



**Facultad de Emprendimiento, Negocios y Economía**

**Proyecto Integrador**

**Título:**

**Análisis de la Incidencia del Teletrabajo en el  
Desempeño de los Trabajadores Administrativos el  
Sector Privado del Norte de Guayaquil**

**Autoras**

**Yazmin Michelle Aguirre Gómez  
Marisol Celinda Tejada Escobar**

**Tutor**

**Econ. Laura Maria Zambrano Chumo, Mgs.**

**Samborondón, Ecuador  
2023**

## **Agradecimiento**

Primero que nada, mi más profundo agradecimiento a Dios por darme salud y vida para poder culminar con éxito esta nueva meta en mi vida. A mi amado esposo Erick y a mi querido hijo Steve por el apoyo en casa durante mis largas jornadas de estudio. A mis queridos profesores que aportaron cada uno en mi formación como profesional, y un agradecimiento especial a nuestra tutora Econ. Laura Zambrano por su paciencia y guía en este proyecto. Gracias a cada uno de mis compañeros de Cohorte por su aporte directa o indirectamente y en especial a mi amiga Marisol por incentivarne a iniciar y por todo el apoyo mutuo durante esta nueva carrera. Y gracias totales a quienes colaboraron contestando y compartiendo la encuesta.

Yazmin Michelle Aguirre Gómez

A Dios porque sin El, nada es posible, a mi familia por la paciencia y el apoyo brindado en estos dos años, a todos mis maestros por sus enseñanzas y experiencias compartidas en clases, a mis compañeros por haber formado un equipo de ayuda y convertirse en una familia. Gracias totales por haber alcanzado una meta más en mi vida.

Marisol Tejada Escobar

# **“Análisis de la incidencia del teletrabajo en el desempeño de los trabajadores administrativos del sector privado del norte de Guayaquil”**

## **Resumen**

El objetivo de la presente investigación es analizar la incidencia del teletrabajo y su relación con el desempeño de los trabajadores administrativos en el sector privado del norte de Guayaquil. El teletrabajo en Ecuador era muy poco conocido hasta antes de la pandemia del COVID-19, el cuál impulsó a que muchas empresas implementaran esta modalidad para así poder continuar con las labores de sus compañías. En esta investigación se aplicó una metodología sustentada en el enfoque epistemológico positivista, el método que se utilizó fue deductivo; así también se utilizó para el tratamiento de los datos el enfoque cuantitativo y el alcance correlacional. El diseño que se utilizó fue no experimental de corte transversal. Se utilizaron la escala de teletrabajo de Contreras y Gómez, 2018 y la de desempeño laboral de Calleja y Mason, 2020 ambos instrumentos tienen escala de Likert de 5 y 6 puntos. La población del estudio la conforman los profesionales administrativos del norte de Guayaquil y la muestra se obtuvo a través de una fórmula de población finita estableciendo 347 profesionales a encuestar. Los resultados del cuestionario en el norte de Guayaquil arrojaron que el índice de correlación entre las variables del estudio es de 0,39 y el nivel de significancia es menor de 0,01. Con los datos obtenidos se puede concluir que para esta unidad de análisis el teletrabajo incide de forma moderada en el desempeño, mostrando además una baja pero positiva relación entre las variables del estudio.

## **Palabras Claves**

Teletrabajo, desempeño, incidencia, norte de Guayaquil, COVID-19.

## **Abstract**

The objective of this research is to analyze the incidence of teleworking and its relationship with the performance of administrative workers in the private sector in the north of Guayaquil. Teleworking in Ecuador was little known until before the COVID-19 pandemic, which prompted many companies to implement this modality to continue with the work of their companies. In this research, a methodology based on the positivist epistemological approach was applied, the method used was deductive; Thus, the quantitative approach and the correlational scope were also used for the treatment of the data. The design used was non-experimental, cross-sectional. The teleworking scale of Contreras y Gómez, 2018 and the job performance scale of Calleja y Mason, 2020 were used, both instruments have a Likert scale of 5 and 6 points. The study population is made up of administrative professionals from the north of Guayaquil and the sample was obtained through a finite population formula establishing 347 professionals to be surveyed. The results of the questionnaire in the north of Guayaquil showed that the correlation index between the study variables is 0.39 and the level of significance is less than 0.01. With the data obtained, it can be concluded that for this unit of analysis, teleworking has a moderate impact on performance, also showing a low but positive relationship between the study variables.

### **Keywords**

Teleworking, performance, incidents, northern Guayaquil, COVID-19.

## Introducción

En la actualidad es muy común escuchar los términos, teletrabajo, trabajo híbrido, o simplemente trabajar desde casa; ya que es una modalidad que poco a poco va ganando terreno a nivel del sector productivo ecuatoriano, además que muchas empresas han encontrado una ventaja al acogerse a esta nueva realidad laboral (Pinasco, 2020).

El teletrabajo es la nueva tendencia laboral en la que los trabajadores realizan sus labores a distancia o no presenciales físicamente en la oficina de la compañía que prestan sus servicios, para esto utilizan la tecnología tanto informática como de comunicación. El empleado puede realizar esta labor de manera remota ya sea desde su casa, espacios de coworking, un parque, cafetería o cualquier lugar con wifi que se pueda conectar de manera remota (Martínez, 2012). Es así que “la palabra teletrabajo proviene de la raíz griega Thele que significa lejano o a distancia” (Rosero, 2020, p. 2). La *Extended Computer Aided Test Tool* (ECaTT) en 1999, define que “Los teletrabajadores, son aquellos que trabajan de forma computarizada, alejados del negocio de su empleador o de la persona que los contrata, y que transmiten los resultados de su actividad vía un vínculo de telecomunicación” (Havriluk, 2010, p. 96).

Además, esta nueva tendencia laboral ha exigido que algunos empleados administrativos hayan tenido que actualizar sus conocimientos tecnológicos, sus habilidades de organización y su desenvolvimiento laboral en general. Por este motivo, según la investigación que realizó Valencia en el 2018 el teletrabajo es analizado entorno a la prestación de servicios público y privado, donde aplican tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TICs), constituyendo su regulación un aporte para la ciudadanía, particularmente para quienes no pueden desplazarse físicamente a un centro de trabajo, y para el desarrollo de los teletrabajadores (Álvarez, 2021).

Según Havriluk (2010) con el paso del tiempo, la humanidad ha ido cambiando sus estructuras de vida y de relacionarse, y las (TIC), han sido el medio que se ha prestado para ello. Estas TIC 's han permitido potenciar países, organizaciones y hasta seres humanos individuales en pro de la creación de una mejor calidad de vida. (p. 95)

"El Teletrabajo es un factor fundamental que facilita la conciliación entre la vida familiar y laboral y genera mayor motivación al trabajador" (Ministerio del Trabajo, 2023). A pesar de algunas ventajas para el empleador y el trabajador, el teletrabajo trae consigo muchos desafíos y estos afectan a las organizaciones, a sus directivos y a los trabajadores, y pueden resultar difíciles a la hora de negociar el modus operandi del teletrabajo. Existen obstáculos relacionados con la comunicación y el desarrollo del equipo y adversidades para la difusión de la cultura organizacional, y los trabajadores necesitan la capacidad de autogestionarse (Torres et al., 2022).

Por otro lado para Havriluk (2010) el teletrabajo es igual a " Trabajo + Distancia + Uso intensivo de las TIC" (p. 96). Según Micheli (2005) dijo que "las TIC son la herramienta vital para la comunicación del teletrabajador, que a su vez le significará un adecuado desempeño dentro de la compañía" citado en (Duque & Villamizar, 2017, p. 14). De acuerdo con Toffler 1984 citado en (Meroño-Cerdán, 2016) "El trabajo no necesariamente tiene lugar en oficinas o fábricas, sino que puede ocurrir en cualquier lugar y en cualquier momento" (p. 2). Sin embargo, de acuerdo con Gutiérrez Calderón et al. (2022) "cuando el trabajo tiene requisitos muy exigentes que afrontar, puede producir reacciones de estrés que son inevitables de resistir debido a la gran cantidad de presión de trabajo que introduce" (p. 2). Este es el caso de las empresas del sector educativo, población que en su gran mayoría no estaba preparada para enfrentar este reto y asumir la modalidad remota en el desarrollo de su trabajo, aumentando la percepción del nivel de

estrés por el uso de métodos digitales, la sobrecarga cognitiva, (Schmitt et al. 2021 citado en Gutierrez Calderón et al., 2022), por ello se ha encontrado en otras investigaciones que la disminución del rendimiento laboral y el aumento del estrés afectan la vida personal y laboral del trabajador (Gutiérrez Calderón et al., 2022).

La salud mental y el impacto que tuvo la pandemia sobre los trabajadores ha sido evidente según indica un reciente estudio realizado por expertos canadienses y publicado por la revista científica *Psychiatry Research*. Las alteraciones en el bienestar psicoemocional de los empleados, y actualmente de los teletrabajadores, pueden afectar directamente en su desempeño a nivel laboral, y por ende en la productividad de las compañías (Zambrano, 2021). El aislamiento social de los teletrabajadores y la masificación de esta nueva forma de trabajo es una de las razones por la que se debe prestar especial atención a las consecuencias del teletrabajo sobre la salud mental, y a la vez realizar más estudios sobre este importante tema sanitario, dado que el teletrabajo puede conducir a un aumento de enfermedades psiquiátricas (Afonso, 2021).

Por otro lado, “Según un estudio del Reino Unido, el hogar como nuevo lugar de trabajo promueve diversos problemas de salud: dolor en la espalda, las muñecas, las rodillas y la zona lumbar” (Ortiz-Lozano et al., 2021, p. 5).

Con base en los hallazgos presentados en esta investigación se tiene como objetivo formular la siguiente problemática de investigación ¿Cuál es la incidencia del teletrabajo en el desempeño de los empleados administrativos del sector norte de Guayaquil? para poder responder a esta pregunta se establece como unidad de estudio el sector privado del norte de Guayaquil, para lo cual se realizó una encuesta sobre el teletrabajo y el desempeño, adicionalmente se cotejaron artículos de investigación, luego se procedió a evaluar la encuesta sobre la incidencia del teletrabajo y el desempeño, para finalmente plantear recomendaciones

respecto a la incidencia del teletrabajo en el desempeño de los trabajadores administrativos del sector privado del norte de Guayaquil, planteando como hipótesis que el teletrabajo incide positivamente en el desempeño de los trabajadores en el sector privado del norte de Guayaquil

## **Desarrollo**

### **Teletrabajo**

El trabajo remoto o teletrabajo es una nueva forma de trabajo en la que no es necesario ir a la oficina de una empresa, se puede controlar desde casa o en cualquier lugar que tenga internet, según expertos “llegará a convertirse en el nuevo oficio del siglo XXI, representando una poderosa herramienta de eficiencia en los sectores de la economía relacionados fundamentalmente con los servicios” (Silva Atencio & Li Bonilla, 2018. p. 106). Así también, “El concepto de trabajo ha ido variando a través del tiempo, lo que significa que evolucionó no solo legalmente sino a través de diversos enfoques sociales, políticos y culturales” (Bahamontes & Ballón 2021 citado en Ramírez et al., 2022, p. 2). En Ecuador, se reconoció oficialmente el teletrabajo bajo el registro oficial del código del trabajo en agosto del 2016 por acuerdo ministerial No. MDT-2016-190, este acuerdo se fue modificando a raíz de la pandemia mundial del COVID-19, y que en la actualidad por acuerdo ministerial No. MDT-2022-237 del código de trabajo concede las directrices que regulan la contratación y los lineamientos del derecho de desconexión laboral para el teletrabajo las cuales deben de ser cumplidas y respetadas por los empleadores tanto a nivel público como privado (Acuerdo Ministerial No. Mdt-2022-237, 2022).

Los estudios e investigaciones determinan que; en el Ecuador, “alrededor de 15.500 personas realizan sus labores con la modalidad del teletrabajo, cifra que equivale al 0,2% aproximadamente del PEA (Población Económicamente Activa) del año 2017” (Arpi, 2018, p. 20).

El código del trabajo de Ecuador título II del teletrabajo artículo 3 (Acuerdo Ministerial No. Mdt-2022-237, 2022) determina que el teletrabajo reviste de todos los derechos y garantías laborales establecidas en el Código del Trabajo y en la Constitución de la República del Ecuador, por lo que los empleadores deben tomar las medidas adecuadas para que las personas que laboren bajo esta modalidad gocen de los mismos derechos que tienen las personas que trabajan en modalidad presencial. El teletrabajo no constituye por sí mismo causal de terminación de la relación laboral. (p. 2)

También en el título III artículo 12 indica que “Los teletrabajadores tienen derecho a la desconexión, sin distinción del tipo de contrato que les rija e implica una garantía de dignidad laboral, salud integral, recreación y equilibrio entre la vida personal y profesional” (Acuerdo Ministerial MDT-2022-237, 2022, p. 3). Así también el empleador está en la obligación de registrar el contrato con esta nueva modalidad y a su vez debe de proveer de las herramientas, insumos y equipos necesarios para que el teletrabajador pueda desempeñar sus labores (Acuerdo Ministerial No. Mdt-2022-237, 2022).

De acuerdo a lo indicado por Muy (2021) en la Constitución ecuatoriana garantiza el acceso universal a las TICs, y a su tutela al momento de ejercerlas. Al ser el teletrabajo uno de los grandes avances dentro del derecho laboral tecnológico, es vital que el Estado pueda resguardar los derechos que deriven de esta modalidad, más si se trata de la seguridad e higiene laboral, considerados como derechos humanos fundamentales en directa relación al derecho a la salud, ya que a los empleados se les debe otorgar un ambiente sano y equilibrado de trabajo que propicie su bienestar, integridad, salud, seguridad e higiene, sin

olvidar que toda acción humana vinculada al campo laboral lleva consigo la idea de riesgo contra la vida del empleado. (p. 32)

Otro factor importante es la conciliación entre el trabajo y la familia ya que esto puede afectar la calidad de vida del teletrabajador, por esto es importante planificar y separar los objetivos tanto laborales como familiares, como a su vez tener un espacio determinado para dedicarlo al trabajo (Gallegos-Muñoz et al., 2022). Es por esto que además de evaluar el ambiente laboral en el que trabaja el empleado, talento humano debe también evaluar con la presencia de trabajadores sociales o psicólogos a los hogares del trabajador para conocer el impacto que significa el teletrabajo para la persona y su familia (Ramírez Cataño & Rúa Gómez, 2014).

Una de las problemáticas que destaca Omar y Giraldo (2020) citado en Andrade et al., (2022) es que el empleador muchas veces no sabe cómo medir el desempeño de los teletrabajadores, otro punto a destacar es que el empleado no tiene interacción personal con sus demás compañeros lo que puede además ocasionar envidias y por otro lado, la falta de supervisión para poder consultar en un momento de tomar una decisión o problema que se le presente.

## **Desempeño**

De acuerdo con Mauno et al. (2020) “El desempeño laboral se refiere a los comportamientos que los empleados adoptan en el trabajo contribuyendo a los objetivos de la organización y cubre el desempeño tanto dentro como fuera del rol” (pp. 224-225). Tomando en consideración otro postulado el desempeño es “El nivel de productividad de un empleado individual, en relación con sus compañeros, en varios comportamientos y resultados relacionados con el trabajo” (Babin & Boles, 1998, p. 82 citado en Karatepe, 2013, p. 134). Además, “Como

la autoeficacia es un antecedente de la motivación y rendimiento, el rendimiento mejora a medida que aumenta la autoeficacia” (Bandura & Locke, 2003 citado en Tian et al., 2019, p. 1). En cambio para otros autores (Chiavenato 2000 citado en Piña Ferrer & Villasmil Ferrer, 2022) “el desempeño laboral, es sinónimo de rendimiento y lo define como el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (p. 8).

La vitalidad de los empleados puede considerarse un aspecto crucial del concepto de rendimiento laboral sostenible que es útil para comprender cómo la salud, el bienestar y el rendimiento de los empleados están relacionados con la productividad y viabilidad a largo plazo. (de Jonge & Peeters, 2019, p. 2)

Algo que muchas veces se cuestiona es como el teletrabajo incide en el desempeño o rendimiento de los teletrabajadores, para esto existen indicadores de productividad que ayudan a identificar la eficacia de los recursos tanto cuantitativos como cualitativos (Pons, 2012). Uno de ellos es el indicador empresarial de actividad, este indicador mide el tiempo que pasa desde que el empleado empieza a trabajar hasta que termina su jornada laboral; otro de los indicadores es el indicador empresarial de productividad que supone una métrica muy interesante que analiza el número de horas que se dedican a las actividades laborales. El Workmeter en el 2015 estableció que “El indicador de productividad permite conocer cuántas de las horas de actividad se dedican realmente a actividades productivas” (Arpi, 2018, p. 26). Otro indicador o escala muy importante es la Escala de Presentismo de Stanford (SPS-6) “que evalúa la posible disminución de la productividad o la calidad del trabajo por debajo de lo normal de un empleado cuando está físicamente presente en su trabajo” (Sierra-Aparicio et al., 2019, p. 3). Existen otros indicadores como el de ahorro de los gastos generales, el aumento de la productividad, entre otros que se

pueden utilizar al momento de evaluar la productividad de los teletrabajadores. “Para valorar el rendimiento de una experiencia de teletrabajo se debe comenzar por la actividad en su totalidad” (Cerem Business, 2018). Al realizar estos análisis las compañías se benefician ya que les permite identificar falencias que se pueden mejorar al hacer el seguimiento adecuado de estos indicadores, y con esto se puede identificar cuantas personas son realmente productivas en sus cargos y también permite saber que empleados no realizan actividades productivas; en general, ayuda a comprobar la productividad real de la empresa (Arpi, 2018).

Por lo expuesto por Kane en 1976 el desempeño laboral es la tasa de logro de una tarea en un período específico que se refiere a la eficiencia de los empleados u organizaciones en el logro de los objetivos, tales como la productividad, la capacidad de crecimiento de las ventas, la capacidad de crecimiento, la cuota de mercado, el control presupuestario, la mejora de la calidad, la reducción de limitaciones, la reducción en el costo y satisfacción del consumidor (Fu et al., 2014). Es importante recalcar que el desempeño de los trabajadores es fundamental para el éxito de las empresas.

Según García (2021) el desempeño de los trabajadores es el rendimiento que demuestran al momento de realizar sus distintas actividades dentro de su área laboral, y que además permitan alcanzar los objetivos organizacionales. Es por ello que evaluar el desempeño de manera periódica, permite conocer las habilidades, experiencia, actitudes, conocimientos, y sobre todo los valores de los trabajadores, permitiendo de esta manera que las organizaciones tengan la posibilidad de potenciar las competencias de sus trabajadores. (p. 317)

Se puede decir que la productividad o desempeño de los empleados va relacionado con la reciprocidad entre el empleador y el teletrabajador (Etkin, 2000). Sin embargo, a su vez existen otros factores que afectan el desempeño de los teletrabajadores como es el estrés laboral por el aislamiento social, la falta de interacción cara a cara con los compañeros y la desvinculación de las tareas del hogar con las del trabajo, entre otros (Harpaz, 2002). Por otro lado, hallazgos evidencian que el aislamiento, el estrés y la depresión pueden afectar terriblemente en el rendimiento de los trabajadores. “El estrés se define como una respuesta a la fatiga que sienten los empleados cuando las exigencias del trabajo superan su capacidad para afrontarlas” (Toscano & Zappalà, 2020, p. 3). Es por esto que Todorovic et al., en el 2020 establecieron que las organizaciones tenían un gran desafío para implementar y desarrollar programas de ejercicios para mantener la actividad física la cual tiene un impacto positivo en resultados tanto de bienestar y desempeño laboral (Sanabria Navarro et al., 2023).

De acuerdo al estudio realizado por Toscano y Zappalà, (2020) “subraya la importancia de las relaciones sociales y que la experiencia de la soledad está fuertemente relacionada tanto con la percepción subjetiva de la productividad como con los sentimientos personales de satisfacción del trabajo remoto de los empleados” (p. 4). Así mismo, puede ser difícil la desvinculación de los quehaceres domésticos y el reconocimiento como teletrabajador por parte de los familiares, ya que sin límites claros, es probable que los miembros de la familia sientan que la persona que trabaja desde casa está constantemente disponible para sus demandas, y esto perjudica la eficiencia del trabajador (Harpaz, 2002).

Por esto Werther y Davis (2008) “consideran necesaria la evaluación del desempeño, ya que constituye el proceso que mide el rendimiento global del trabajador y su contribución con la organización citado en (Paredes Floril et al., 2021, p. 87).

## **Metodología**

Para esta investigación se aplicó el paradigma epistemológico positivista, el cual a través de las teorías guía la formulación de hipótesis para corroborar las relaciones entre las variables.

El 'paradigma positivista se califica de cuantitativo, empírico-analítico, racionalista, sistemático gerencial y científico tecnológico'. Por tanto, el paradigma positivista sustentará a la investigación que tenga como objetivo comprobar una hipótesis por medios estadísticos o determinar los parámetros de una determinada variable mediante la expresión numérica. (Ricoy, 2006, citado en Ramos-Galarza, 2015, p. 10).

En esta investigación se aplicó el método deductivo, según lo citado por Ramos-Galarza (2015) Aristóteles y sus discípulos implantaron el razonamiento deductivo como un proceso del pensamiento en el que de afirmaciones generales se llega a afirmaciones específicas aplicando las reglas de la lógica. Es un sistema para organizar hechos conocidos y extraer conclusiones, lo cual se logra mediante una serie de enunciados que reciben el nombre de silogismos, los mismos comprenden tres elementos: a) la premisa mayor, b) la premisa menor y c) la conclusión (p.184).

En la presente investigación se utilizó el enfoque cuantitativo:

La investigación de tipo cuantitativo utiliza la recopilación de información para poner a prueba o comprobar las hipótesis mediante el uso de estrategias estadísticas basadas en la medición numérica, lo cual permitiría al investigador proponer patrones de comportamiento y probar los diversos fundamentos teóricos que explicarían dichos patrones (Hernández et al., 2010 citado en Ramos-Galarza, 2015, p. 12).

Algunos trabajos de investigación realizados referente al teletrabajo revelan que han aplicado un enfoque cuantitativo y descriptivo que involucran la recolección de datos obtenidos con un corte transversal (Marchiori et al., 2020). Es así que, Cabezas y colaboradores en el 2018,

determinaron que el alcance correlacional, también llamado nivel correlacional, tiene la finalidad de evaluar la relación que existe entre dos variables mediante la aplicación de técnicas estadísticas, así mismo, mediante la medición de una variable se va a conocer cómo se comporta la otra variable; por otro lado Tamayo en el 2003, mencionó que, en los estudios correlacionales no direcciona a establecer una causalidad entre variables, y que no es posible el control experimental, sin embargo, es el primer paso para empezar a identificar causa-efecto, estas teorías se asimilan a las propuestas por Cazau en el 2006, quien mencionó que, la finalidad de este tipo de estudio es establecer concretamente si hay o no correlación entre dos variables, además de establecer su grado de intensidad (González et al., 2020). Las técnicas estadísticas que se utilizaron fueron descriptivas con la finalidad de analizar la información y contextualizar la muestra, así como también se aplicara la correlación entre la variable teletrabajo y la variable desempeño.

El diseño es no experimental de corte transversal, puesto que los datos serán tomados de la unidad de análisis del teletrabajo y el desempeño en el mes de marzo de 2023 a través de un formulario de Google, se conoce que la investigación transversal es útil para analizar y observar datos de un momento exacto en la investigación para abarcar diversos grupos o muestras de estudio; y es no experimental o sea que ya se puede encontrar información sobre el tema y se basa en sucesos que ocurrieron anteriormente y que se analizaron posteriormente (Alvarez, 2020).

### **Instrumento o Técnica de Recolección de Datos**

Los datos se recolectaron a través de un cuestionario, con el que, junto con una serie de variables, se indagó por la intensidad con la que cada colaborador debía desempeñarse en modalidad de teletrabajo, así como su percepción en cuanto al desempeño laboral.

La escala de Likert-Thurstone, es una herramienta cuyo nombre se debe al primer investigador social que la desarrolló por los años 1930, el mismo que consiste en un cuestionario compuesto por una serie de ítems que tratan de reflejar los diferentes aspectos de un objeto hacia los que cabe tener una posición diferente (Bozal, 2006).

Para esta investigación se utilizó una encuesta realizada en Google conformada por 3 secciones en la que se utilizó la escala de Teletrabajo de Contreras y Gómez, 2018 con escala de Likert – Thurstone, del 1 al 6, siendo el 1 Muy bajo y el 6 Muy alto, se consideraron 15 preguntas de respuestas cerradas referente al Teletrabajo, las cuales miden la capacidad del ambiente como teletrabajo y se orienta a identificar la auto percepción de fortalezas y debilidades del personal frente a la ejecución del teletrabajo. La segunda parte, conformada por 12 preguntas con escala de Likert del 1 al 5 enfocados hacia la colaboración y ayuda realizada por la empresa en ciertos factores hacia el colaborador que estuvo en teletrabajo, la tercera parte referente a la variable del Desempeño se utilizó la escala de (Calleja & Mason, 2020) compuesta con 15 preguntas con escala de Likert del 1 al 5, la que se diseñó para medir la auto evaluación sobre el Desempeño del teletrabajador.

## **Población**

La población para este estudio está dada por la población económicamente activa de la ciudad de Guayaquil, bajo un sistema de relación contractual y de dependencia con un empleador. Para la unidad objeto de estudio según la Superintendencia de Compañías en la provincia del Guayas con corte al 2022, representan aproximadamente 52,090 empresas activas (Superintendencia, 2022).

## Muestra

“Para el proceso cuantitativo, la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población” (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 173). La muestra se calculó con la fórmula de población finita de la página web QuestionPro a través del cual se obtuvo que corresponde a 347 trabajadores del sector privado que residen en el norte de la ciudad de Guayaquil. Así que, aplicando el muestreo probabilístico aleatorio, la muestra asignada se procesó a través de la plataforma de Google, ya que es un aplicativo que ofrece un gran conjunto de herramientas gratuitas para compartir y diseñar la encuesta.

El método de muestreo probabilístico aleatorio simple es uno de los más sencillos de aplicar, se caracteriza porque cada unidad que compone la población tiene la misma posibilidad de ser seleccionado. Las probabilidades matemáticas demuestran que el tamaño de la población es irrelevante a menos que el tamaño de la muestra exceda un pequeño porcentaje de la población total que estás examinando (QuestionPro, 2023).

La fórmula utilizada en la calculadora de muestra para el tamaño de la muestra es:

$$\text{Tamaño de Muestra} = Z^2 * (p) * (1-p) / c^2$$

Z = Nivel de Confianza (95 % o 99%)

p = .5

c = Margen de error (.04 = +/-4)

## Análisis de Resultados

Se efectuó una encuesta a 347 trabajadores de empresas que residen en el sector norte de la ciudad de Guayaquil.

Esta encuesta estuvo distribuida en dos dimensiones que son:

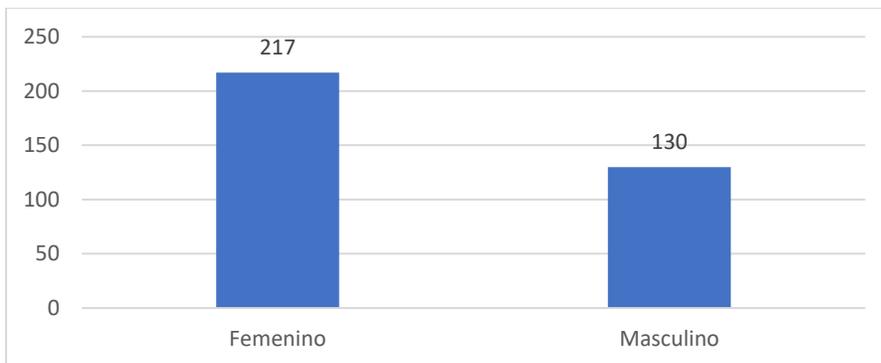
Teletrabajo: opinión e impacto.

Desempeño laboral en relación con el teletrabajo.

Los resultados se demuestran en las siguientes figuras:

### Figura 1

*Género de los encuestados*

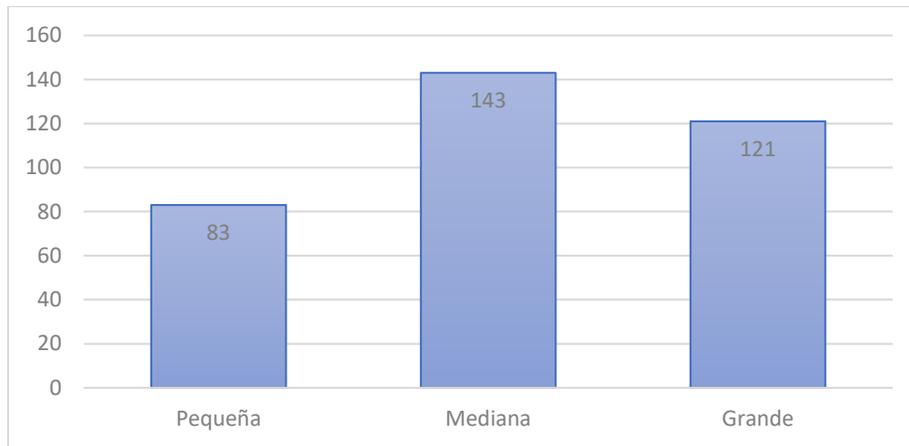


Tomado de Encuestas realizadas a la unidad objeto de estudio

El 63% de los encuestados fueron personas de sexo femenino y el 37% fueron de sexo masculino.

**Figura 2**

*Tamaño de empresa en la cual laboran o han laborado en teletrabajo*

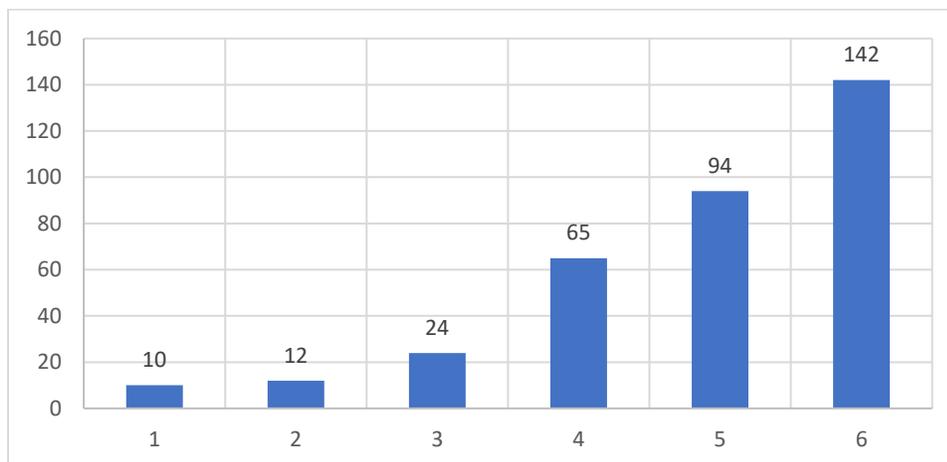


Tomado de Encuestas realizadas a la unidad objeto de estudio

El 24% de los encuestados ha laborado en organizaciones de tamaño pequeño, el 42% en organizaciones de tamaño mediano y el 34% en organizaciones de tamaño grande.

**Figura 3**

*Nivel de adaptación al teletrabajo.*

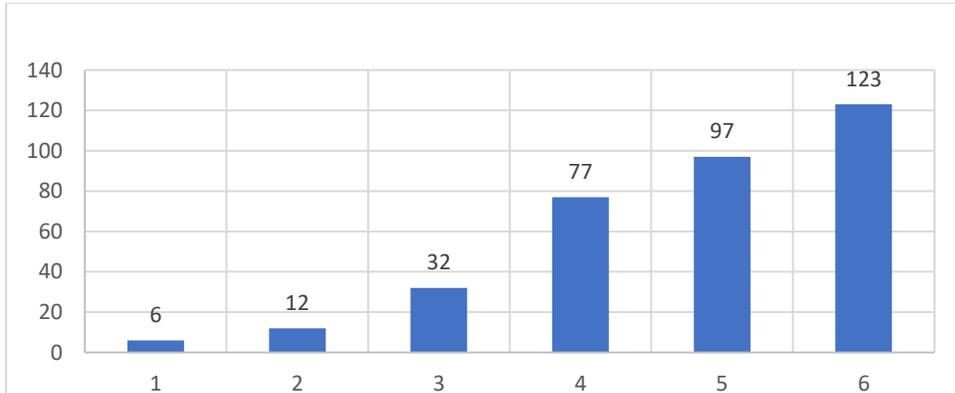


Tomado de Encuestas realizadas a la unidad objeto de estudio

En la figura se puede evidenciar que de los 347 encuestados, el 40% de los encuestados demostró una adaptación bastante alta al teletrabajo y apenas un 2% no pudo adaptarse a este sistema.

**Figura 4**

*Nivel de motivación*

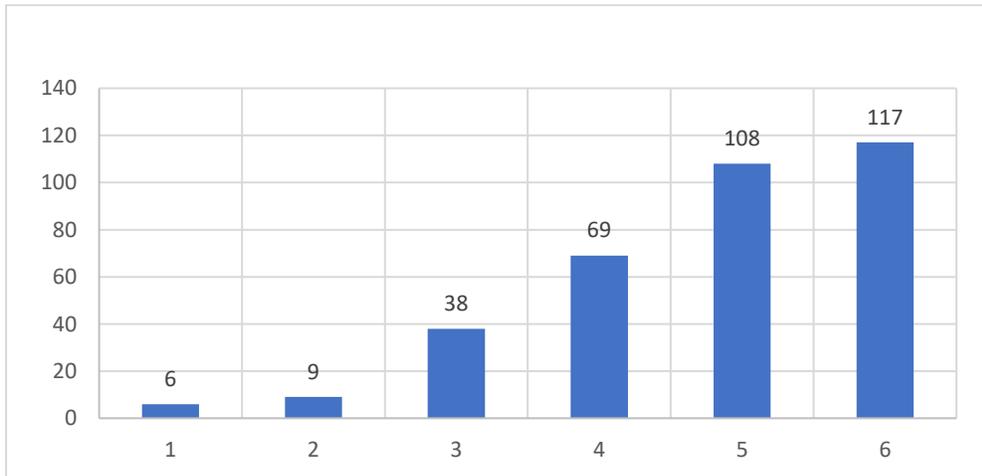


Tomado de Encuestas realizadas a la unidad objeto de estudio

En esta pregunta indica que el 35% de encuestados si se encuentran motivados trabajando bajo la modalidad teletrabajo y apenas el 2% no se encontraban motivados.

**Figura 5**

*Nivel de satisfacción*

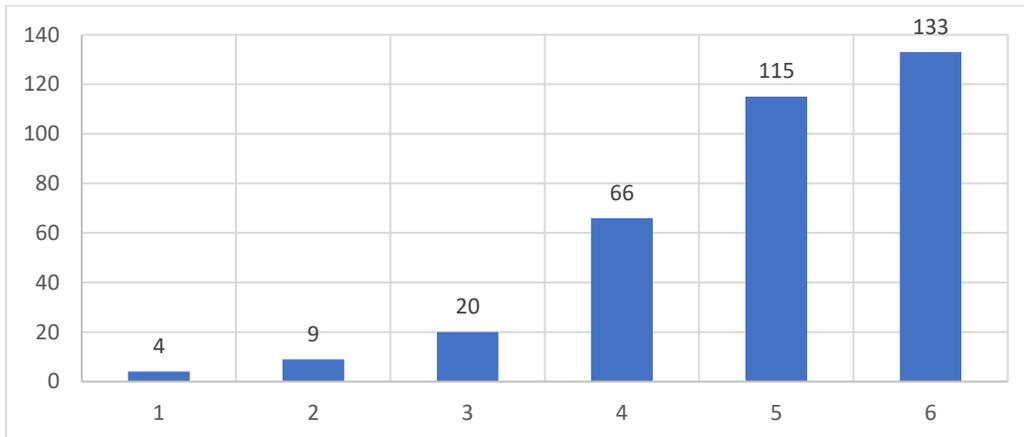


Tomado de Encuestas realizadas a la unidad objeto de estudio

De los 347 encuestados, 34% indicaron que si encuentran satisfacción en el teletrabajo y apenas 2% no la tienen.

### Figura 6

#### *Capacidad de planificación*

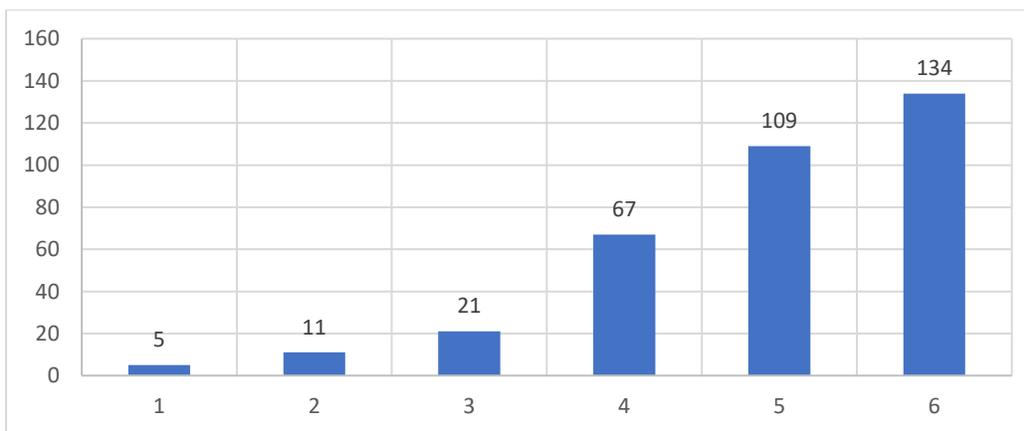


Tomado de Encuestas realizadas a la unidad objeto de estudio

De los 347 encuestados el 38% indica que si logra planificar su jornada en teletrabajo y apenas el 1% no logra planificarse.

### Figura 7

#### *Capacidad de priorización de las tareas*

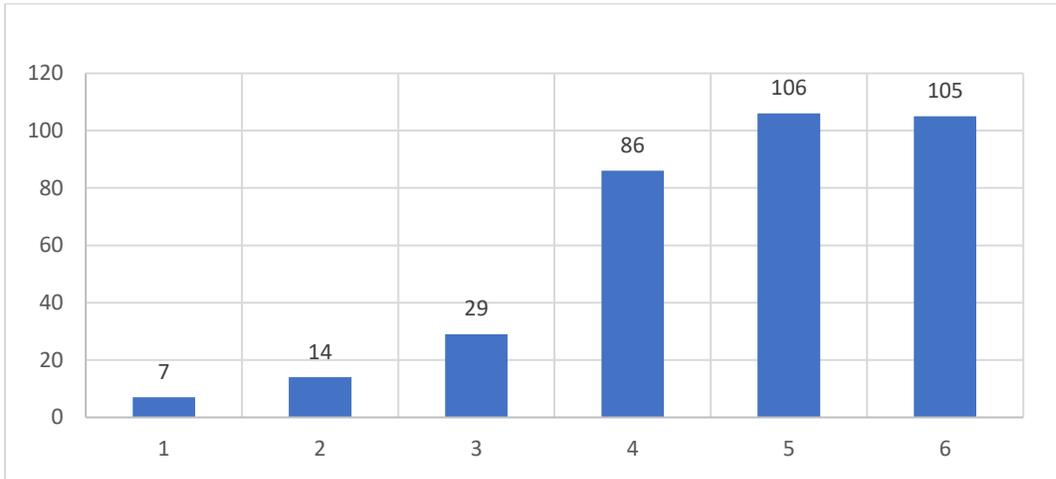


Tomado de Encuestas realizadas a la unidad objeto de estudio

El 39% de los encuestados si tiene la capacidad de priorizar las tareas bajo la modalidad de teletrabajo y apenas el 1% no logran tener esa capacidad.

**Figura 8**

*Capacidad de concentración*

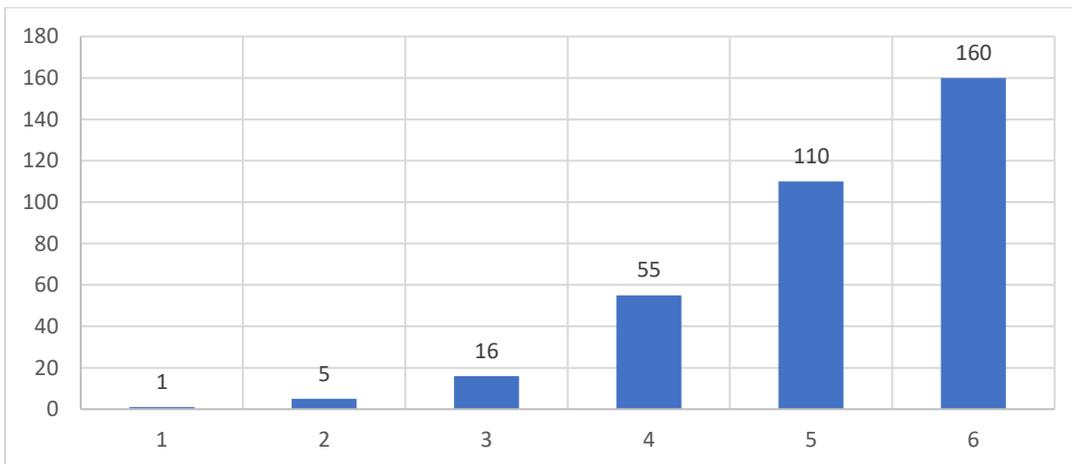


Tomado de Encuestas realizadas a la unidad objeto de estudio

El 30% de encuestados indicó que si pueden concentrarse en teletrabajo y el nivel más bajo equivalente a 2% personas indican lo contrario.

**Figura 9**

*Manejo de sistemas informáticos requeridos*

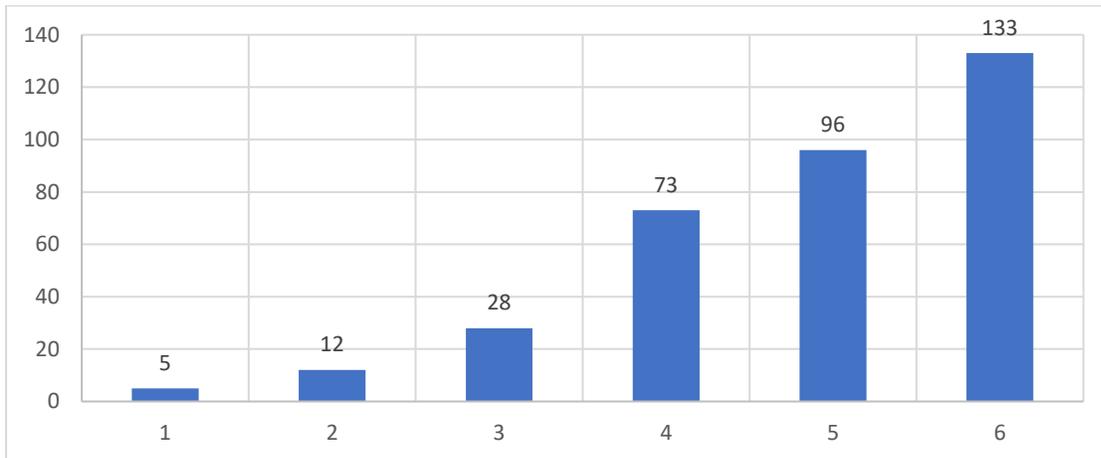


Tomado de Encuestas realizadas a la unidad objeto de estudio

De los 347 encuestados, el 46% respondieron que tienen un muy buen manejo de los sistemas informáticos y menos del 1% respondió que no lo tiene.

### Figura 10

*Capacidad para no depender de documentos físicos*

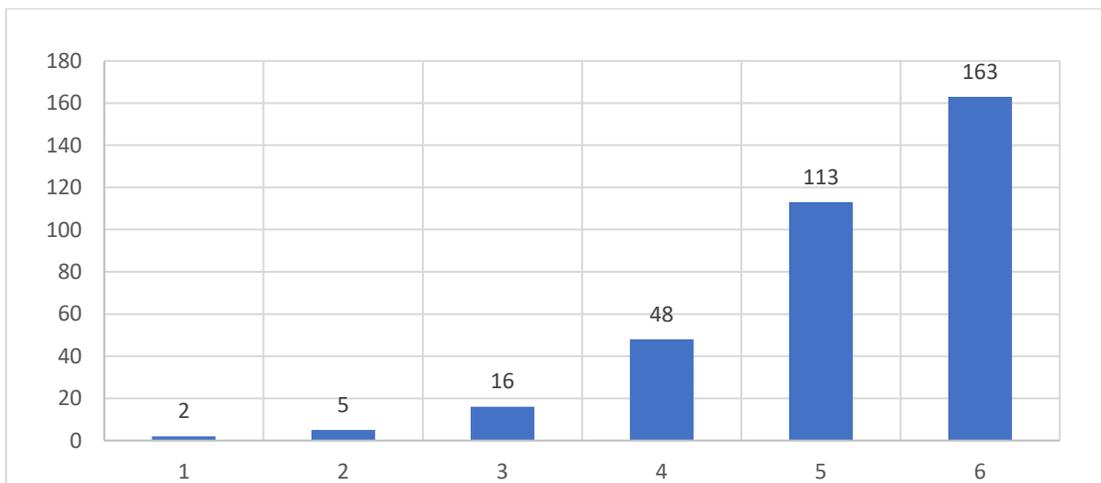


Tomado de Encuestas realizadas a la unidad objeto de estudio

El 38% de los encuestados indica no tener dependencia sobre los documentos físicos y el 1% indica si requerirlos.

### Figura 11

*Cumplimiento de fechas límite para sus tareas*

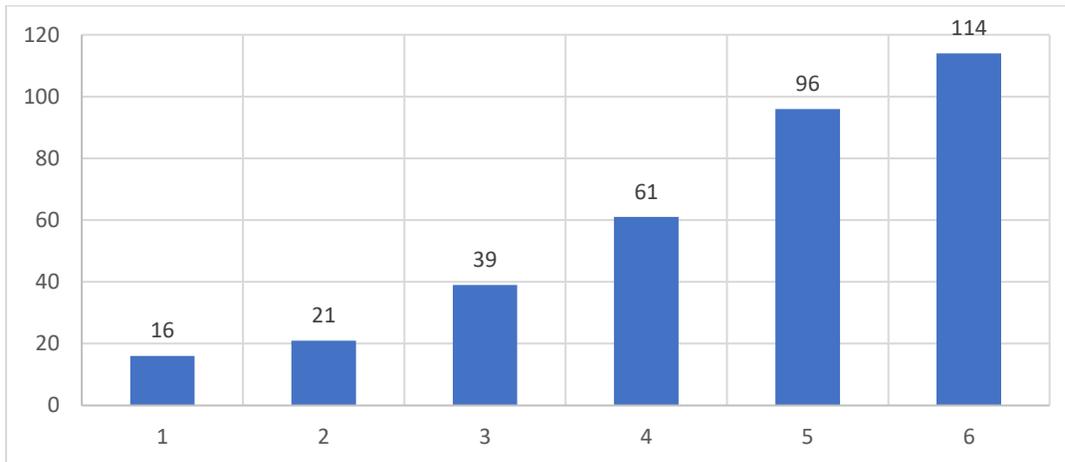


Tomado de Encuestas realizadas a la unidad objeto de estudio

El 47% indica que, si puede cumplir con las fechas límites de entrega de tareas, mientras que menos del 1% indica que le es imposible o difícil.

### Figura 12

*Cumplimiento de horas laborales (no trabajar horas extras)*

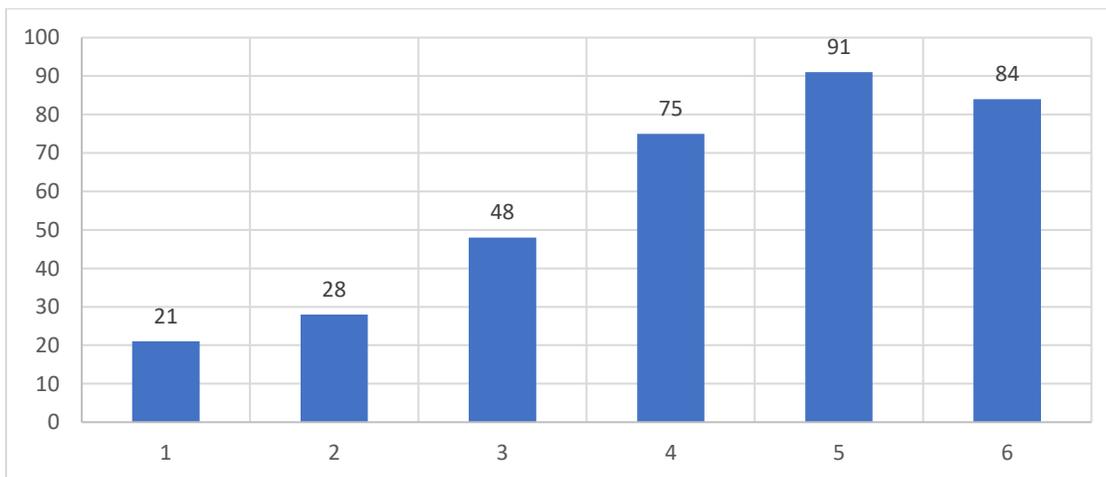


Tomado de Encuestas realizadas a la unidad objeto de estudio

De la cantidad de encuestados, 33% indicaron que si se apegan a cumplir con sus horarios laborales mientras que 5% indicó que si han trabajado horas extras.

### Figura 13

*Separación de la vida laboral y personal*

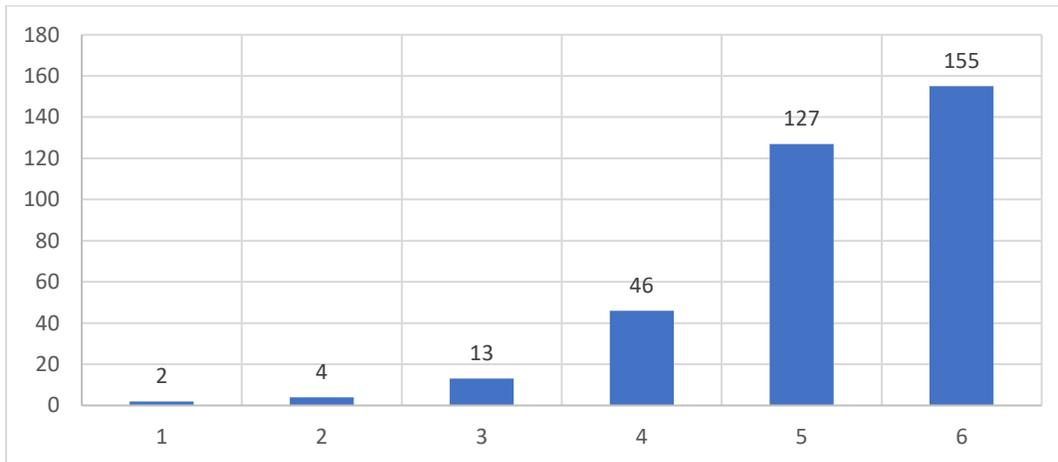


Tomado de Encuestas realizadas a la unidad objeto de estudio

De la cantidad de encuestados, el 24% indicó que si pueden separar la vida laboral de la personal mientras que el 6% indicó que no logran realizar esta separación.

### Figura 14

*Cumplimiento de los objetivos de su cargo*

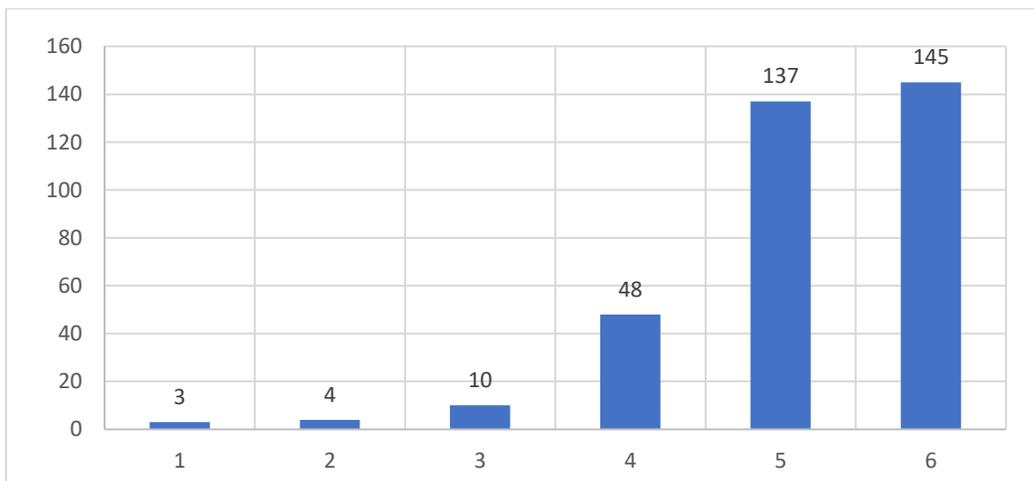


Tomado de Encuestas realizadas a la unidad objeto de estudio

El 45% de los encuestados indicó que si puede cumplir con los objetivos de su cargo y menos del 1% que no logra cumplir.

### Figura 15

*Productividad en general*

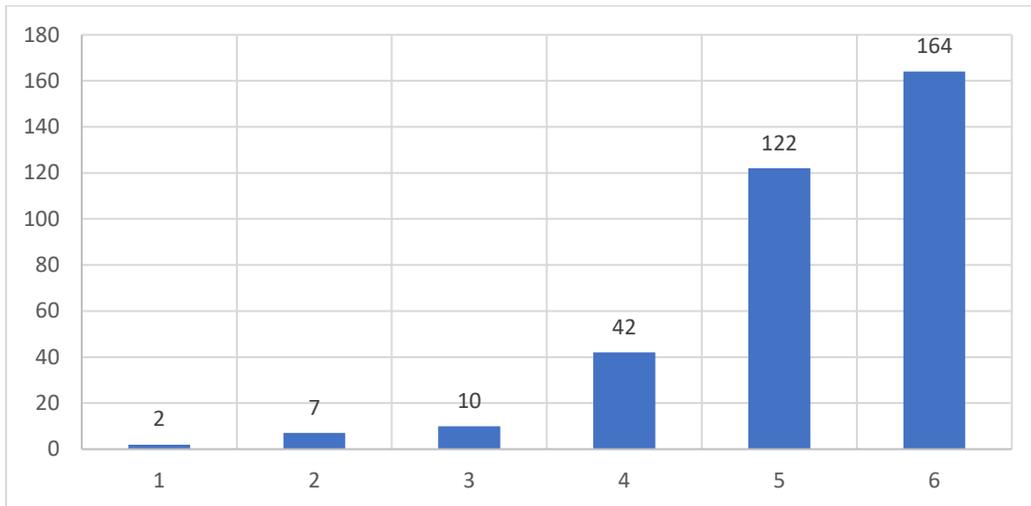


Tomado de Encuestas realizadas a la unidad objeto de estudio

El 42% indica que su productividad es bastante buena, y solo el 0.8% indica que no alcanza la productividad deseada.

**Figura 16**

*Capacidad para realizar tareas de forma virtual*

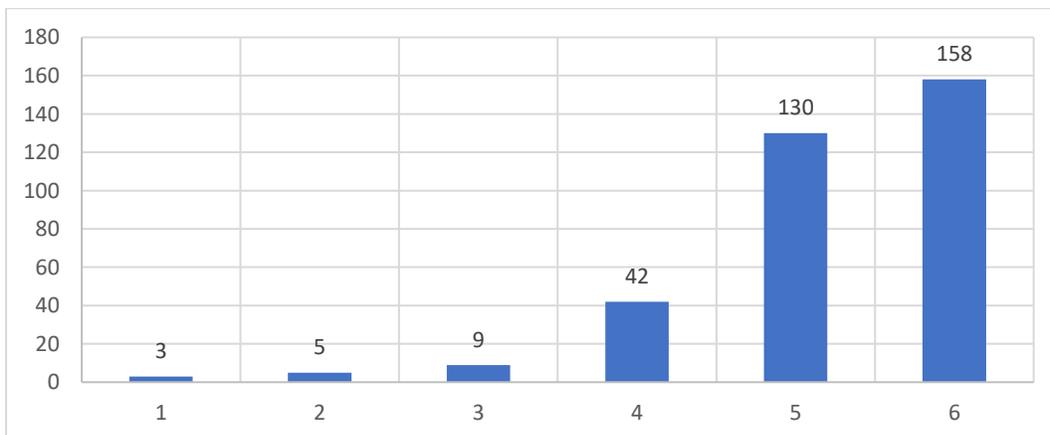


Tomado de Encuestas realizadas a la unidad objeto de estudio

El 47% de encuestados indica que si puede realizar sus tareas de forma virtual y menos del 0.5% indicaron que no lo pueden realizar.

**Figura 17**

*Eficiencia en general*

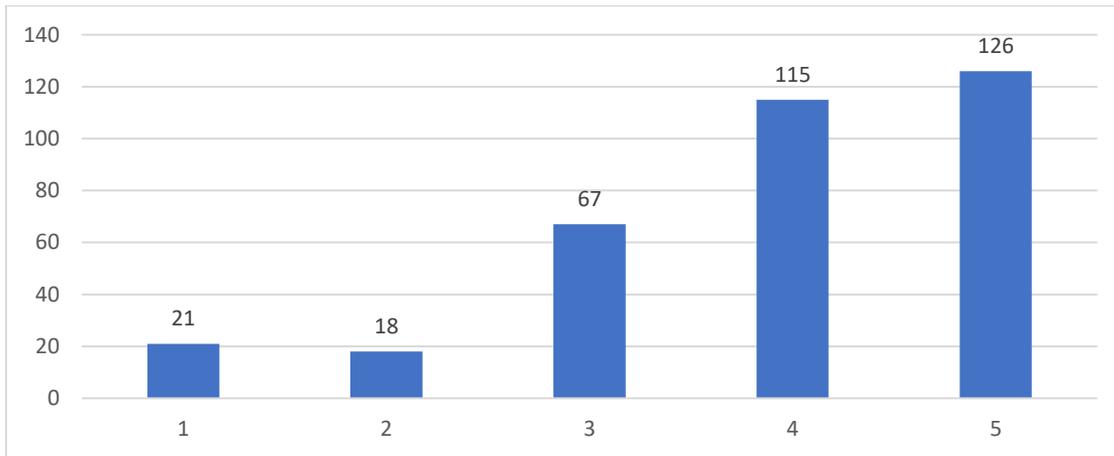


Tomado de Encuestas realizadas a la unidad objeto de estudio

El 46% personas indicó que, si han demostrado su eficiencia, mientras que 0.01% personas no lo lograron, equivalente al rango mínimo.

### Figura 18

*Expresen claramente los objetivos organizacionales*

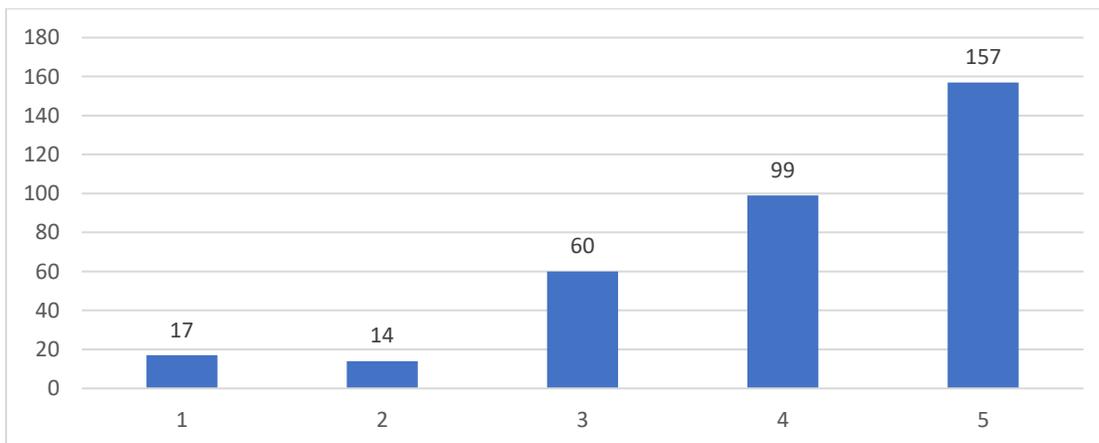


Tomado de Encuestas realizadas a la unidad objeto de estudio

El 36% de encuestados indicaron que requieren que se expresen claramente los objetivos organizaciones en teletrabajo, mientras que el 6% indicaron que no lo requieren.

### Figura 19

*Indiquen con claridad los objetivos de mi cargo*

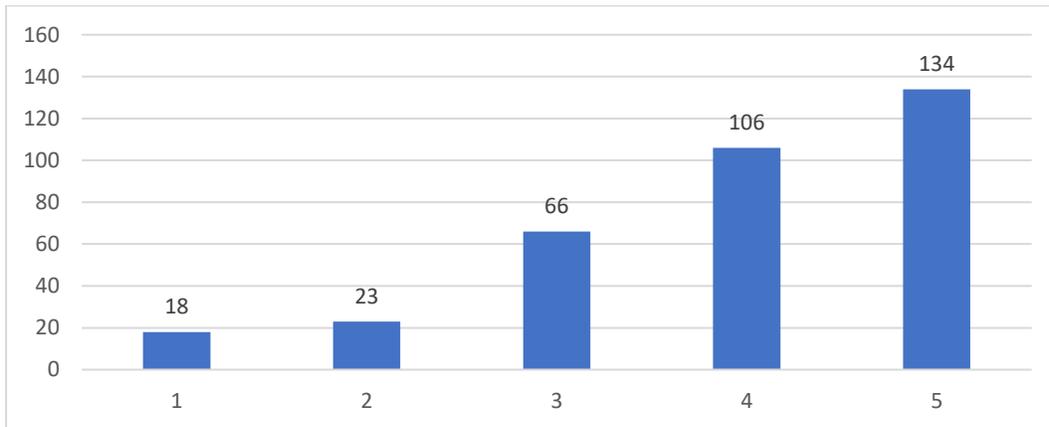


Tomado de Encuestas realizadas a la unidad objeto de estudio

El 45% de encuestados indicaron que, si requieren que se les indique con claridad los objetivos del cargo, mientras que el 5% personas indicaron que no es necesario.

**Figura 20**

*El interés de la institución por crear una visión compartida*

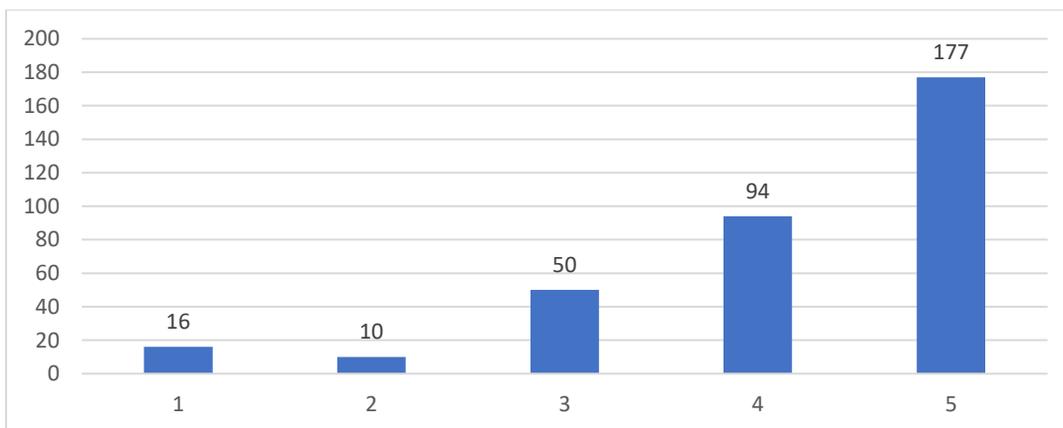


Tomado de Encuestas realizadas a la unidad objeto de estudio

El 39% indicaron el interés demostrado de la institución por crear una visión compartida, mientras que el 5% indicaron que no existe dicho interés.

**Figura 21**

*Libertad para manejar mi trabajo*

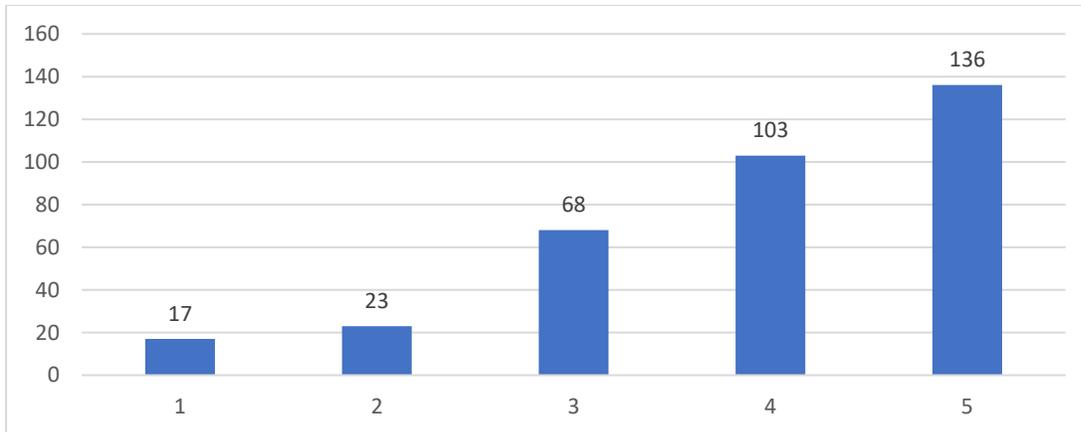


Tomado de Encuestas realizadas a la unidad objeto de estudio

El 51% de los 347 encuestados indicaron que si requieren libertad para manejar su trabajo y el 4% indicó lo contrario.

### Figura 22

*Motivación para mantener al personal alineados a los objetivos*

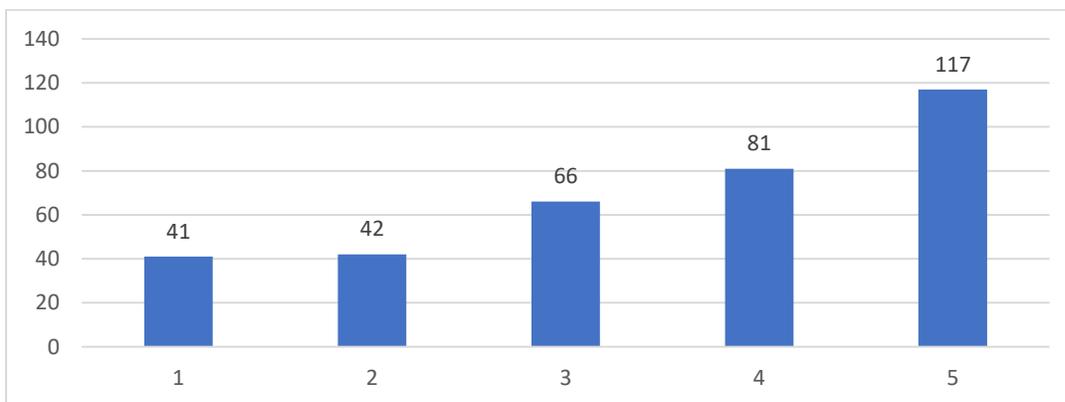


Tomado de Encuestas realizadas a la unidad objeto de estudio

El 39% de los encuestados indicó que si los motivaron para mantenerse alineados a los objetivos empresariales y el 5% indicó que no fue así.

### Figura 23

*La institución invierta en capacitación y desarrollo*

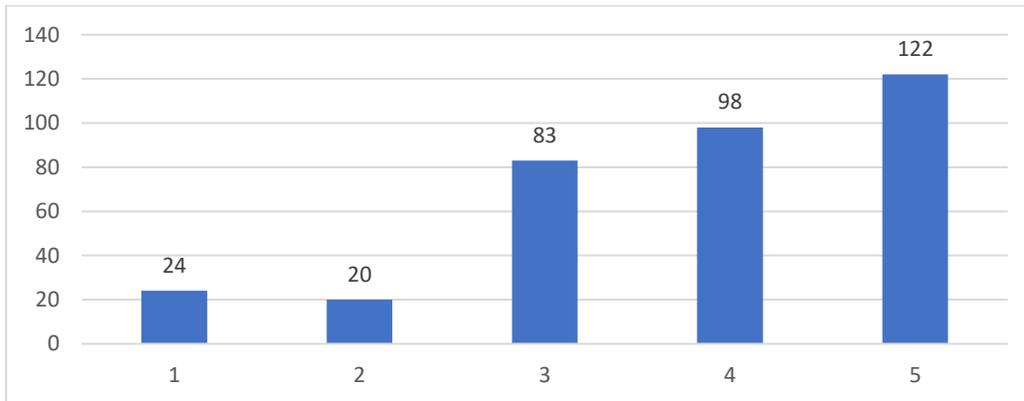


Tomado de Encuestas realizadas a la unidad objeto de estudio

El 34% de los encuestados indicó que la institución si invierte en capacitación y desarrollo, sin embargo, el 12% indicó que la institución en donde laboran no invierte.

### Figura 24

*La mayoría de los empleados comparten los mismos valores*

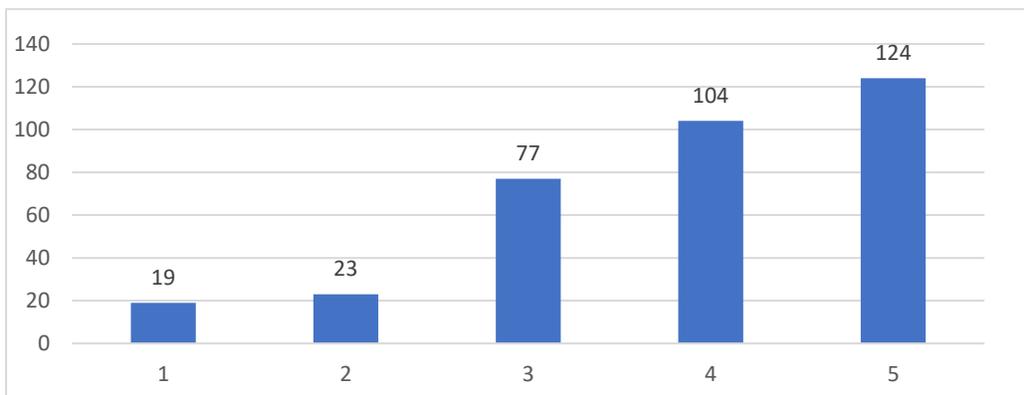


Tomado de Encuestas realizadas a la unidad objeto de estudio

El 35% de los encuestados indicaron que en su institución la mayoría de los colaboradores si comparten los mismos valores empresariales, mientras que el 6% indicaron que en su institución no lo comparten.

### Figura 25

*Las personas en la institución buscan activamente llegar a acuerdos*

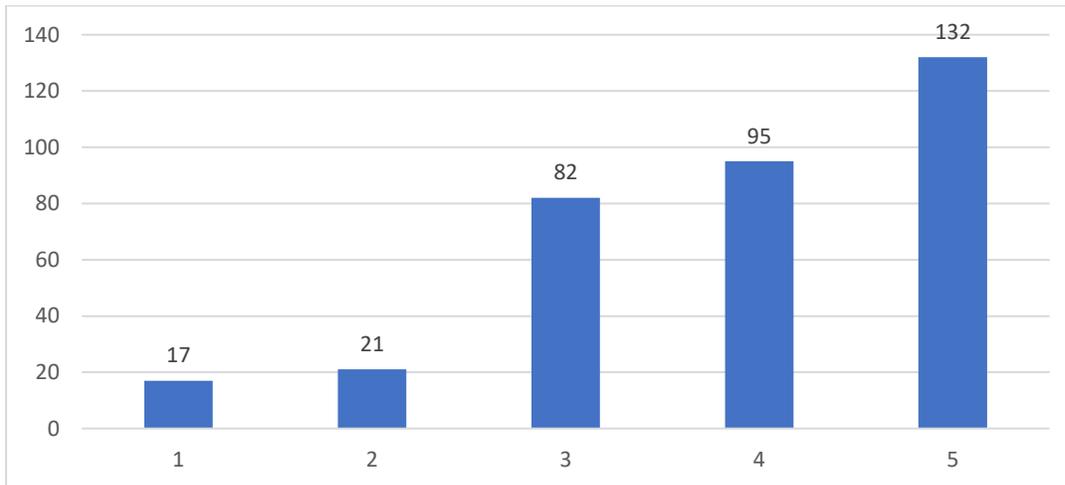


Tomado de Encuestas realizadas a la unidad objeto de estudio

El 36% de los encuestados indicaron que las personas de su institución buscan activamente llegar a acuerdos mientras que el 5% indicaron que no es así.

**Figura 26**

*Las diferentes áreas podemos trabajar en conjunto con facilidad*

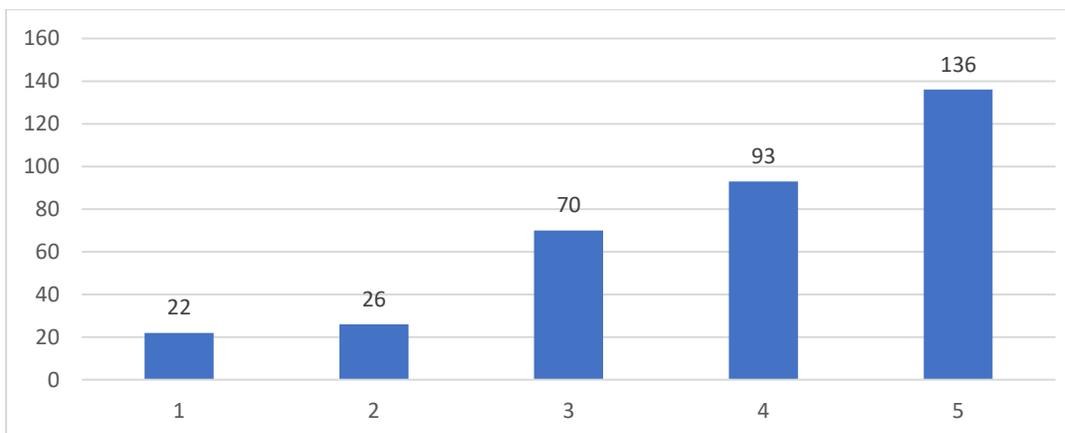


Tomado de Encuestas realizadas a la unidad objeto de estudio

El 38% de encuestados indicaron que, si pueden trabajar en conjunto con las demás áreas de la institución con facilidad, mientras que el 5% personas opinaron que no pueden hacerlo.

**Figura 27**

*La institución adoptó mecanismos para afrontar este cambio*

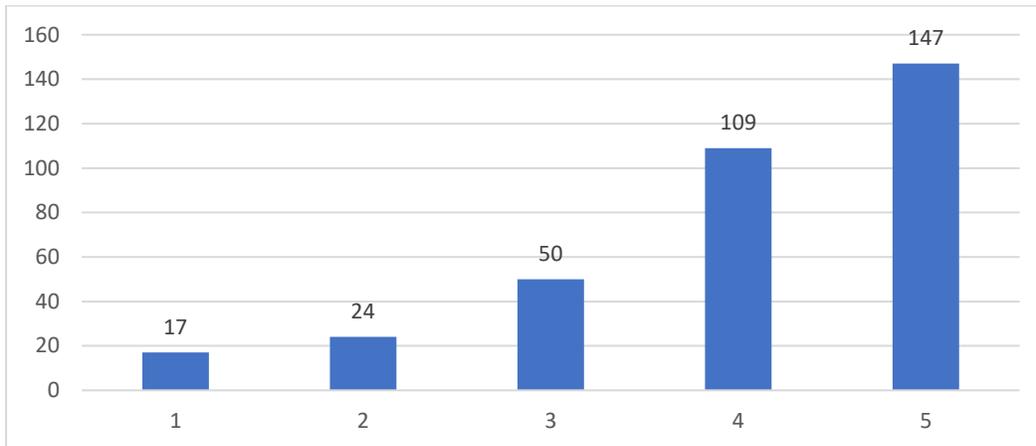


Tomado de Encuestas realizadas a la unidad objeto de estudio

El 39% de los encuestados indicó que la institución si adoptó mecanismos para afrontar el cambio, y el 6% indicó que su institución no lo realizó.

### Figura 28

*La institución desarrolló formas de acercarse al cliente durante esta crisis*

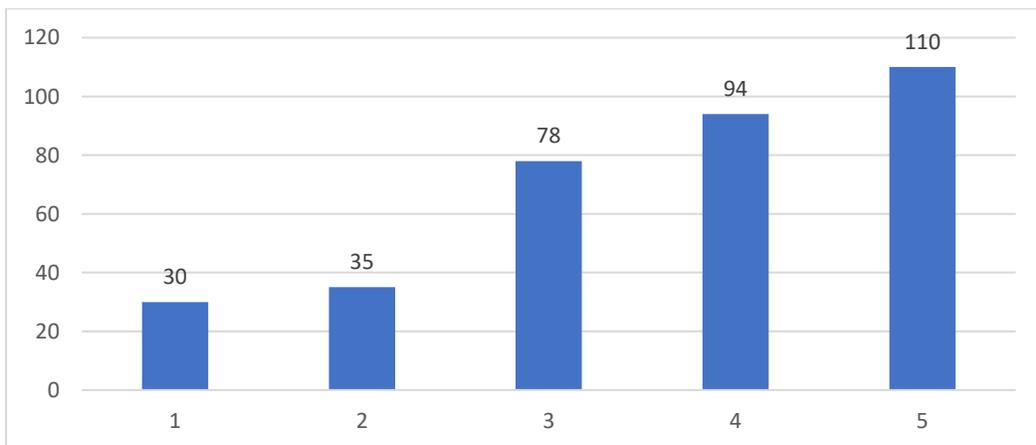


Tomado de Encuestas realizadas a la unidad objeto de estudio

El 42% de encuestados indicaron que la institución si desarrolló formas para acercarse al cliente, mientras que el 5% indicaron que la empresa no desarrolló dichas formas.

### Figura 29

*La institución supo anticiparse a esta situación*

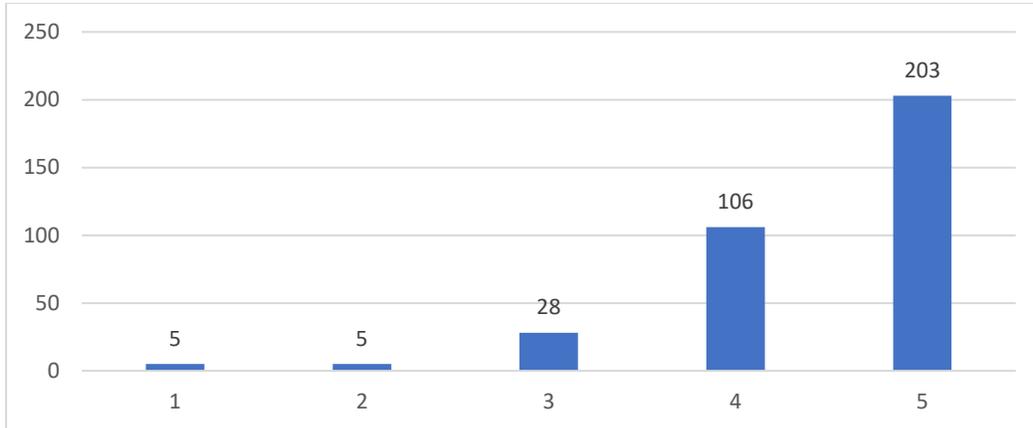


Tomado de Encuestas realizadas a la unidad objeto de estudio

El 32% de encuestados indicaron que la institución si supo anticiparse a esta situación mientras que el 8% indicó que no pudo hacerlo.

**Figura 30**

*Cantidad de trabajo, ¿Cuándo llega a su puesto de labores, comienza a trabajar inmediatamente?*

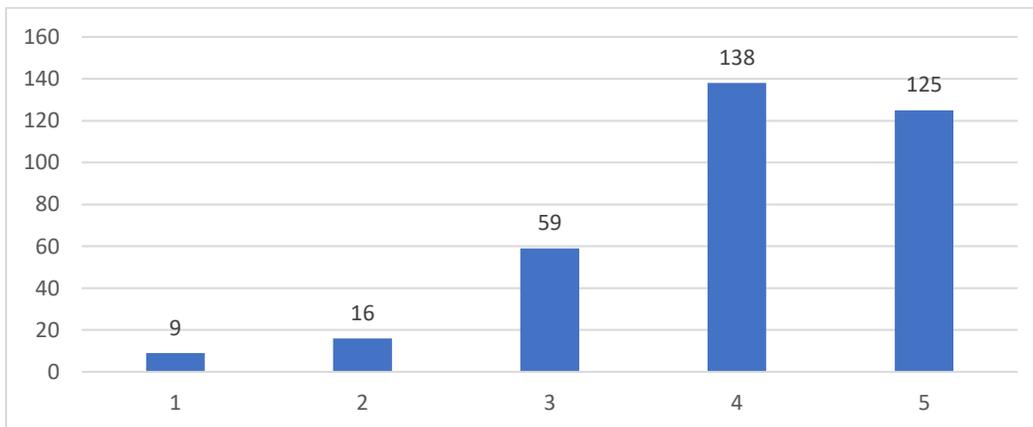


Tomado de Encuestas realizadas a la unidad objeto de estudio

El 59% de los encuestados indicaron que si lo realizan y apenas el 1% indicaron que no.

**Figura 31**

*Cantidad de trabajo, ¿En su lugar de trabajo usted trabaja ininterrumpidamente hasta que concluye las tareas asignadas?*

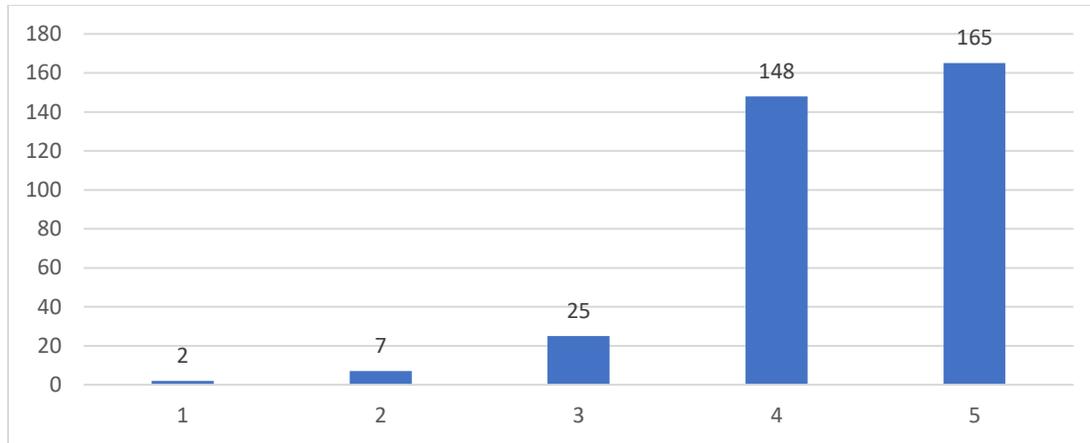


Tomado de Encuestas realizadas a la unidad objeto de estudio

El 36% de encuestados indicaron que si trabajan de forma ininterrumpidamente mientras que el 2% indicó que no lo hace.

### Figura 32

*Cantidad de trabajo, ¿Usted se encuentra ocupado en sus tareas durante la mayor parte de su jornada de trabajo?*

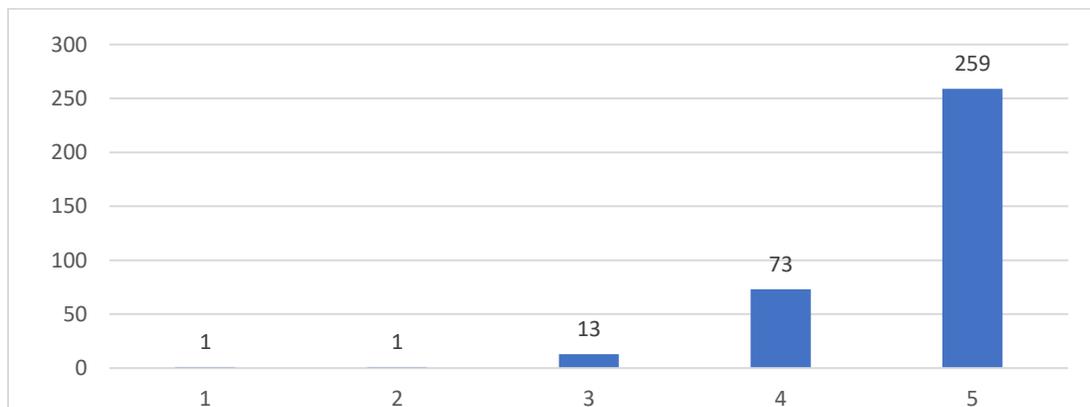


Tomado de Encuestas realizadas a la unidad objeto de estudio

El 48% de los encuestados indicó que, si se encuentra ocupado en sus tareas durante la mayor parte de la jornada de trabajo, mientras que menos del 1% indicó que no.

### Figura 33

*Calidad de trabajo, ¿Usted demuestra mucho interés por su trabajo?*

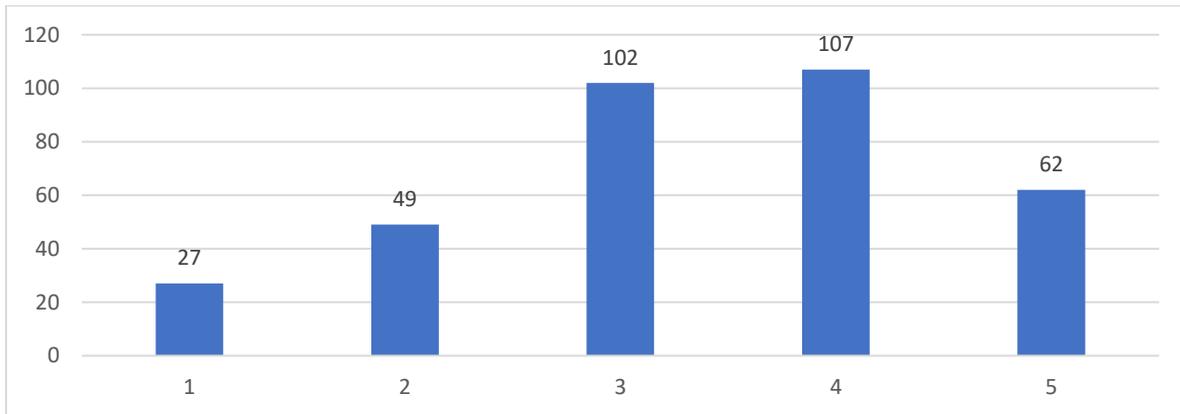


Tomado de Encuestas realizadas a la unidad objeto de estudio

El 75% de encuestados indicó que si demuestra mucho interés por su trabajo y menos del 1% indicó que no lo hace.

**Figura 34**

*Calidad de trabajo, ¿Usted se toma demasiado tiempo para realizar su tarea?*

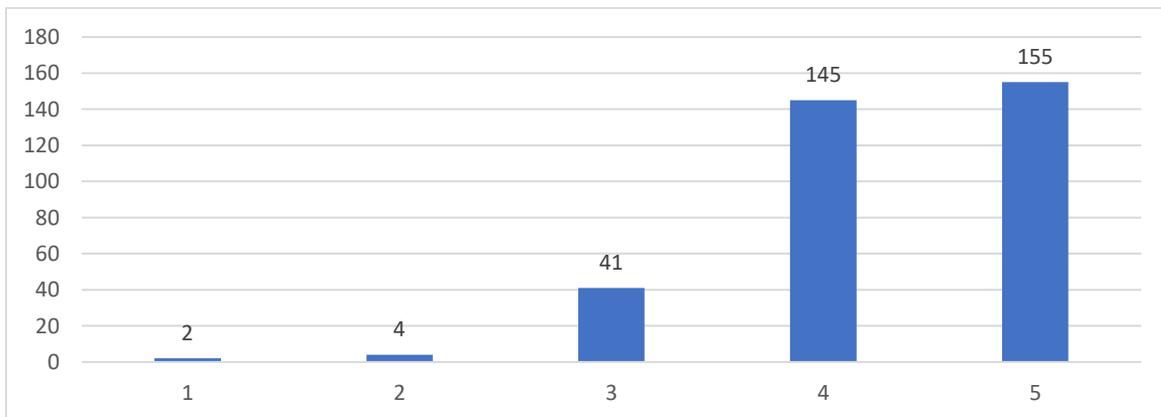


Tomado de Encuestas realizadas a la unidad objeto de estudio

Por los resultados, el 31% de personas indican en un nivel 4 que si se toman demasiado tiempo para realizar su tarea mientras que el 7% de personas afirmaron que no lo hacen.

**Figura 35**

*Calidad de trabajo, ¿En su lugar de trabajo usted considera que tiene ritmo sostenido y rápido de trabajo?*

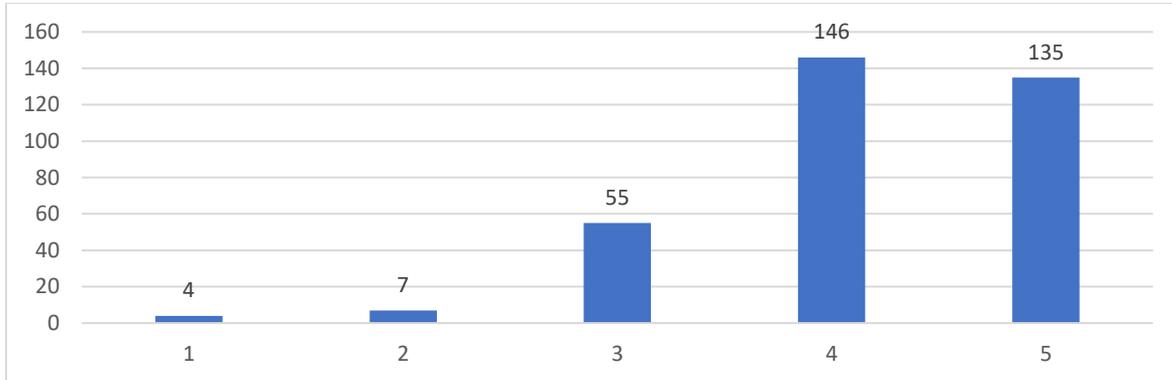


Tomado de Encuestas realizadas a la unidad objeto de estudio

El 45% de encuestados indicaron que, si tienen un ritmo sostenido y rápido de trabajo, mientras que menos del 1% de personas indicaron que no.

**Figura 36**

*Habilidad de trabajar solo, ¿Usted resuelve los problemas de su trabajo sin recurrir a los demás?*

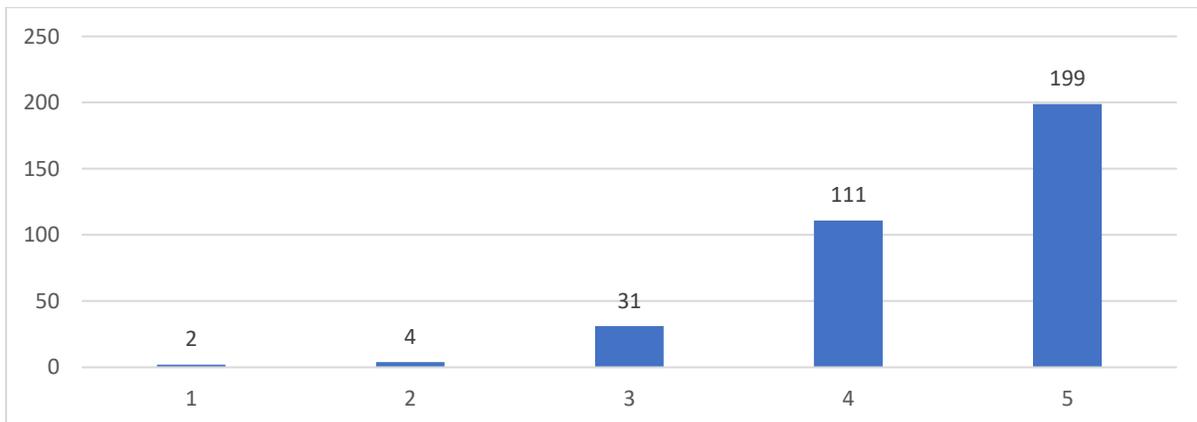


Tomado de Encuestas realizadas a la unidad objeto de estudio

El porcentaje más importante es del 42% en nivel 4, en el que indicaron que si tienen la habilidad de resolver los problemas de trabajo sin recurrir a los demás.

**Figura 37**

*Habilidad de trabajar solo, ¿Usted puede trabajar sin estar necesariamente en compañía de otros?*

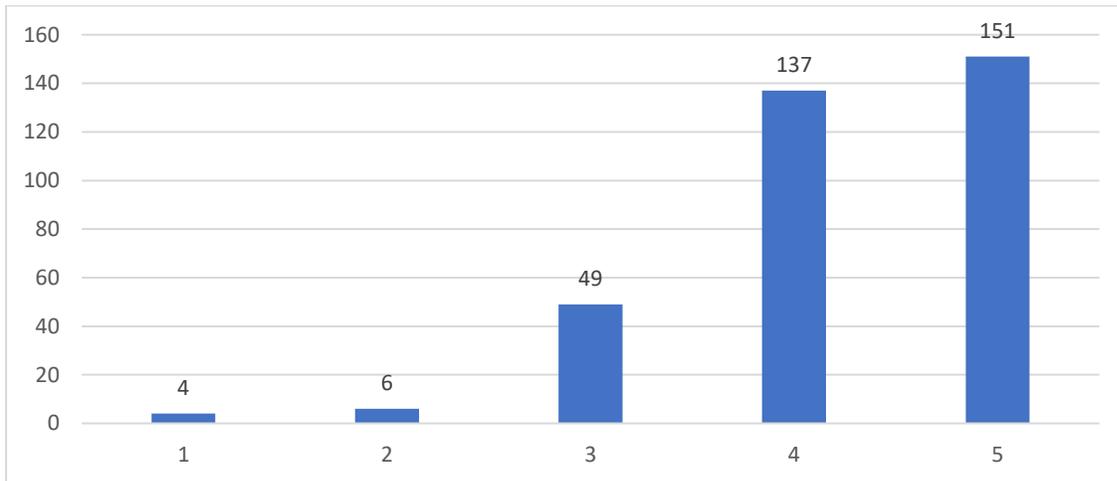


Tomado de Encuestas realizadas a la unidad objeto de estudio

El 57% de encuestados indicó que, si pueden trabajar sin estar necesariamente en compañía de otros, menos del 1% de personas indicaron que no podrían.

**Figura 38**

*Habilidad de trabajar solo, ¿Usted puede realizar el trabajo sin ayuda de otros?*

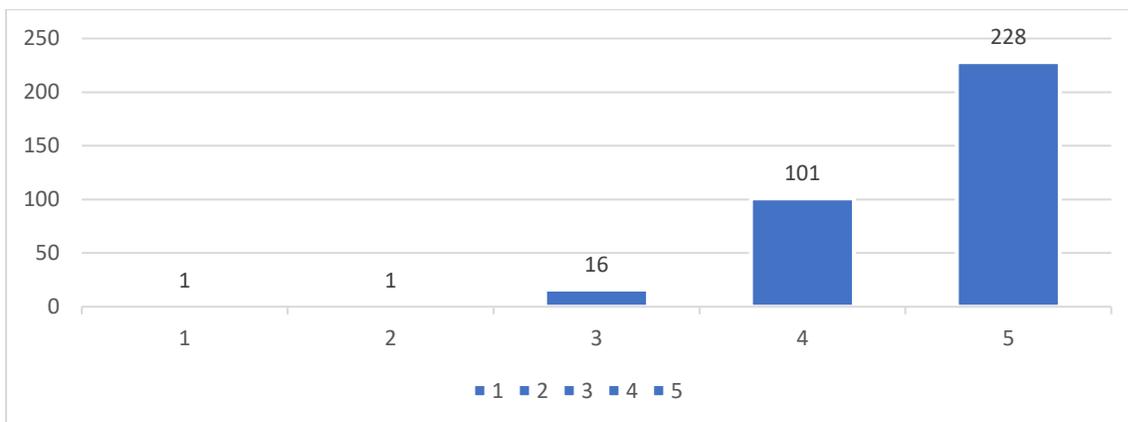


Tomado de Encuestas realizadas a la unidad objeto de estudio

El 43% de encuestados indicaron que si pueden realizar el trabajo sin ayuda de otros.

**Figura 39**

*Conocimiento de trabajo, ¿Usted tiene los conocimientos necesarios para realizar las tareas propias de su puesto?*

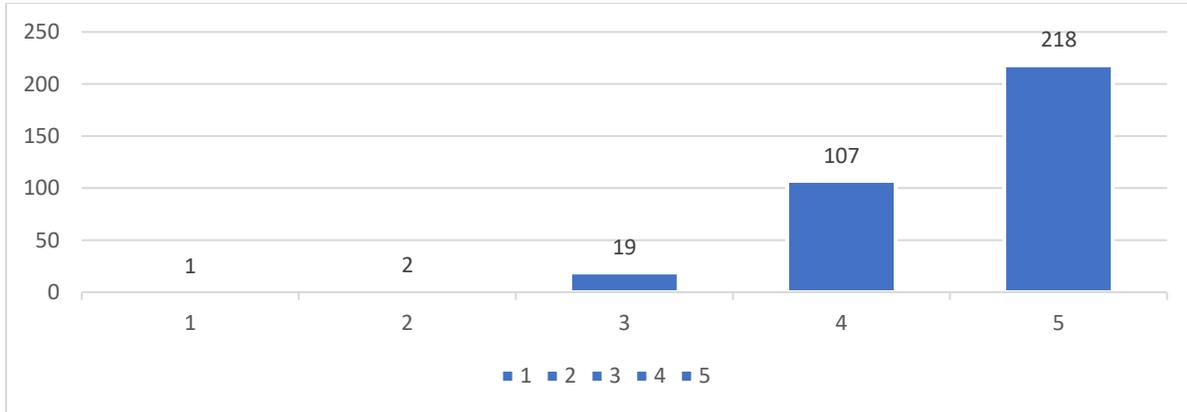


Tomado de Encuestas realizadas a la unidad objeto de estudio

El 66% de los encuestados indicaron que, si tiene los conocimientos necesarios para realizar las tareas propias de su puesto, menos del 1% indicó no tenerlo.

### Figura 40

*Iniciativa de trabajo, ¿En su lugar de trabajo usted considera que tiene iniciativa para realizar sus actividades de trabajo?*

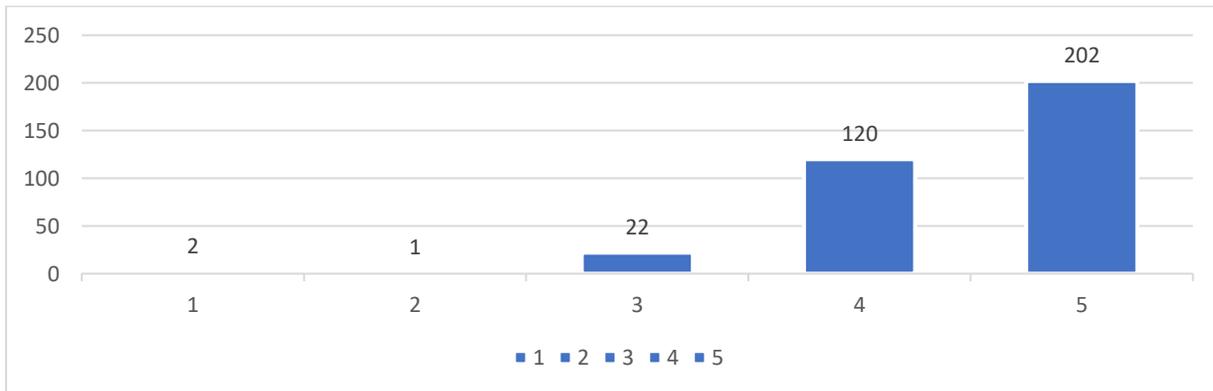


Tomado de Encuestas realizadas a la unidad objeto de estudio

El 63% de los encuestados indicaron que, si tiene la iniciativa para realizar sus actividades de trabajo, y menos del 1% indicaron que no la tienen.

### Figura 41

*Iniciativa de trabajo, ¿En su puesto de trabajo, usted considera puede emprender cualquier actividad en su trabajo, sin esperar que se lo indiquen?*

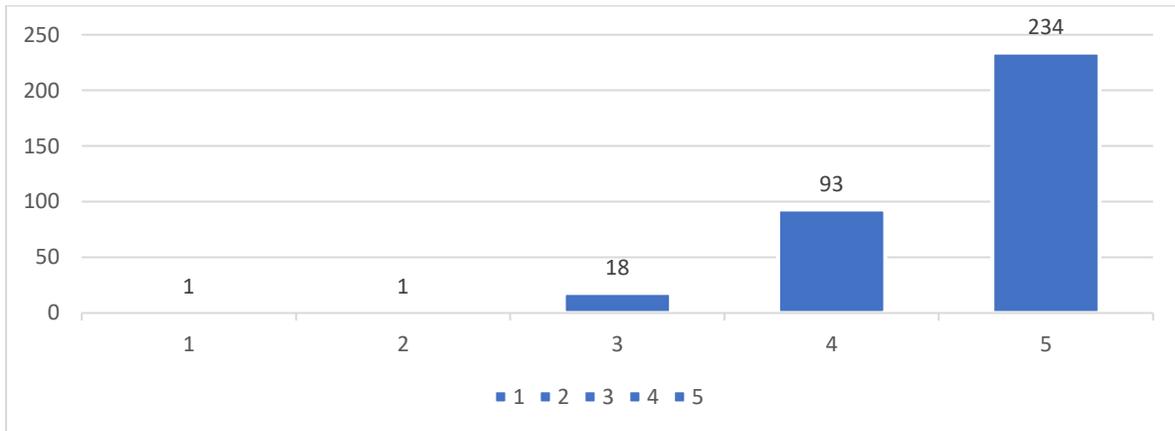


Tomado de Encuestas realizadas a la unidad objeto de estudio

La cantidad de 58% indicaron que si pueden emprender cualquier actividad sin que se lo indiquen y menos del 1% de personas respondieron que no pueden hacerlo.

### Figura 42

*Esfuerzo, ¿En su lugar de trabajo es persistente en su trabajo, hasta que alcanza la meta fijada?*

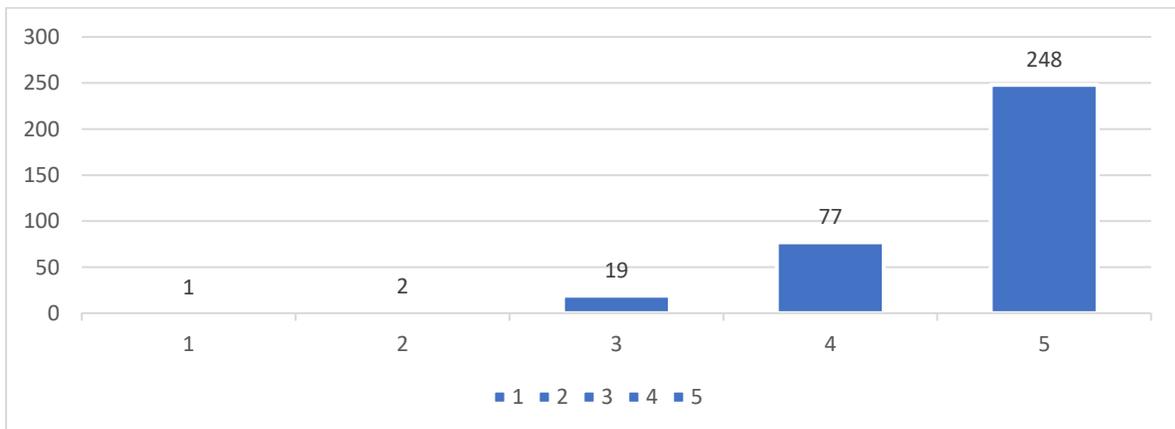


Tomado de Encuestas realizadas a la unidad objeto de estudio

El 67% indicó que si es persistente hasta alcanzar la meta fijada mientras que menos del 1% indicó no serlo.

### Figura 43

*Esfuerzo, ¿Usted se considera una persona constante en cualquier tarea que emprende en su trabajo?*

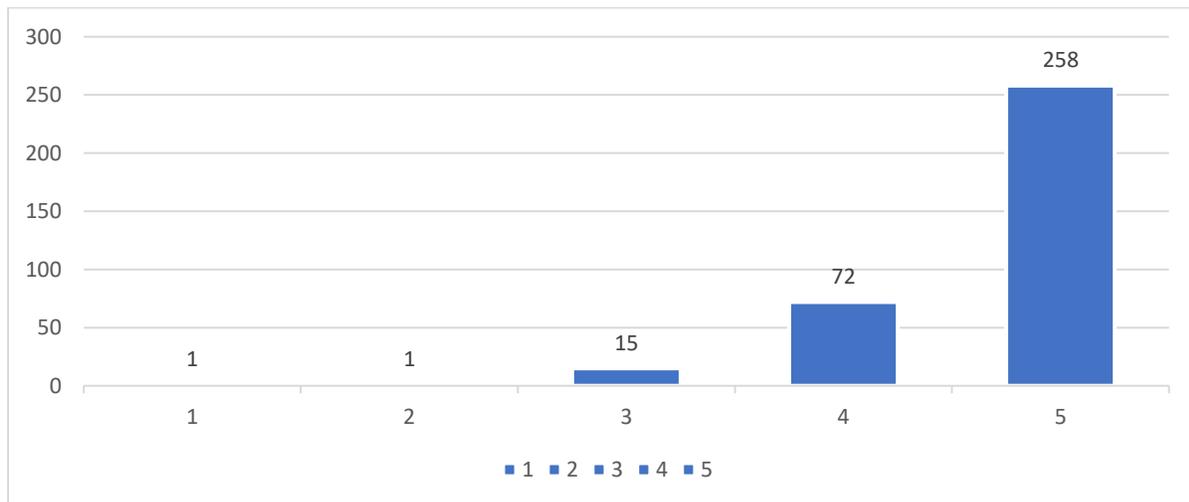


Tomado de Encuestas realizadas a la unidad objeto de estudio

El 71% de los encuestados indicaron ser una persona constante en cualquier tarea que emprende en su trabajo, menos del 1% indicó no serlo.

### Figura 44

*Esfuerzo, ¿Usted realiza sus actividades con dedicación en su lugar de trabajo?*



Tomado de Encuestas realizadas a la unidad objeto de estudio

El 74% indicaron que, si realizan sus actividades con dedicación en su lugar de trabajo, menos del 1% indicó que no lo hizo.

### Análisis de correlaciones

Primero se realizó el análisis de fiabilidad de la escala a través del cual se pudo determinar que el instrumento tiene consistencia interna.

**Tabla 1**

<i>Estadísticas de Fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,954	42

Para realizar la validación de las hipótesis, se realizó la prueba de normalidad para las variables de Teletrabajo y Desempeño, para lo cual se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov



Con base en la hipótesis planteada y de acuerdo con el nivel de significancia obtenido que es menor a 0,01 se puede determinar que para la unidad de análisis no existe evidencia significativa que determine que no existe relación entre la variable de Teletrabajo y Desempeño. Asimismo, es importante señalar que el coeficiente de correlación es 0,476 lo cual determina que existe una relación moderada y directa entre las variables del estudio.

### **Discusión**

De acuerdo a la investigación realizada y resultados obtenidos se encontró que a raíz de la pandemia del COVID-19 el teletrabajo ha ido en aumento y la visión sobre el teletrabajo ha cambiado tanto en Ecuador como en el mundo, debido a que tanto los trabajadores como las empresas han visto de manera favorable esta nueva modalidad de trabajo (Castro-Martínez et al., 2022). Sin embargo, por los resultados obtenidos en la encuesta que se realizó tomando como referencia el sector norte de Guayaquil, se puede decir que el desempeño está moderadamente relacionado e incide con el deseo del teletrabajo, más cuando se trabaja en equipo con los compañeros de trabajo; la empresa se involucra, pone objetivos claros, y provee de los medios tanto intelectuales como de equipos necesarios para realizar un buen desempeño de las actividades. Pero hay otros factores que se deben de considerar tales como: Estado civil, el género, el estrato social, personalidad, entre otros que pueden afectar en el desempeño de los teletrabajadores en el norte de Guayaquil (Martínez-Labrín et al., 2022).

Estudios indican que existe una correlación positiva entre las variables teletrabajo y desempeño laboral (Pedraza et al., 2010).

Los resultados de esta encuesta indican que existe una correlación moderada directa, de 0.476 esto quiere decir que aún existe un alto porcentaje de trabajadores que no logra un buen desempeño laborando mediante teletrabajo.

## Conclusiones

En conclusión, por la metodología que se aplicó para la recolección de datos, esto es, las encuestas de los Modelos de Contreras y Gómez y Calleja con preguntas tipo Likert a todos los encuestados, permitió confirmar la hipótesis de que si existe una relación moderada y directa en la incidencia entre el teletrabajo y el desempeño.

Esta investigación refleja la importancia que ha tenido el teletrabajo y su incidencia en el desempeño laboral y como ha tenido un impacto dentro de las organizaciones, abarcando a su vez un enfoque positivo en las actitudes de los profesionales que aplican esta modalidad, mismas que se analizaron a través de la comprensión de teorías e interpretación de hallazgos encontrados mediante la recopilación de datos.

La perspectiva sobre el teletrabajo ha dado un giro a nivel mundial tras la pandemia del COVID-19, ya que tanto los trabajadores como las empresas lo ven de manera positiva el mantener esta nueva forma de trabajo aún después de pandemia (Castro-Martínez et al., 2022). Así que según Castillo (2010) “El teletrabajo ha mejorado la productividad laboral de los empleados e impulsado su vida social y personal al promover un equilibrio más saludable entre la vida laboral y personal” citado en (Mauricio Tosca-Vidal, 2022, p . 6). Por otro lado, y por los resultados obtenidos en la encuesta realizada el teletrabajo ha aumentado el estrés laboral y la dificultad de algunos trabajadores de separar su vida laboral y personal.

Se puede concluir y destacar que para la unidad de análisis el teletrabajo incide de forma positiva en el desempeño de los trabajadores, por lo que los empleadores deben de mantener una relación cercana con los empleados, proveerles de las herramientas tecnológicas y de continuo aprendizaje y servicios de salud laboral, ergonómica y psicosocial. De acuerdo a Gomez (2017) en Ecuador el derecho va a la par con el avance social y tecnológico, lo que significa un gran

desarrollo a nivel laboral, ya que permite la creación de un sin número de puestos de trabajo y con esto se combate el desempleo, la discriminación de trabajos por edad, combate la pobreza y ayuda a quienes deseen un ingreso adicional.

### **Recomendaciones**

Se les recomienda a las organizaciones que capaciten constantemente al personal, estableciendo tareas claras, horarios flexibles y objetivos requeridos, además como lo demuestra la encuesta se recomienda que las empresas incursionen en la modalidad de trabajo híbrido, esto quiere decir que se combine el teletrabajo con el trabajo presencial.

Muchos de los encuestados indicaron que es muy difícil separar la vida laboral de la familiar o personal en teletrabajo, al menos para aquellos que tienen familia, por lo que se recomienda que el teletrabajador mantenga un área solo para las labores de su trabajo en horario laboral. Por otro lado, las generaciones más jóvenes prefieren el teletrabajo ya que su nivel de rendimiento es igual o mayor que el trabajo presencial, así también logran tener ahorros tanto en tiempo como en dinero al no tener que movilizarse hasta la empresa para las que laboran.

Se puede recomendar también a los futuros investigadores que busquen o recopilen datos más específicos en referencia al género, edades, estrato social, cultura organizacional, evaluación por parte de las empresas, y otros datos que ayuden a determinar la incidencia del teletrabajo en el desempeño de los trabajadores.

Por último, se puede realizar un estudio específicamente por estratos sociales con toda la población del Ecuador, investigando el grado de adaptación que tuvieron al teletrabajo y las implicaciones de éste.

## Referencias

- Afonso, P. (2021). Teletrabalho: Quais São as Consequências para a Saúde Mental? *Acta Médica Portuguesa*, 34(3), Article 3. <https://doi.org/10.20344/amp.15735>
- Alvarez, A. (2020). *Clasificación de las Investigaciones*. 1–5. <https://doi.org/20.500.12724/10818>
- Álvarez, D. (2021). *Caracterización del teletrabajo según género durante el período de confinamiento por COVID19 en hogares de la zona norte de Guayaquil*. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/58565/1/Alvarez%20Briones%20Daniela%20Andrea%202021%20TI1%20%281%29.pdf>
- Andrade, M. K. N., Valarezo, M. E. S., Sánchez, N. V. M., & González-Ramón, E. X. (2022). El teletrabajo como una nueva tendencia de mercado laboral y su adaptación al código de trabajo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), Article 3. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i3.2483](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2483)
- Arpi, P. (2018). *Estrategias para promover el teletrabajo en las empresas del sector privado del Ecuador para mejorar el empleo y la productividad*. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6237/1/T2668-MAE-Arpi-Estrategias.pdf>
- Bozal, M. (2006). *Escala Mixta Likert-Thurstone*. 81–95. <http://hdl.handle.net/11441/50616>
- Calleja, N., & Mason, T. (2020). *Escala de Bienestar Subjetivo (EBS-20 y EBS-8): Construcción y Validación*. 55, 185–201. <https://doi.org/10.21865/RIDEP55.2.14>
- Castro-Martínez, A., Díaz-Morilla, P., & Torres-Martín, J. L. (2022). El papel de la comunicación interna en la gestión del teletrabajo durante la crisis de la COVID-19. *Revista de Comunicación de la SEECI*, 55, 29–51. <https://doi.org/10.15198/seeci.2022.55.e768>

- Cerem Business, C. B. (2018, February 19). *Evaluación del teletrabajo: Cómo implementarlo en las empresas*. <https://www.cerem.ec/blog/evaluacion-de-teletrabajo>
- de Jonge, J., & Peeters, M. C. W. (2019). The Vital Worker: Towards Sustainable Performance at Work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(6), Article 6. <https://doi.org/10.3390/ijerph16060910>
- Acuerdo Ministerial No. Mdt-2022-237, no. MDT-2022-237, 4 (2022). <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2022/12/MDT-2022-237-Acuerdo-Ministerial-Teletrabajo-Sector-Privado-23-12-22.pdf>
- Duque, A. P. G., & Villamizar, C. A. A. (2017). Las habilidades del teletrabajador para la competitividad. *Forum Empresarial*, 22(2), 5–30.
- Etkin, J. (2000). *Politica gobierno y gerencia de las organizaciones j etkin*. Pearson Education. [https://www.academia.edu/es/36759287/Kupdf\\_com\\_politica\\_gobierno\\_y\\_gerencia\\_de\\_las\\_organizaciones\\_j\\_etkin](https://www.academia.edu/es/36759287/Kupdf_com_politica_gobierno_y_gerencia_de_las_organizaciones_j_etkin)
- Fu, H.-W., Yang, H.-O., & Chu, K.-L. (2014). Correlations among Satisfaction with Educational Training, Job Performance, Job Characteristics, and Person-Job Fit. *The Anthropologist*, 17(1), 65–74. <https://doi.org/10.1080/09720073.2014.11891415>
- Gallegos-Muñoz, C. del P., Medina-Giacomozzi, A. I., Ramirez-Muñoz, M., & Mora-Sepúlveda, C. (2022). Teletrabajo: Su impacto en los trabajadores de la ciudad de Chillán, Chile: Teleworking: its impact on workers in the city of Chillán, Chile. *Teletrabalho: Seu Impacto Nos Trabalhadores Da Cidade de Chillán, Chile.*, 20(1), 164–175. <https://doi.org/10.15665/encuen.v20i01.2749>
- García, E. (2021). *Desempeño del teletrabajador en el sector construcción en tiempos de Covid – 19 / 593 Digital Publisher CEIT*. 312–324.

- Gomez, S. (2017). *El Teletrabajo En Ecuador*. 1–6.
- González, J. L. A., Gallardo, M. R. C., & Chávez, M. C. (2020). Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), Article 2.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.73](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.73)
- Gutiérrez Calderón, M. A., Paternina Avilez, Y. E., Wihiler Villadiego, M. C., Gastelbondo Rivera D., L., Flórez de Albis, L. M., & Díaz Therán, K. M. (2022). Stress and job performance of secondary teachers under the telework modality: Estrés y desempeño laboral de los docentes de secundaria bajo la modalidad de teletrabajo. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 41(10), 692–697.  
<https://doi.org/10.5281/zenodo.7512595>
- Harpaz, I. (2002). Advantages and disadvantages of telecommuting for the individual, organization and society. *Work Study*, 51(2), 74–80.  
<https://doi.org/10.1108/00438020210418791>
- Havriluk, L. O. (2010). *El Teletrabajo: Una opción en la era digital*. 93–109.
- Hernández Sampieri, Dr. R., Fernández Collado, Dr. C., & Baptista Lucio, Dra. M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación -sampieri- 6ta EDICION.pdf* (Vol. 6).  
[https://drive.google.com/file/d/1Fjufmi0oGY4Zs8EajFiAJYNT2qoecH4k/view?usp=sharing&usp=embed\\_facebook](https://drive.google.com/file/d/1Fjufmi0oGY4Zs8EajFiAJYNT2qoecH4k/view?usp=sharing&usp=embed_facebook)
- Karatepe, O. M. (2013). High-performance work practices and hotel employee performance: The mediation of work engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 32, 132–140. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.05.003>

- Marchiori, D. M., Felix, A. C. S., Popadiuk, S., Mainardes, E. W., & Rodrigues, R. G. (2020). A Relationship Between Technostress, Satisfaction at Work, Organizational Commitment and Demography: Evidence from the Brazilian Public Sector. *Revista Gestão & Tecnologia*, 20(4), 176–201. <https://doi.org/10.20397/2177-6652/2020.v20i4.1919>
- Martínez, R. (2012). El teletrabajo como tendencia del mercado laboral. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 2(4), 143–156.
- Martínez-Labrín, S., Bivort, B., Díaz, J. S., & Hidalgo, C. D. (2022). Conflicto trabajo-familia de mujeres en situación de teletrabajo a partir de la contingencia sanitaria por COVID-19 en Chile. *Investigaciones Feministas*, 13(1), Article 1. <https://doi.org/10.5209/infe.77850>
- Mauno, S., Kubicek, B., Feldt, T., & Minkkinen, J. (2020). Intensified job demands and job performance: Does SOC strategy use make a difference? *Industrial Health*, 58(3), 224–237. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2019-0067>
- Meroño-Cerdán, A. L. (2016). Perceived benefits of and barriers to the adoption of teleworking: Peculiarities of Spanish family firms. *Behaviour & Information Technology*, 1–12. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2016.1192684>
- Ministerio del Trabajo. (2023, March 8). *El Teletrabajo aporta al mejor vivir de los ecuatorianos.* – *Ministerio del Trabajo*. <https://www.trabajo.gob.ec/el-teletrabajo-aporta-al-mejor-vivir-de-los-ecuatorianos/>
- Muy, E. (2021). Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador. *FORO. Revista de Derecho*, 28–46. <https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.2>
- Ortiz-Lozano, J. M., Martínez-Morán, P. C., & Fernández-Muñoz, I. (2021). Difficulties for Teleworking of Public Employees in the Spanish Public Administration. *Sustainability*, 13(16), Article 16. <https://doi.org/10.3390/su13168931>

- Paredes Floril, P. R., Quiroz Díaz., J. G., Paredes Floril, P. R., & Quiroz Díaz., J. G. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, 1(46), 83–95.  
<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i46.1746>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493–505.
- Piña Ferrer, L. S., & Villasmil Ferrer, J. R. (2022). Análisis del rendimiento laboral en las organizaciones tóxicas. (Spanish): Analysis of job performance in toxic organizations. (English). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 10, 1–15.
- Pinasco, G. (2020, June 17). *El teletrabajo llegó para quedarse en Ecuador*. [www.vistazo.com](http://www.vistazo.com).  
<https://www.vistazo.com/enfoque/el-teletrabajo-llego-para-quedarse-en-ecuador>
- Pons, J. (2012, December 5). Indicadores de productividad: La productividad. *WorkMeter*.  
<https://www.workmeter.com/blog/indicadores-de-productividad-la-productividad/>
- QuestionPro. (2023). *Calculadora de tamaño de muestra* | *QuestionPro*. Calculadora de Muestras. <https://www.questionpro.com/es/calculadora-de-muestra.html>
- Ramírez Cataño, S. L., & Rúa Gómez, N. E. (2014). El concepto de Teletrabajo: Aspectos para la Seguridad y Salud en el Empleo. *CES Salud Pública*, 5(1), Article 1.
- Ramírez, J. C., Vega, C. R., & Villagómez, M. (2022). Ventajas y desventajas del teletrabajo en Sudamérica frente a la pandemia del covid-19: Advantages and disadvantages of teleworking in South America in the face of the COVID-19 pandemic. *CIVILIZAR: Ciencias Sociales y Humanas*, 22(42), 1–14. <https://doi.org/10.22518/jour.cesh/20220107>

- Ramos-Galarza, C. (2015). *Los Paradigmas De La Investigación Científica Scientific Research Paradigms*. 23, 9–17. <https://www.researchgate.net/publication/282731622>
- Rosero, C. (2020). Los elementos constitutivos del teletrabajo y su incidencia en la legislación ecuatoriana. (Spanish): The constituent elements of teleworking and its impact on Ecuadorian legislation. (English). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7, 1–33. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v35i1.2256>
- Sanabria Navarro, J. R., Silveira Pérez, Y., & de Jesús Cortina Núñez, M. (2023). Análisis de la actividad física en el desempeño laboral de ejecutivos organizacionales: Analysis of physical activity in the job performance of organizational executives. *Retos: Nuevas Perspectivas de Educación Física, Deporte y Recreación*, 47, 783–791. <https://doi.org/10.47197/retos.v47.96090>
- Sierra-Aparicio, T. A., Magaña-Quijano, B. P., Vargas-Quiñones, J., Martínez-García, B., & Toledo-Fernández, A. (2019). Moderating effects of executive function between depression severity and work performance: A web-based cross-sectional study. *Salud Mental*, 42(2), 59–64. <https://doi.org/10.17711/SM.0185-3325.2019.008>
- Silva Atencio, G., & Li Bonilla, F. (2018). Un método para evaluar la competitividad del teletrabajo profesional. *Revista Nacional de Administración*, 9(2), 105–137. <https://doi.org/10.22458/rna.v9i2.2280>
- Superintendencia, de C. V. y S. (2022). *Empresas Sujetas al Control de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros*. Superintendencia de Compañías Valores y Seguros. <https://www.supercias.gob.ec/portalscvvs/index.htm>

- Tian, G., Wang, J., Zhang, Z., & Wen, Y. (2019). Self-efficacy and work performance: The role of work engagement. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 47(12), 1–7. <https://doi.org/10.2224/sbp.8528>
- Torres, C. C., Calmon, C. S. P. D. P., & Hostensky, E. L. (2022). When Work Invades Home: Perceptions About Teleworking: Cuando El Trabajo Invade El Hogar: Percepciones Sobre El Teletrabajo. *Psicologia Teoria e Prática*, 24(3), 1–14. <https://doi.org/10.5935/1980-6906/ePTPSS15514.en>
- Toscano, F., & Zappalà, S. (2020). Social Isolation and Stress as Predictors of Productivity Perception and Remote Work Satisfaction during the COVID-19 Pandemic: The Role of Concern about the Virus in a Moderated Double Mediation. *Sustainability*, 12(23), Article 23. <https://doi.org/10.3390/su12239804>
- Tosca-Vidal, C. M. (2022). Teletrabajo En El Modelo Híbrido: Alternativa Para Las Organizaciones: Telecommuting in the Hybrid Model: Alternative for Organizations. *Journal of Research of the University of Quindío*, 34(2), 260–266. <https://doi.org/10.33975/riuw.vol34n2.934>
- Zambrano, R. (2021, April 28). El teletrabajo, una modalidad que continúa afectando física y mentalmente a los trabajadores en Ecuador. *El Universo*. <https://www.eluniverso.com/noticias/informes/el-teletrabajo-una-modalidad-que-continua-afectando-fisica-y-mentalmente-a-los-trabajadores-en-ecuador-nota/>