento y carga laboral. (Lazo and Castro 1-16)

### *7.5.2 Bienestar físico y mental*

El teletrabajo ha tenido un impacto significativo en el bienestar físico y mental de los docentes. Según el estudio de Bloom et al. (2013) sobre un experimento de teletrabajo en la empresa china CTrip da información sumamente importante frente a los factores físicos mentales que se puede atribuir de igual forma a los docentes que también vivieron el trabajar desde casa . Los empleados de la empresa estudiada que trabajan desde casa mostraron un aumento del 13% en su rendimiento y reportaron una mayor satisfacción laboral, también se observó que aproximadamente el 50% de ellos optaron por volver a la oficina después de realizar el estudio. La razón principal fue el sentimiento de aislamiento y soledad que experimentaron al trabajar desde casa. Por lo que su bienestar mental se vio altamente afectado, incrementando los niveles de estrés y ansiedad. En el contexto docente, la falta de interacción diaria con colegas y estudiantes puede exacerbar estos sentimientos, afectando la motivación y la satisfacción laboral. Además, la ausencia de un entorno de trabajo adecuado en el hogar puede conducir a problemas físicos como dolores musculares, fatiga visual y malas posturas, debido a el lugar no acondicionado para realizar las clases (Bloom et al., 2013)

### *7.5.3 Incremento de las horas de trabajo en relación con el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar*

Durante el período de pandemia, según estudios realizados un gran número de docentes incrementaron de forma notable el número de horas que trabajaban debido a la necesidad de adaptarse a las clases virtuales y todo lo que conlleva este proceso, incluyendo capacitaciones, realización de material didáctico y revisión virtual de evaluaciones/ trabajos. Esta investigación realizada en Chile determinó que el 78.7% de los docentes detectó una mayor carga laboral en el trabajo desde casa y el 86% de ellos se refirió a efectos negativos sobre su equilibrio trabajo-familia por la estrecha línea de separación entre la modalidad online y la vida dentro de su

hogar. El balance se vio claramente afectado, teniendo un impacto negativo en su calidad de vida con repercusiones negativas en su salud mental. (Lizana, 2021, 11)

#### *7.5.4 Desgaste emocional*

Estudios de la unidad educativa de colon, revelan la influencia en el bienestar emocional de los docentes en el confinamiento, mostrando que el 60% de los docentes evaluados en el estudio presentó cansancio emocional, mientras que in 14% experimento despersonalización y una baja realización personal, los cuales indican la presencia del síndrome de burnout.

El 60% reportó altos niveles de estrés asociados al teletrabajo, reflejando el impacto negativo de esta modalidad en su bienestar. Solo un 5% de los encuestados consideró el teletrabajo como una mejor opción que la presencialidad, mostrando una baja satisfacción laboral. Estas cifras subrayan la necesidad de implementar políticas de apoyo, como programas de salud mental, capacitación tecnológica y regulación de horarios, para mitigar los efectos negativos del teletrabajo y mejorar el bienestar emocional de los docentes en escenarios similares. (Ginger Quiroz and Jisson Vega)

#### *7.5.5 Financiación y niveles educativos impartidos por los docentes*

En base al desempeño de los docentes y dependiendo de la financiación y la característica de la institución en la que desempeñan el trabajo los docentes, influyen en cómo se llevan a cabo modalidades de educación a distancia. Las instituciones particulares o concertadas, al poseer medios diferenciados, tienden a dar una respuesta más rápida ante la incorporación de la tecnología educativa frente a las instituciones públicas. Igualmente, los obstáculos y beneficios

del teletrabajo se pueden distribuir a través de distintos niveles educativos (educación, inicial, básica o media), dado que también las demandas pedagógicas y la madurez del alumnado son diferentes. (Schwal, 2024, #)

#### *7.5.6 Adaptación a la enseñanza online y percepción de eficacia*

La implementación de metodologías de enseñanza a distancia ha requerido un proceso de reflexión y adaptación metodológica por parte de la comunidad educativa. que a través de tutoriales desarrollados con ayuda de las instituciones educacionales y con las comunidades virtuales de trabajo (Llorente (2006)). La falta de un cuerpo teórico unificado que oriente a los educadores sobre cómo organizar la docencia en un contexto con diversos grados de no presencialidad ha sido una barrera adicional, aunque el uso de las TIC (tecnologías de la información y comunicación) ha conllevado grandes avances en todos los campos, también ha supuesto una serie de inconvenientes que tienen como base un problema atencional (Sánchez, 2019). por lo que la docencia no solo se basa en entregar el contenido de estudio, sino que de guiar el estudio del alumnado (Jordán, 2022, #)

La adaptación a la docencia virtual ha influido en la percepción de eficacia de los docentes. Un estudio señala que el bajo uso de recursos digitales en el aula de manera habitual se relaciona con un incremento de dificultades y de incomodidad del profesorado para afrontar situaciones de docencia virtual. por lo que depende significativamente de la preparación digital de los docentes y su capacidad para manejar herramientas tecnológicas. Y la falta de familiaridad con las herramientas digitales puede disminuir la autopercepción de competencia y eficacia en entornos virtuales (García, 2023, #).

### *7.5.7 Participación de los estudiantes y control del rendimiento*

La enseñanza en línea también afectó la participación de los estudiantes y el control del rendimiento académico. Según un estudio de Ortiz et al. (2023), los estudiantes universitarios percibieron que la falta de interacción directa con sus profesores y compañeros disminuyó su motivación y compromiso con el aprendizaje. Además, la ausencia de un entorno estructurado dificulta el seguimiento y evaluación del rendimiento estudiantil, complicando la identificación de dificultades de aprendizaje y la implementación de intervenciones oportunas

### *7.5.8 Estrés y desafíos post-pandemia*

El uso rutinario de las tecnologías generalmente a todas las personas que tienen un extensivo uso tecnológico las ha llevado al fenómeno del "estrés digital", caracterizado por la sensación de agobio ante la constante exposición a dispositivos y plataformas digitales. La necesidad de adaptarse rápidamente a herramientas tecnológicas, junto con la sobrecarga de información, ha incrementado los niveles de estrés entre docentes y estudiantes. (Vélez., 2020)

En el ámbito educativo, los docentes enfrentan desafíos al integrar tecnologías digitales en sus prácticas pedagógicas. Un estudio destaca que la transición a entornos virtuales ha requerido el desarrollo de nuevas competencias, generando demandas adicionales en la formación inicial docente (Palma, 2024, #)

La hiperconectividad y la falta de límites claros entre la vida laboral y personal han afectado la salud mental de los profesionales. La constante disponibilidad y la presión por responder de inmediato a comunicaciones digitales han contribuido al aumento de la ansiedad y el agotamiento. Un estudio en Chile reveló que el 77% de los docentes que trabajan de forma remota reportan sentir estrés, el 49,8% frustración y el 41% angustia. (*Importantes Resultados Sobre Salud Mental En Profesores Durante La Pandemia Son Revelados Por Estudio Del CIME, 2021*)

#### *7.5.9 Condiciones laborales de la ley 21.220 para los profesores*

Esta ley fue promulgada el 24 marzo del año 2020 entrando en vigor en abril del mismo año, modificando el código de trabajo en Chile, ya que el cambio del lugar físico del trabajo a realizar, también implicaba un cambio en las condiciones que existen en el contrato, en él incluyendo esta aplicación al sector de la educación.

Esta normativa regula el trabajo a distancia, que ayuda a respetar la jornada laboral pactada desde un inicio por el empleador, evitando el trabajo fuera de los horarios indicados. El surgimiento de esta ley principalmente fue para proteger los derechos de los trabajadores y sus condiciones laborales, permitiéndoles tener más flexibilidad dentro de su jornada laboral, ya que se vieron forzados a trabajar desde casa debido a la pandemia, en el caso de los profesores, que por su labor de enseñanza debía seguir. La ley ofrece un marco de protección definiendo tanto los deberes del empleador como los del empleado, incluyendo el derecho a la desconexión digital, para que no estén obligados a responder fuera de su horario laboral, este derecho es relevante ya que, es claro que el trabajo implica atender a una gran cantidad de alumnado, los



cuales tienen facilidad al generar contacto por vía correo o alguna red social. La normativa en este caso juega a favor de los profesores, permitiéndoles respetar un mínimo de 12 horas continuas en las cuales no tienen obligación de responder fuera de su horario, sin embargo, implementar estas normativas es complejo por la naturaleza de la profesión. (*Ley Chile - Ley 21220 - Biblioteca Del Congreso Nacional*, n.d.).

La sobrecarga laboral y estrés de los docentes por los excesivos contagios, pérdidas familiares, cansancio de confinamiento, compatibilizar la vida laboral / familiar del hogar y el constante estrés de cumplir a los estudiantes en lo académico lleva a implementación de medidas para la reducción de estos efectos de sobrecarga, aplicando las llamadas pausas tecnológicas, que como consecuencia permite una mayor organización del tiempo en sus labores y mejorar su bienestar (*Colegiodeprofesores*, 2021).

## 8. HIPÓTESIS

### 8.1 Hipótesis Primaria:

La modalidad online, implementada durante la pandemia, tuvo un impacto negativo significativo en el bienestar y la calidad de vida de los docentes en comparación con la modalidad presencial.

### 8.2 Hipótesis Secundarias:

- Los docentes perciben mayores niveles de estrés y carga laboral en la modalidad online en comparación con la presencial.
- La interacción con los estudiantes y la percepción de control en las clases son más efectivas en la modalidad presencial.
- La Ley 21.220 ha generado cambios significativos en las condiciones laborales de los docentes en el ámbito educativo.
- La participación estudiantil fue menor en la modalidad online debido a la falta de interacción presencial.
- Los colegios privados tuvieron mayor rapidez de reacción al implementar las clases online en comparación de los públicos



## 10. METODOLOGÍA

### 10.1 Enfoque Metodológico:

La presente investigación se basará en el uso de una encuesta como instrumento principal de recolección de datos para alcanzar el objetivo del estudio. Este enfoque es eficaz y fundamental para obtener información cuantitativa y analizar datos numéricos relevantes y así poder relacionarlos. Además, se empleará una metodología cualitativa que permitirá comprender en profundidad las experiencias y perspectivas de los profesores en diversas instituciones. Ambas herramientas proporcionan un acceso directo a datos de fuentes primarias de manera rápida y eficiente. La encuesta estará dirigida a explorar las vivencias de los docentes durante la pandemia, específicamente en relación con la transición entre clases presenciales y en línea.

El estudio se llevará a cabo en instituciones educacionales de la ciudad de Ovalle, que según el censo de 2017, tiene una población de 111.272 personas (Reporte Comunal - Ovalle, 2017), y cuenta con 115 colegios (Tiching, n.d.). de los cuales cuentan con un promedio de 20 docentes por establecimiento tanto en niveles básicos y medios, estos números varían ya que los municipales y subvencionados suelen tener entre 18 y 21 docentes por colegio, mientras que en una institución particular puede tener aproximadamente 35 profesionales (*Variación Docente*, 2021)

El muestreo que se estimara con la siguiente fórmula:

$$n_0 = \frac{(Z^2 \cdot p \cdot (1 - p))}{E^2}$$

**n** es el tamaño de la muestra.

**N** es el tamaño de la población (en este caso de 2300).

**Z** es el valor crítico para el nivel de confianza deseado (1.645 para un 90% de confianza).

**p** es la proporción esperada (0.5 es el valor más conservador cuando no se tiene una proporción conocida).

**q** representa  $1-p$  -  $p$ .

**E** es el margen de error aceptado (usualmente 0.05 o 5%).

Lo que da un resultado de  $n$ : 271; por lo que para ajustar la población finita de  $N$ :2300 se utiliza.

$$n = \frac{n_0}{1 + \left(\frac{n_0-1}{N}\right)}$$

Donde:

$n_0$ : es 271

que es reemplazado en la fórmula, entregando un valor de 242 profesores que deberán ser encuestados para obtener una muestra representativa

## 10.2 Diseño De La Encuesta

Esta incluyó preguntas cerradas y abiertas de respuesta rápida, que abordarán temas como la participación de los estudiantes en clases online y presenciales, la carga laboral percibida, y las preferencias de los profesores respecto a las modalidades de enseñanza y preguntas de su experiencia y perspectiva de lo que fue enseñar a través de una pantalla. La encuesta será distribuida de manera online, utilizando Google Forms, lo que permitirá un acceso fácil para las personas que serán encuestadas.

Para el análisis final de los datos, se emplearán herramientas estadísticas como los gráficos para generar reportes que permitan comparar los diferentes aspectos evaluados en la encuesta a los docentes. Las respuestas serán completamente voluntarias y anónimas, y los datos obtenidos se tratarán de manera confidencial.

El llevar a cabo este estudio y de conseguir las respuestas esperadas por el muestreo óptimo, como predicción es posible de realizar y de obtener las réplicas necesarias para poder llevar a cabo el estudio.

## 11. RESULTADOS

### 11.1 Distribución de Profesores Por Institución Escolar

El gráfico presentado (**Figura N° 1**) muestra la distribución de respuestas obtenidas en la encuesta realizada a profesores de diferentes instituciones escolares. En total, se recopilieron datos de **30 colegios** y jardines infantiles, lo que refleja una amplia diversidad de experiencias y contextos educativos.

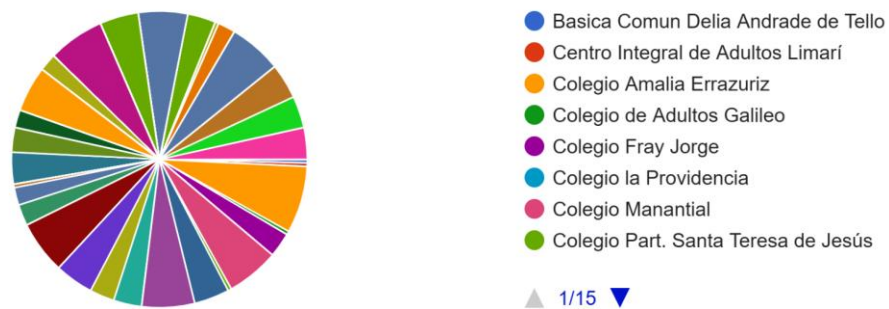
Cada segmento del gráfico corresponde a una institución educativa y la cantidad de respuestas recibidas de profesores que enseñan o han enseñado en ella. Esto permite observar la participación de cada colegio y tener una visión general de la representación de los docentes en el estudio.

## 12. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

### 12.1 Información general de instituciones y niveles educativos

**Figura N° 1:** Representa el número de respuestas por institución, reflejando indirectamente la cantidad de profesores por colegio, siendo participe 260 profesores.

¿A qué institución escolar pertenece?  
260 respuestas



#### Colegios involucrados en el estudio:

Colegio Amalia Errazuriz: 19 respuestas

Escuela de Artes y Música: 16 respuestas

Colegio Manantial: 15 respuestas

Colegio Pucará: 15 respuestas

Colegio Tamecura: 15 respuestas

Liceo Alejandro Álvarez Jofré: 15 respuestas

Escuela Los Nogales: 14 respuestas

Escuela Básica Florencio Espinoza López: 13 respuestas

Colegio San Viator: 11 respuestas

Escuela Guardiamarina Ernesto Riquelme V: 11 respuestas

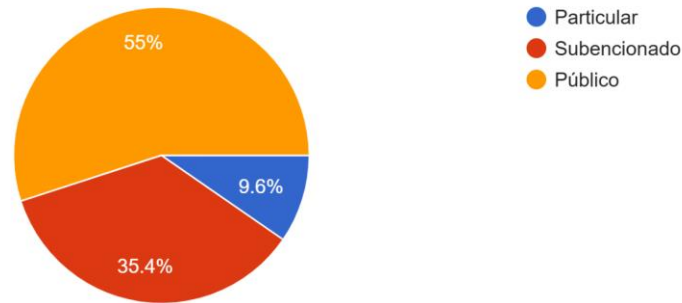
Liceo Estela Ávila de Perry: 10 respuestas

Escuela Arturo Villalón Siluane: 9 respuestas  
Liceo Politécnico de Ovalle: 9 respuestas  
Escuela Especial de Lenguaje IWOKA: 9 respuestas  
Colegio Raúl Silva Henríquez: 8 respuestas  
Escuela Unión Campesina: 8 respuestas  
Colegio Fray Jorge: 7 respuestas  
Colegio San Juan Bautista: 7 respuestas  
Escuela Aurora de Chile: 7 respuestas  
Escuela Hasberto Velázquez Velázquez: 6 respuestas  
Escuela Básica Juan Pablo Artigues Peñafiel: 5 respuestas  
Escuela Básica Bernardo O'Higgins Riquelme: 5 respuestas  
Escuela Básica Valentín Letelier: 5 respuestas  
Jardín Infantil Parvus: 5 respuestas  
Básica Común Delia Andrade de Tello: 1 respuesta  
Centro Integral de Adultos Limarí: 1 respuesta  
Colegio de Adultos Galileo: 1 respuesta  
Colegio Santa Teresa de Jesús: 1 respuesta  
Escuela Especial de Lenguaje Palabra Norte: 1 respuesta  
Jardín Infantil El Rincón de los Niños: 1 respuesta

**Figura N° 2:** Representa los porcentajes de financiación de las instituciones que fueron partícipes de esta encuesta.

¿Qué sistema de financiación tiene la institución en la que usted trabaja?

260 respuestas



Análisis:

Dentro de los profesionales encuestados el financiamiento público correspondiente a un 55% indica que una mayoría de los encuestados trabajan en colegios, escuelas o jardines que dependen del estado. Reflejando una mayor representación de profesores del sector público en la encuesta.

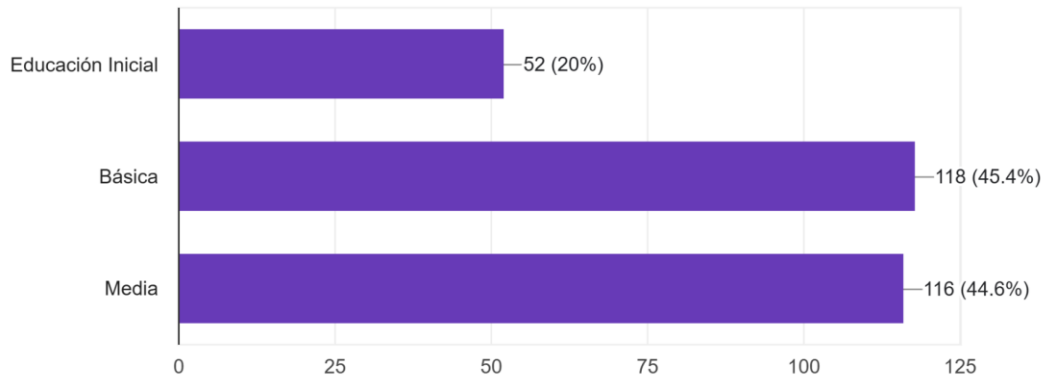
El segundo mayor porcentaje corresponde a un 35.4% de los encuestados que trabajan en instituciones subvencionadas. Este grupo representa una parte considerable y destaca la relevancia de los colegios que combinan financiamiento estatal con particulares.

Finalmente, sólo el 9.6% de los encuestados indicaron trabajar en colegios de financiamiento completamente particular. Esto se debe a que existe una menor cantidad de estas instituciones privadas en la ciudad de Ovalle.

**Figura N° 3:** Las respuestas recolectadas de los 260 profesores reflejan que algunos no solo imparten clases en un nivel educativo, sino que pueden enseñar en dos o incluso tres niveles al mismo tiempo (Educación inicial, Básica y Media).

¿A qué nivel educativo imparte clases?

260 respuestas



**Análisis:**

Los niveles de Media tienen representación de un 37.7% y Básica un 37.3% tienen una representación similar, indicando que casi el 75% de los encuestados trabaja en uno de estos dos niveles.

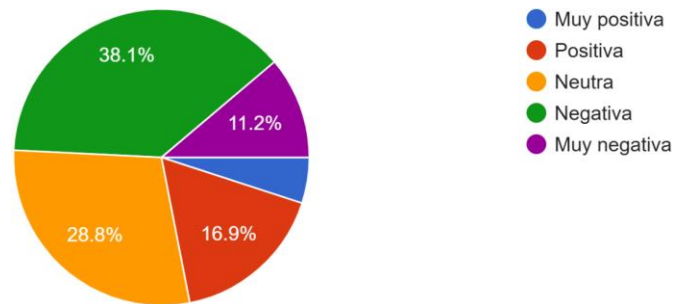
La Educación Inicial cuenta con el 16.9% de los encuestados, siendo una representación menor pero significativa.



## 12.2 Modalidades de enseñanza (evaluación comparativa de los modelos de educación)

**Figura N° 4:** Presenta un análisis de las percepciones de los profesores con respecto a su experiencia enseñando de manera online durante la pandemia.

¿Cómo describiría su experiencia enseñando de manera online durante la pandemia?  
260 respuestas



### Análisis

#### 1. Percepción

Negativa

Una mayoría significativa, con un 49.3% (38.1% + 11.2%), tuvo una experiencia negativa enseñando de manera online durante la pandemia. Esto refleja los retos significativos que enfrentan los docentes, como la adaptación a herramientas digitales, la falta de interacción directa con los estudiantes y problemas técnicos.

#### 2. Percepción

Neutra

El 28.8% de los encuestados calificó su experiencia como neutra, lo que sugiere que estos docentes no perciben grandes cambios positivos o negativos en comparación con la enseñanza presencial.

### 3. Percepción

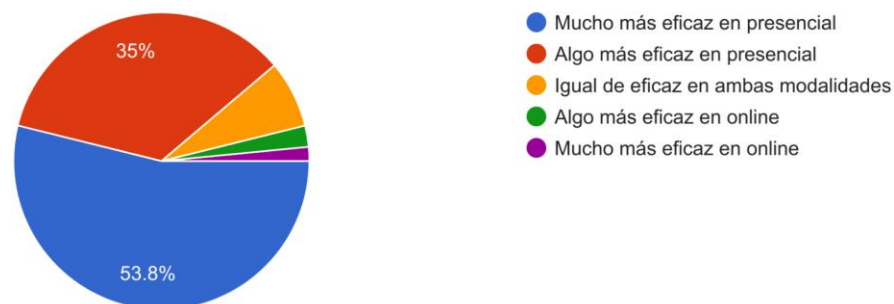
Positiva

Solo el 21.9% (16.9% + 5.0%) de los encuestados reportó una experiencia positiva, lo que podría estar relacionado con beneficios como la flexibilidad en los horarios, la reducción de desplazamientos o el aprendizaje de nuevas competencias digitales.

Más del 70% de los encuestados (sumando percepciones negativas y neutras) tuvieron una experiencia que no fue positiva. Esto evidencia que, aunque la educación online fue una solución necesaria durante la pandemia, también representó un desafío significativo para la mayoría de los docentes.

**Figura N° 5:** Se presenta las percepciones de los profesores sobre la eficacia del aprendizaje de los alumnos en clases presenciales comparado con las clases online

¿Cómo calificaría la eficacia del aprendizaje de los alumnos en clases presenciales versus online?  
260 respuestas



Análisis:

#### 1. Eficacia Mayor en la Modalidad Presencial

La mayoría, con un 88.8% (53.8% + 35.0%), considera que el aprendizaje es más eficaz en la modalidad presencial. Esto refuerza la idea de que la interacción cara a cara, el

entorno controlado y la dinámica tradicional de las clases presenciales tienen un impacto positivo en el proceso de aprendizaje.

2. Eficacia Igualitaria

Solo el 7.3% afirmó que la eficacia del aprendizaje es igual en ambas modalidades. Este grupo puede haber encontrado formas de replicar exitosamente las condiciones del aprendizaje presencial en el entorno online.

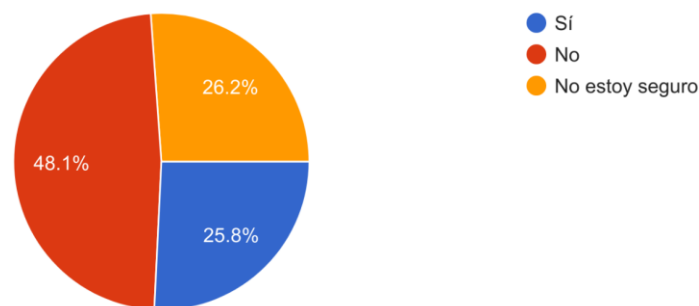
3. Mayor Eficacia en Online

Un pequeño 3.8% (2.3% + 1.5%) calificó el aprendizaje como más eficaz en la modalidad online, destacando que, en casos específicos, posiblemente por mayor flexibilidad o recursos digitales disponibles.

**Figura N° 6:** El gráfico refleja las opiniones de los profesores sobre la continuidad del formato online como opción regular tras superar las contingencias sanitarias

¿Cree que el formato online debería seguir siendo una opción regular una vez superadas las contingencias sanitarias?

260 respuestas



Análisis:

1. Rechazo al Formato Online como Opción Regular

Casi la mitad de los encuestados (48.1%) considera que el formato online no debería



mantenerse como una opción regular una vez superadas las contingencias sanitarias.

Esto podría reflejar las dificultades experimentadas por los docentes y estudiantes, así como una percepción general de que el aprendizaje presencial es más efectivo.

## 2. Indecisión sobre el Tema

Un 26.2% de los encuestados no está seguro, lo que podría indicar que ven tanto ventajas como desventajas en el formato online, pero no tienen una opinión concluyente sobre su continuidad.

## 3. Apoyo al Formato Online

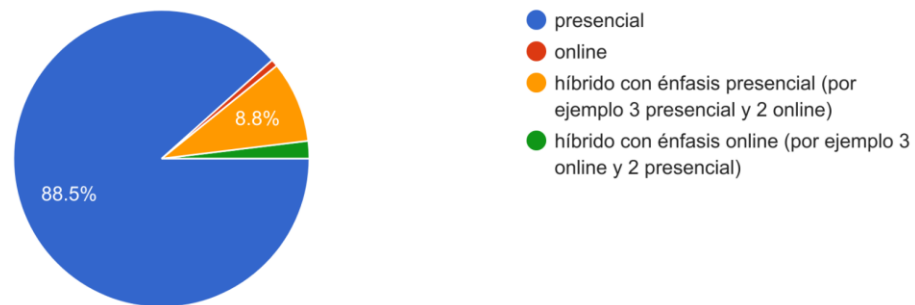
Un 25.8% cree que el formato online debería seguir siendo una opción regular, lo que refleja un segmento que valora las ventajas de esta modalidad, como la flexibilidad y el acceso a recursos digitales.

Aunque casi la mitad de los encuestados está en contra de la continuidad del formato online, existe un grupo considerable (alrededor del 52%) que está indeciso o a favor de mantener esta opción. Esto sugiere la necesidad de un debate más profundo sobre cómo integrar lo mejor de ambas modalidades en el futuro educativo.

**Figura N° 7:** Se muestran las preferencias de los profesores respecto a la mejor modalidad de enseñanza en una situación sin pandemia.

En situación normal (sin pandemia) ¿Cuál considera usted que es la mejor modalidad de enseñanza?

260 respuestas



Análisis:

1. Preferencia Mayoritaria por la Modalidad Presencial

Una abrumadora mayoría, el 88.5%, considera que la modalidad presencial es la mejor opción en condiciones normales. Esto reafirma la percepción de que la enseñanza presencial ofrece ventajas clave, como la interacción directa y un entorno más controlado para el aprendizaje.

2. Interés en un Modelo Híbrido

El 10.7% (8.8% + 1.9%) está abierto a un modelo híbrido, con una clara preferencia por el énfasis en lo presencial (8.8%). Esto refleja cierto interés en integrar tecnologías digitales y flexibilidad, pero manteniendo una base presencial sólida.

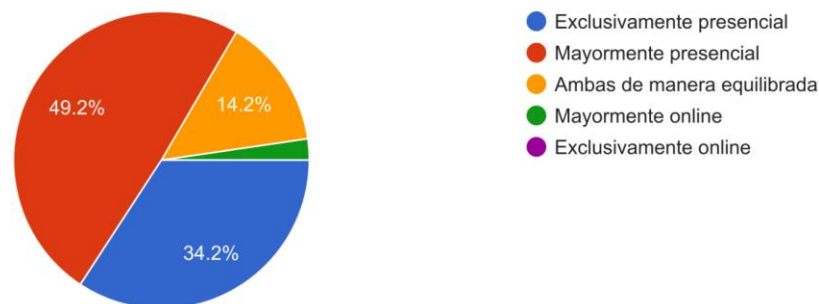
### 3. Baja Preferencia por el Formato Online Exclusivo

Solo el 0.8% considera que la enseñanza online es la mejor opción, lo que indica una percepción limitada de su efectividad en comparación con otros formatos.

Los datos demuestran una fuerte inclinación hacia la enseñanza presencial como la modalidad ideal en condiciones normales. Sin embargo, la apertura a modelos híbridos indica que existe un interés creciente en explorar combinaciones que aprovechen lo mejor de ambos mundos.

**Figura N° 8:** Refleja las opiniones de los profesores sobre qué modalidad facilita una mejor interacción entre estudiantes y docentes

¿Qué modalidad cree que permite una mejor interacción entre estudiantes y profesores?  
260 respuestas



Análisis:

### 1. Preferencia por la Modalidad Presencial

Un 83.4% (49.2% + 34.2%) de los encuestados cree que la interacción entre estudiantes y profesores es mejor en la modalidad presencial (mayormente o exclusivamente). Esto refuerza la importancia del contacto directo y las dinámicas tradicionales para una interacción efectiva.

## 2. Equilibrio entre Ambas Modalidades

El 14.2% considera que ambas modalidades permiten una interacción equilibrada, lo que sugiere que este grupo encontró formas de adaptar la enseñanza online para mantener una buena comunicación con los estudiantes.

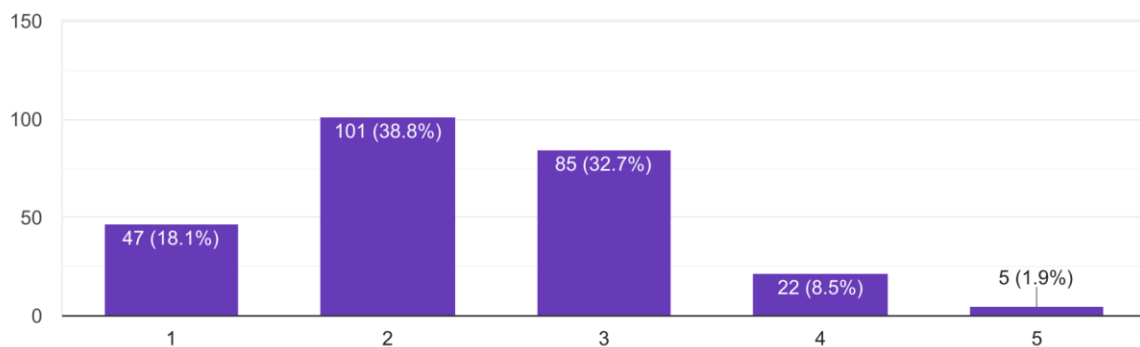
## 3. Preferencia por la Modalidad Online

Solo el 2.3% de los encuestados cree que la interacción es mejor en la modalidad mayormente online, destacando que, aunque es minoritario, hay casos en los que la tecnología podría haber facilitado la interacción de formas novedosas.

**Figura N° 9:** Muestra el reflejo de la percepción de los profesores sobre la efectividad de la enseñanza online en comparación con la presencial

En una escala del 1 al 5 siendo 3 neutro, ¿Cómo calificaría la efectividad de la enseñanza online en comparación con la presencial?

260 respuestas



## 1. Percepción Negativa

La mayoría de los encuestados, un 56.9% (18.1% + 38.8%), considera que la enseñanza online es ineficaz en comparación con la presencial. Esto indica que, para más de la mitad de los docentes, la modalidad online no cumple con los estándares esperados de efectividad.



## 2. Percepción

Neutra

Un 32.7% califica la efectividad como neutra (3 en la escala). Este grupo probablemente no percibe grandes diferencias entre las dos modalidades, aunque tampoco resalta ventajas claras del formato online.

## 3. Percepción

Positiva

Solo un 10.4% (8.5% + 1.9%) encuentra que la enseñanza online es eficaz o muy eficaz en comparación con la presencial. Este porcentaje refleja que, aunque minoritario, hay docentes que valoran las posibilidades del aprendizaje remoto.

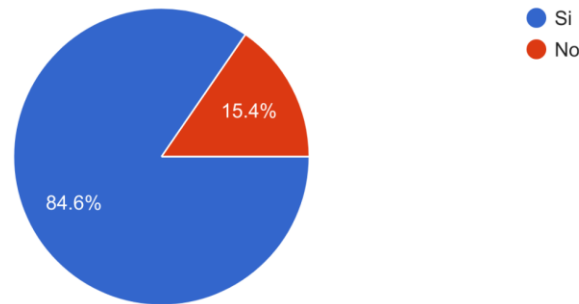
Los resultados muestran una tendencia clara hacia la percepción de que la enseñanza online es menos eficaz que la presencial. Sin embargo, el grupo neutral y el pequeño porcentaje con una percepción positiva sugieren que, con mejoras en las herramientas y metodologías, la efectividad de la modalidad online podría aumentar



**Figura N° 10:** Refleja las percepciones de los profesores sobre si la modalidad online genera mayores dificultades que la modalidad presencial para mantener una separación entre trabajo y vida personal.

¿Considera usted que la modalidad online genera mayores dificultades que la modalidad presencial para mantener una separación entre trabajo y vida personal?

260 respuestas



Análisis:

#### 1. Dificultades para Separar Trabajo y Vida Personal

La gran mayoría de los encuestados (84.6%) considera que la modalidad online genera mayores dificultades para mantener una separación entre el trabajo y la vida personal. Esto refleja cómo el teletrabajo puede difuminar los límites entre los entornos laborales y domésticos, aumentando el riesgo de agotamiento y estrés.

#### 2. Sin Dificultades Adicionales

Un 15.4% indicó que no experimentó mayores dificultades en la modalidad online. Este grupo pudo haber implementado estrategias efectivas para equilibrar las responsabilidades laborales y personales o pudo estar trabajando en condiciones más controladas.

La percepción predominante es que la enseñanza online plantea un desafío importante para mantener un equilibrio saludable entre trabajo y vida personal. Esto subraya la

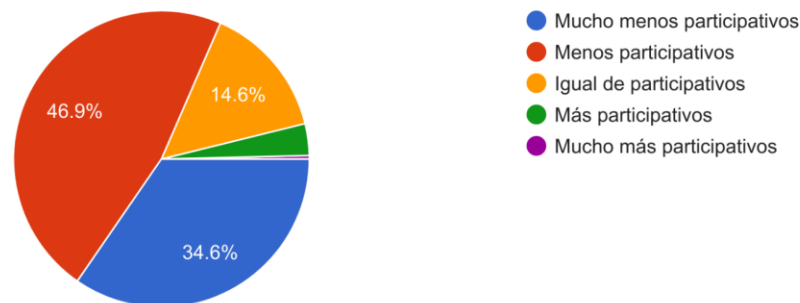
necesidad de establecer límites claros y políticas que protejan el bienestar de los docentes en entornos remotos.

### 12.3 Participación, rendimiento y tareas de los estudiantes.

**Figura N° 11:** Muestra la percepción de los profesores sobre el nivel de participación de los estudiantes en clases online en comparación con las clases presenciales

¿Cuán participativos fueron los estudiantes en las clases online en comparación con las presenciales?

260 respuestas



Análisis:

1. Participación Reducida

Una gran mayoría, con un 81.5% (46.9% + 34.6%), consideró que los estudiantes fueron “menos participativos” o “mucho menos participativos” respectivamente en comparación con las clases presenciales. Esto sugiere que la transición a la modalidad online impactó negativamente la interacción y el compromiso de los estudiantes.

2. Participación Igual

Solo el 14.6% afirmó que los estudiantes fueron igual de participativos. Este grupo

probablemente tuvo estrategias efectivas o trabajó con estudiantes que estaban más adaptados a la modalidad remota.

### 3. Participación

Mejorada

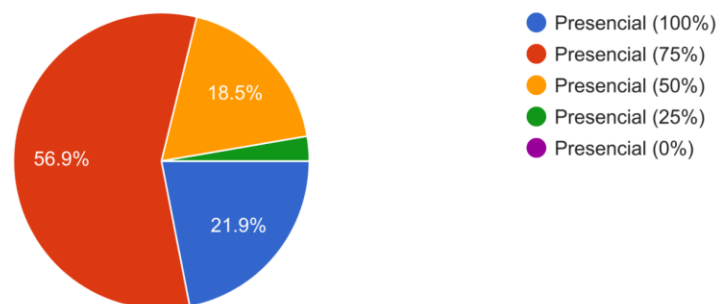
Apenas un 3.9% (3.5% + 0.4%) observó un aumento en la participación de los estudiantes durante las clases online. Donde los estudiantes probablemente se sintieron más cómodos participando en un entorno virtual.

Los resultados reflejan una reducción significativa en la participación estudiantil en la modalidad online. Esto podría deberse a factores como la falta de conexión presencial, desmotivación, dificultades técnicas o entornos domésticos poco propicios para el aprendizaje.

**Figura N° 12:** Refleja las percepciones de los profesores sobre el porcentaje promedio de estudiantes que completaron con éxito las tareas asignadas en clases presenciales.

¿Cuántos de sus estudiantes, en promedio usted cree que completaron con éxito las tareas asignadas en clases presencial?

260 respuestas



Análisis:

1. Alta Tasa de Compleción (75%-100%)

La mayoría de los docentes, un 78.8% (56.9% + 21.9%), cree que los estudiantes

completaron al menos el 75% o más de las tareas asignadas en clases presenciales. Esto demuestra una mayor efectividad en el cumplimiento de tareas en este entorno.

2. Moderada Tasa de Compleción (50%)

El 18.5% de los encuestados reportó que los estudiantes completaron aproximadamente el 50% de las tareas. Esto indica que existe un grupo de estudiantes con dificultades moderadas para cumplir con las asignaciones en el entorno presencial.

3. Baja Tasa de Compleción (25%)

Solo el 2.7% de los docentes cree que los estudiantes completaron un cuarto o menos de las tareas asignadas. Este porcentaje es pequeño y podría representar casos excepcionales.

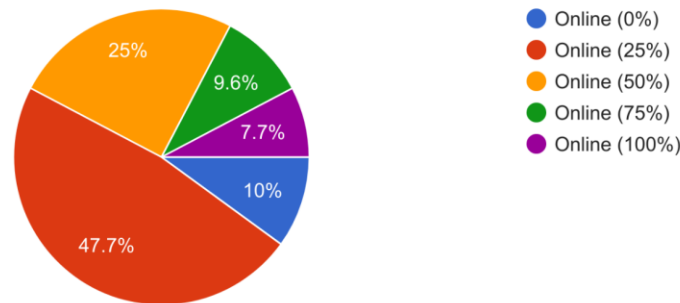
4. Conclusión General

Los datos reflejan que las clases presenciales permiten un nivel alto de cumplimiento de tareas por parte de los estudiantes, con más del 75% alcanzando tasas satisfactorias. Esto subraya la importancia del entorno presencial para fomentar la responsabilidad y el seguimiento de las tareas escolares.

**Figura N° 13:** Se muestra las percepciones de los profesores sobre el porcentaje promedio de estudiantes que completaron con éxito las tareas asignadas en clases online.

¿Cuántos de sus estudiantes, en promedio usted cree que completaron con éxito las tareas asignadas en clases online?

260 respuestas



Análisis:

1. Baja Tasa de Compleción (25% o menos)

La mayoría, un 57.7% (47.7% + 10.0%), reporta que los estudiantes completaron un 25% o menos de las tareas asignadas en clases online. Esto refleja una gran dificultad en el cumplimiento de asignaciones en este entorno, posiblemente debido a factores como la falta de supervisión, problemas de motivación o acceso limitado a recursos.

2. Tasa Moderada de Compleción (50%)

Un 25.0% de los docentes cree que los estudiantes completaron aproximadamente la mitad de las tareas, lo que indica que una cuarta parte logró un cumplimiento moderado a pesar de los desafíos.

3. Alta Tasa de Compleción (75%-100%)

Sólo el 17.3% (9.6% + 7.7%) reporta que los estudiantes completaron entre el 75% y 100% de las tareas. Este grupo es minoritario y puede incluir a estudiantes con un entorno más propicio para el aprendizaje remoto.

#### 4. Conclusión

General

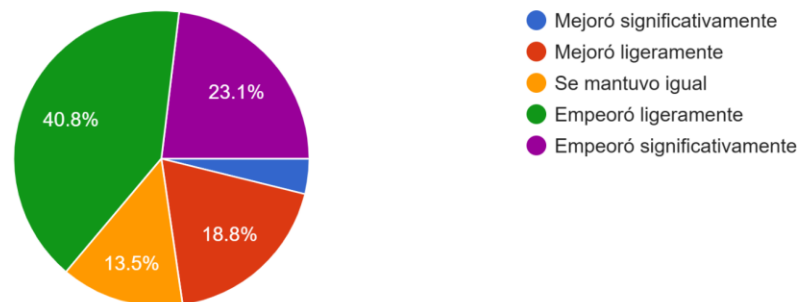
Los datos indican que el cumplimiento de tareas en clases online fue significativamente menor que en las presenciales. La mayoría de los estudiantes no alcanzó niveles satisfactorios, lo que subraya la necesidad de estrategias específicas para aumentar la efectividad y el seguimiento en el entorno virtual.

#### 12.4 Estrés y control en la enseñanza online. Bienestar docente durante la pandemia

**Figura N° 14:** Analiza cómo el teletrabajo afectó el bienestar físico y mental de los profesores, identificando tanto mejoras o empeoramientos generales o con impactos relevantes.

Durante el teletrabajo, ¿Cómo cree que le afectó a su bienestar físico y mental en comparación con el trabajo presencial?

260 respuestas



Análisis:

#### 1. Impacto

Negativo

Una mayoría significativa, con un 63.9% (40.8% + 23.1%), percibió que su bienestar físico y mental empeoró durante el teletrabajo. Esto indica que, para la mayoría de los encuestados, se presentan desafíos importantes durante la estadía dentro del hogar

## 2. Impacto

Positivo

Sólo el 22.6% (3.8% + 18.8%) consideró que su bienestar mejoró en algún grado. Este grupo experimentó los beneficios del teletrabajo.

## 3. Estabilidad

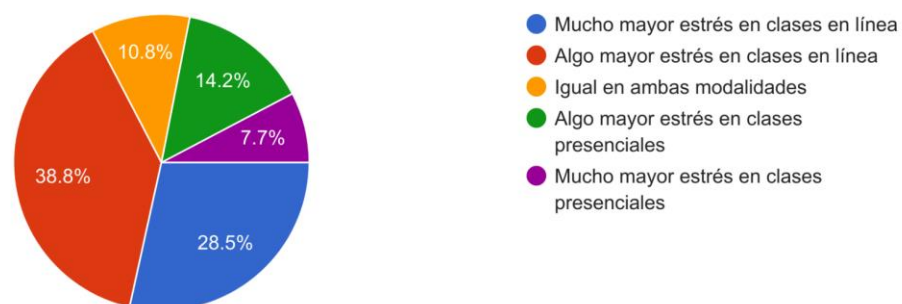
Equilibrada

El 13.5% de los encuestados afirmó que su bienestar se mantuvo igual. Esto refleja que, para una minoría, el cambio a teletrabajo no tuvo un impacto importante en su

la modalidad presentó desafíos importantes, como lo fue el aislamiento social, aumento de estrés/ ansiedad o dificultades para equilibrar la vida laboral y personal. Este grupo probablemente experimentó beneficios como la eliminación de traslados y mayor flexibilidad en sus horarios. La mayoría de los participantes percibió un impacto negativo en su bienestar con la modalidad de teletrabajo, lo que sugiere que, a pesar de sus ventajas, esta forma de trabajo tiene limitaciones significativas para ciertos grupos de personas

**Figura N° 15:** Evalúa los niveles de estrés de los profesores durante las clases en línea en comparación con las presenciales.

¿Cómo evaluaría su nivel de estrés durante clases en línea comparada con las clases presenciales?  
260 respuestas



Análisis:

1. Mayor Estrés en Clases en Línea

Una clara mayoría, el 67.3% (38.8% + 28.5%), reportó mayor estrés durante las clases en línea en comparación con las presenciales. Esto destaca que la enseñanza online genera mayores demandas emocionales o técnicas, posiblemente relacionadas con el uso de tecnologías, la falta de interacción directa y el desafío de mantener la atención de los estudiantes.

2. Mayor Estrés en Clases Presenciales

Un 21.9% (14.2% + 7.7%) indicó experimentar mayor estrés en las clases presenciales, lo que podría deberse a factores como la carga de trabajo presencial, la gestión de aula o la presión por cumplir con el programa.

3. Estrés Similar en Ambas Modalidades

Un 10.8% considera que su nivel de estrés es igual en ambas modalidades, lo que sugiere que este grupo no percibe grandes diferencias en las demandas emocionales de las dos formas de enseñanza.

4. Conclusión General

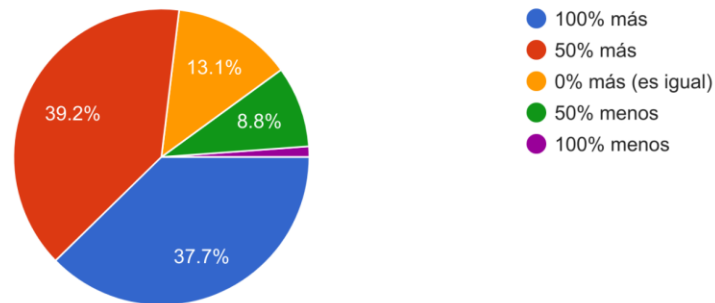
Los datos reflejan que las clases en línea generan niveles de estrés significativamente más altos para una mayoría de los docentes. Esto subraya la importancia de ofrecer apoyo técnico y emocional, así como herramientas adecuadas, para reducir el estrés asociado con la enseñanza remota.



**Figura N° 16:** Se analiza las percepciones de los profesores sobre el control de la disciplina en clases presenciales en comparación con las clases online

En términos de disciplina, ¿Cuánto más o menos control siente en una clase presencial en comparación con una clase online?

260 respuestas



Análisis:

1. Mayor Control en Clases Presenciales

La gran mayoría de los encuestados, un 76.9% (39.2% + 37.7%), reporta tener más control en términos de disciplina en las clases presenciales en comparación con las online. Esto refleja la percepción de que el entorno presencial permite una gestión más efectiva del comportamiento estudiantil.

2. Control Igualitario

Un 13.1% de los docentes considera que el control es igual en ambas modalidades. Este grupo probablemente haya encontrado estrategias efectivas para mantener la disciplina en entornos virtuales.

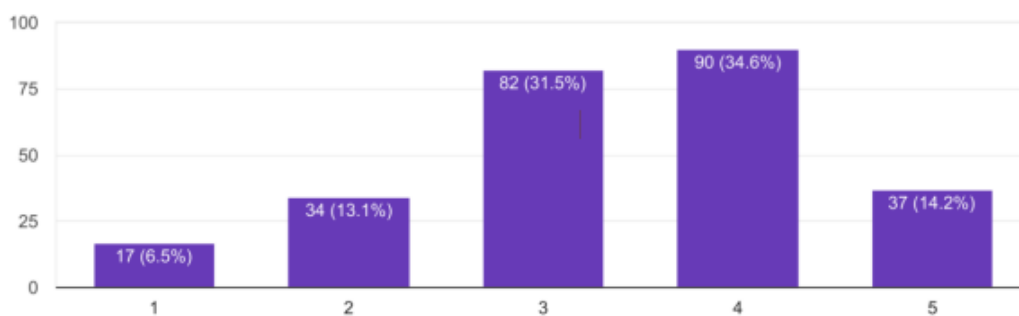
3. Menor Control en Clases Presenciales

Solo un 10.0% (8.8% + 1.2%) siente que tiene menos control en clases presenciales, lo que sugiere que la disciplina en estas situaciones puede estar influenciada por factores específicos, como el tamaño del grupo o la dinámica particular del aula.

Los resultados refuerzan la percepción de que el control disciplinario es más fácil de mantener en las clases presenciales. Este hallazgo subraya la necesidad de desarrollar estrategias y herramientas efectivas para abordar los desafíos disciplinarios en el aprendizaje online

**Figura N° 17:** analiza los niveles de estrés percibidos por los profesores durante la enseñanza online en comparación con la presencial

En una escala del 1 al 5, donde 1 es mucho menos, 5 es mucho más y 3 indica que no hay diferencia ¿Cómo calificaría el nivel de estrés aso...nseñanza online en comparación con la presencial?  
260 respuestas



Análisis:

#### 1. Percepción de Mayor Estrés en la Enseñanza Online

Una mayoría significativa, el 49.0% (34.8% + 14.2%), considera que enseñar online genera más estrés en comparación con la enseñanza presencial. Esto refuerza la idea de que la modalidad online presenta desafíos adicionales, como problemas técnicos, mayor carga administrativa y menor interacción efectiva con los estudiantes.

2. Sin Diferencia Percibida

Un 31.5% de los encuestados reporta que no hay diferencia en su nivel de estrés entre las modalidades online y presencial. Esto sugiere que, para un grupo considerable, el estrés asociado con la enseñanza no está relacionado directamente con la modalidad, sino con otros factores inherentes a la docencia.

3. Percepción de Menor Estrés en la Enseñanza Online

Un 19.6% (6.5% + 13.1%) siente menos estrés al enseñar en línea, lo que puede estar relacionado con beneficios como la eliminación de traslados, mayor flexibilidad horaria o un entorno más cómodo para trabajar.

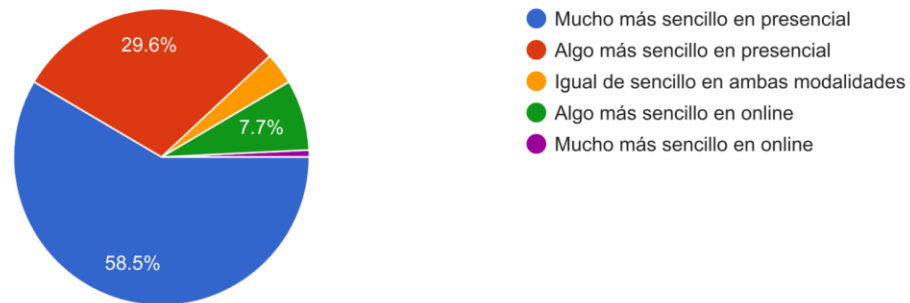
La mayoría de los docentes perciben un nivel de estrés igual o mayor al enseñar en línea, con una clara tendencia hacia una experiencia más estresante en comparación con la modalidad presencial. Esto resalta la importancia de ofrecer apoyo técnico y emocional para los docentes en entornos virtuales.

### **12.5 Impacto del teletrabajo en los profesores. Carga laboral y límites del teletrabajo**

**Figura N° 18:** Muestra las percepciones de los profesores sobre la facilidad de control y seguimiento del rendimiento de los estudiantes en las modalidades online y presencial.

¿Cómo es, comparativamente, el control y seguimiento del rendimiento de los estudiantes en las modalidades online y presencial?

260 respuestas



Análisis:

1. Facilidad en la Modalidad Presencial

La gran mayoría, con un 88.1% (58.5% + 29.6%), considera que es más sencillo realizar el control y seguimiento del rendimiento de los estudiantes en la modalidad presencial. Esto sugiere que los métodos tradicionales de evaluación y supervisión directa son más efectivos o cómodos para los docentes.

2. Facilidad en la Modalidad Online

Un 8.5% (7.7% + 0.8%) considera que el control y seguimiento del rendimiento es más sencillo en la modalidad online. Esto puede deberse al uso de herramientas digitales que permiten automatizar ciertas tareas, como el registro de asistencia y evaluaciones.

3. Eficacia Igualitaria

Solo el 3.5% de los encuestados percibió que ambas modalidades son igual de sencillas para el control y seguimiento, lo que indica que este grupo no encontró diferencias significativas entre las dos.

#### 4. Conclusión

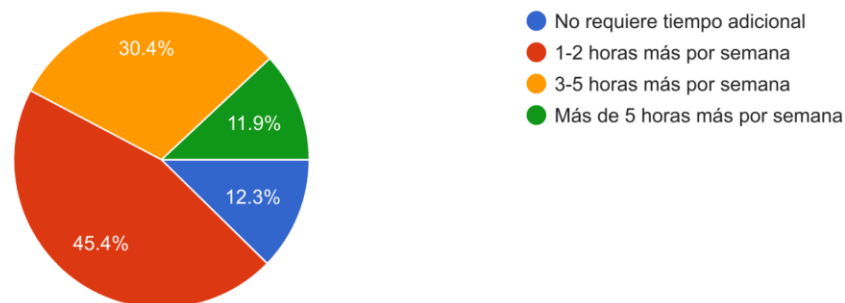
General

Los resultados refuerzan la percepción de que el entorno presencial ofrece mejores condiciones para un seguimiento efectivo del rendimiento estudiantil. Esto puede estar relacionado con la interacción directa y la facilidad de observar señales no verbales, como la atención y el esfuerzo, que son más difíciles de evaluar en entornos virtuales.

**Figura N° 19:** Muestra cuánto tiempo adicional dedican los profesores a corregir trabajos y tareas en la modalidad online en comparación con la presencial.

¿Cuánto tiempo adicional dedica a corregir trabajos y tareas en la modalidad online en comparación con la presencial?

260 respuestas



Análisis:

#### 1. Incremento Moderado en el Tiempo Dedicado

La mayoría de los encuestados, un 45.4%, indicó que dedica 1-2 horas adicionales por semana para corregir trabajos y tareas en la modalidad online. Esto sugiere que, aunque la carga adicional es evidente, no es excesiva para una gran parte de los docentes.

#### 2. Carga de Trabajo Significativa (3-5 horas o más)

Un 42.3% (30.4% + 11.9%) reportó dedicar 3 o más horas adicionales por semana. Este

grupo destaca el impacto significativo que la modalidad online tiene en términos de corrección de tareas, lo que podría estar relacionado con el manejo de plataformas digitales y la necesidad de proporcionar retroalimentación más detallada.

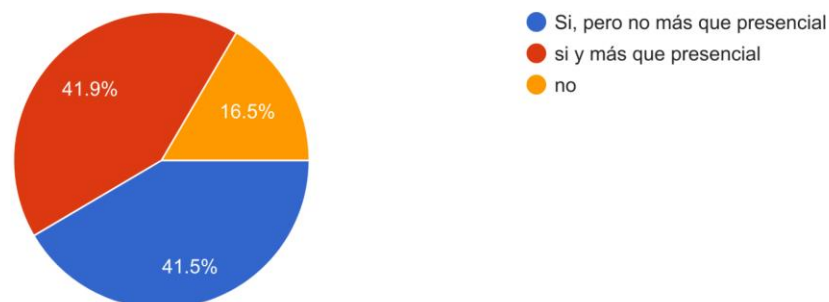
### 3. Sin Impacto Adicional

Un 12.3% de los docentes afirmó que no requiere tiempo adicional, lo que indica que un pequeño porcentaje ha logrado mantener la eficiencia en ambas modalidades.

Los resultados muestran que, para la mayoría de los docentes, la modalidad online representa un aumento en la cantidad de tiempo dedicado a corregir tareas, con un grupo considerable enfrentando una carga adicional significativa. Esto subraya la necesidad de herramientas y estrategias para optimizar la gestión de las tareas en entornos virtuales.

**Figura N° 20:** Se muestra si los profesores tuvieron que atender a alumnos fuera del horario laboral durante el periodo de clases online

¿ Usted tuvo que atender a alumnos fuera de horario laboral en el periodo de clases online  
260 respuestas



### Análisis:

#### 1. Atención Adicional Fuera del Horario Laboral

Una gran proporción, el 41.9%, reportó que atendió a alumnos fuera del horario laboral más frecuentemente que en clases presenciales. Esto destaca cómo la modalidad online puede extender la jornada laboral de los docentes, borrando los límites entre el trabajo y el tiempo personal.

#### 2. Atención Similar a la Modalidad Presencial

Otro 41.5% indicó que atendió a alumnos fuera del horario laboral, pero sin un incremento significativo en comparación con las clases presenciales. Esto sugiere que este comportamiento ya era común, independientemente de la modalidad.

#### 3. Sin Atención Fuera del Horario Laboral

Solo un 16.5% afirmó que no atendió a alumnos fuera del horario laboral durante las clases online. Esto representa un pequeño grupo que pudo mantener los límites establecidos en su jornada laboral.

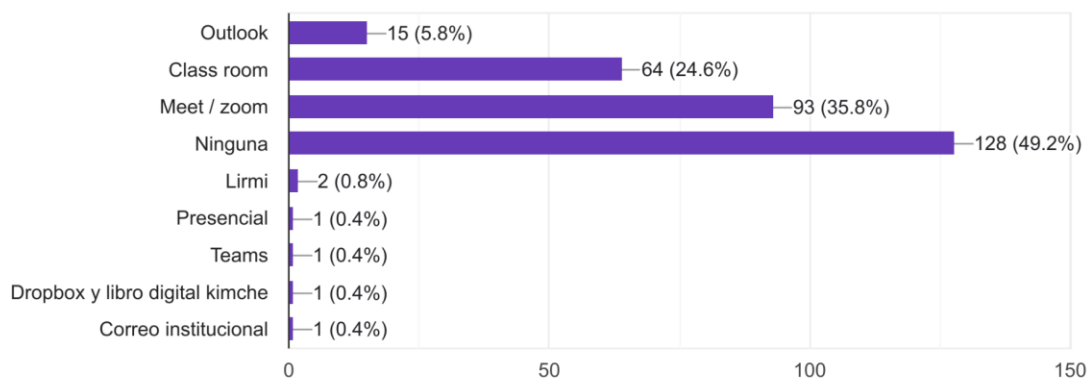
Los resultados reflejan que la enseñanza online aumentó la tendencia de los docentes a atender a los alumnos fuera del horario laboral, lo que puede ser un desafío para el equilibrio entre la vida laboral y personal. Esto subraya la necesidad de establecer límites claros y promover prácticas sostenibles en la enseñanza remota.

## 12.6 Capacitación y herramientas tecnológicas Contexto: Preparación para la enseñanza digital

**Figura N° 21:** Muestra las plataformas que las instituciones educativas continúan utilizando después de la pandemia.

¿Qué plataformas siguen usando después de la pandemia en su institución?

260 respuestas



Análisis:

### 1. Mayor Desuso de Plataformas

La mayoría de los encuestados, un 49.2%, reportó que no siguen usando ninguna plataforma después de la pandemia. Esto podría indicar un retorno predominante a métodos tradicionales de enseñanza en muchas instituciones.

### 2. Uso de Meet/Zoom

El 35.8% continúa utilizando plataformas como Meet o Zoom, lo que sugiere que estas herramientas han mantenido cierta relevancia en la enseñanza o reuniones institucionales, incluso después de la pandemia.

### 3. Uso de Classroom

Un 24.6% de los docentes mencionó seguir usando Classroom. Esto indica que esta



plataforma ha encontrado un espacio como herramienta de soporte en las actividades educativas, especialmente para tareas y seguimiento del aprendizaje.

4. Outlook, un Uso Limitado

Solo un 5.8% sigue utilizando Outlook, probablemente como herramienta secundaria para comunicación institucional o gestión de correos electrónicos.

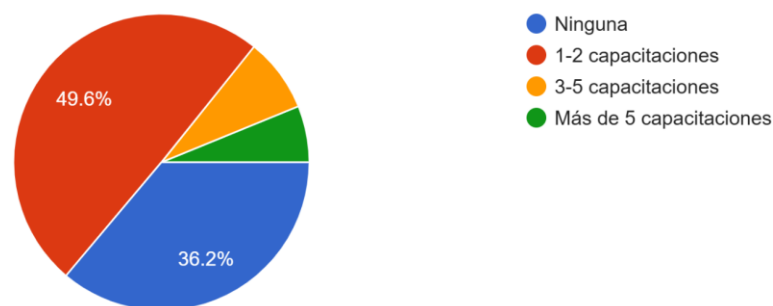
5. Conclusión General

Aunque muchas instituciones han regresado a métodos tradicionales, un número considerable de docentes sigue utilizando plataformas digitales, especialmente Meet/Zoom y Classroom, lo que demuestra una integración parcial de estas herramientas en el sistema educativo actual.

**Figura N° 22:** Refleja la cantidad de sesiones de capacitación que los profesores recibieron para el uso de herramientas tecnológicas en la enseñanza online.

¿Cuántas sesiones de capacitación recibió en el uso de herramientas tecnológicas para enseñanza online?

260 respuestas



Análisis:

1: Capacitación Básica (1-2 sesiones)

Casi la mitad de los encuestados (49.6%) recibió 1-2 capacitaciones en el uso de herramientas tecnológicas para la enseñanza online. Esto refleja un esfuerzo inicial por preparar a los docentes, aunque posiblemente insuficiente para muchos.

2: Falta de Capacitación

Un 36.2% indicó que no recibió ninguna capacitación, lo que pone de manifiesto una importante brecha en la preparación docente para enfrentar la transición a la enseñanza online durante la pandemia.

3: Capacitación Moderada (3-5 sesiones)

Solo un 8.1% tuvo acceso a 3-5 capacitaciones, lo que sugiere que solo un pequeño grupo recibió un nivel moderado de formación.

4: Capacitación Extensa (Más de 5 sesiones)

Apenas un 6.2% de los docentes recibió más de 5 capacitaciones, indicando que este nivel de preparación fue raro y probablemente reservado para casos específicos o instituciones con más recursos.

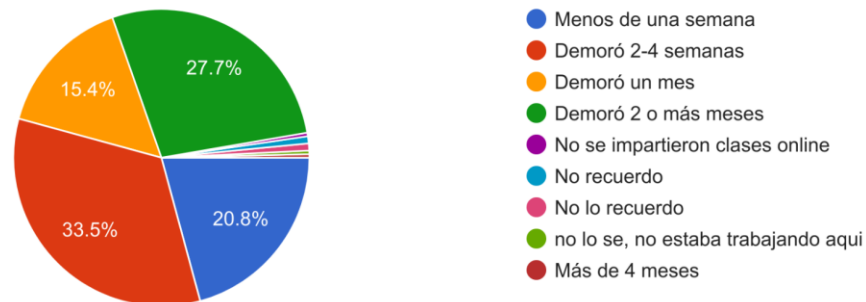
Aunque la mayoría de los docentes recibió al menos una capacitación, el nivel general de preparación fue bajo, con más de un tercio sin ninguna capacitación formal. Esto evidencia la necesidad de una inversión más significativa en formación tecnológica para garantizar un mejor desempeño en entornos educativos digitales.

## 12.7 Retos y cambios en la implementación de clases online

**Figura N° 23:** Muestra la percepción de los profesores sobre la rapidez con que sus instituciones educativas implementaron clases online durante la pandemia.

¿Cuán rápida fue la decisión de su institución educacional para implementar clases online para los estudiantes en la pandemia ?

260 respuestas



Análisis:

1. Decisión Moderadamente Rápida (2-4 semanas)

La mayoría de las instituciones (33.5%) tomaron entre 2 y 4 semanas para implementar clases online, lo que refleja una respuesta relativamente rápida frente a las restricciones de la pandemia.

2. Implementación Demorada (2 o más meses)

Un 27.7% reporta que la implementación tomó 2 o más meses, lo que sugiere que estas instituciones enfrentan mayores desafíos logísticos, tecnológicos y organizativos.

3. Respuesta Muy Rápida (Menos de una semana)

Un 20.8% implementó clases online en menos de una semana, lo que indica una capacidad de adaptación destacable en un entorno de alta presión.

4. Respuesta Intermedia (Un mes)

El 15.4% tardó aproximadamente un mes en establecer las clases online, mostrando una planificación más pausada en comparación con el grupo más rápido.

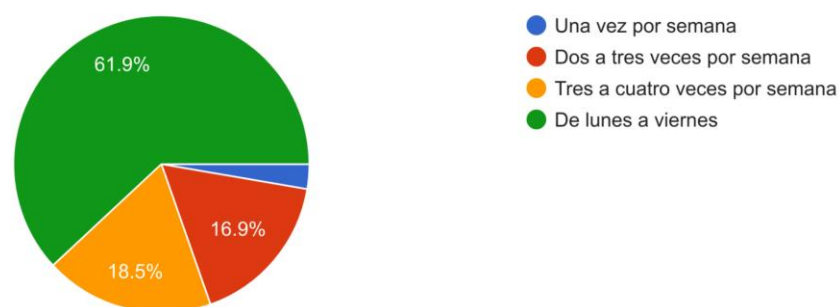
5. Otros Tiempos

Solo el 2.7% seleccionó "otros", lo que podría incluir variaciones específicas o contextos únicos no contemplados en las opciones principales.

Aunque muchas instituciones respondieron con rapidez (en menos de un mes), casi la mitad demoró más de un mes, lo que refleja diferencias significativas en la capacidad de adaptación. Esto pone de relieve la necesidad de estrategias proactivas para gestionar futuras crisis educativas.

**Figura N° 24:** Refleja la frecuencia semanal con la que se realizaron clases online una vez que esta modalidad se implementó.

Cuando las clases online ya eran una realidad, ¿cuántos días a la semana tuvo clases online ?  
260 respuestas



Análisis:

1. Clases Online de Lunes a Viernes

La mayoría de los encuestados (61.9%) reporta que tuvo clases online todos los días de la semana, de lunes a viernes. Esto refleja una transición completa al formato online, con un horario que replicaba el de las clases presenciales.

2. Clases Online Frecuentes (3-4 días por semana)

Un 18.5% tuvo clases online entre tres y cuatro veces por semana. Esto podría indicar una adaptación parcial al formato online, posiblemente intercalando actividades asincrónicas.

3. Clases Online Ocasionales (2-3 días por semana)

El 16.9% tuvo clases dos o tres días por semana, reflejando un modelo más flexible o limitado por las condiciones de cada institución.

4. Clases Online Muy Esporádicas

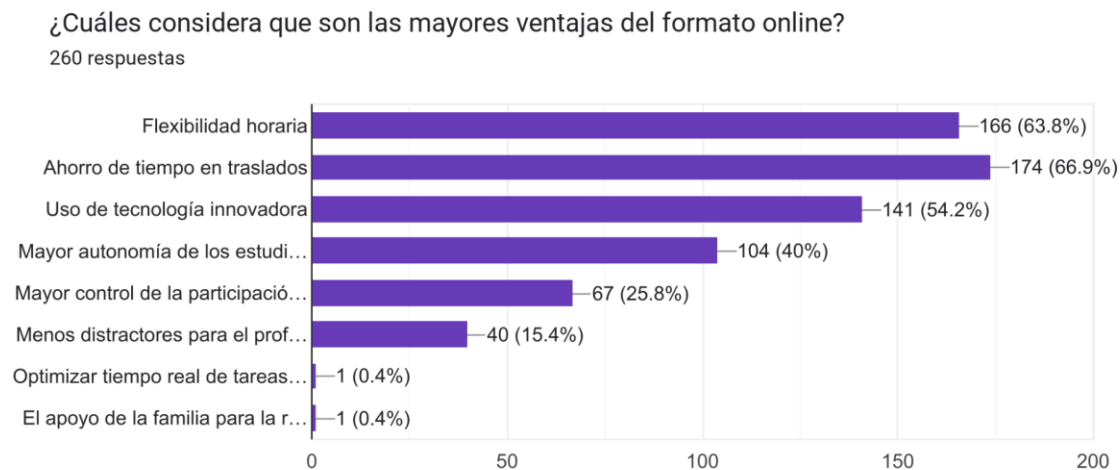
Solo un 2.7% tuvo clases online una vez por semana, lo que podría estar asociado a situaciones específicas, como limitaciones tecnológicas o curriculares.

5. Conclusión General

La mayoría de los docentes experimentaron una carga alta de clases online, replicando las condiciones del formato presencial. Sin embargo, una parte significativa tuvo menos frecuencia de clases, lo que puede deberse a la flexibilidad del modelo o a restricciones propias del entorno virtual.

## 12.8 Percepción de ventajas y desventajas del formato online

**Figura N° 25:** Muestra las opiniones de los profesores sobre las principales ventajas del formato online.



### Ventajas Principales

- Ahorro de tiempo en traslados (66.9%) es la ventaja más destacada, reflejando cómo la modalidad online elimina la necesidad de desplazamientos y permite a los docentes y estudiantes gestionar mejor su tiempo.
- Flexibilidad horaria (63.8%) es también una de las ventajas más valoradas, mostrando que la posibilidad de ajustar horarios según las necesidades individuales es un aspecto clave del formato online.

Uso de Tecnología

El 54.2% de los encuestados menciona el uso de tecnología innovadora como una ventaja importante. Esto resalta el papel del formato online en la adopción de herramientas tecnológicas modernas.

## Autonomía de los Estudiantes

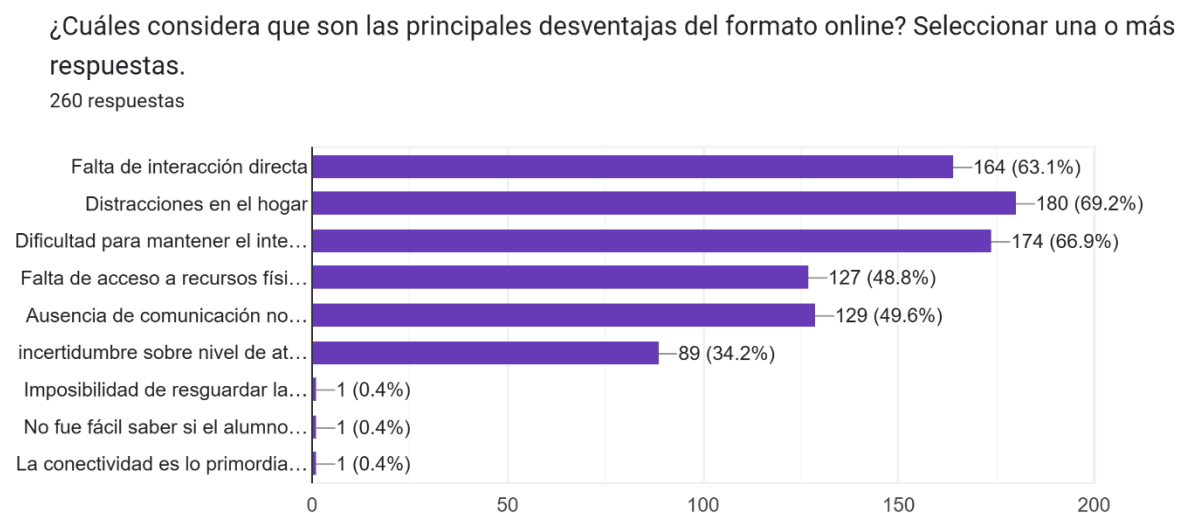
El 40% destaca la mayor autonomía de los estudiantes, indicando que este formato permite desarrollar habilidades de autogestión y responsabilidad en el aprendizaje.

### Participación y Distractores

- El 25.8% valora el mayor control de la participación, aunque es una minoría en comparación con las otras ventajas mencionadas.
- Solo el 15.4% menciona menos distractores para el profesor, lo que sugiere que este beneficio no es tan ampliamente reconocido.

Las ventajas del formato online están principalmente relacionadas con la eficiencia en términos de tiempo (ahorro en traslados y flexibilidad horaria) y la incorporación de tecnología. Sin embargo, aspectos como la participación y los distractores parecen ser menos valorados.

**Figura N° 26:** Principales desventajas del formato online según los profesores encuestados



Análisis:

## 1. Principales Desventajas

- La falta de interacción directa es la desventaja más mencionada (83.1%), lo que subraya la importancia del contacto humano en el proceso educativo.
- Las distracciones en el hogar (69.2%) y la dificultad para mantener el interés de los estudiantes (66.9%) son también desafíos clave, destacando cómo el entorno y la motivación afectan la enseñanza en línea.

## 2. Aspectos Logísticos

- La falta de acceso a recursos físicos (48.8%) y la ausencia de comunicación no verbal (49.8%) reflejan limitaciones del formato online en términos de herramientas y la riqueza de la interacción.

## 3. Incertidumbre sobre el Nivel de Atención

Un 34.2% señala este aspecto como una desventaja, indicando que los docentes a menudo no tienen claridad sobre si los estudiantes están realmente comprometidos con el aprendizaje.

## 4. Respuestas Adicionales (Otros)

Solo un 1.2% de las respuestas mencionan "otros" como opción, lo que podría incluir comentarios específicos no cubiertos por las categorías principales.

Las desventajas del formato online se centran en la falta de interacción directa, las distracciones y la dificultad para mantener el interés de los estudiantes. Estos factores resaltan la importancia de diseñar estrategias que mitiguen estas limitaciones para mejorar la experiencia de enseñanza y aprendizaje en línea.



## 12.9 Adaptación al formato presencial después de la pandemia

**Figura N° 27:** Principales desafíos que enfrentaron los profesores al regresar a la modalidad presencial tras la enseñanza online



### Análisis:

#### 1. Principales Desafíos Identificados

- La mayor carga de trabajo administrativo es el desafío más reportado (65.8%), lo que destaca el impacto del retorno a lo presencial en términos de tareas adicionales para los docentes.
- Los problemas de disciplina y convivencia (63.8%) son también un reto significativo, reflejando las dificultades en la readaptación de los estudiantes al entorno presencial.

#### 2. Adaptación y Metodologías

- El 47.3% menciona la adaptación al tiempo en la escuela como un desafío, lo que podría estar relacionado con los cambios en la dinámica diaria.

- La dificultad para implementar metodologías híbridas (41.2%) muestra la complejidad de equilibrar enfoques presenciales y digitales.

### 3. Aspectos Administrativos

- El 30.8% reporta que las reuniones administrativas consumen más tiempo, afectando su disponibilidad para otras tareas esenciales.

### 4. Desafíos Menores

- Solo un 14.2% menciona problemas de supervisión y control, y menos del 1% reporta problemas específicos como vacíos de aprendizaje o atrasos en los contenidos.

### 5. Respuestas Adicionales (Otros)

- Las respuestas en "otros" (1.2%) probablemente abordan desafíos específicos no contemplados en las opciones principales.

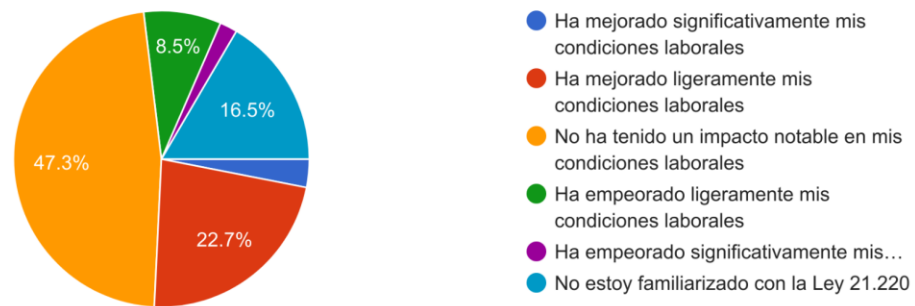
Los desafíos al volver a la modalidad presencial están dominados por el aumento de la carga administrativa y los problemas de disciplina, lo que subraya la necesidad de estrategias para gestionar estas áreas de manera más efectiva. Además, la dificultad para implementar metodologías híbridas refleja la necesidad de formación adicional en este ámbito.

## 12.10 Condiciones Laborales

**Figura N° 28:** Se refleja la percepción de los profesores sobre cómo la Ley 21.220, que regula el teletrabajo, ha influido en su experiencia de enseñanza online.

¿Cómo considera que la Ley 21.220, que regula el teletrabajo, ha influido en su experiencia de enseñanza online?

260 respuestas



Análisis:

1. Sin Impacto Notable

La mayoría, un 47.3%, reporta que la Ley 21.220 no ha tenido un impacto notable en sus condiciones laborales. Esto indica que, para muchos docentes, la regulación del teletrabajo no ha alterado significativamente su experiencia de enseñanza online.

2. Mejoras Percibidas

Un 25.8% (22.7% + 3.1%) considera que la ley ha mejorado sus condiciones laborales en algún grado. Esto resalta que, aunque minoritario, hay un grupo que valora las disposiciones legales para la modalidad de teletrabajo.

3. Desconocimiento de la Ley

Un 16.5% de los encuestados no está familiarizado con la Ley 21.220. Esto sugiere que un número significativo de docentes no conoce los detalles o beneficios que esta legislación podría ofrecerles.

#### 4. Empeoramiento

Percibido

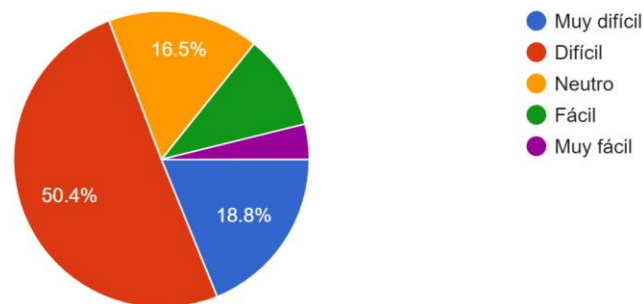
Un 10.4% (8.5% + 1.9%) reporta que la ley ha empeorado sus condiciones laborales, aunque este porcentaje es relativamente pequeño, lo que indica que las críticas hacia la ley son limitadas.

La Ley 21.220 parece no haber tenido un impacto significativo para la mayoría de los docentes, pero hay un grupo menor que percibe tanto mejoras como dificultades. Esto subraya la necesidad de mayor difusión y discusión sobre cómo esta legislación puede influir positivamente en la enseñanza online.

### 12.11 Experiencia Inicial de las Clases Online

**Figura N° 29:** Se evalúa el nivel de dificultad que experimentaron los profesores al adaptarse según sus propias experiencias a las clases online al inicio de la pandemia.

¿Qué tan difícil fue adaptarse a las clases online al comienzo?  
260 respuestas



Análisis:

#### 1. Adaptación

Difícil

Una mayoría significativa, con un 69.2% (50.4% + 18.8%), encontró difícil o muy



difícil adaptarse a las clases online en un comienzo. Esto resalta los retos iniciales enfrentados por los docentes, por la falta de formación previa, acceso limitado a tecnología adecuada y el estrés de un cambio abrupto del trabajo.

2. Percepción Neutra

El 16.5% de los encuestados tuvo una experiencia neutral, indicando que el proceso de adaptación no fue desafiante ni fácil para ellos.

3. Adaptación Fácil

Solo el 14.2% (10.4% + 3.8%) de los docentes calificó la transición como fácil o muy fácil, lo que podría estar vinculado a su familiaridad previa con herramientas digitales o su disposición para adaptarse rápidamente a la nueva modalidad.

Los datos reflejan que, para una mayoría considerable, la transición inicial a las clases online fue un desafío importante. Esto destaca la necesidad de una mayor preparación y soporte para los docentes en situaciones similares en el futuro, incluyendo formación en el uso de herramientas digitales y estrategias para el aprendizaje remoto.

### 13. CONCLUSIONES

Los datos recopilados muestran una clara preferencia de los docentes por la modalidad presencial. La mayoría considera que el aprendizaje, la participación y el control del rendimiento estudiantil son más efectivos en clases presenciales, una percepción que se refuerza con la idea de que la enseñanza online es menos eficaz en estos aspectos. En condiciones normales, los encuestados manifiestan una fuerte inclinación hacia la presencialidad como la mejor opción educativa, destacando los beneficios que ofrece en términos de interacción y control del proceso de enseñanza-aprendizaje.

La migración a la modalidad online generó un incremento notable en el nivel de estrés y en la carga de trabajo para muchos docentes. Un alto porcentaje reporta que la enseñanza en línea dificulta mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, ya que se ven obligados a atender a estudiantes fuera del horario laboral con mayor frecuencia que en la modalidad presencial. Esta situación sugiere que la modalidad online trajo consigo nuevos desafíos en cuanto a la gestión del tiempo y el bienestar docente.

A pesar de la implementación de la Ley 21.220 para regular el teletrabajo, la mayoría de los docentes no percibió un cambio significativo en sus condiciones laborales. La ley no parece haber tenido un impacto considerable en mejorar la experiencia de enseñanza online, aunque algunos docentes reportan leves mejoras. Esto podría indicar que las necesidades específicas del ámbito educativo en términos de teletrabajo no fueron completamente abordadas por la normativa.

La capacitación en herramientas tecnológicas fue insuficiente para muchos docentes. Más de la mitad de los encuestados no recibió ninguna sesión de formación en el uso de plataformas digitales, lo cual podría haber afectado su adaptación a la modalidad online y haber

incrementado su carga de trabajo y nivel de estrés. Esta falta de preparación adecuada resalta un área clave de mejora, pues el uso eficaz de tecnología es fundamental para gestionar de manera óptima la enseñanza en línea.

En cuanto a la participación y el interés de los estudiantes, muchos docentes percibieron una disminución en el entorno online. Además, el seguimiento del rendimiento estudiantil fue señalado como más difícil en comparación con la presencialidad. Esto indica que, aunque la modalidad online ofreció una solución rápida y necesaria durante la pandemia, no fue capaz de replicar completamente las condiciones que facilitan la motivación y el compromiso de los estudiantes en un aula física.

La implementación de clases online fue rápida en la mayoría de las instituciones, con muchas de ellas logrando instaurar esta modalidad en menos de un mes. Sin embargo, la velocidad de respuesta fue variada, y algunos centros educativos tardaron hasta dos o más meses en adaptarse. Esto revela un esfuerzo institucional para responder a la crisis, pero también pone de manifiesto diferencias en recursos y capacidades de adaptación.

En cuanto a las **hipótesis** se alinean con los hallazgos preliminares del estudio y las respuestas obtenidas en la encuesta, sirviendo como base para validar o refutar los supuestos mediante análisis estadísticos y cualitativos.

La implementación de la modalidad online durante la pandemia tuvo un impacto negativo significativo en el bienestar y la calidad de vida de los docentes, este hallazgo se respalda en diversos aspectos clave. que el estudio permitió evaluar de manera integral la adaptación de los docentes de Ovalle a la enseñanza virtual, abordando los objetivos planteados y validando la hipótesis inicial. Se analizaron los factores determinantes en la transición al formato online, la percepción de eficacia docente y los efectos psicológicos y laborales asociados, generando

hallazgos de gran relevancia para comprender el impacto de esta modalidad en el ámbito educativo.

**Estrés y agotamiento (físico y emocional):** La falta de separación entre la vida laboral y personal, junto con la sobrecarga laboral, incrementó los niveles de estrés y agotamiento en los docentes. Muchos reportaron dificultades para establecer límites claros entre sus roles profesionales y personales.

**Condiciones de trabajo:** La transición abrupta al trabajo desde casa expuso la carencia de espacios de trabajo adecuados, lo que afectó la ergonomía y el bienestar físico de los docentes, aumentando problemas como dolores musculares y fatiga visual.

**Capacitación y adaptación:** La falta de formación previa en herramientas tecnológicas agravó la percepción de ineptitud y generó inseguridad en la enseñanza online, lo que contribuyó al deterioro del bienestar emocional.

**Interacción social:** La pérdida de interacción directa con colegas y estudiantes impactó negativamente en el sentido de comunidad y motivación profesional, factores esenciales para el bienestar docente.

Ósea los resultados confirman la hipótesis de que la modalidad online tuvo un impacto adverso en comparación con la presencialidad. Esto resalta la importancia de diseñar políticas de apoyo que incluyan capacitación tecnológica, acceso a recursos ergonómicos y apoyo emocional para los docentes, con el fin de mitigar los efectos negativos en situaciones futuras similares.



En cuanto a las hipótesis secundarias

**Mayores niveles de estrés y carga laboral en modalidad online:**

Los resultados confirman que los docentes percibieron un aumento significativo en los niveles de estrés y la carga laboral durante la modalidad online en comparación con la presencial. Este incremento se debió a factores como la necesidad de adaptarse rápidamente a nuevas tecnologías, la falta de capacitación previa y las dificultades para equilibrar las demandas laborales con las personales.

**Interacción y control en clases presenciales:**

La interacción directa con los estudiantes y la capacidad de controlar el desarrollo de las clases se identificaron como más efectivas en la modalidad presencial. La enseñanza online limitó la interacción en tiempo real y la observación directa del progreso estudiantil, afectando la percepción de control de los docentes sobre el proceso de aprendizaje.

**Impacto limitado de la Ley 21.220:**

Se concluye que la implementación de la Ley 21.220, que regula el teletrabajo, no generó cambios significativos en las condiciones laborales de los docentes, siendo lo contrario a lo que se planteó en un comienzo, creyendo que sí genera cambios positivos a los profesores al momento de trabajar. Esto sugiere la necesidad de una mayor adaptación de las normativas para realmente poder apreciar los cambios.

**Participación estudiantil en modalidad online:**

La participación estudiantil fue menor en la modalidad online, como resultado de la falta de interacción presencial y de entornos domésticos que no favorecieron el aprendizaje. Esto

evidencia la importancia de crear estrategias que promuevan el compromiso estudiantil en entornos virtuales, especialmente en situaciones de emergencia.

Estos hallazgos destacan las limitaciones y desafíos de la modalidad online en comparación con la presencial, subrayando la necesidad de políticas y estrategias que apoyen tanto a los docentes como a los estudiantes en contextos de educación virtual o híbrida. La experiencia adquirida durante la pandemia ofrece una oportunidad para mejorar las condiciones y herramientas educativas en el futuro.

### **Rapidez de reacción de los colegios privado/ público**

Los colegios privados se adaptaron más rápido a la educación online debido a su mayor capacidad de inversión en tecnología, formación docente y autonomía en la toma de decisiones. En cambio, los colegios públicos enfrentaron barreras significativas, como la falta de infraestructura digital y menor flexibilidad administrativa, lo que retrasó su implementación de clases virtuales.

Finalmente, tras la pandemia, casi la mitad de los docentes han dejado de utilizar plataformas digitales en sus actividades diarias. Esto podría reflejar un retorno generalizado a la presencialidad y una posible preferencia por métodos tradicionales. La disminución en el uso de herramientas digitales sugiere que, aunque la tecnología fue útil como solución temporal, muchos docentes y centros educativos han optado por dejarla de lado en favor de las interacciones presenciales. En conjunto, estos hallazgos destacan la importancia de abordar las limitaciones del modelo online y de considerar formas de apoyo más efectivas para el personal docente en futuras implementaciones de enseñanza a distancia.

El estudio destaca la importancia de establecer estrategias preventivas para futuras emergencias que requieran la implementación de la educación a distancia, ya sea por una nueva pandemia,

una catástrofe natural o cualquier otro evento que interrumpa la enseñanza presencial. Para ello, es fundamental que los docentes reciban una **formación continua en herramientas digitales y metodologías de enseñanza remota**, asegurando que estén preparados para adaptarse de manera eficiente y minimizar el impacto en la calidad educativa. Asimismo, se recomienda la creación de **protocolos institucionales claros**, que definan los pasos a seguir en caso de emergencia, incluyendo el acceso a plataformas virtuales, la gestión del tiempo y la provisión de apoyo emocional. De esta manera, se garantiza una transición más organizada y efectiva hacia la modalidad online, reduciendo el estrés y la incertidumbre para docentes y estudiantes.

Este estudio no solo evidencia las áreas de oportunidad en la educación digital, sino que también proporciona una base sólida para futuras investigaciones y el diseño de estrategias que promuevan una educación inclusiva, resiliente y de calidad en un mundo en constante transformación.

### **Propuestas de mejora: políticas de apoyo que promuevan el bienestar docente**

Para mejorar la experiencia docente en la educación online y reducir los impactos negativos identificados, es fundamental implementar programas de **capacitación continua** que fortalezcan las competencias digitales y metodológicas de los profesores, asegurando su preparación para el uso de plataformas tecnológicas y estrategias pedagógicas innovadoras.

Asimismo, se requiere un **mayor apoyo institucional**, que garantice la provisión de recursos tecnológicos adecuados, acompañamiento emocional y **apoyo psicológico** para que los docentes puedan gestionar el estrés y las dificultades asociadas a la enseñanza en entornos virtuales. Finalmente, es crucial el desarrollo de **políticas de bienestar**, diseñadas para equilibrar las exigencias laborales con la vida personal de los docentes, promoviendo



estrategias que minimicen la sobrecarga y el estrés derivados del teletrabajo. Estas propuestas contribuirían a optimizar el proceso educativo a distancia, garantizando una enseñanza más efectiva y sostenible en el tiempo.

## 14. REFERENCIAS

Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2013). *Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment*. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165-218.

Aguilera, B. (2022, marzo). *COVID-19: EVOLUCIÓN, EFECTOS Y POLÍTICAS ADOPTADAS EN CHILE Y EL MUNDO*. [https://www.dipres.gob.cl/598/articles-266625\\_doc\\_pdf.pdf](https://www.dipres.gob.cl/598/articles-266625_doc_pdf.pdf)

Castro, J. F. (n.d.). *Teletrabajo en Chile: reflexiones y desafíos*. Dirección del Trabajo. Retrieved September 26, 2024, [https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-123450\\_recurso\\_1\\_.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-123450_recurso_1_.pdf)

*Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment*. (n.d.). <https://www.gsb.stanford.edu/faculty-research/working-papers/does-working-home-work-evidence-chinese-experiment>

Gobierno de Chile. (2020, abril). *Cifras Oficiales COVID-19*. <https://www.gob.cl/pasoapaso/cifrasoficiales/#datos>

*Latest Work-at-Home/Telecommuting/Remote Work Statistics*. (n.d.). Global Workplace Analytics. September 26, 2024 <https://globalworkplaceanalytics.com/telecommuting-statistics>

Lizana, P. A. (Ed.). (2021). Teacher Teleworking during the COVID-19 Pandemic: Association between Work Hours, Work–Family Balance and Quality of Life. *Environmental research and public health*, 11. <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/14/7566>

Morales, G. Romanik, K. (2011, November 1). *Una mirada a la figura del teletrabajo*. Dirección del Trabajo. Retrieved September 26, 2024  
[https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-100016\\_archivo\\_01.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-100016_archivo_01.pdf)

*Panorama Laboral 2020. América Latina y el Caribe*. (2020, diciembre 17).  
<https://www.ilo.org/es/publications/panorama-laboral-2020-america-latina-y-el-caribe>

*¿Qué es el equilibrio entre la vida personal y laboral?* (n.d.). Oracle. Retrieved October 3, 2024, <https://www.oracle.com/cl/human-capital-management/employee-experience/what-is-work-life-balance/>

RAE. (n.d.). *Diccionario del estudiante*. Real academia española.  
<https://www.rae.es/diccionario-estudiante/teletrabajo>

*Regreso al trabajo presencial: ventajas y desventajas*. (2024, May 14). SAP Concur. October 3, 2024, <https://www.concur.cl/blog/article/regreso-al-trabajo-presencial-ventajas-y-desventajas>

*Reporte Comunal - Ovalle*. (2017). Reporte Comunal - Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. September 26, 2024,  
[https://www.bcn.cl/siit/reportescomunales/comunas\\_v.html?anno=2023&idcom=4301](https://www.bcn.cl/siit/reportescomunales/comunas_v.html?anno=2023&idcom=4301)

shrm.org. (2021). State of the Workplace Study. <https://www.shrm.org/topics-tools/research/shrm-state-workplace-report-2021-2022>

*SHRM State of the Workplace Report 2021-2022.* (n.d.). SHRM. October 2, 2024, from <https://www.shrm.org/topics-tools/research/shrm-state-workplace-report-2021-2022>

*State Of Remote Work 2020.* (n.d.). Buffer. September 26, 2024, <https://buffer.com/state-of-remote-work/2020>

*tiching.* (n.d.). tiching.com. <https://cl.tiching.com/colegios/ovalle/10999/page/4>

*Variación Docente.* (2021, 8). Centro de Estudios del Mineduc. November 4, 2024, <https://centroestudios.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/100/2021/10/APUNTES-8-2020.pdf>

García, D. (2023). Desafíos de la adaptación a la docencia online durante la pandemia por COVID-19 en Educación Secundaria Obligatoria. *Escuelas Normales*, 37, 235-252. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8918180>

Ginger Quiroz, & Jisson Vega. (2020, diciembre). *El teletrabajo y su influencia en el bienestar emocional de los docentes en el periodo de confinamiento por el covid-19.* dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8042545>

*Importantes resultados sobre Salud Mental en profesores durante la pandemia son revelados por estudio del CIME.* (2021, mayo 26). <https://psicologia.udd.cl/>. <https://psicologia.udd.cl/noticias/2021/05/importantes-resultados-sobre-salud-mental-en-profesores-durante-la-pandemia-son-revelados-por-estudio-del-cime/>

Jordán, M. (2022, febrero). Adaptarse al nuevo contexto educativo: hacia un modelo teórico-práctico para la docencia online. *Revista Complutense de Educación*.

<https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/76384/4564456561021>

Lazo, V., & Castro, F. (2021).

RELACIÓN DEL TELETRABAJO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS, LIMA2020. *Societas*, 24(1), 16. 1

Palma, M. (2024, abril). Ser profesor en entornos virtuales: desafíos y demandas post pandemia a la formación inicial docente. Una aproximación desde la evaluación de futuros profesores y mentores. *scielo*, 23(51).

[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-51622024000100197&lng=es&nrm=iso](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-51622024000100197&lng=es&nrm=iso)

Rivera, A. M., Rosado, G., Campillo, K., & Romero, V. (2021, julio). *CONSECUENCIAS DEL TELETRABAJO EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO COMFACESAR DE LA CIUDAD DE VALLEDUPAR*.

[https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/3053/CONSECUENCIAS%20DEL%20TELETRABAJO%20EN%20LA%20CALIDAD%20DE%20VIDA%20LABORAL%20DE%20LOS%20DOCENTES%20DEL%20COLEGIO%20COMFACESAR%20DE%20LA%20CIUDAD%20DE%20VALLEDUPAR..pdf?sequence=1&utm\\_source=ch](https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/3053/CONSECUENCIAS%20DEL%20TELETRABAJO%20EN%20LA%20CALIDAD%20DE%20VIDA%20LABORAL%20DE%20LOS%20DOCENTES%20DEL%20COLEGIO%20COMFACESAR%20DE%20LA%20CIUDAD%20DE%20VALLEDUPAR..pdf?sequence=1&utm_source=ch)





Vélez., M. (2020, mayo 26). *Estrés digital: cuando la tecnología nos desborda*. La mente es maravillosa. <https://lamenteesmaravillosa.com/estres-digital-cuando-la-tecnologia-nos-desborda/>

*Ley Chile - Ley 21220 - Biblioteca del Congreso Nacional*. (n.d.). Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Retrieved January 5, 2025, from <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>

Schwal, M. (2024). Años luz de distancia educativa: las desigualdades tecnológicas entre escuelas primarias públicas y privadas después de la pandemia. *Población y Sociedad*, 31(1). <https://ojs.unlpam.edu.ar/index.php/pys/article/view/7697/>