

Teletrabajo en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Quevedo: un condicionante de desempeño laboral del servidor público

Teleworking in the Decentralized Autonomous Government of the Quevedo canton: a condition of public servant job performance

María Fernanda Cordones Naranjo, Ligia Ximena Tapia Hermida

Abstract

El presente estudio analiza el efecto del teletrabajo en el rendimiento laboral de los funcionarios públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Quevedo, abordando los desafíos y beneficios de esta modalidad. El desafío de la investigación consiste en determinar cómo el teletrabajo ha impactado en la productividad, la satisfacción en el trabajo y la eficacia organizacional en el sector público. Se plantea como objetivo determinar el impacto del teletrabajo en el desempeño de los servidores públicos mediante un análisis de correlación y percepción de los trabajadores. Para lograr este propósito, la investigación se llevó a cabo con una metodología cuantitativa, utilizando un diseño correlacional y no experimental, lo que posibilitó evaluar la correlación entre el teletrabajo y el rendimiento en el trabajo. Se llevó a cabo un sondeo con una escala de Likert de 5 puntos a un grupo de 62 trabajadores del GAD de Quevedo, empleando el coeficiente de correlación Rho de Spearman para examinar la correlación entre las dos variables. Los resultados demostraron que el teletrabajo ha influido positivamente en la productividad, mostrando un Rho de Spearman de 0,898 $p=0,000$, lo que señala una correlación elevada y relevante. El estudio determinó que el teletrabajo incrementa la productividad y la satisfacción en el trabajo, el éxito se basa en la infraestructura tecnológica, la adaptabilidad de los horarios y la comunicación dentro de la organización. Se aconseja potenciar estrategias mixtas que equilibren autonomía y supervisión, garantizando una ejecución eficaz.

Palabras clave: Teletrabajo; Desempeño Laboral; Productividad; Satisfacción; Sector público.

María Fernanda Cordones Naranjo

Universidad Nacional de Chimborazo | Riobamba | Ecuador | mfcordones.ufca@unach.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0002-2444-0396>

Ligia Ximena Tapia Hermida

Universidad Nacional de Chimborazo | Riobamba | Ecuador | lxapia@unach.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-3701-3871>

Abstract

This study analyzes the effect of teleworking on the job performance of public servants of the Decentralized Autonomous Government of Quevedo Canton, addressing the challenges and benefits of this modality. The challenge of the research is to determine how teleworking has impacted productivity, job satisfaction and organizational effectiveness in the public sector. The objective is to determine the impact of teleworking on the performance of public servants through a correlation analysis and workers' perception. To achieve this purpose, the research was carried out with a quantitative methodology, using a correlational and non-experimental design, which made it possible to evaluate the correlation between teleworking and job performance. A survey was carried out with a 5-point Likert scale to a group of 62 workers from the human resources department, using the Spearman Rho correlation coefficient to examine the correlation between the two variables. The results showed that teleworking has positively influenced productivity, showing a Spearman's Rho of 0.898 $p=0.000$, which indicates a high and relevant correlation. The study determined that teleworking increases productivity and job satisfaction, success is based on technological infrastructure, adaptability of schedules and communication within the organization. It is advisable to promote mixed strategies that balance autonomy and supervision, guaranteeing effective execution.

Keywords: Teleworking; Job Performance; Productivity; Satisfaction; Public Sector.

Introducción

El teletrabajo en el sector público del cantón Quevedo ha aportado ventajas como mayor adaptabilidad y disminución de gastos operativos, también se enfrenta con retos considerables que afectan el rendimiento en el trabajo (Chernyak-hai & Tziner, 2014). La ausencia de formación en tecnología, el acceso restringido a la red y la falta de dispositivos apropiados obstaculizan la adaptación a esta modalidad, impactando la eficacia y provocando frustraciones entre los trabajadores.

Además, la falta de supervisión directa y el sentimiento de desconexión con los colegas disminuyen la cooperación y la motivación, lo cual puede impactar de manera adversa en la productividad. Estos desafíos demuestran el enorme potencial del teletrabajo, el sector público no está totalmente equipado para una efectiva transformación digital, requiriéndose invertir en infraestructura tecnológica, capacitación constante y tácticas que potencien el trabajo colaborativo a distancia (Cámara Ecuatoriana de Comercio Electrónico (CECE), 2022).

Cuando los funcionarios deben modificar sus hábitos laborales tradicionales, se encuentran con un reto considerable. Este cambio brusco puede provocar resistencia, particularmente en aquellos que no tienen un gran conocimiento de la tecnología, impactando su desempeño y eficacia (Ministerio de Coordinación de la Producción Empleo y Competitividad, 2017). La comunicación se convierte en un impedimento significativo por la ausencia de interacción directa, lo que dificulta la solución de problemas y el trabajo colaborativo. Además, las plataformas en línea no siempre garantizan un vínculo sin contratiempos, lo que incrementa los malentendidos y dificulta la coordinación. Una de las principales consecuencias del teletrabajo en Quevedo es la dificultad para mantener altos niveles de comunicación y colaboración entre los empleados (Jiménez, 2021).

Esto ha impactado la efectividad de las agencias gubernamentales, donde una supervisión limitada conduce a un control limitado sobre la calidad de los servicios brindados. Además, algunos funcionarios tienen dificultades para separar los espacios de trabajo de los empleados, lo que genera mayores niveles de estrés y agotamiento. En términos de indicadores de impacto del COVID-19, se encontró que el 31% de los empleados del sector público vieron disminuir su productividad laboral en los primeros seis meses de teletrabajo (SENPLADES, 2016).

El efecto perjudicial del teletrabajo remoto no solo incide en el desempeño de los trabajadores, también repercute de manera considerable en los gastos operacionales de las entidades estatales (Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial del cantón Quevedo 2020-2024, 2024). Es imprescindible invertir en tecnología, con montos que pueden llegar a decenas de miles de dólares para garantizar herramientas apropiadas. No obstante, a pesar de estos esfuerzos financieros, numerosas organizaciones todavía no han alcanzado sus niveles previos de productividad. Esto demuestra que la transición hacia el trabajo a distancia ha dado prioridad a los aspectos técnicos en lugar de factores humanos esenciales como la administración del tiempo y una supervisión eficaz (Jiménez, 2021).

La finalidad del estudio es analizar el impacto del teletrabajo a través de la evaluación de la percepción del personal administrativo para la identificación del nivel de desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Quevedo. Para ello se va establecer los ejes teóricos de las variables teletrabajo y desempeño del personal mediante un análisis de revisión de literatura para la identificación de los instrumentos de evaluación. De la misma forma se va determinar el impacto del teletrabajo en el desempeño de los servidores públicos para la identificación de los niveles de desempeño laboral del personal. Por consiguiente, se correlaciona las variables teletrabajo y desempeño laboral mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman para la especificación del impacto relacional de las variables de investigación.

Desarrollo teórico

Gobierno Autónomo descentralizado de Quevedo

El GAD Municipal de Quevedo se originó en la consolidación del cantón como un núcleo estratégico de desarrollo en la provincia de Los Ríos, Ecuador. Desde su establecimiento como municipio, ha experimentado una evolución en su estructura administrativa y funciones, ajustándose a las demandas de una población que crece de manera constante. Con la puesta en marcha del modelo de descentralización y autonomía estipulado en la Constitución de 2008, el GAD de Quevedo tomó más responsabilidades en áreas como la planificación territorial, los servicios básicos, el crecimiento económico local y la implicación de los ciudadanos (Ortiz et al., 2024).

Hasta comienzos de 2025, el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Municipal de Quevedo disponía de una plantilla cercana a 802 empleados repartidos en diferentes sectores funcionales (Barrionueva, 2021). Estos trabajadores están estructurados en departamentos fundamen-

tales como Obras Públicas, Planeamiento Urbano, Servicios Públicos, Administración Ambiental y Turismo, Desarrollo Social, Recursos Humanos, Finanzas, Comisaría Municipal, Vigilancia Ambiental, Agua Potable y Desagüe, Cementerio, Parques y Jardines, y el Relleno Sanitario.

Teletrabajo en el GAD

El teletrabajo es una modalidad que posibilita a los empleados realizar sus tareas desde cualquier sitio, haciendo uso de herramientas digitales, plataformas virtuales de comunicación, este modelo de trabajo adaptable ayuda a balancear la vida personal y laboral, disminuye los costos de operación y puede incrementar la productividad (Díaz, 2021). En el Gobierno Autónomo Descentralizado de Quevedo esta práctica creada para optimizar la administración y promover el balance en las regulaciones nacionales que controlan su puesta en marcha. A través de la utilización de videoconferencias y sistemas en línea, lo cual potencia la eficiencia en las operaciones y reduce los gastos institucionales, como los relaciones con transporte y suministros (Macías et al., 2023).

Desempeño laboral

El desempeño laboral se refiere a cómo un trabajador lleva a cabo sus responsabilidades y tareas dentro de una organización, demostrando su grado de eficacia, dedicación y excelencia en su labor competencias, saberes y actitudes, se toman en cuenta elementos como la productividad, la consecución de objetivos, la cooperación grupal y la habilidad para manejar transformaciones (Haro et al., 2023). Elementos como el ambiente de trabajo, la motivación y el liderazgo desempeñan un rol crucial en su evolución, para el crecimiento profesional del empleado como en el rendimiento de la empresa satisfacción del cliente, rentabilidad, innovación.

Capacitación y habilidades

La capacitación y el desarrollo de habilidades son fundamentales para potenciar el desempeño y la preparación de un individuo en su vida profesional y personal en conocimientos, habilidades, actitudes (Barrionueva, 2021). Esta información res recolectada mediante cursos, seminarios y vivencias prácticas con lo que se desarrollan nuevas habilidades que simplifican la adaptación a los cambios y posibilitan abordar los retos del ambiente de forma eficaz. No solo promueven el desarrollo profesional estos procesos también estimulan la creatividad, la habilidad para solucionar problemas y la toma de decisiones. Su efecto se refleja en un aumento de la productividad, una mejora en la calidad laboral y un aumento en la satisfacción individual y empresarial (Quiñónez, 2023).

Motivación

La motivación es el estímulo interno que impulsa a un individuo a tomar medidas para lograr sus metas, afectado por elementos interno como externos como las necesidades, emociones y recompensas en cumplir objetivos en las organizaciones de trabajo (Santana, 2022). Este proceso mental establece la intensidad, rumbo y persistencia de la conducta, impactando el desempeño en diversas áreas laborales. Elementos como el reconocimiento, el sentimiento de éxito y un entorno favorable pueden impulsar a realizar y cumplir con objetivos de la empresa, mientras que la ausencia de estímulos o un ambiente adverso pueden disminuir el alcance de los mismos. Su función es crucial en el desarrollo del potencial humano y en la realización de objetivos individuales y colectivos en la empresa (Molina et al., 2021).

Entorno laboral del servidor público

El ambiente de trabajo del servidor público hace referencia a las circunstancias en las que realiza sus tareas dentro de una entidad incluyendo elementos físicos, sociales y organizativos además de su infraestructura, ambiente de trabajo, regulaciones (Ramos, 2023). Este entorno afecta su rendimiento, motivación y bienestar, dado que elementos como la carga laboral, el liderazgo y las relaciones personales pueden afectar su eficacia y gratificación. El acatamiento de regulaciones, la estabilidad en el trabajo y las posibilidades de formación son factores esenciales que definen la calidad del ambiente que desarrolla sus tareas cotidianas (Ortiz et al., 2024).

A partir en lo previamente expuesto, se plantean las siguientes hipótesis de investigación:

- H_0 = el teletrabajo tiene un impacto negativo en el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Quevedo
- H_1 = el teletrabajo tiene un impacto positivo en el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Quevedo.

Materiales y métodos

Diseño del estudio

El *diseño no experimental* es el tipo de investigación que se ha elegido para abordar la relación entre la infraestructura, la rigidez del entorno laboral y los horarios de trabajo (Chaguay et al., 2019). A su vez, se identificará su impacto en la insatisfacción y desempeño del personal. En este caso, ninguna variable se modifica durante este tipo de investigación; en cambio, se ve y examina la relación entre las variables elegidas para el estudio (Pandya & Mehta, 2020).

Enfoque cuantitativo

El estudio empleó una metodología con enfoque cuantitativo para analizar la relación entre la variable teletrabajo y desempeño laboral con un alcance correlacional que buscó medir y evaluar de manera objetiva el grado de asociación de las dos variables, utilizando técnicas estadísticas que permitan interpretar los datos de manera precisa. De acuerdo a Ikechukwu (2019), este procedimiento simplifica la recolección de datos numéricos que serán examinados con instrumentos estadísticos especializados, asegurando resultados que puedan ser verificados y replicados. La importancia de la investigación reside en el descubrimiento de patrones y tendencias que puedan aportar en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Quevedo.

Además, la utilización de instrumentos estadísticos y programas especializados simplifica el estudio de grandes cantidades de información, mejorando la comprensión de los datos. Esta técnica no solo facilita la identificación de patrones y tendencias, también ayuda a confirmar hipótesis a través de métodos analíticos. En última instancia, la implementación de este método asegura un proceso ordenado y replicable, ofreciendo un fundamento firme para la toma de decisiones y futuras investigaciones en el área.

Alcance correlacional

El alcance correlacional permitió establecer un nexo de causalidad entre el teletrabajo y el desempeño laboral al analizar la relación entre la rigidez del ambiente de trabajo y sus horarios (Hernandez, 2010). En otras palabras, se busca ver si la rigidez del ambiente y horario de trabajo, junto con la infraestructura inadecuada, contribuyen a la insatisfacción e ineficiencia de los empleados, o si hay otros factores que inciden en esta relación.

Participantes del estudio

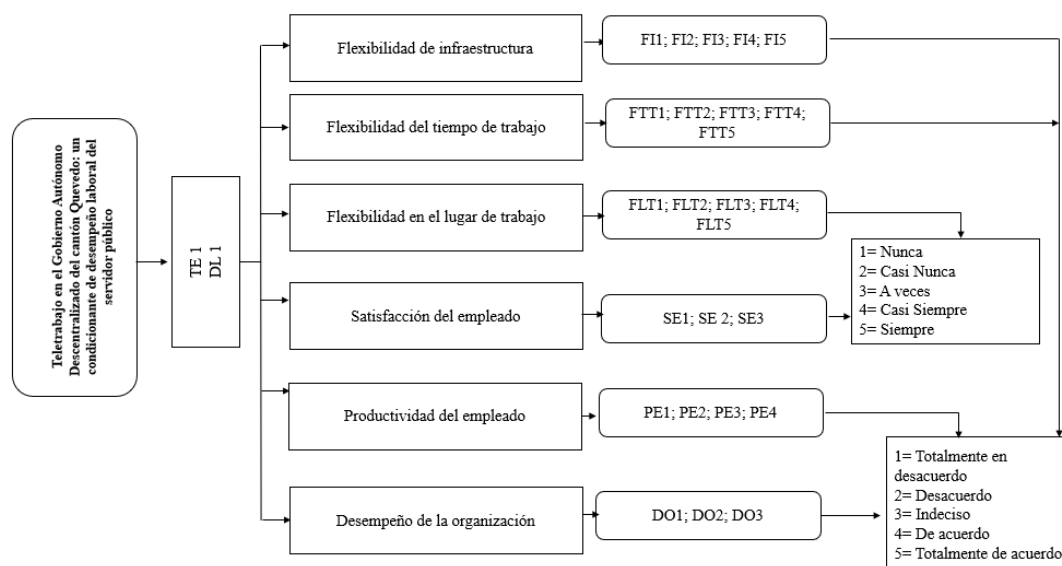
Para elegir los participantes del estudio fue necesario aplicar un muestreo intencional donde el investigador los selecciona de acuerdo a las características determinadas que son especificadas para el objetivo del estudio. Esta selección muestral proporciona información específica y profunda, puesto que personifican significativamente al fenómeno de estudio que se quieren estudiar (Hernandez, 2010). Se utilizó este muestreo por su capacidad para avalar que los miembros seleccionados sean aquellos que denoten experiencias, conocimientos o características clave que favorezcan al alcance del problema investigado. Es por ello que, para responder acerca de las variables de teletrabajo se focalizaron a los 62 empleados públicos del departamento de talento humano.

Diseño y confiabilidad del instrumento

La encuesta fue adaptada de la propuesta de Villalobos (2019), mismo que hace mención al teletrabajo a partir de la flexibilidad del trabajo en función a: *el lugar, tiempo e infraestructura*. Las

preguntas se elaboraron empleando una escala de Likert de 5 puntos, lo que permitió a los participantes señalar su nivel de conformidad o discrepancia con las afirmaciones planteadas. De similar forma, midieron el nivel de satisfacción y desempeño laboral de los servidores públicos; de esta forma, se afirmó que midió el nivel de correlación de las variables.

Figura 1. Modelo grafico de la encuesta aplicada



Fuente: elaboración propia.

La confiabilidad del instrumento fue medida a través del coeficiente alfa de Cronbach, que evalúa la consistencia interna de una herramienta de recopilación de datos como encuestas, garantizando la confiabilidad de las respuestas adquiridas. De acuerdo con Kivunja (2019), su valor varía de 0 a 1, donde el coeficiente superior señala una mayor confiabilidad ≥ 0.90 = excelente, $0.80 - 0.89$ = buena, $0.70-0.79$ = aceptable, $0.60-0.69$ =dudoso, $0.50-0.59$ = pobre, <0.50 = inaceptable.

Ante lo expuesto, la fiabilidad mostró valores aceptables en todas las dimensiones analizadas, ya que evidenció una correcta consistencia interna dimensional. El coeficiente de *productividad del empleado* fue el más elevado con el 0,903 lo que señaló una mayor uniformidad en sus componentes. También se evidenció el valor de *flexibilidad del tiempo de trabajo* como el más bajo ,850 pero se encuentra en un margen aceptable. El alfa de Cronbach total de ,952 demostró que las mediciones fueron coherentes y replicables, este análisis concuerda (Batallán, 2020) con los resultados donde la fiabilidad del instrumento es aceptable.

Tabla 1. Confiabilidad del instrumento - Alfa de Cronbach

Dimensión	Alfa de Cronbach	N de elementos
Flexibilidad en el lugar de trabajo	,861	5
Flexibilidad del tiempo de trabajo	,850	5
Flexibilidad de infraestructura	,857	5
Satisfacción del empleado	,877	4
Productividad del empleado	,903	4

Dimensión	Alfa de Cronbach	N de elementos
Desempeño de la organización	,859	3
Total	,952	26

Fuente: resultados obtenidos de IBM SPSS.

Resultados

Los resultados reflejaron la información adquirida después del análisis de los datos recolectados, se realizó un análisis claro y objetivo con la representación de tablas, gráficos que facilitó la interpretación de los resultados. Estos resultados permitieron responder a cada objetivo respetando la objetividad y valor metodológico de la investigación, permitiendo al lector un mayor entendimiento de las tendencias relevantes del estudio.

Tabla 2. Perfil Socio demográfico

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	31	50,0
	Femenino	31	50,0
Edad	Menor a 28 años	12	19,4
	De 29 – 33 años	18	29,0
	De 34 – 39 años	23	37,1
	Mayor a 40 años	9	14,5
Formación académica	Tecnólogo	11	17,7
	Pregrado	24	38,7
	Posgrado	27	43,5
Años de experiencia	Menor a un año	3	4,8
	De 1 – 3 años	15	24,2
	De 4 a 6 años	24	38,7
	Más de 7 años	20	32,3
Modalidad de trabajo	Si	33	53,2
	No	29	46,8
Total		62	100,0

Fuente: resultados obtenidos del estudio de campo aplicado.

El perfil sociodemográfico mostró una repartición justa de relación de los participantes con el 50% masculino y otro 50% de género femenino. En cuanto a la edad, la mayoría se encontró entre 34 y 39 años representando el 37,1% mientras que el porcentaje más bajo de individuos menores a 28 años fue de 19,4%. Respecto a la educación, predominó el nivel de posgrado con el 43,5% seguido por la formación de licenciatura con el 38,7% y la formación de tecnólogo con el 17,7%. La experiencia en el trabajo el porcentaje más alto tenía entre 4 y 6 años de experiencia con el 38,7% y únicamente el 4,8% contaba con menos de un año. En la modalidad de trabajo expreso que, si trabajaba bajo esta condición el 53,2%, mientras que el 46,8% indicó lo contrario. Los resultados se relacionan con el estudio de Díaz (2021), quien señaló que en entornos gubernamentales el equilibrio entre géneros es creciente lo que favorece la equidad.

Tabla 3. Kaiser Meyer Olkin KMO y Prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,811
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	1430,898
	gl	325
	Sig.	,000

Fuente: resultados obtenidos de IBM SPSS.

El valor de adecuación muestral obtenido a través del índice de Kaiser Meyer Olkin fue de ,811 lo que señalo una buena adecuación de los datos para el análisis factorial. Igualmente, la prueba de esfericidad de Bartlett evidenció un chi cuadrado 1430,898 con 325 grados de libertad (gl) y una significancia de 0,000. Estos resultados demostraron que había suficiente correlación entre las variables, lo que respaldó la aplicación del análisis factorial para la disminución y agrupación de datos, puesto que la significancia fue inferior a 0,05. Estos hallazgos se alinean con lo expuesto por López (2024), quien establece que un KMO representa una adecuada estructura factorial.

Tabla 4. Varianza Total Explicada

Componente	Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado
Flexibilidad en el lugar de trabajo	4,569	17,573	17,573
Flexibilidad del tiempo de trabajo	3,874	14,900	32,473
Flexibilidad de infraestructura	3,595	13,827	46,300
Satisfacción del empleado	3,077	11,835	58,135
Productividad del empleado	2,682	10,314	68,449
Desempeño de la organización	2,287	8,797	77,246

Fuente: resultados obtenidos IBM SPSS.

El estudio de la varianza total explicada mostró que los seis elementos detectados consiguieron explicar el 72,246% de la variabilidad en la información, lo que señaló una estructura factorial robusta y representativa. El primer elemento, la flexibilidad en el entorno laboral, proporcionó el porcentaje más alto de varianza explicada 17,573% seguido por la flexibilidad en el tiempo laboral 14,900% y la flexibilidad en la infraestructura 13,827% acumulando en total un 46,300%. Por otro lado, los elementos de satisfacción del trabajador 11,835% productividad del trabajador 10,314% y rendimiento de la organización 8,797% enriquecieron la interpretación del estudio en análisis, los hallazgos se relacionan con lo expuesto por Ramos (2023), para justificar la reducción de dimensiones sin perder información clave.

Tabla 5. Matriz de Componente Rotados

	Componente					
	Flexibilidad en el lugar de trabajo	Flexibilidad del tiempo de trabajo	Flexibilidad de infraestructura	Flexibilidad del teletrabajo	Satisfacción del empleado	Productividad del empleado
FLT1	,365	,109	,781	-,135	,321	,267
FLT2	,269	-,103	,772	,122	,287	-,084
FLT3	,762	-,040	,313	,060	,416	,234
FLT4	,727	,283	,329	,120	,421	,004
FLT5	,731	,188	,249	,130	,323	,173
FTT1	,108	,107	,270	,152	,174	,782
FTT2	,366	,118	-,076	,077	,497	,712
FTT3	,242	,359	,200	,119	,749	,174
FTT4	,208	,038	,141	,771	,407	,393
FTT5	,200	,204	,257	,379	,720	,181
FDI1	,004	,342	,746	,242	,160	,500
FDI2	,327	,361	,743	,003	,310	,087
FDI3	,156	,307	,751	,215	-,102	,234
FDI4	,139	,153	,573	,732	,000	,180
FDI5	,164	,202	,716	,374	,079	,100
SDE1	,577	,135	,032	,307	,013	,516
SDE2	,822	,057	,099	,283	,090	-,010
SDE3	,834	,305	,198	,060	,235	,062
SDE4	,808	,351	,242	,160	-,052	,164
PDE1	,197	,787	,098	,311	,085	,433
PDE2	,146	,850	,128	,187	,129	,064
PDE3	,221	,733	,296	,290	,066	,216
PDE4	,245	,789	,080	,106	,406	-,063
DLO1	,138	,487	,142	,708	,096	,360
DLO2	,275	,348	,118	,745	,069	,078
DLO3	,166	,427	,263	,711	,329	-,051

Fuente: resultados obtenidos de IBM SPSS

El análisis exploratorio factorial evidenció la agrupación de las variables en seis componentes con cargas factoriales que superaban el 0,7 en la mayoría de los ítems, lo que puso de manifiesto una estructura oculta apropiada de los datos (Díaz, 2021). Específicamente, los valores de flexibilidad en el entorno laboral fueron elevados en los ítems FLT3 (,762) FLT4 (,727) Y FLT5 (,731), lo que señaló una correlación intensa entre estos componentes. Esto corroboró la legitimidad del constructo, dado que los elementos se agruparon de forma consistente en un único factor, asegurando una representación relevante del concepto evaluado.

Por otro lado, la dimensión satisfacción del empleado evidenció una correcta agrupación de los ítems, con valores altos en FTT4 (,771) y FTT5(,720), lo que corroboró la consistencia

del componente y su relevancia en la escala utilizada. De acuerdo con Christine (2022), cuando las cargas factoriales superan el 0,7 los ítems muestran una confiabilidad elevada y coinciden de manera sólida en un mismo factor. Esto indicó que las cuestiones vinculadas a la satisfacción del empleado capturaron eficazmente la visión de los participantes en la encuesta, reforzando la importancia del constructo en el modelo de análisis.

Finalmente, se encontró una fuerte correlación entre la productividad del trabajador y los ítems SDE3 (,834) Y SDE4 (,808), lo que puso de manifiesto una estructura factorial evidente en el componente. Estos resultados concordaron con lo señalado por Ravhudzulo & Eresia-Eke (2024), quienes señalaron que la agrupación de ítems con valores que superan el 0,6 sugiere una adecuada representación del concepto evaluado, la matriz corroboró la relevancia del modelo y la fortaleza de los factores obtenidos, lo que facilitó el progreso en la validación del instrumento de medición.

Tabla 6. Comprobación de Hipótesis

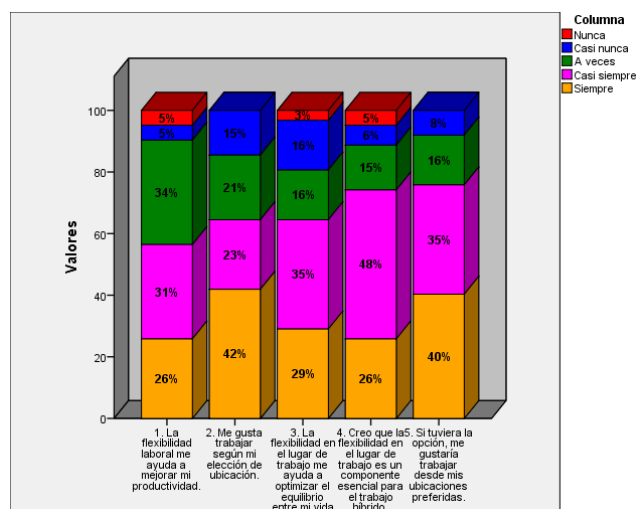
Hipótesis	Rho de Spearman	Valor p	Grado de correlación	Decisión
(H ₀): El teletrabajo tiene un impacto negativo en el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Quevedo.	0,346	0,264	Baja	No Soportada
(H ₁): El teletrabajo tiene un impacto positivo en el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Quevedo.	0,898	0	Alta	Soportada

Fuente: resultados obtenidos de IBM SPSS.

El estudio de correlación a través del coeficiente Rho Spearman facilitó la exploración de la conexión entre el teletrabajo y el rendimiento laboral del personal administrativo, los resultados mostraron que la hipótesis nula H₀, que proponía un efecto adverso del teletrabajo en el rendimiento, no fue corroborada $p=0,346$; $p=0,264$, lo que señaló una correlación mínima y no relevante. Esto indicó que la modalidad de teletrabajo no causó una reducción notable en el rendimiento del personal, lo que concuerda con investigaciones anteriores que indican no repercute de forma adversa en el rendimiento cuando hay condiciones apropiadas (Parajuli, 2020).

La hipótesis Alternativa H₁ que sugería un efecto beneficioso del teletrabajo, si fue respaldada con una correlación elevada y significativa $p=0,898$; $p=0,000$. Este resultado demostró que el teletrabajo se vinculaba de manera positiva con un rendimiento laboral superior, lo que podría deberse a una mayor independencia, adaptabilidad y optimización del tiempo de los trabajadores. De acuerdo con Molina-Pérez & Navas (2021), la aplicación ha evidenciado incrementar la productividad en diversos sectores cuando se disponen de herramientas digitales y un ambiente apropiado. En este contexto, los descubrimientos corroboraron que afectaron positivamente el desempeño, fue un elemento crucial en su optimización dentro del contexto estudiado.

Figura 1. Flexibilidad en el lugar de trabajo



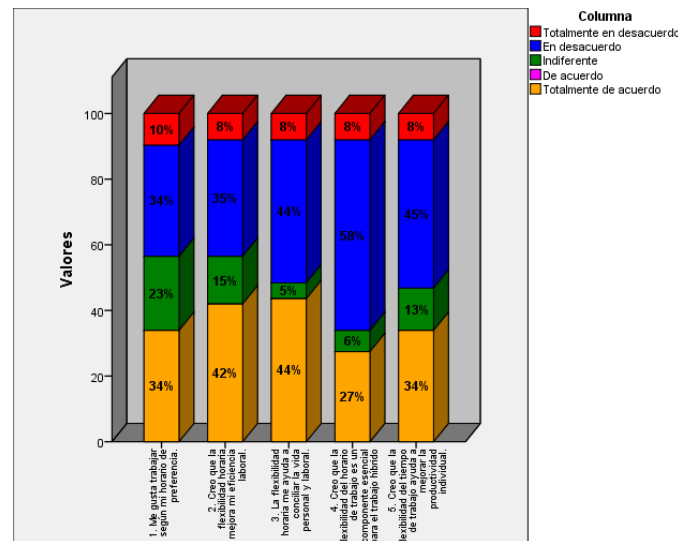
Fuente: elaboración propia.

La figura acerca de la flexibilidad en el entorno laboral mostró una visión predominantemente favorable acerca de un efecto en la productividad y la satisfacción en el trabajo de los empleados públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Quevedo. Un 31% de los participantes en la encuesta indicó que la flexibilidad en el trabajo contribuye a incrementar su desempeño (casi siempre), mientras que un 26% sostuvo que siempre tiene un impacto positivo. Los hallazgos coinciden con la investigación de Sánchez-Toledo Ledesma (2021), quienes señalaron la posibilidad de elegir el lugar de trabajo. Esto señaló que la habilidad para seleccionar el lugar de trabajo favoreció un rendimiento más eficaz, lo cual concuerda con investigaciones anteriores que argumentan que la independencia en el teletrabajo incrementa la productividad y la motivación.

Se valoró positivamente la oportunidad de elegir un lugar de trabajo apropiado, con el 42% de los participantes señaló que casi siempre disfruta trabajar en el lugar que elijas, y el 23% indicó que lo haces a veces. Esto indicó que algunos empleados sienten retos o restricciones en este tipo de trabajo. Además, el 48% de los participantes en la encuesta consideró que la flexibilidad en el entorno laboral es un elemento crucial para el modelo híbrido, lo que subrayó la relevancia de preservar sistemas de trabajo adaptables para mejorar el rendimiento y la satisfacción de los trabajadores, este análisis se alinea con lo expuesto por Cifuentes-Leiton et al. (2024), fomenta un mayor compromiso y satisfacción laboral.

La intención de trabajar desde lugares preferidos fue notable con el 40% de los participantes en la encuesta respondió casi siempre, y el 35% indicó que lo harían a veces. Este descubrimiento señaló que la mayoría de los funcionarios públicos prefieren la opción del teletrabajo y admiten su influencia en el balance de vida personal y profesional, concuerda con investigaciones de Aguilera Moyano et al. (2019), señala que reduce el estrés con entornos rígidos. La adaptabilidad del teletrabajo no solo incrementó el rendimiento, sino que también fomentó un ambiente laboral más flexible y acorde a las necesidades individuales, lo que corroboró su impacto positivo en el rendimiento laboral en la institución analizada.

Figura 2. Flexibilidad del tiempo de trabajo



Fuente: elaboración propia.

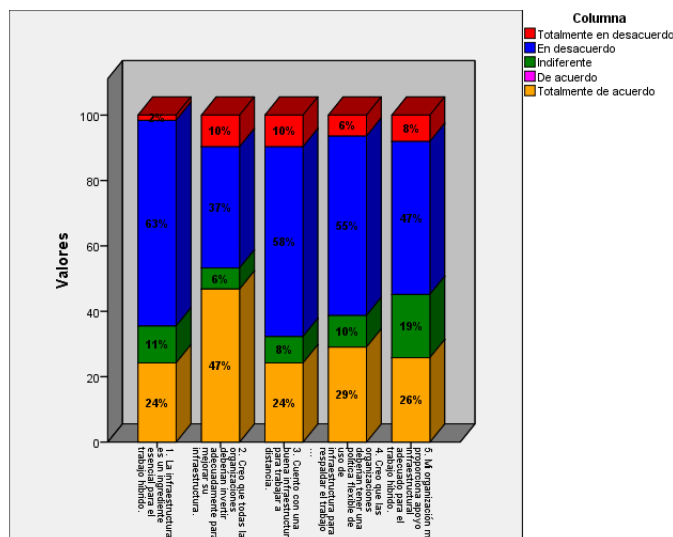
El análisis de la figura acerca de la flexibilidad del tiempo de trabajo identificó una visión predominante favorable respecto a su impacto en el rendimiento laboral de los funcionarios públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Quevedo. Los participantes encuestados con un 34% expreso su total conformidad con la opción de comenzar sus tareas de acuerdo a su preferencia, mientras que un 23% estuvo de acuerdo, lo que señaló que la independencia en la administración del tiempo ayudó a mejorar la organización laboral. Este resultado concuerda con Carrasco-Mullins (2021), señala que la investigación que resalta que la flexibilidad en los horarios incrementa la productividad y disminuye el estrés en el trabajo, al facilitar una armonía entre el entorno laboral y personal.

Por otro lado, la declaración de la flexibilidad en los horarios incrementa la eficacia en la administración del trabajo fue apoyada por un 42% de los participantes que expresaron su total conformidad. Además, el 44% de encuestados opinó que la flexibilidad en el tiempo les facilita optimizar su desempeño en el trabajo, lo que indica que los funcionarios públicos apreciaron de forma positiva la oportunidad de administrar sus horarios de forma independiente. No obstante, el porcentaje de participación en la encuesta que se manifestó en desacuerdo fue bajo, lo que corroboró que la flexibilidad en los horarios es vista como un elemento crucial para incrementar la productividad, se alinea con la investigación de Franco-López & Uribe-Gómez, (2022), demostró que la flexibilidad horaria permite organizar mejor sus tareas a los trabajadores.

Finalmente, el 58% de los participantes en la encuesta coincidió que la flexibilidad del tiempo es un elemento crucial para lograr sus objetivos tanto laborales como personales, mientras que el 27% estuvo totalmente de acuerdo con esta afirmación. Estos resultados señalaron que la capacidad de adaptar el horario laboral a las necesidades individuales se consideró un beneficio considerable en esta modalidad lo que coincide con Molina-Pérez & Navas (2021), indica que reduce la fatiga mental y mejora la calidad del trabajo. Por lo tanto, la flexibilidad posibilitó a los funciona-

rios públicos ajusten su horario a sus ritmos de productividad impactando de manera positiva en su rendimiento, fomentando un ambiente de trabajo más eficaz y satisfactorio.

Figura 3. Flexibilidad de infraestructura



Fuente: elaboración propia.

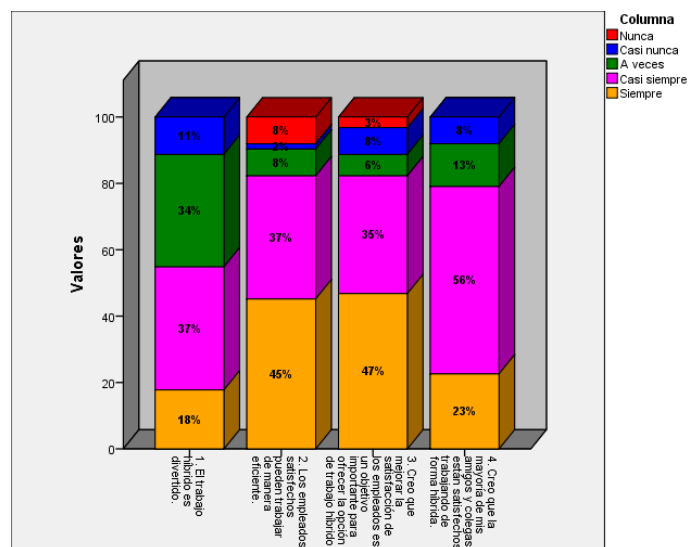
La figura evidenció que una adecuada infraestructura influye en el desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón de Quevedo representando un 63% de los participantes en la encuesta estuvo de acuerdo en tener herramientas tecnológicas ayuda en la eficiencia en el teletrabajo, complementado con un 24% de estar totalmente de acuerdo, teniendo como resultado que la productividad de los trabajadores se rige a la disponibilidad de los equipos y recursos para el éxito del teletrabajo, estos hallazgos se alinean con lo señalado por Christine (2022), establece la efectividad del teletrabajo depende en gran medida de disponibilidad de tecnología adecuada.

Los participantes expresaron que la infraestructura influye en su comodidad y bienestar al trabajar desde casa representando el 58% de estar de acuerdo, sin embargo, el 8% indico una respuesta contraria. El rendimiento del personal se determina bajo la infraestructura tecnológica lo que afirma el 47% y un 26% estuvo totalmente de acuerdo con la afirmación. Esto señala que la flexibilidad del teletrabajo no solo depende de una buena infraestructura también es importante el acceso a herramientas digitales, conectividad estable con un entorno adecuado lo que coincide con la investigación de Ravhudzulo & Eresia-Eke (2024) ya que su ausencia puede convertirse en un obstáculo para el rendimiento. La falta de algún recurso puede convertirse en una barrera para la eficiencia del trabajador en percepción de los encuestados.

Los servidores públicos indicaron que la adaptación de la infraestructura es esencial para optimizar el desempeño con el 55% y un 19% se encuentra en desacuerdo, lo que resulta que hay diferencias en las condiciones de teletrabajo de cada servidor. Sin embargo, un 47% coincidió en contar con todos los recursos que facilitan el cumplimiento de sus responsabilidades. Estos resultados indican la importancia de contar con todos los recursos tecnológicos y se implementen

políticas que garanticen la eficiencia de los empleados y no afecte negativamente el desempeño, lo que concuerda con la investigación de Parajuli (2020), su éxito depende de la infraestructura tecnológica y la capacidad organizativa.

Figura 4. Satisfacción del empleado



Fuente: elaboración propia.

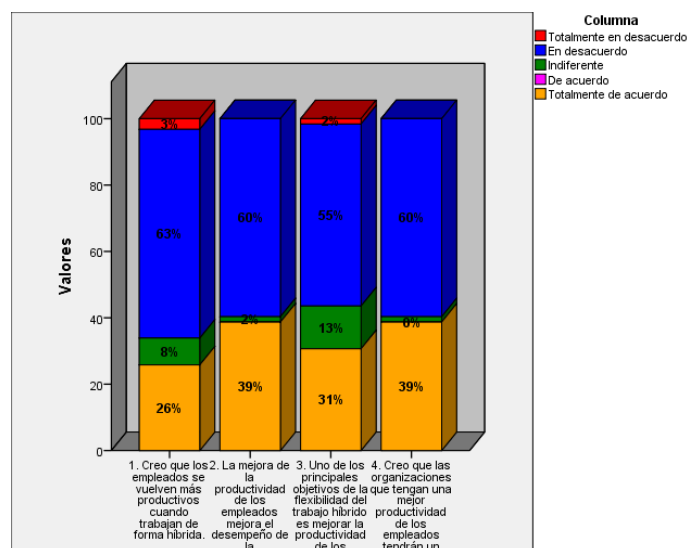
El estudio de la figura de satisfacción del empleado mostró que una considerable mayoría de los funcionarios públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Quevedo indicó que el teletrabajo tiene un impacto positivo en su bienestar. Los participantes de la encuesta representados por el 37% indicaron que casi siempre es satisfactorio, mientras que un 18% estuvo en desacuerdo. Sin embargo, un 11% indicó que nunca es satisfactorio, lo que resulta que hay diferencias individuales en la experiencia de trabajo. Lo que concuerda con investigaciones anteriores Sánchez-Toledo Ledesma (2021), que argumentan que la satisfacción en el teletrabajo se basa en elementos como la autonomía, la gestión del tiempo y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

El 45% de los participantes indicó que los trabajadores suelen sentirse más contentos al tener esta modalidad de teletrabajo porque aumenta la satisfacción laboral, su efecto depende del tipo de tareas y la disponibilidad de recursos apropiados, previos estudios se alinean con Martínez et al. (2020), concluyó que la autonomía en la gestión de tiempo y flexibilidad son factores clave para la satisfacción laboral. Además, un 47% expresó que las condiciones del teletrabajo han mejorado su percepción del ambiente de trabajo, lo que fortalece que una correcta implementación de este método puede producir ventajas tanto en la satisfacción como en el rendimiento de los trabajadores.

La declaración acerca de la conexión entre la satisfacción en el trabajo y la toma de decisiones en el teletrabajo recibió una fuerte aceptación, el 56% indicó que esto ocurre casi siempre y un 23% que señalo que sucede siempre. Esto señala que no afecta el bienestar emocional de los trabajadores, también fortalece el control y autonomía en la realización de sus tareas, lo que se alinea con López (2024), indico que fomenta la autodisciplina y el empoderamiento en la toma de decisiones.

No obstante, es crucial tener en cuenta que un grupo pequeño expreso no estar de acuerdo, lo que indica la necesidad de estrategias institucionales para asegurar que todos los empleados puedan obtener beneficios de manera equitativa de este tipo de trabajo.

Figura 5. Productividad del empleado



Fuente: elaboración propia.

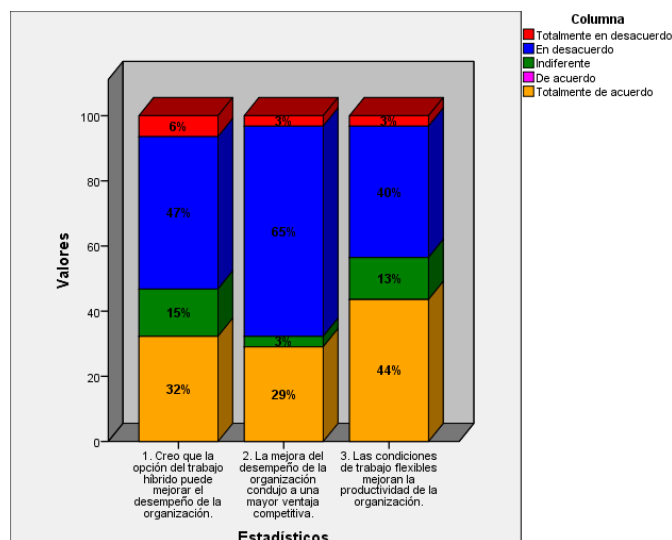
El análisis de la figura Productividad del empleado reflejó un impacto positivo del teletrabajo en su rendimiento, es así que el 63% de los participantes encuestados está de acuerdo que se vuelven más productivos trabajar bajo esta modalidad lo que complementa esta afirmación representando el 26% que está totalmente de acuerdo, lo que se alinea con estudios de Ortiz et al. (2024), quien encontró que el teletrabajo incrementa la productividad y reduce tiempos improductivos. Este análisis indica que los empleados combinan mejor su tiempo y reducir distracciones lo que permite incrementar la productividad en disminuir distracciones y reducción de tiempo de traslado a la institución.

El 60% de los participantes en la encuesta considero que mejora la eficiencia en el desempeño de cada área laboral, corrobora este dato el 39% al indicar que está totalmente de acuerdo. Lo que resultó que los servidores aumentaron su productividad laboral e individual de la institución, concuerda con Quiñónez (2023), quien encontró que el teletrabajo incrementa la eficiencia en las áreas laborales. Además, la flexibilidad en el trabajo es la clave para mejorar la productividad representado por el 55% en estar de acuerdo, complementando el 31% de estar totalmente de acuerdo, lo que permite implementar la idea de adaptar horarios a una autonomía para obtener una mayor eficiencia laboral.

Finalmente se obtuvo que el 60% de los participantes encuestados coincidió que los trabajadores más productivos alcanzan resultados superiores, complementado por el 39% al estar totalmente de acuerdo. Esto indica que el teletrabajo no solo mejoro el rendimiento personal también creó una visión favorable acerca de su influencia en las metas institucionales, lo que se relaciona

con Macías et al. (2023), destaca que potencia el rendimiento organizacional. Por otro lado, existe un porcentaje bajo de no estar de acuerdo con la afirmación, lo que resulta que existe retos de aplicación para algunos servidores. Estos resultados subrayaron la importancia de estrategias organizativas que incrementen las ventajas del teletrabajo y eliminen sus posibles restricciones.

Figura 6. Desempeño de la organización



Fuente: elaboración propia.

El estudio del diagrama acerca del rendimiento de la organización indicó una visión principalmente favorable acerca del efecto del teletrabajo en la eficacia institucional del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Quevedo. Un 47% de los participantes en la encuesta expresó su conformidad con la modalidad de trabajo que puede potenciar el rendimiento de la organización complementando con el 32% que expresó total conformidad. Estos resultados indican que la aplicación impulsó el desempeño personal, también fue una táctica eficaz para mejorar la funcionalidad de la institución. Estudios previos de Ramos (2023), han señalado que el teletrabajo puede potenciar la coordinación y la productividad de la organización al disminuir los tiempos ineficientes y potenciar la eficacia del personal.

En cuanto a la ventaja competitiva de la organización el 65% de los participantes en la encuesta manifestó concordar en que el incremento del rendimiento organizacional lleva a una mayor competitividad, mientras que el 29% manifestó estar completamente conforme. Esto demuestra las perspectivas de los empleados, una administración eficaz del teletrabajo puede reducir ventajas estructurales a largo plazo lo que concuerda con estudios de Macías et al. (2023), quien encontró que pueden reducir costos operativos, mejorar la productividad personal y generar ventaja competitiva sostenible. Sin embargo, el 3% indicó estar en desacuerdo con la afirmación lo que indica que persisten retos en su aplicación que afectan la eficacia en algunos casos.

El 40% de los participantes en la encuesta acordó que las condiciones laborales flexibles incrementan la productividad de la organización, mientras que el 44% respaldó completamente esta declaración. Esto señala que una política de flexibilidad en el trabajo, al ser implementada de for-

ma organizada, puede potenciar la capacidad de reacción y eficacia de la institución. Sin embargo, el 13% de los participantes no está de acuerdo lo que señala la importancia de seguir evaluando los impactos del teletrabajo, estos resultados coincide con Santana (2022), mejora el compromiso y la motivación de los empleados lo que impacta positivamente la eficiencia organizacional.

Discusión

Los resultados del estudio mostraron que el teletrabajo en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Quevedo ha generado un efecto principalmente beneficioso en el rendimiento laboral de los funcionarios públicos. La hipótesis alternativa, que proponía una correlación positiva entre el teletrabajo y el rendimiento, fue respaldada con un Rho de Spearman de 0,898 $p= 0,000$, lo que señala una correlación elevada y relevante. Esto coincide con investigaciones anteriores (Christine, 2022), que han indicado que la aplicación de modelos de trabajo a distancia aumenta la productividad cuando se presentan condiciones apropiadas

Uno de los factores cruciales en la optimización del rendimiento laboral se relacionó con la flexibilidad en el espacio y el tiempo de trabajo, un 31% de los participantes en la encuesta señalo que la flexibilidad en el trabajo casi siempre incrementa su rendimiento, mientras que un 26% sostuvo que siempre tiene un efecto beneficioso. De forma parecida, el 58% de los funcionarios públicos acordaron que la flexibilidad del tiempo les facilita lograr sus objetivos tanto laborales como personales, reforzando la noción de que una gestión independiente de los horarios promueve la eficiencia personal. Investigaciones como las realizadas por Franco-Lópe & Uribe-Gómez (2022), han evidenciado que la flexibilidad en los horarios de trabajo disminuye el estrés y facilita una mejor organización de las actividades.

El papel que desempeña la infraestructura en la satisfacción y rendimiento del trabajador es otro resultado relevante lo que señalo un 63% de los participantes en la encuesta tener herramientas tecnológicas apropiadas promueven la eficacia en el teletrabajo, un 55% considero que la capacidad de adaptación de la infraestructura es crucial para mejorar su rendimiento. Sin embargo, un 19% manifestó actitudes indiferentes o discrepantes, lo que indica que no todos los trabajadores cuentan con los mismos recursos o se encuentran con restricciones en la conectividad y equipamiento. Esto concuerda con investigaciones que han señalado la falta de acceso a tecnología adecuada puede convertirse en una barrera para la implementación efectiva del teletrabajo (Carrasco-Mullins, 2021).

Respecto a la satisfacción en el trabajo, los resultados de la investigación revelaron que el 45% de los participantes en la encuesta estimó que el teletrabajo casi siempre incrementa su bienestar, mientras que el 56% sostuvo que simplifica la toma de decisiones y el control de sus tareas. Estos descubrimientos concuerdan con las investigaciones de Franco-Lópe & Uribe-Gómez (2022), quienes argumentaron que el trabajo al proporcionar mayor independencia y disminuir elementos de estrés vinculados al trabajo en persona, como el periodo de traslado y las interrupciones constantes. Igualmente, estudios de Parajuli (2020), han evidenciado que la flexibilidad en

el horario de trabajo promueve la armonización entre la vida personal y laboral, lo cual influye directamente en la motivación y la dedicación de los trabajadores.

El impacto del teletrabajo en el rendimiento de una organización ha sido un asunto de gran discusión en la literatura científica. En la investigación científica. En la investigación, el 47% de los participantes sostuvo en el trabajo híbrido potencia el rendimiento institucional, mientras que el 65% concordó en que un rendimiento organizacional superior se refleja en beneficios competitivos. Estos descubrimientos concuerdan con las investigaciones de Molina et al. (2021), quien descubrió que las compañías que aplican el teletrabajo experimentan un aumento del 13% en la productividad gracias a la disminución de los periodos de inactividad, un incremento en la concentración de las tareas y una tasa reducida de ausentismo.

Conclusiones

Es estudio teórico de las variables del teletrabajo y rendimiento del personal facilito la definición de los pilares conceptuales fundamentales para entender la conexión entre ambas. Mediante la revisión bibliográfica, se reconocieron herramientas de evaluaciones que se han empleado en investigaciones anteriores, como instrumentos fundamentales para evaluar el efecto del teletrabajo en el rendimiento laboral. La literatura examinada subrayo que la independencia en la administración del tiempo y la disponibilidad de herramientas digitales apropiadas impactan directamente en la satisfacción y productividad de los trabajadores. No obstante, se evidenciaron retos, tales como la ausencia de formación tecnológica, la demanda de una supervisión eficaz y el posible distanciamiento social, lo que indica que el triunfo del teletrabajo se basa en la puesta en marcha de estrategias organizativas apropiadas.

El impacto señaló que al gestionar el teletrabajo incrementa la productividad, aumentando la satisfacción en el trabajo y mejora la eficiencia en la organización. Un 65% de los participantes en la encuesta admitió que un rendimiento organizacional superior implica una ventaja competitiva, mientras que un 47% sostuvo que el trabajo híbrido ha mejorado el desempeño institucional. No obstante, un 13% de los funcionarios públicos expresó incertidumbre acerca de su eficacia, lo que demuestra la necesidad de modificaciones en su puesta en marcha para asegurar su triunfo en todos los niveles. El teletrabajo ha probado ser un recurso valioso para el sector público, siempre y cuando se complemente con estrategias organizativas que equilibre flexibilidad y control, asegurando eficacia y bienestar en los funcionarios públicos.

El estudio de la correlación entre el teletrabajo y el rendimiento laboral a través del coeficiente Rho de Spearman posibilitó reconocer la relación entre ambas variables, mostrando una correlación elevada y relevante $Rho=0,898$ $p=0,000$. Esto señalo que el teletrabajo tuvo un impacto positivo en el rendimiento de los funcionarios públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Quevedo, promoviendo la productividad, la satisfacción en el teletrabajo y la eficacia organizacional. La adaptabilidad en el sitio y el tiempo laboral, sumada la infraestructura, fueron elementos cruciales en la percepción del rendimiento. No obstante, un 13% de los participantes

en la encuesta manifestó incertidumbre acerca de la correlación entre el trabajo remoto y la productividad, lo que indica la necesidad de modificar su aplicación para asegurar su eficacia en todos los niveles.

Referencias

- Aguilera Moyano, J., Baños González, M., & Ramírez Perdiguero, F. J. (2019). Los Mensajes Híbridos en el marketing postmoderno: una propuesta de taxonomía. *Revista ICONO14 Revista Científica de Comunicación y Tecnologías Emergentes*, 14(1), 1–32. <https://doi.org/10.7195/ri14.v14i1.890>
- Barrionueva, J. (2021). El efecto del teletrabajo en el empleo en Ecuador durante la crisis sanitaria 2019-2020. *Sociedad & Tecnología | Revista Del Instituto Tecnológico Superior Jubones*, 4(1), 1–12.
- Batallán, G. (2020). Antropología y metodología de la investigación. *Revista de La Academia*, 4(2), 199–119.
- Carrasco-Mullins, R. (2021). Telecommuting: advantages and disadvantages in organizations and collaborators. *Revista FAECO Sapiens*, 04(02), 01–14.
- Chaguay, L., Flores, J., Fernández, T., & Zapata, R. (2019). El Modelo De Negocio: Metodología Canvas Como Innovación Estratégica Para El Diseño De Proyectos Empresariales. *Revista Ciencia e Investigación*, 4(2019), 87–99. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3594015>
- Christine, R. (2022). Telecommuting is the new way of work. *International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis*, 5(7), 1–8. <https://doi.org/10.47191/ijmra/v5-i7-15>
- Cifuentes-Leiton, D. M., Londoño-Cardozo, J., & Restrepo-Sarmiento, J. (2024). Discussions and applications of the organizational culture in telecommuting contexts. *Aibi, Revista de Investigación Administracion e Ingenierias*, 12(1), 1–12. <https://doi.org/10.15649/2346030X.3306>
- Díaz, R. (2021). Perspectivas de los practicantes y jefes directos de las prácticas profesionales en modalidad de teletrabajo en tiempos de COVID 19 y su repercusión en la productividad. *Cuad. Latam. de Admón.*, 4, 1–5.
- Franco-López, J., & Uribe-Gómez, J. A. (2022). El teletrabajo como modalidad para épocas de transformaciones. *Aibi, Revista de Investigación Administracion e Ingenierias*, 10(3), 1–10. <https://doi.org/10.15649/2346030X.3027>
- Haro, A., Villacis, J., Lara, D., Carrión, Á., & Pérez, J. (2023). Estado emocional y desempeño laboral, un análisis desde el entorno de teletrabajo en docentes universitarios en épocas de Covid-19. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1), 1–15. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.441>
- Hernandez, S. (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Ikechukwu, K. (2019). Igwebuike : An African Journal of Arts and Humanities. *An African Journal of Arts and Humanities*, 3(6), 41–52.

- Kivunja, C. (2019). Innovative Methodologies for 21st Century Learning, Teaching and Assessment: A Convenience Sampling Investigation into the Use of social media Technologies in Higher Education. *International Journal of Higher Education*, 4(2), 1–26. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v4n2p1>
- López, R. (2024). Riesgos del teletrabajo y derecho a la desconexión digital. especial referencia al profesorado de secundaria. *Revista Justicia & Trabajo*, (4), 235–269. <https://doi.org/10.69592/2952-1955-n4-junio-2024-art-9>
- Macías, Y., Bravo, M., & Zambrano, M. (2023). Incidencia del teletrabajo en la productividad laboral de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Manabí. *Revista Publicando*, 10(40), 68–81. <https://doi.org/10.51528/rp.vol10.id2397>
- Martínez, R., Patricia, C., Bustos, M., Segundo, P., Nuñez, N., & Alejandro, W. (2020). Factores del clima laboral predominantes en organizaciones de salud privada del Municipio Montería. *Revista Espacios*, 41(32), 0–1.
- Mendoza, A., & Ramírez, J. (2020). *Aprendiendo metodología de la investigación*. Editorial Grupo Compás.
- Molina-Pérez, J., & Navas, J. J. L. (2021). Hybrid professionals: New configurations of teacher professionalism in the neoliberal political context. *Foro de Educacion*, 19(1), 1–26. <https://doi.org/10.14516/fde.762>
- Molina, O., Godino, A., & Molina, A. (2021). El control del teletrabajo en tiempos de Covid-19. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 7(3), 57–70. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.93>
- Ortiz, M., Larregui, G., & Rivera, J. (2024). Factores que impactan el desempeño laboral: Estudio sobre la adaptabilidad al teletrabajo inducido por el evento del COVID-19. *RAN. Revistas Academia y Negocios*, 10(1), 121–144. <https://doi.org/10.29393/ran10-9fimj30009>
- Pandya, S., & Mehta, P. (2020). A Review On Sentiment Analysis Methodologies, Practices And Applications. *International journal of scientific & technology research*, 9(2).
- Parajuli, D. (2020). Advantages and Disadvantages of Telecommuting: An Observation. *Pravaha*, 6(1), 1–6. <https://doi.org/10.3126/pravaha.v26i1.41668>
- Quiñónez, D. (2023). Estrés laboral en actividades de teletrabajo por Covid-19, en docentes de la Unidad Educativa Particular Evangélica Luz y Libertad de la ciudad de Esmeraldas. *Ibero-American Journal of Education & Society Research*, 3(1), 173–189. <https://doi.org/10.56183/iberoeds.v3i1.613>
- Ramos, T. (2023). El teletrabajo para incrementar el desempeño laboral en las entidades del Estado. *Horizonte empresarial*, 10(2), 261–277. <https://doi.org/10.26495/rce.v10i2.2679>
- Ravhudzulo, H. R., & Eresia-Eke, C. (2024). The Moderating Role of Telecommuting on the Node of Employee Engagement, Its Dimensions and Employee Performance. *International Journal of Professional Business Review*, 9(7), 1–21. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2024.v9i7.4778>
- Sánchez-Toledo Ledesma, A. M. (2021). Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores. *Revista de La Asociación Española de Especialistas En Medicina Del Trabajo*, 5(2), 1–21.

Santana, R. (2022). Teletrabajo e incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones. *Revista Maestro y Sociedad*, 19(4), 1–13.

Villalobos, L. (2019). Enfoques y diseños de investigación social: cuantitativos, cualitativos y mixtos. *Educación Superior*, 18(27), 96–99.

Autores

María Fernanda Cordones Naranjo. Es Licenciada en Contabilidad mención Contadora Pública Autorizada, con una sólida trayectoria en el ámbito de la contabilidad y la auditoría. Se ha especializado en brindar servicios de consultoría financiera y contable de manera independiente, lo que le ha permitido adquirir una amplia experiencia práctica en la gestión de recursos y la optimización de procesos contables.

Ligia Ximena Tapia Hermida. Economista, Magister en Administración Pública mención desarrollo Institucional, Diplomado Superior en Talento Humano, Docente de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Chimborazo, Coordinadora del programa de Maestría en Desarrollo Local, Docente en programas de maestría de la Universidad Nacional de Chimborazo, Directora de proyectos de vinculación sociedad de la Universidad Nacional de Chimborazo, Responsable de prácticas preprofesionales de la Carrera de Administración de Empresas, Tutora en trabajos de investigación de grado y posgrado de la Universidad Nacional de Chimborazo.

Declaración

Conflicto de interés

No tenemos ningún conflicto de interés que declarar.

Financiamiento

Sin ayuda financiera de partes externas a este artículo.

Nota

El artículo es original y no ha sido publicado previamente.