

ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

UNIDAD DE TITULACIÓN

**ESTUDIO DE FACTORES QUE INFLUYEN EN LA APLICACIÓN DEL
TELETRABAJO EN EMPRESAS DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
INGENIERO EMPRESARIAL**

RICHARD HENRY USHCASINA CHACUA

richard.ushasina@epn.edu.ec

Director: Ing. Valentina Ramos Ramos

valentina.ramos@epn.edu.ec

2022

APROBACIÓN DEL DIRECTOR

Como director del trabajo de titulación ESTUDIO DE FACTORES QUE INFLUYEN EN LA APLICACIÓN DEL TELETRABAJO EN EMPRESAS DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO, desarrollado por Richard Henry Ushcasina Chacua, estudiante de la carrera de Ingeniería Empresarial, habiendo supervisado la realización de este trabajo y realizado las correcciones correspondientes, doy por aprobada la redacción final del documento escrito para que prosiga con los trámites correspondientes a la sustentación de la Defensa oral.

Ing. Valentina Ramos Ramos

DIRECTOR

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Richard Henry Ushcasina Chacua, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentada para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

La Escuela Politécnica Nacional puede hacer uso de los derechos correspondientes a este trabajo, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.

Richard Henry Ushcasina Chacua

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

Una vez comprobado que se han realizado las correcciones, modificaciones y más sugerencias realizadas por los miembros del Tribunal Examinador al documento escrito del trabajo de titulación presentado por Richard Henry Ushcasina Chacua.

Se emite la presente aprobación, con fecha:

Para constancia firman los miembros del Tribunal Examinador:

NOMBRE	FUNCIÓN	FIRMA
	Director	
	Examinador	
	Examinador	

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi familia por su apoyo para que pueda cumplir este sueño de formar parte de la mejor universidad del Ecuador la “Escuela Politécnica Nacional” y en especial a mi madre Yolanda Chacua ya que gracias a su sacrificio, paciencia, consejos y amor he podido llegar a donde he llegado, por estar presente y haber compartido conmigo muchos momentos en los cuales quise rendirme y estuvo ahí para sostenerme.

A mi hermana Doris Ushcasina quien desde que empezó mi vida estudiantil estuvo presente para corregirme y guiarme por el camino del bien he inculcarme valores de responsabilidad y esfuerzo.

A mis sobrinos los cuales en muchas ocasiones han dicho que quieren seguir mis pasos se los dedico a ellos para que puedan comprobar que si yo puedo hacerlo ellos también lo lograran y que incluso lo harán mejor que yo.

Ushcasina Chacua Richard

AGRADECIMIENTO

Quiero iniciar agradeciendo a Dios y mi virgen Dolorosa los cuales en todo este tiempo ha sabido bendecirme con salud para poder cumplir con todos los planes que anhelo. Agradezco infinitamente a mi madre por estar a mi lado en todo momento, por ser la primera persona que me apoyo desde el día en que decidí estudiar en esta magnífica institución, espero algún día corresponder a todos los sacrificios que ha hecho por mí.

Agradezco también a mi padre quien siempre trabajó duro para que mis hermanos y yo tengamos nuestra comida, nuestros útiles escolares, y todo lo que nos ha dado, a mis hermanos porque nunca dejaron de creer en mí y de alguna manera por pequeña que sea me brindaron su apoyo y me dieron fuerzas para que pueda culminar esta hermosa etapa.

Finalmente, agradezco a la “Escuela Politécnica Nacional” especialmente a la “Facultad de Ciencias Administrativas” y a todo su personal principalmente a los docentes quienes fueron parte de mi formación profesional y me brindaron parte de sus conocimientos, a mi directora de tesis Ing. Valentina Ramos por su guía y asesoramiento en la elaboración de este trabajo.

ÍNDICE DE CONTENIDO

ÍNDICE DE CONTENIDO.....	I
LISTA DE TABLAS.....	IV
LISTA DE FIGURAS	VI
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
1. INTRODUCCIÓN	3
1.1. Pregunta de investigación	5
1.2. Objetivo general	5
1.3. Objetivos específicos.....	5
1.4. Hipótesis.....	5
1.5. Marco Teórico.....	6
1.5.1. Análisis histórico del teletrabajo	6
1.5.2. Algunas definiciones de teletrabajo	9
1.5.3. Teletrabajo: tipos y beneficios	11
1.5.4. Uso de las TIC´s en el teletrabajo	13
1.5.5. Importancia de la tecnología en el teletrabajo	15
1.5.6. Del trabajo físico al teletrabajo	16
1.5.7. Teletrabajo: Aporte a la gestión de las empresas	18
1.5.8. Teletrabajo: Efectos en la productividad de las organizaciones ..	21
1.5.9. Teletrabajo en Ecuador en empresas públicas y privadas	22
2. METODOLOGÍA	27
2.1. Enfoque de la investigación.....	27
2.2. Diseño de la investigación	27
2.2.1. Instrumentos utilizados para el diseño del cuestionario	28
2.2.2. Diseño del cuestionario	28
2.3. Recolección de datos	31

2.4.	Muestra	32
2.5.	Descripción de la muestra	34
2.5.1.	Datos sociodemográficos	34
2.6.	Análisis estadístico	39
3.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	40
3.1.	Resultados	40
3.1.1.	Análisis del bienestar y salud mental de los teletrabajadores	41
3.1.1.1.	Identificación de factores relacionados al bienestar y salud mental de los teletrabajadores de entidades públicas y privadas	42
3.1.2.	Análisis de las condiciones laborales de los teletrabajadores	52
3.1.2.1.	Identificación de factores relacionados a las condiciones en las cuales los teletrabajadores desempeñan sus funciones	52
3.1.3.	Análisis de la importancia de relaciones sociales en teletrabajo	60
3.1.3.1.	Determinar el nivel de interacción que mantienen los teletrabajadores de entidades públicas y privadas con personas internas y externas a su entorno laboral	61
3.1.3.2.	Determinar el nivel de dificultad en la coordinación de actividades sociales de los teletrabajadores de entidades privadas y públicas	67
3.1.4.	Análisis de la productividad de los teletrabajadores	71
3.1.4.1.	Distribución del nivel de productividad de los teletrabajadores respecto al bienestar laboral y salud mental	73
3.1.4.2.	Distribución del nivel de productividad de los teletrabajadores respecto a las condiciones laborales	79
3.1.4.3.	Distribución del nivel de productividad de los teletrabajadores respecto a las relaciones sociales	84
3.1.5.	Identificación de diferencias entre sectores	87
3.2.	Discusión	96
4.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	102

4.1. Conclusiones	102
4.2. Recomendaciones	105
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	109
6. ANEXOS	117

LISTA DE TABLAS

TABLA 1 - Definiciones de teletrabajo.....	9
TABLA 2 - Tipos de teletrabajo	11
TABLA 3 - Beneficios del teletrabajo	13
TABLA 4 - Leyes y normativas vigentes en apoyo al teletrabajo en Ecuador	22
TABLA 5 - Porcentaje crecimiento población teletrabajadora año 2020 Sector Privado y Público.....	25
TABLA 6 - Agrupación de preguntas del cuestionario por factores estudiados....	29
TABLA 7 - Escala de medición factores productividad y recursos para trabajar ..	30
TABLA 8 - Escala de medición factor de relaciones sociales.....	30
TABLA 9 - Escala de medición factor salud mental.....	31
TABLA 10 - Género de los teletrabajadores encuestados por sector.....	34
TABLA 11 - Rango de edad de teletrabajadores encuestados	35
TABLA 12 - Relación objetivos específicos secciones encuesta.....	40
TABLA 13 - Sensaciones percibidas por los teletrabajadores.....	42
TABLA 14 - Factores relacionadas a las condiciones laborales.....	53
TABLA 15 - Interacción social en teletrabajo.....	61
TABLA 16 – Distribución del nivel productividad del teletrabajador respecto a la pregunta: ¿siente que las cosas toman más tiempo para hacerse?	74
TABLA 17 – Distribución del nivel productividad del teletrabajador respecto a la pregunta ¿Consigue disfrutar sus actividades diarias?	75
TABLA 18 - – Distribución del nivel productividad del teletrabajador respecto a la pregunta ¿Ha sentido pérdida de sueño por preocupaciones?	76
TABLA 19 - – Distribución del nivel productividad del teletrabajador respecto a la pregunta ¿Ha tenido sentido estrés constantemente?	77
TABLA 20 - – Distribución del nivel productividad del teletrabajador respecto a la pregunta ¿Siente capacidad de tomar buenas decisiones?	78

TABLA 21 - Distribución del nivel productividad del teletrabajador respecto a la pregunta ¿Tiene las actividades y responsabilidades definidas?.....	79
TABLA 22 - Distribución del nivel productividad del teletrabajador respecto a la pregunta ¿Dispone de toda la información para trabajar?	80
TABLA 23 - Distribución del nivel productividad del teletrabajador respecto a la pregunta ¿Tiene los equipos necesarios para trabajar?	81
TABLA 24 - Distribución del nivel productividad del teletrabajador respecto a la pregunta ¿Recibe retroalimentación y seguimiento?	82
TABLA 25 - Distribución del nivel productividad del teletrabajador respecto a la pregunta ¿No tiene interrupciones?	83
TABLA 26 - Distribución del nivel productividad del teletrabajador respecto a la pregunta ¿Ha tenido problemas coordinando actividades con clientes?.....	84
TABLA 27 - Distribución del nivel productividad del teletrabajador respecto a la pregunta ¿Ha tenido problemas coordinando actividades con colegas de trabajo?	85
TABLA 28 - Distribución del nivel productividad del teletrabajador respecto a la pregunta ¿Ha tenido problemas coordinando actividades con jefes o supervisores?.....	86
TABLA 29 - Descriptivos factor bienestar y salud mental.....	87
TABLA 30 - Descriptivos factor condiciones laborales	88
TABLA 31 - Descriptivos factor relaciones sociales	89
TABLA 32 – Comparación del nivel de significancia respecto al factor de bienestar y salud mental entre entidades privadas y públicas	91
TABLA 33 - Comparación del nivel de significancia respecto al factor condiciones laborales entre entidades privadas y públicas.....	92
TABLA 34 - Comparación del nivel de significancia respecto al factor relaciones sociales entre entidades privadas y públicas	93
TABLA 35 - Resumen resultados ANOVA	95

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Estrategias la implementación sostenible del teletrabajo.....	20
Figura 2 - Incremento del teletrabajo diciembre 2019 - diciembre 2020.....	25
Figura 3 - Población teletrabajadora sector público y privado primer semestre 2021	26
Figura 4 - Tamaño de muestra para organizaciones públicas y privadas	33
Figura 5 - Género del personal encuestado	35
Figura 6 - Edad personal encuestado	36
Figura 7 - Nivel de estudios personal encuestado.....	36
Figura 8 - Personal encuestado que tiene hijos	37
Figura 9 - Edad hijos	38
Figura 10 - Experiencia previa de teletrabajo.....	38
Figura 11 - ¿Se ha sentido enfermo?.....	43
Figura 12 - ¿Ha sentido dolores de cabeza?.....	44
Figura 13 - Pérdida de sueño por preocupaciones.....	45
Figura 14 - ¿Siente estrés constante?	46
Figura 15 - ¿Se ha sentido molesto y con mal temperamento?	47
Figura 16 - ¿Siente que las cosas le toman más tiempo para hacer?.....	48
Figura 17 - ¿Siente que no consigue hacer las cosas por su estado mental?	49
Figura 18 - ¿Se siente capaz de tomar buenas decisiones?.....	50
Figura 19 - ¿Consigue disfrutar de sus actividades diarias?.....	51
Figura 20 - Espacio para teletrabajar en casa.....	53
Figura 21 - Dispone de información para teletrabajar	54
Figura 22 - Actividades y responsabilidades bien definidas	55
Figura 23 - ¿Cuenta con equipos necesarios para teletrabajar?.....	56
Figura 24 - Recibe retroalimentación y seguimiento	57
Figura 25 - Mi jefe se preocupa por mi bienestar y que no me falte nada.....	58

Figura 26 - No tengo interrupciones	59
Figura 27 - Interacción social con clientes	62
Figura 28 - Interacción con colegas de trabajo.....	63
Figura 29 - Interacción con jefes o supervisores	64
Figura 30 - Interacción con familiares que no conviven con el teletrabajador	65
Figura 31 - Interacción con amigos fuera del ámbito laboral.....	66
Figura 32 - Dificultad de coordinar actividades con clientes.....	67
Figura 33 - Dificultad para coordinar actividades con colegas de trabajo	68
Figura 34 - Dificultad de coordinar actividades con jefes o supervisores	69
Figura 35 - Dificultad para coordinar actividades con familiares que no conviven con el teletrabajador	70
Figura 36 - Dificultad de coordinar actividades con amigos fuera del entorno laboral	71
Figura 37 - Productividad en el teletrabajo	73

RESUMEN

El teletrabajo ha sido una modalidad laboral muy poco explotada en el país, pese a que ya ha estado presente de manera oficial cerca de 6 años eran muy pocas las personas que desempeñaban sus actividades aplicando esta modalidad, si bien es cierto, inicialmente fue pensada únicamente para trabajadores que tengan algún impedimento para asistir de manera presencial, actualmente esta modalidad es apta para cualquier persona siempre y cuando sus funciones se las pueda realizar bajo esta modalidad. El presente estudio tiene como finalidad estudiar los principales factores que influyen en la aplicación del teletrabajo dentro de las empresas que pertenecen al sector público y privadas para ellos se han considerado factores como el bienestar y salud mental, condiciones laborales, relaciones sociales y la productividad en estas empresas.

En el desarrollo del estudio actual se aplicó una investigación cuantitativa en base a los datos obtenidos, en el cálculo de la muestra se ha aplicado una fórmula de población infinita que corresponde a los 384 trabajadores tanto de las empresas públicas como privadas, se utilizó la estadística descriptiva para las principales comparaciones de los factores entre las empresas. Los resultados del estudio demostraron que la salud mental de los teletrabajadores se ha visto afectada negativamente, así como se identificó buenas condiciones laborales y en general una buena comunicación y una disputa entre una buena y baja productividad.

Palabras clave: Teletrabajo, salud mental, productividad, relaciones sociales, condiciones laborales, comunicación

ABSTRACT

Teleworking has been a labor modality very little exploited in the country, although it has been present for about 6 years there were very few people who performed their activities applying this modality, although it is true, initially it was thought only for workers who have some impediment to attend in person, currently this modality is suitable for anyone as long as their functions can be performed under this modality. The present study aims to study the main factors that influence the implementation of telework within the state and private companies for them have been considered factors such as welfare and mental health, working conditions, social relations and productivity in these companies.

In the development of the current study was applied a quantitative research based on the data obtained, in the calculation of the sample has been applied a formula of infinite population that corresponds to the 384 workers of both public and private companies, descriptive statistics was used for the main comparisons of the factors between companies. The results of the study showed that the mental health of teleworkers has been negatively affected, as well as showed good working conditions and generally effective communication and a dispute between good and low productivity.

Keywords: Telecommuting, mental health, productivity, social relations, working conditions, communication

1. INTRODUCCIÓN

“El teletrabajo en la actualidad se ha convertido en una herramienta esencial para que las organizaciones puedan optimizar recursos tanto tecnológicos como económicos de tal forma que se pueda brindar a los empleados una mejor calidad de vida adaptando sus actividades laborales y personales a esta modalidad de trabajo combinando la conciliación, la diversidad y la flexibilidad, de tal manera que puedan adaptar el trabajo a sus vidas” (Ortiz, 2019, p.17)

Este trabajo tiene como objetivo estudiar los principales factores que influyen en la aplicación del teletrabajo tanto en empresas públicas como privadas, buscando lograr romper esquemas tales como el pensamiento que mantienen varios empresarios “los cuales creen que el rendimiento del trabajador será menor al que tenía en la oficina al no contar con supervisión constantemente” (Vallejo, 2020, p.19) siendo este último mencionado junto con la falta de recursos en las organizaciones impiden que el teletrabajo logre mantenerse en las organizaciones y ser una modalidad fija y no sea solo utilizada como última opción debido a la actualidad sanitaria mundial.

De igual forma, los trabajadores pueden buscar evitar esta modalidad de trabajo ya que una mala aplicación de este modelo laboral puede repercutir en mayor carga laboral, no tener un horario establecido, problemas de salud tanto físicos como psicosociales entre otros, lo cual inclinaría al empleado a no aceptar el teletrabajo, sin embargo, hay que considerar que si este modelo laboral es bien aplicado y con buenas reformas laborales que lo apoyen puede llegar a ser inclusive mucho más eficiente que el trabajo presencial, tal cual como en otros países de Latinoamérica en el cual este modelo laboral ha sido tan eficiente que “ha mostrado resultados positivos en las organizaciones, principalmente en temas monetarios y mejorando la calidad de vida de los trabajadores” (Pardo & Rodríguez, 2020, p.3).

Del mismo modo, este estudio presenta una comparación del impacto que tiene la implementación del teletrabajo en empresas del sector privado y público considerando factores como la salud mental, relaciones sociales, eficiencia laboral y las condiciones en las que el teletrabajador desempeña sus actividades. Este trabajo de se encuentra con una estructura formada por tres capítulos: en el primero se conceptualiza temas relacionados con el teletrabajo, partiendo desde antecedentes históricos, las modalidades de teletrabajo existentes, influencia de la tecnología en el teletrabajo, uso de las TIC's, gestión empresarial, leyes y políticas vigentes en Ecuador respecto al teletrabajo. En el segundo capítulo se describe la influencia de los factores que inciden en la aplicación del teletrabajo desde la perspectiva metodológica, la caracterización del estudio, la identificación de variables y su influencia en los teletrabajadores. Se muestran también las técnicas e instrumentos implementados para la recolección y análisis de los datos recopilados para el estudio. Finalmente, se plantean las conclusiones y recomendaciones que permitan promover e implementar el teletrabajo en todos los empleados elegibles que mantiene relación con el tema de manera específica.

1.1. Pregunta de investigación

¿Existen diferencias entre los factores relacionados al teletrabajo que influyen en la aplicación de este modelo laboral en entidades públicas y privadas?

1.2. Objetivo general

Estudiar los principales factores que influyen en la aplicación del teletrabajo dentro de las empresas públicas y privadas.

1.3. Objetivos específicos

1. Determinar diferencias entre empresas públicas y privadas con relación al bienestar y salud mental en el teletrabajo.
2. Identificar diferencias entre empresas del ámbito público y privado considerando las condiciones de las personas laborando bajo la modalidad de teletrabajo
3. Determinar diferencias entre empresas del ámbito público y privado teniendo en cuenta la calidad y las relaciones sociales durante el teletrabajo.

1.4. Hipótesis

La hipótesis para el presente trabajo de investigación será de tipo descriptivo, “Las hipótesis descriptivas hacen predicciones o estimaciones sobre las características de una variable en base a casos comparables o la teoría subyacente” (Tamburrido, s.f., “Tipos de hipótesis”, párrafo 2), se busca con este estudio es dar respuesta a la pregunta de investigación planteando la hipótesis:

Existen diferencias entre los factores relacionados al teletrabajo que influyen en la aplicación y permanencia de este modelo laboral permanentemente en entidades públicas y privadas.

1.5. Marco Teórico

1.5.1. Análisis histórico del teletrabajo

El teletrabajo apareció por primera vez cerca de los años 70's en Estados Unidos, esta modalidad laboral fue creada para ser una alternativa que permita para reducir gastos y lograr mayor optimización en el uso de recursos, la aplicación de esta modalidad se planteó para hacer frentes a la “crisis petrolera” que se presentaba en ese entonces, el principal problema que se quería solucionar con esta modalidad era el transporte del personal en las organizaciones pues la precarización del combustible impedía que los trabajadores puedan movilizarse hasta sus lugares de trabajo, así fue como el físico Jack Nilles ideó que “el trabajo fuera hacia el trabajador y no al revés” y de esta forma apareció el teletrabajo “como una solución al problema de la escasez de combustible, brindando beneficios importantes que ayudaban para lograr la descongestión vehicular y reducir los niveles de contaminación ambiental” (Becker, 2020, “Origen del teletrabajo”, párrafo 1).

Sin darse cuenta la creación de esta modalidad de trabajo abrió las puertas a nuevas oportunidades laborales para muchas personas, sin embargo, el principal obstáculo que se presentó era la tecnología, la cual estaba muy poco desarrollada en esos tiempos e impedía que esta modalidad de trabajo se pueda utilizar de manera permanente y masiva, no fue hasta las décadas siguientes cuando el avance tecnológico empezó a crecer para que esta modalidad de trabajo fuese considerada de manera formal desde los 80' en importantes empresas de EUA como IBM, quien reconoció al teletrabajo como una modalidad formal en su institución permitiéndoles ahorrar recursos y mejorando la relación entre la vida personal y laboral de sus trabajadores lo cual fue el detonante para que varios países de Europa consideren la aplicación de esta modalidad de trabajo en sus organizaciones.

En el continente Europeo a través de la “Comisión Europea” se creó un proyecto denominado MIRTI entre los años 1996 – 1998, dicho proyecto fue elaborado con

la finalidad de estudiar, presentar y realizar reglamentos que apoyen una correcta aplicación del teletrabajo en Europa, llegando a obtener directrices para aplicar el teletrabajo, pero estas únicamente eran pensadas para el campo de las telecomunicaciones, sin embargo, dichas directrices eran tan generalizadas que se concluyó que “aun cuando las directrices planteadas eran para un campo específico, estas podrían ser aplicadas no solo al teletrabajo en organizaciones de telecomunicaciones sino también a todo aquel trabajo que se pueda desarrollar bajo este esquema” (Rodríguez, 2007, p.35).

En el caso de Latinoamérica el primer país en implementar legislación referente al teletrabajo fue Chile quien en el año 2001 añadió a su código laboral estatus que promueven y defienden esta modalidad laboral, seguido de Colombia y Costa Rica quien en el 2008 crearon disposiciones reglamentarias relacionadas con el teletrabajo, “en Colombia el teletrabajo se aplicó en las empresas debido a grandes problemas de movilidad en las ciudades principales de dicho país entre ellas Bogotá y tras aplicar esta modalidad laboral se logró reducir los problemas de movilidad” (Portafolio, 2018, párrafo 4). por su parte en Costa Rica este modelo laboral fue principalmente pensado para fortalecer la productividad de las entidades públicas.

Sin embargo, pese a que los países antes mencionados fueron los pioneros en crear legislación acorde para el teletrabajo no se encuentran dentro de los primeros países que mejor han implementado este modelo de trabajo y que por tanto cuentan con mayor número de teletrabajadores, “Argentina y Brasil son quienes registran mayor número de teletrabajadores y esto se debe a que en estos países la implementación de nuevas tecnologías es continua y su crecimiento tecnológico les ha permitido que este modelo laboral se pueda utilizar sin mayores inconvenientes” (Portafolio, 2018, párrafo 6), contando en ambos países con más de un millón de personas bajo esta modalidad hasta antes de la pandemia actual.

En el caso de Ecuador el teletrabajo se encuentra vigente desde agosto del 2016 mismo que en sus inicios estuvo enfocando para empresas del Sector Privado y se expidió el “Acuerdo Ministerial MDT-2016-0190” en el cual se dieron “pautas importantes para aplicar esta modalidad de trabajo en entidades privadas”, en organizaciones del Sector Público se empezó con un plan piloto un año después (2017) que en el sector privado y para ello se expidió el “Acuerdo Ministerial MDT-2017-0090-A” en el cual se mencionan “normas técnicas para regularizar el teletrabajo en dicho sector”, ya que en ambos acuerdos ministeriales previamente emitidos no se reconocía que tipo de trabajadores podrán optar por la modalidad de teletrabajo en el 2018 se expidieron los acuerdos ministeriales MDT-2018-0002-A y MDT-2018-0002-B reformando los anteriores emitidos para el sector privado y sector público respectivamente, en los cual su principal cambio fue el establecer el tipo de trabajador que tendrá preferencia para esta modalidad entre los cuales se mencionan: mujeres embarazadas, mujeres que se encuentran en periodo de lactancia, personas con alguna discapacidad, personas detectadas alguna enfermedad catastrófica y adultos mayores.

En la actualidad el crecimiento de la modalidad de teletrabajo es gigantesca a nivel mundial y eso se debe principalmente a la actual pandemia por la que se está atravesando (SARS-CoV-2), aunque poco a poco la presencialidad se está regularizando en Ecuador el teletrabajo sigue siendo considerado como una primera opción para mantener la productividad de las organizaciones y evitar la propagación del virus COVID-19, hay que considerar que el teletrabajo no se aplica en todas las profesiones, y por tal motivo según el “Acuerdo Ministerial MDT-2020-181” en su art. 3 “solo el empleador determinará el momento en el que se puede aplicar esta modalidad de trabajo y dependerá de los requerimientos de la organización y la actividad que desempeña el empleado en esta” (Ministerio de trabajo, 2020, “Del teletrabajo art.3”, párrafo 3).

1.5.2. Algunas definiciones de teletrabajo

“La palabra teletrabajo se da tras la unión del término griego telou y del latín tripaliare, que juntas significan lejos y trabajar respectivamente, en sí la palabra significa trabajar a distancia” (Selma, 2015, p.9), pero más allá de este significado existen varias definiciones del teletrabajo que complementan de una u otra forma a este y lo hacen un concepto mucho más amplio a considerar y que permite que se entienda de mejor manera las características de este modelo laboral.

Como se mencionó anteriormente las definiciones del teletrabajo son tan variadas y no existe una sola que se haya establecido de manera universal siendo así que, en muchos manuales, artículos, libros, revistas, etc.; la definición de teletrabajo cambia dependiendo de la perspectiva que tenga el autor que la utilice y como él/ella la quiera manifestar a los lectores o al público en general. En los párrafos siguientes se muestran algunas de las definiciones que diversos autores le dan al teletrabajo:

TABLA 1 - Definiciones de teletrabajo

Autor	Definición
Iturralde y Duque (2021),	“Al teletrabajo se lo puede definir como una forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado a distancia en gran parte o principalmente, mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicación”
Guinea (2020).	El teletrabajo es el “trabajo a distancia ejecutado a tiempo completo o parcial. Requiere del conocimiento y uso intensivo de las TIC's, lo que trae consigo herramientas de optimización e innovación”
Osio (2014).	“El teletrabajo también se conoce como la actividad laboral que se desarrolla fuera de

	las instalaciones de la empresa contratante, apelando a las tecnologías de la información y de la comunicación para el desarrollo de los quehaceres”
OIT (2020)	“Forma de trabajo efectuada en un lugar distante a la oficina y/o separación física y que implique el uso de una nueva tecnología facilitando la comunicación”
Organización Internacional de Trabajo (2011).	“Forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las “tecnologías de información como el marco para una relación de trabajo, en la cual un trabajo podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa, así como fuera de estos locales de forma regular”
Garmendia (2020)	“Consiste básicamente en desarrollar el trabajo fuera y lejos de la oficina o la empresa que nos tiene contratados y haciendo uso de la tecnología como herramienta fundamental para realizar el trabajo en cuestión, computadoras, internet, telefonía celular, entre los canales tecnológicos y comunicacionales básicos que intervienen”

Elaborado por: el autor

Tras lo expuesto, se considera al teletrabajo como la forma de trabajar lejos de la empresa implementando las tecnologías de información y comunicación las cuales permitirán tanto al empleador como al empleado mantenerse conectados y coordinados en función a la evaluación de resultados, de tal manera que se propicie un ambiente de flexibilidad en la organización de actividades, con el fin de mejorar la productividad para la empresa y la calidad de vida para los empleados.

1.5.3. Teletrabajo: tipos y beneficios

El teletrabajo es una modalidad laboral la cual puede reemplazar la típica prestación del servicio in situ, debido a la flexibilidad que ofrece esta modalidad al trabajador, sin embargo, varios autores coinciden en que no existe una clasificación única del teletrabajo, y se puede elegir entre varios modelos todo depende del acuerdo que se logre entre el empleado y su empleador, en Ecuador con la “Ley Orgánica de Apoyo Humanitario expedida a través del Registro Oficial Suplemento 229” en el mes de junio del 2020, (documento que fue elaborado con la finalidad de lograr la reactivación económica del país y se pueda preservar las fuentes de trabajo), se mencionan los principales tipos de teletrabajo por las cuales se puede optar, siendo en total cuatro, las cuales se las menciona a continuación en la Tabla 2:

TABLA 2 - Tipos de teletrabajo

Tipo	Descripción
Autónomo	“Aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar específico para desempeñar sus actividades laborales. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y solo acuden en ocasiones a la oficina”
Móviles	“Aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desempeñar sus actividades profesionales son las TIC's y dispositivos móviles”
Parciales	“Aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su domicilio o lugar establecido y el resto del tiempo lo hacen en las oficinas de su organización”
Ocasionales	“Aquellos teletrabajadores que realizan sus actividades en ocasiones o circunstancias convenidas”

Fuente Tomado del documento Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Asamblea Nacional (2020)

Elaborado por: El autor

“El teletrabajo puede llegar a ser, no solo una forma de trabajar, sino también una forma de organizar el trabajo, implementando principalmente las Tecnologías de Información y Comunicación, así como el desempeñarse fuera de la empresa para la cual se labora” (Havriluk, 2015, p.411). De acuerdo a lo mencionado podemos destacar las principales características que tiene el teletrabajo las cuales son principalmente “el uso intensivo de las TIC’s” esto debido a que el realizar teletrabajo depende directamente de que el teletrabajador este familiarizado con estas y que las pueda utilizar de manera eficiente, del mismo modo se menciona otra característica principal la cual es “desempeñarse fuera de la empresa para la que se labora con el uso de las Tics, estas características son la base para que se pueda hablar de teletrabajo, ya que primordialmente los trabajadores bajo esta modalidad no necesitan cumplir con sus actividades en las oficinas de la organización para la cual prestan sus servicios, y como ultima característica que se menciona es que “el teletrabajo a más de ser una forma laboral ayuda a organizar el trabajo”, esto es una verdad en sí misma, ya que al realizar teletrabajo el tiempo estará dividido en muchos de los casos en tareas que no pertenecen a sus actividades laborales y dependerá del teletrabajador organizar sus tiempos para poder cumplir las metas laborales que le establezca su empleador.

Los beneficios que aporta el teletrabajo son tanto para el mismo teletrabajador como para la organización para la cual este labora y también para la sociedad en general, en la tabla 3 en la cual se identifican algunos beneficios del teletrabajo para cada uno de los grupos de interés antes mencionados.

TABLA 3 - Beneficios del teletrabajo

Grupos de interés	Beneficio del teletrabajo
Teletrabajadores	<ul style="list-style-type: none">• Mejora la productividad• Mayor flexibilidad laboral• Incrementa el grado de responsabilidad• Reduce costos de movilización• Mejor relación entre vida familiar y laboral• Enfocarse en cumplir metas y no horarios laborales
Organizaciones	<ul style="list-style-type: none">• Reducción costos por uso de espacios físicos• Reducción de gastos por uniformes, recorrido y alimentación (en algunos casos)• Cumplimiento de metas con personal más comprometido• Reducción permisos por calamidades personales
Sociedad	<ul style="list-style-type: none">• Reducción de contaminación vehicular• Menos afluencia de vehículos• Mayores oportunidades laborales para personas con capacidades especiales

Fuente: Ministerio del trabajo (2018)

Elaborado por: el autor

1.5.4. Uso de las TIC's en el teletrabajo

Las Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC's), son una potencial herramienta que permite a las organizaciones tener una mayor productividad y ser más competitivas; el teletrabajo se apoya en las TIC's para poder plantear estrategias que aporten a reducir costos, mejorar la calidad de vida del empleado y lo más importante, crear valor para los clientes, "con las TIC's, se puede compartir información de forma prácticamente instantánea y sobre todo económica a la vez

que permite a los teletrabajadores gestionar y coordinar su propio trabajo de forma electrónica” (Valencia, 2018, p.204).

Los directivos en las organizaciones son los responsables de estimular la capacidad de aprendizaje y desarrollo a través del uso de las TIC's en los teletrabajadores, y que estos puedan hacer un uso adecuado de la información a la que tienen acceso, así como de las herramientas tecnológicas que la empresa les facilita para el desarrollo de sus actividades. “La tecnología es el gran elemento que fortalece la aplicación del teletrabajo, principalmente renovando los canales de comunicación con ayuda de las TIC's, evolucionando la búsqueda de información, los medios de comunicación incorporando el correo electrónico, y varios servidores que hace posible la teleconferencia (video llamadas) y además brinda mayor seguridad almacenando información confidencial de la empresa” (Pérez et al, 2004, p.12).

Las TIC's se consideran una combinación importante de infraestructura con las herramientas tecnológicas, las cuales junto con una buena gestión ayudan a los teletrabajadores a cumplir metas organizacionales. “La infraestructura es aquella que tiene la organización para ejecutar operaciones básicas, entre las cuales se encuentran ejecución de plataformas laborales, servidores privados de datos y demás sistemas internos o externos que permitan mantener a los teletrabajadores conectados entre colegas o clientes” (MinTIC, s.f., p.68), las principales infraestructuras que puede tener una organización van desde computadoras ya sea fijas o portátiles (laptops) hasta smartphones, estos dispositivos son utilizados como herramientas para teletrabajo debido a la facilidad con la que se puede tener aplicaciones que faciliten reproducir contenido, instalar programas y/o aplicaciones útiles para teletrabajar, además estos mismos aparatos tecnológicos aportan como medio de comunicación digital.

“Mantener un enfoque dirigido hacia los recursos de la organización es una forma apropiada para estudiar el teletrabajo, ya que este se relaciona con los recursos

humanos y las TIC's, permitiendo a que en las organizaciones se puedan tener una sólida y sostenible ventaja competitiva mediante la aplicación del teletrabajo" (Ortiz, 2020, "El teletrabajo y las TIC's", párrafo 7). Sin embargo, hay que considerar que la formación de los empleados en el uso y adaptación a las TIC's es una de las barreras más fuertes que se presenta tras implementar esta modalidad, por ello, es importantes que, las organizaciones realicen una formación a los empleados para que ellos se puedan adaptar de mejor manera en su uso y que esta modalidad no afecte a los resultados y metas tanto del empleado como de la organización.

1.5.5. Importancia de la tecnología en el teletrabajo

La tecnología es una herramienta indispensable para teletrabajar, pero no por ello se debe pensar que se requiere contar con aparatos tecnológicos costosos y avanzados, ya que se puede realizar teletrabajo contando únicamente con herramientas básicas como un pc, conexión a internet y acceso a almacenamiento en la nube ya sea propia o de la organización.

"Las organizaciones deben considerar que realizar una inversión en tecnología no necesariamente es un gasto debido a que el retorno del dinero invertido a más de verse reflejado en la rentabilidad y productividad creciente del negocio tras esta inversión también se notará en la reducción de gastos como arriendo, servicios básicos mantenimiento entre otros, los cuales se reducen debido a que los colaboradores ya no hacen uso de estos, hay que considerar que para implementar un proceso exitoso de teletrabajo, la tecnología implementada debe brindar soporte y respuesta rápida contra cualquier escenario riesgoso que pueda presentarse" (Ortiz,2019, p.26)

El teletrabajador debe contar con acceso constante, rápido y seguro a la información y base de datos de la empresa, por lo cual es importante que las plataformas tecnológicas que las organizaciones implementen puedan ser capaces de soportar el acceso múltiple a dichos datos y que no se vean afectados o colapsen si varios teletrabajadores se conectan al mismo tiempo.

El uso de las tecnologías trae consigo riesgos importantes para la información confidencial de la empresa, ya que al mantener dicha información en redes de almacenamiento externas estas se ven más susceptibles a posibles amenazas las cuales con dificultad pueden ser mitigadas, la mejor manera con la cual se puede proteger dicha información es a través de cifrado de datos la cual ayuda para mantener la confidencialidad y la integridad de la información privada de las organizaciones.

1.5.6. Del trabajo físico al teletrabajo

“El mundo físico está caracterizado por la existencia de objetos de características tangibles, finitas y temporales, las cuales cuentan con una vida útil limitada y son creados pensando en satisfacer y cumplir con una necesidad específica” (Drucker, 1993, p.82) por otra parte el mundo digital se caracteriza por la no obsolescencia, la permanencia infinita, su intangibilidad y el poder dar respuesta rápida a múltiples necesidades de los individuos de forma simultánea, por lo que la digitalización de la información se ha vuelto importante dentro de nuestra sociedad, promoviendo la era digital o también llamada “sociedad del conocimiento”.

Silva & Bonilla (2020) mencionan que “el Internet en la actualidad se ha convertido en la herramienta más utilizada para realizar búsquedas, usar y recopilar información de múltiples servidores, logrando acceso remoto desde cualquier sitio en el que las personas se encuentren sin importar la geografía, zona horaria o idioma” (p.73)., por este motivo es que las operaciones que se realizan a través de internet pueden contribuir para que las organizaciones puedan aumentar la productividad y competitividad empresarial, del mismo modo, el pasar del trabajo presencial al físico puede aportar varios cambios positivos para la sociedad tales como reducción de congestión vehicular, contaminación medio ambiental y reducción de la huella de carbono de toda la población teletrabajadora.

De igual manera, es importante tener en cuenta que para lograr la transición del trabajo físico al teletrabajo no solo de dependerá de las posibilidades que tenga la empresa para poder brindar los recursos necesarios sus posibles teletrabajadores sino también es importante la capacidad de adaptación que tenga el trabajador a esta modalidad y su perspectiva con respecto a esta Acosta (2018) menciona que “tanto las empresas como sus colaboradores deben tener claro que el teletrabajo al igual que el trabajo tradicional ofrece ventajas y beneficios potenciales a ambas partes y estos están sujetos a las características de cada trabajador y las condiciones de la organización” (p.43).

Por tanto, es vital para la aplicación del teletrabajo en cualquier organización, que ambas partes estén consientes de cuales serán las ventajas o beneficios que esta transición les aportara a cada uno, tanto como para la productividad y crecimiento de la empresa así como para el cambio de rutina y vida del teletrabajador y de igual manera considerar las desventajas que tendrá esta modalidad en los mismos aspectos, en gran parte son mayores las ventajas sin embargo, no se puede dejar de considerar la existencia de algunas desventajas que puede perjudicar la aplicación del teletrabajo y por ende perjudicar tanto a la organización como al teletrabajador.

De igual forma se debe tener en cuenta que “el teletrabajo puede transformarse en una oportunidad para la generar plazas de empleo y/o autoempleo, convirtiéndose en un modelo importante y que debe ser promovido y regulado en las organizaciones” (Benjumeas et al, 2016, p.61) ya que da la oportunidad de incorporar a la organización talento humano con capacidades especiales que aporte sus conocimientos y que antes no podían hacerlo bajo la modalidad de trabajo físico.

1.5.7. Teletrabajo: Aporte a la gestión de las empresas

Hay que tener claro que el teletrabajo es una modalidad laboral que no puede ser aplicada por todas las organizaciones ni mucho menos es aplicable en el desarrollo de todas las actividades, muchas organizaciones que no pueden optar por este modelo laboral son debido a que no tienen presupuesto suficiente para las herramientas tecnológicas necesarias, además, se debe también considerar que para aplicar el teletrabajo se requiere realizar cambios en el marco jurídico-laboral. (Díaz, 2013, p.12).

La actualidad de las organizaciones está rodeada de constantes cambios mucho más que en tiempos atrás, debió a la acogida del teletrabajo como modalidad laboral que permite a los trabajadores y a las organizaciones mantener su productividad desde lugares apartados a las instalaciones de la organización, por lo tanto, es importante que las personas encargadas de la gestión de estas puedan plantearse mecanismos que ayuden a adaptarse a esta nueva modalidad laboral de una manera eficaz en El Telégrafo (2016) se menciona que “el teletrabajo inició con la finalidad de generar ahorros significativos tanto para la empresa como para el trabajador, tratando de inculcar la ideología de qué se debe cumplir con metas organizacionales y no con un horario de trabajo”, ya se había indicado anteriormente, que con el teletrabajo se presentan varios efectos positivos para la empresa, como es el caso de la reducción de espacio físico, reducción de costos, disminución del absentismo y de la rotación laboral, reducción de gastos para el empleado y mejor orientación a resultado

“La adopción del teletrabajo en las organizaciones dependerá directamente de su nivel tecnológico, su capacidad de innovación y el uso de las Tics, las cuales aportan para la aplicación del teletrabajo también aporta en la expansión cultural laboral promoviendo la productividad y eficiencia de una manera más flexible que con el trabajo físico” (Mañas et, al, 2012, p.110), no obstante no pese a que las Tics y la tecnología en sí misma juegue un papel importante para el desarrollo del teletrabajo esta también requiere de un correcta gestión con la finalidad de evitar

una mala implementación de esta y poder en el caso de que se requiera tomar acciones importantes que redireccionen al modelo laboral a su verdadera finalidad, es decir, pese a que con este modelo laboral se le da autonomía al trabajador para que este sea quien organice su jornada laboral, su lugar de trabajo y sus tiempos de entregas de resultados, es indispensable que estos también cuenten con el acompañamiento y seguimiento permanente por su jefe directo lo cual permitirá a las organizaciones tener control y medición del desempeño laboral del teletrabajador.

“Las organizaciones deben permanecer ajustándose a todo elemento que le permita ser más competitivas y eficientes tanto en el manejo de recursos como en el cumplimiento de sus metas organizacionales” (Ardila, 2015, p.45), por tanto, el reto que tienen las organizaciones tras adoptar la modalidad de teletrabajo es el poder establecer estrategias de gestión eficientes o en su defecto poder adecuar las estrategias de gestión que se aplicaban en la modalidad presencial a esta nueva modalidad, García, Silva y Salazar (2021) recomiendan que “en las organizaciones se cree un equipo especial que se encargue de la implementación del teletrabajo, los cuales deberán gestionar, liderar y coordinar todos los aspectos relacionados al teletrabajo, que cuente con representantes de las áreas como Recursos Humanos, Seguridad y Salud en el Trabajo” (p.176).

De igual manera, para que las organizaciones puedan establecer de forma ordenada, oficial y correcta el teletrabajo es importante a más de las estrategias mencionadas anteriormente y de las TIC's que se desarrolle una relación de confianza basada en fomentar la comunicación asertiva Arredondo y Granda (2015) afirman que “se requiere de una comunicación de tipo asertiva en el teletrabajo la cual permita que la información que se transmite sea clara, concisa, rápida y concreta logrando que los teletrabajadores transmitan esta con escasa o ningún tipo de distorsión” (p.52).

Las organizaciones que opten por implementar el teletrabajo ya sea de manera permanente o parcial deberán inicialmente incorporar a su reglamento interno de trabajo apartados relacionados a este, tales como: códigos de ética para el personal en teletrabajo, establecer canales de comunicación oficiales, temas relacionados a la seguridad y salud ocupacional de los teletrabajadores, entre otros. Por último, una gestión que permita hacer sostenible la implementación del teletrabajo en el tiempo debe estar relacionada con las siguientes estrategias:

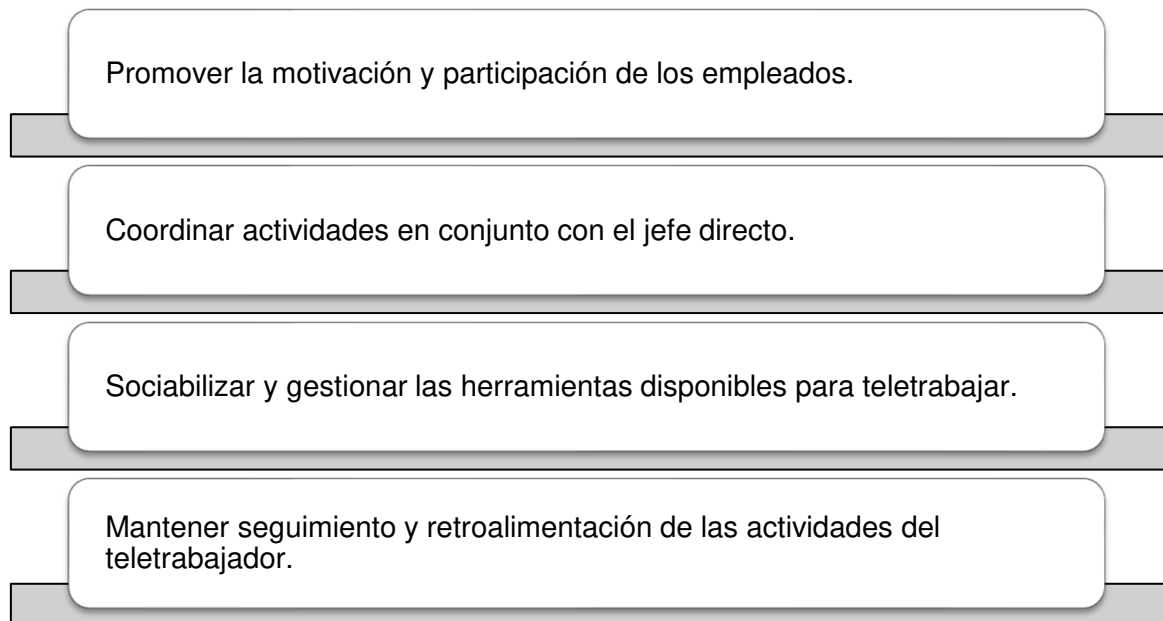


Figura 1 - Estrategias la implementación sostenible del teletrabajo
Elaborado por: El autor

Basándose en las estrategias mencionadas anteriormente se puede tener indicios sobre cómo lograr que los teletrabajadores consigan modificar sus hábitos y formas de actuar, que puedan favorecer a la organización respecto a tener cambios positivos en la gestión y que repercutan en los equipos de trabajo.

1.5.8. Teletrabajo: Efectos en la productividad de las organizaciones

Según Ulate (2020) la productividad se define como “la relación existente entre los resultados obtenidos y el tiempo que se utiliza para lograrlos, es decir, mientras menor sea el tiempo que conlleva alcanzar los resultados deseados se considera más productivo el sistema aplicado” (p.27)., debido a que los teletrabajadores pueden tener autonomía y control propio sobre su tiempo para laborar es más probable que se puedan focalizar en sus tareas e incluso alcanzar las metas propuestas con antelación al tiempo planteado por los jefes directos, sin embargo, este hecho puede convertirse en algo perjudicial pese a que la productividad aumente y logre alcanzar las metas, ya que si el teletrabajador no define bien su horario laboral y respetándolo terminará trabajando más horas de lo habitual y afectará a su estado de salud tanto mental como físico.

Cuerdo (2020) afirma que “el teletrabajo bien planteado incrementará la productividad y la satisfacción general del trabajador” (p.1) para ello se requiere que el empleador le brinde al teletrabajador todos los recursos que este necesite para desarrollar sus actividades sin inconvenientes, esto aportaría a que el teletrabajador tenga una reacción positiva y se sienta comprometido a tener buenos resultados para la organización así lo menciona Kuvaas y Dysvik (2010, citado por Benjumeas et al, 2016) “Cuando los empleados perciben que la organización invierte en ellos y los considera factores estratégicos de crecimiento, responden de forma positiva y con comportamientos orientados a la consecución de los objetivos organizativos” (p.60).

“El teletrabajo se plantea entre tantos aspectos con la finalidad de mantener o aumentar la productividad de la organización, del mismo modo se afirma que esta modalidad laboral conseguirá este objetivo únicamente con una gestión adecuada e influyendo en los teletrabajadores de manera positiva” (Acosta, 2018, p.16), sin embargo, en este modelo laboral se debe considerar la capacidad de innovación que tengan las organizaciones ya que esta influirá de gran manera en la productividad y competitividad que se pueda alcanzar, así como también se deben

considerar factores psicológicos de los empleados los cuales son el eje central para alcanzar metas organizacionales.

Incorporar las Tics en las organizaciones ayuda al incremento de la productividad y el crecimiento de las empresas esto debido a que la tecnología ha evolucionado de gran manera y han influido favorablemente en varios factores organizacionales, logrando una mejora en la productividad total (produciendo más con menos).

El teletrabajo trabajando de forma conjunta con las TIC's puede conseguir muchas oportunidades en el ámbito laboral las cuales beneficiarán a todas las futuras organizaciones ya que estas tendrán la oportunidad de ser más innovadoras y competitivas en el mercado y por consiguiente este se reflejará en la generación de mayores plazas de empleos y mejoras en la economía del País y es suma importancia saber utilizarlas de manera adecuada y responsable. (Escobedo, 2020, p.6).

1.5.9. Teletrabajo en Ecuador en empresas públicas y privadas

Algunas de las leyes o normativas que se encuentran vigentes en Ecuador con respecto al teletrabajo para entidades del sector privado y público se muestran a continuación en la tabla 4

TABLA 4 - Leyes y normativas vigentes en apoyo al teletrabajo en Ecuador

Organismo emisor	Ley emitida	Detalle
Ministerio de trabajo	Acuerdo Ministerial N°. MDT-2016-190	“Expedir las normas que regulan el Teletrabajo en el sector privado”
Ministerio de trabajo	Acuerdo Ministerial N°. MDT-2017-0090-A	“Expedir la norma técnica para regular el teletrabajo en el sector público”
Ministerio de trabajo	Acuerdo Ministerial N°. MDT-2018-0002-A	“Expedir la reforma al Acuerdo Ministerial MDT-2016-0190, por el cual se expidió la norma que

		regula el teletrabajo en el sector privado”
Ministerio de trabajo	Acuerdo Ministerial Nº. MDT-2018-0002-B	“Expedir la reforma al Acuerdo Ministerial MDT-2017-0090-A, por el cual se expidió la norma técnica que regula el teletrabajo en el sector público”
Ministerio de trabajo	Acuerdo Ministerial Nº. MDT-2020-076	“Expedir directrices para la aplicación del teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria”
Ministerio de trabajo	Acuerdo Ministerial Nº. MDT-2020-081	“Expedir la reforma al acuerdo ministerial no. Mdt-2020-076, del 12 de marzo de 2020, mediante el cual se expidió las directrices Para la aplicación de teletrabajo emergente durante la Declaratoria de emergencia sanitaria”
Asamblea Nacional	Decreto ejecutivo 1165	“Reglamento general de la ley orgánica de apoyo humanitario para combatir La crisis sanitaria derivada del COVID 19”
Asamblea Nacional	Ley Orgánica de Apoyo Humanitario – Sección “Disposiciones reformativas”	“Ley orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada Del COVID-19”
Ministerio de trabajo	Acuerdo Ministerial Nº. MDT-2020-181	“Expedir las directrices para la aplicación del teletrabajo en El código del trabajo, conforme lo

		establecido en la ley Orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis Sanitaria derivada del COVID-19”
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Elaborado por: el autor

En Ecuador según el Acuerdo Ministerial MDT-2016-190 se define por primera vez al teletrabajo como “la prestación de servicios de forma continua y no presencial, en jornadas ordinarias y especiales de trabajo, utilizando las TIC para su gestión fuera de las instalaciones empresariales siempre que la naturaleza del trabajo lo permita” (Ministerio de Trabajo, 2016, “Teletrabajo”, párrafo 1). Como se menciona en párrafos anteriores el teletrabajo en Ecuador se presenta desde el año 2016 para entidades privadas y 2017 para entidades públicas, sin embargo, desde que se ha iniciado la pandemia del COVID – 19 en el Ecuador, el teletrabajo ha sido una de las principales prácticas que han sido necesarias para contrarrestar el incremento del desempleo por el confinamiento, buscando reducir los impactos de una crisis económica, social y de salud.

Datos oficiales acerca del teletrabajo en Ecuador presentan cifras previas a la aplicación del teletrabajo emergente, teniendo un total de 13.874 teletrabajadores registrados hasta diciembre del año 2019 distribuidos de la siguiente manera 346 teletrabajadores en el Sector Público y 13.528 en el Sector Privado, para el año 2020 en el mes de marzo mes en el que se inició la emergencia sanitaria a causa de la pandemia COVID-19 se registraron 18.523 y 189.846 teletrabajadores en el sector público y privado respectivamente, lo cual significó un incremento del 36.92% y un 54798.79% en el sector privado y público respectivamente, sin embargo, las cifras fueron aumentando cada mes en el transcurso del año 2020 en gran medida tal y como se muestra en la figura 2 a continuación:

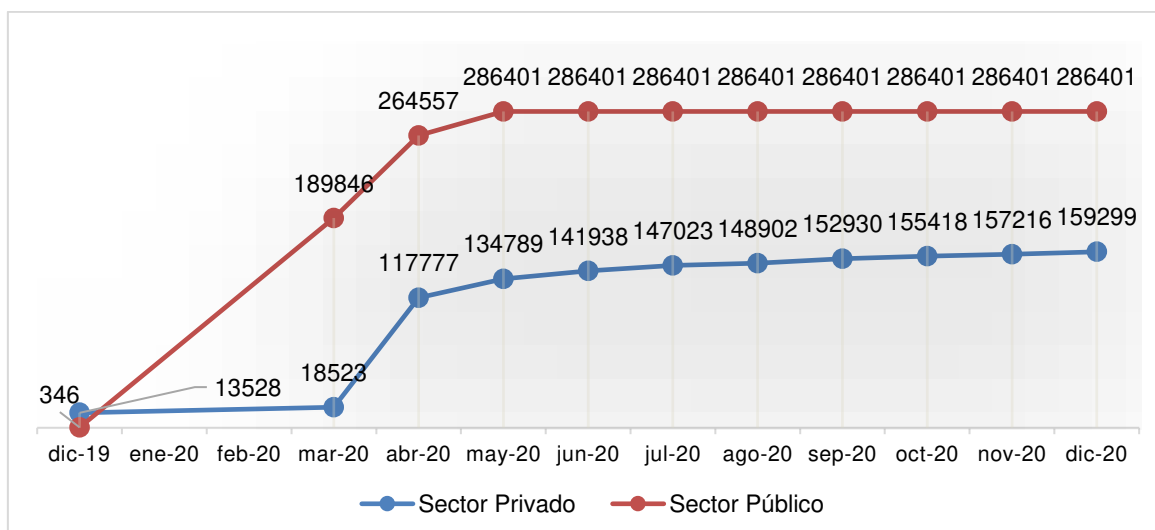


Figura 2 - Incremento del teletrabajo diciembre 2019 - diciembre 2020
Fuente. Tomado de Indicadores laborales - Ministerio de trabajo (2021)

Como se puede apreciar en la figura 2 el crecimiento del personal que se encuentra bajo la modalidad de teletrabajo en el caso del sector público fue exponencial desde el mes de marzo hasta el mes de mayo sin embargo, a partir del quinto mes la cantidad de teletrabajadores se mantuvo igual hasta concluir el año, para el caso del sector privado el crecimiento de la población teletrabajadora se mantuvo de forma exponencial en el transcurso de todo el año, el porcentaje de crecimiento de la población teletrabajadora de mes a mes en el año 2020 se lo puede apreciar en la tabla 5.

TABLA 5 - Porcentaje crecimiento población teletrabajadora año 2020 Sector Privado y Público

Período	% Crecimiento S. Privado	% Crecimiento S. Público
mar-20 - abr-20	535,84%	39,35%
abr-20 - may-20	12,62%	7,63%
may-20 - jun-20	5,04%	0,00%
jun-20 - jul-20	3,46%	0,00%
jul-20 - ago-20	1,26%	0,00%
ago-20 - sep-20	2,63%	0,00%
sep-20 - oct-20	1,60%	0,00%
oct-20 - nov-20	1,14%	0,00%
nov-20 - dic-20	1,31%	0,00%

Elaborado por: el autor

Del mismo modo en el año 2021 el teletrabajo se mantuvo en ambos sectores, en el sector público el total de teletrabajadores se mantuvo constante con 286.401 teletrabajadores en el primer semestre, mientras que en el sector privado el número de teletrabajadores aumento de 159.299 en finales del 2020 a 170.539 en el primer semestre del 2021, el crecimiento de la población teletrabajadora en el año 2021 se puede apreciar en la figura 3.

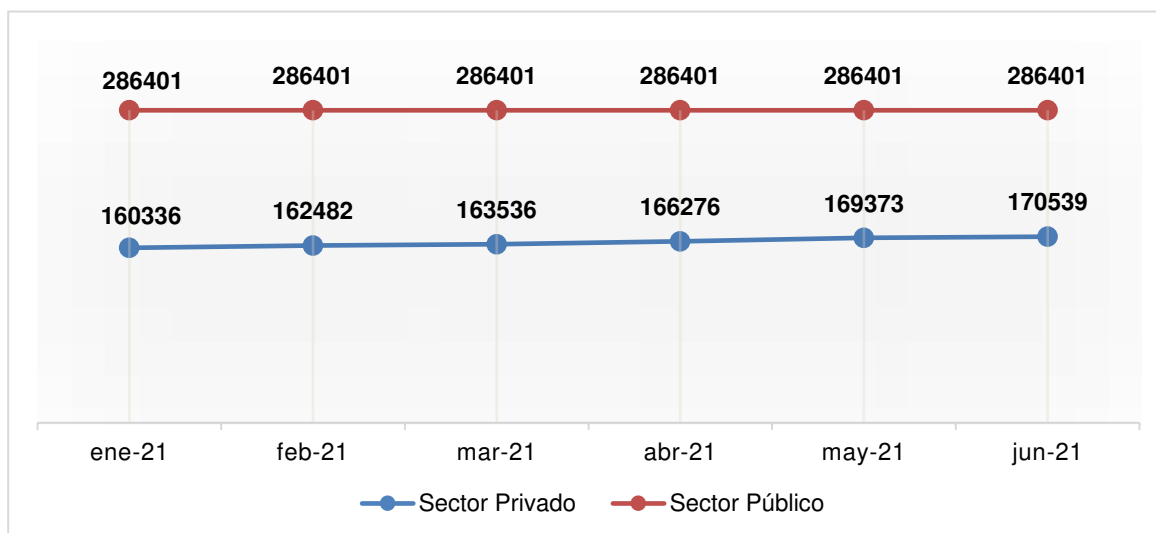


Figura 3 - Población teletrabajadora sector público y privado primer semestre 2021

Fuente: Tomado de indicadores laborales - Ministerio de trabajo (2021)

Debido a que el teletrabajo en gran parte fue planteado para que se evite la pérdida de puestos laborales en las organizaciones a partir de la emergencia sanitaria es importante destacar que los niveles de empleo adecuado que se generó a través de entidades del sector público era de 7,1% al finalizar el año 2020, pero se incrementa al 7,4% al culminar el 2021, mientras que para el sector privado la tasa de empleo adecuado que se generó en este sector fue de 92,8% para el 2020 cuyo porcentaje se incrementa al 93,2% al finalizar el año 2021, de acuerdo a las cifras otorgadas por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC, 2021).

Es decir, que ante el confinamiento por la pandemia COVID – 19 se han incrementado las posibilidades del teletrabajo tanto para en los empleados del sector público como del sector privado durante los años 2020 y 2021. Se recuerda

que desde antes del anuncio del confinamiento mediante el Decreto Presidencial No. 1017 (2020), las autoridades gubernamentales del país ya habían considerado aplicar el teletrabajo en el sector público con la finalidad de controlar el número de contagios en estas entidades que forman parte del Estado.

Por lo tanto, pese a que la mayor parte del teletrabajo en las organizaciones se empezó a realizar debido a la emergencia sanitaria, se puede decir que existen grandes ventajas que ayudarían a que el teletrabajo se pueda seguir implementando como una modalidad laboral permanente en las organizaciones siempre y cuando esta sea aplicada de manera correcta y de acuerdo a lo que se establece en las leyes creadas para este caso, en Ecuador gran parte de la reactivación económica se ha logrado gracias a que las actividades de muchas empresas no cesaron y eso se debió a la aplicación de esta modalidad laboral, pese a que Ecuador es un país con bajos recursos y avances tecnológicos ha podido implementar el teletrabajo de forma satisfactoria por lo que nos permite pensar que teniendo mayor inversión tecnológica, el teletrabajo puede llegar a ser una modalidad y fuente de trabajo fuerte y estable para el país.

2. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque de la investigación

El presente trabajo de investigación será de carácter cuantitativo, ya que “este enfoque de investigación nos permite recolectar datos que ayudan a probar una hipótesis con base en mediciones numéricas y análisis estadístico por lo general están interesados en la predicción” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2017, p.89).

2.2. Diseño de la investigación

“El diseño de la investigación se refiere a la estrategia general que usted elige para integrar los diferentes componentes del estudio de una manera coherente y lógica,

asegurando así que abordará eficazmente el problema de la investigación” (Zapata, 2005, p.8).

Para el estudio se definió que tendrá un alcance de tipo descriptivo “ya que los estudios descriptivos buscan especificar propiedades, características y perfiles de las personas o grupos objetivos que estén siendo analizados” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2017, p.92).

De igual manera el estudio también tendrá enfoque correlacional “este tipo de estudio tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra, las investigaciones correlacionales, proporcionan información para realizar estudios explicativos que dan sentido y están muy estructurados” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2017, p.93).

2.2.1. Instrumentos utilizados para el diseño del cuestionario

En este trabajo de investigación se utilizaron cuatro principales instrumentos los cuales nos presentan aspectos importantes acerca del teletrabajo, como el impacto que tiene este en temas de relaciones sociales, productividad, salud, entre otros, los cuales son aplicables para todo tipo de persona que labora bajo esta modalidad.

2.2.2. Diseño del cuestionario

El cuestionario aplicado para la recopilación de datos referentes a factores que afectan a los teletrabajadores se realizó en base a factores psicosociales, salud física, comunicación y laborales, dicho cuestionario consta de 28 preguntas las cuales se plantearon a diferentes colaboradores que pertenecen a entidades del sector privado y público.

En la tabla 6 se presenta la agrupación de las preguntas de acuerdo con los principales factores que se desea estudiar:

TABLA 6 - Agrupación de preguntas del cuestionario por factores estudiados

Preguntas del cuestionario		
Pregunta	Relación	Definición
21 - 21.7; 22; 23 – 23.8;	Productividad	Impactos en el nivel de productividad al realizar teletrabajo.
24 – 24.5; 25 – 25.5	Relaciones sociales	Afectación del teletrabajo en las relaciones sociales laborales y personales.
26; 27 – 27.6	Recursos para trabajar	Facilidad de manejo de recursos necesarios para teletrabajar y cumplir con las actividades.
28 – 28.15	Salud mental	Efectos del teletrabajo en la salud mental del teletrabajador.

Elaborado por: el autor

Adicionalmente, es importante mencionar para dar respuesta al cuestionario este se trabajó en base a la escala de tipo Likert, “este es un instrumento que ayuda en la recolección y medición de datos cuantitativos, el cual se compone de varias afirmaciones y opciones de respuesta, es idónea para mediar las actitudes, comportamientos y reacciones de las personas encuestadas” (Peña & Méndez, 2007, p.1).

La escala de medición aplicada permitió obtener respuestas positivas, negativas y neutras en las diferentes preguntas del cuestionario que se enfocaban en factores como productividad, recursos para trabajar.

A continuación, se presenta la escala implementada para la medición de las respuestas en el cuestionario.

TABLA 7 - Escala de medición factores productividad y recursos para trabajar

Escala de medición (Likert)	Categoría
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

Elaborado por: el autor

Con respecto a las preguntas relacionadas a factores que hacen referencia a las relaciones sociales al realizar teletrabajo se aplicó una escala de medición con diferentes categorías las cuales se muestran a continuación:

TABLA 8 - Escala de medición factor de relaciones sociales

Escala de medición (Likert)	Categoría
1	Nunca o no aplica
2	Menos de una vez a la semana
3	Al menos una vez a la semana
4	De 2 a 3 veces a la semana
5	Más de 3 veces a la semana

Elaborado por: el autor

Por último, para el factor de salud mental se aplicó una escala de medición con 4 categorías de respuesta diferentes las cuales se muestran a continuación:

TABLA 9 - Escala de medición factor salud mental

Escala de medición (Likert)	Categoría
1	No lo he experimentado
2	No más de lo usual
3	Algo más de lo usual
4	Mucho más de lo usual

Elaborado por: el autor

2.3. Recolección de datos

Se la realizó mediante investigación bibliográfica que se relacione con la aplicación del teletrabajo en las organizaciones, se aplicó una encuesta para la recolección de información, según García et al, (1986) “La encuesta es una técnica de investigación que se realiza ante una muestra de personas, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con el objetivo de obtener mediciones cuantitativas de una amplia cantidad de características objetivas y subjetivas” (p.123). la encuesta se diseñará tras una revisión bibliográfica y con base a cuestionarios similares de otras investigaciones referentes al teletrabajo, con preguntas que facilitarán la recogida de la información de las variables objeto de la investigación. (Anexo 1)

La encuesta aplicada consta de las siguientes secciones:

- A. **Datos demográficos:** en las cuales se encuentran preguntas como sexo, edad, hijos, nivel de estudios, habilidades y competencias para poder recolectar datos iniciales a cerca del impacto que tendrá el teletrabajo en el trabajador y a más de él/ella a quien más impactaría el cambio a esta modalidad.

- B. **Productividad:** en esta sección se incluyen preguntas acerca de cómo siente el trabajador que ha sido su nivel productivo en teletrabajo, beneficios para mejorar su productividad, entre otros.
- C. **Relaciones sociales:** aquí se realizan preguntas para recolectar información acerca de la frecuencia de las interacciones que tiene el teletrabajador tanto con sus jefes y colegas de trabajo, así como con sus familiares y amistades.
- D. **Recursos para trabajar:** en esta sección se busca recopilar información acerca de las herramientas, espacio y todos los recursos con los que cuenta el teletrabajador para realizar sus actividades.
- E. **Salud mental:** en esta sección se plantea preguntas acerca de problemas de salud mental que sufre o ha sufrido el teletrabajador a causa de realizar teletrabajo.

2.4. Muestra

“Es un subconjunto o parte representativa que se obtiene de la población en que se llevará a cabo la investigación” (López, 2004, p.69). para poder determinar el tamaño de la muestra se implementará un muestreo de tipo probabilístico más específicamente se utilizó el método de muestreo aleatorio estratificado Vivanco (2005) menciona que: “La utilización de este método permite que se agrupe a los elementos de la muestra en estratos homogéneos para poder determinar una muestra representativa de cada estrato las cuales formarán parte de la muestra” (p.89)

Para el cálculo del tamaño de la muestra se empleó la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{Z^2 PQ}{e^2}$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra

Z = Parámetro estadístico que depende del nivel de confianza (1.96)

e = El error de Estimación máximo aceptado (0.05)

P = Probabilidad que ocurra el evento estudiado (0.50)

Q = Probabilidad que no ocurra el evento estudiado (0.50)

$$n = \frac{1.96^2(0.50)(0.50)}{0.05^2}$$
$$n = \frac{0.96}{0.0025}$$
$$n = 384$$

El tamaño de la muestra a estudiar es de 384, distribuidos tal como se muestra a continuación en la figura 4:

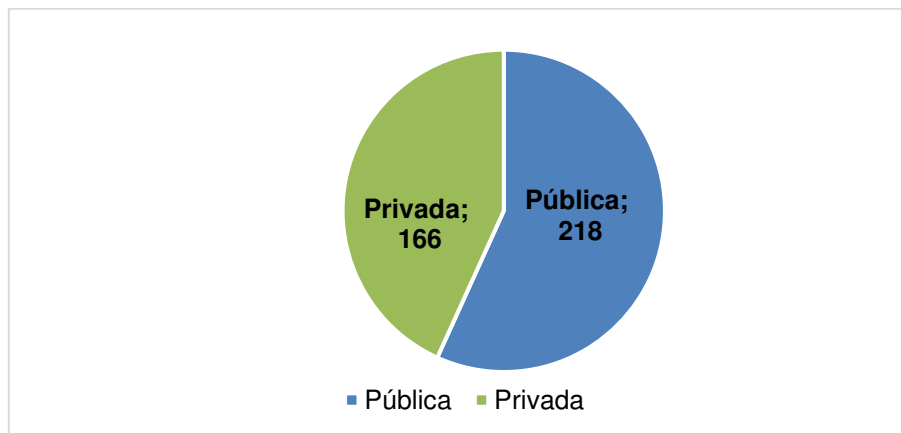


Figura 4 - Tamaño de muestra para organizaciones públicas y privadas
Elaborado por: El autor

Como se puede apreciar en la figura 4 la muestra se conforma por 166 teletrabajadores del sector privado, es decir, el 43,2% del universo poblacional y 218 teletrabajadores del sector público lo cual representa el 56,8% de la muestra por lo cual más de la mitad se conforma por información recopilada de los

servidores públicos de las entidades gubernamentales que han laborado en teletrabajo.

2.5. Descripción de la muestra

2.5.1. Datos sociodemográficos

En la primera sección de la encuesta se recopiló información relacionada a las características y perfil de los teletrabajadores encuestados los cuales se muestran a continuación en las tabla y figuras siguientes

TABLA 10 - Género de los teletrabajadores encuestados por sector

Género	Privado	%	Público	%
Masculino	72	44,6%	107	49,1%
Femenino	93	54,8%	111	50,9%
Otro	1	0,6%	0	0,0%
Total	166	100%	218	100%

Elaborado por: El autor

Como se puede apreciar en la tabla 10 los teletrabajadores que participaron en la encuesta por sector están distribuidos en: sector privado 72 masculino, 93 femenino y 1 identificado con un género diferente a los antes mencionados y en el sector público 107 masculino y 111 femenino.

En la figura 5 se tiene el porcentaje de participación que representa el número de personas encuestadas de acuerdo con el género por sector, distribuido de la siguiente manera en el caso del sector privado el género con mayor participación en la encuesta fue el femenino con un 54,8% dejando al masculino con 44,6% y otro con 0,6% con respecto al sector público el género con mayor porcentaje de participación es el femenino con un 50,9% dejando al masculino con 49,1%

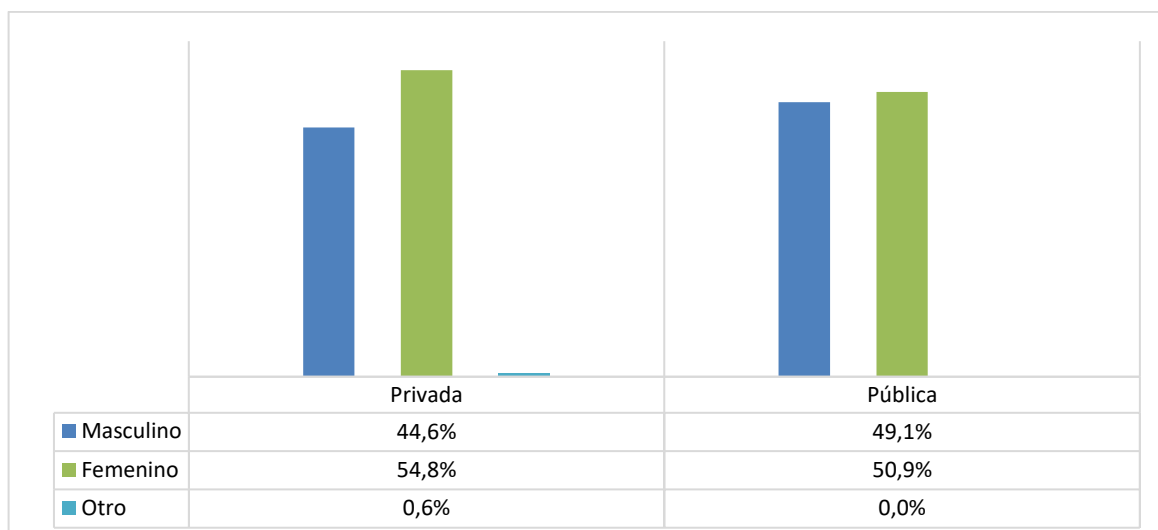


Figura 5 - Género del personal encuestado
Elaborado por: el autor

En la tabla 11 se recopiló información acerca de la cantidad de teletrabajadores en ambos sectores de acuerdo con el rango de edad.

TABLA 11 - Rango de edad de teletrabajadores encuestados

Rangos de Edad	Tipo de organización					
	Privada		Pública		Total	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
	1	0,6%	0	0,0%	1	0,3%
	31	18,7%	45	20,6%	76	19,8%
	78	47,0%	93	42,7%	171	44,5%
	48	28,9%	48	22,0%	96	25,0%
	6	3,6%	23	10,6%	29	7,6%
Total	2	1,2%	9	4,1%	11	2,9%
	166	100,0%	218	100,0%	384	100,0%

Elaborado por: El autor

En la figura 6, se observa que el 66,3% de los trabajadores menores de 40 años laboran en las empresas privadas, mientras que el 63,3% laboran en las entidades públicas tomando en consideración el mismo rango de edad, agregando también que existe un menor número de empleados mayores de 40 años.

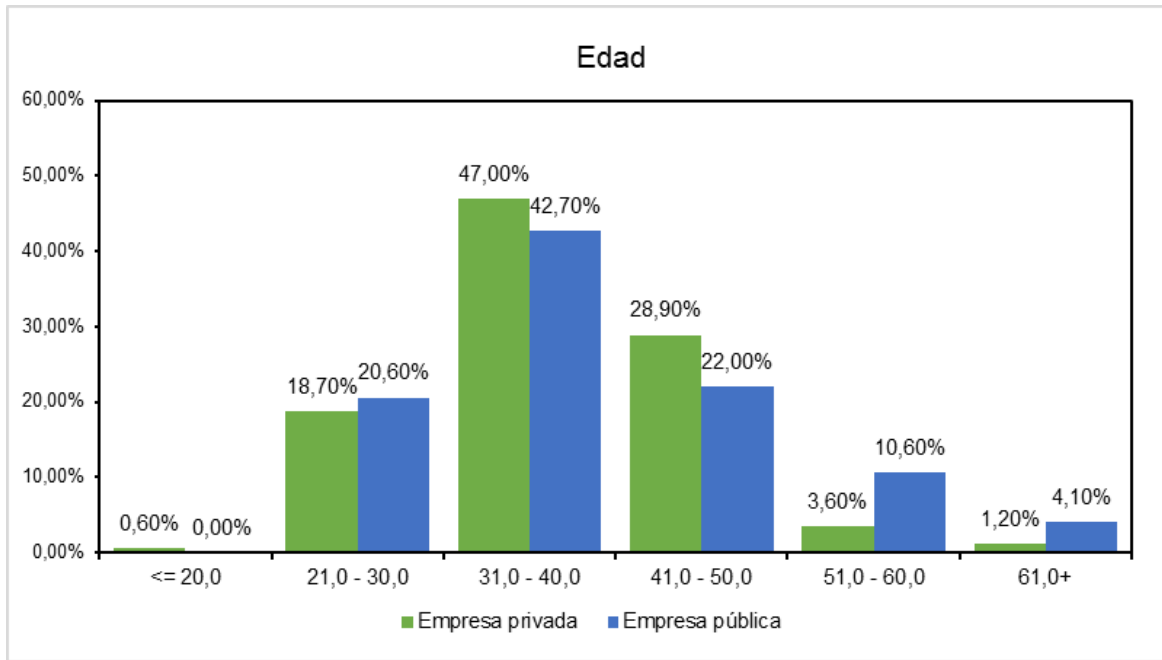


Figura 6 - Edad personal encuestado
Elaborado por: El autor

Con referencia al nivel de estudio que tienen los teletrabajadores encuestados se obtuvo la siguiente información detallada en la figura 7.

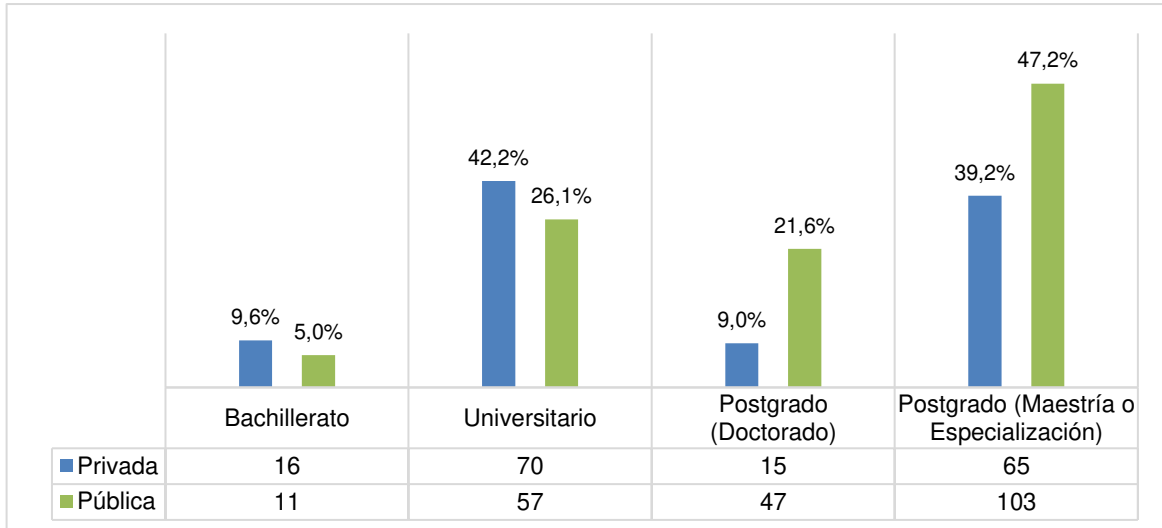


Figura 7 - Nivel de estudios personal encuestado
Elaborado por: el autor

En la figura anterior se puede apreciar que en el sector privado en su mayoría el nivel de estudio de los teletrabajadores es el universitario con un 42,2% seguido de

Postgrado (Maestría o Especialización) con un 39,2% mientras que en el caso de los teletrabajadores que pertenecen a entidad públicas el nivel de estudio que predomina es el Postgrado (Maestría o Especialización) con un 47,2% seguido por universitario con 26,1% y Postgrado (Doctorado) con un 21,6% en ambos sectores los teletrabajadores con nivel de estudio bachiller tiene un porcentaje de participación baja.

Con respecto al personal teletrabajador encuestado que tiene hijos se obtuvo la siguiente información:

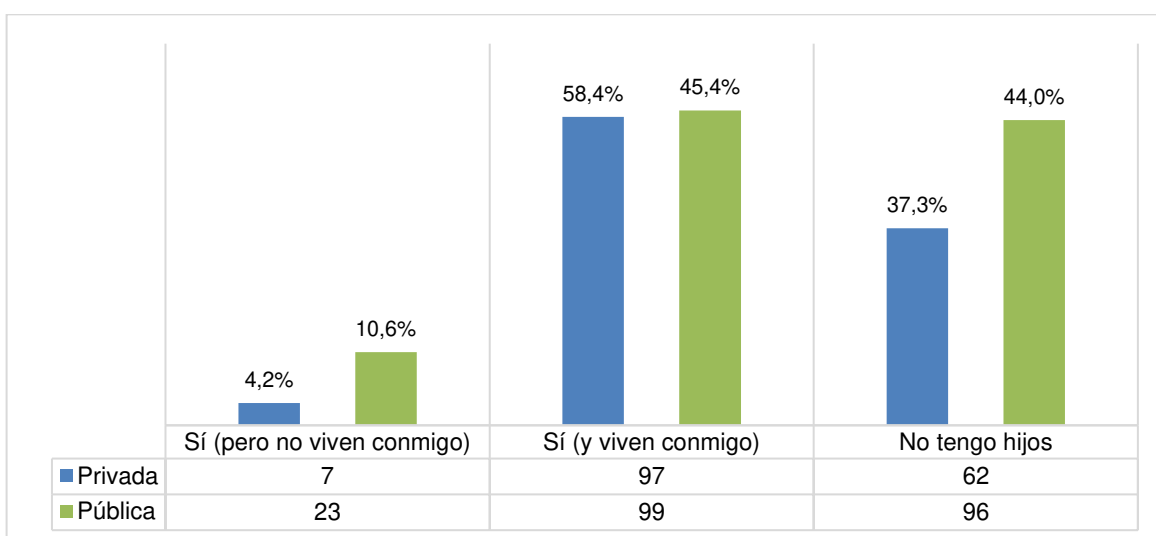


Figura 8 - Personal encuestado que tiene hijos

Elaborado por: el autor

Como se puede apreciar en la figura 8 con respecto al sector privado el 58,4% de personas encuestadas tiene hijos y viven con ellos y para el caso del sector público el 45,4% de las personas encuestadas tiene hijos y viven con ellos.

En la figura 9 se obtuvo información relacionada a la edad de los hijos del personal teletrabajador que respondieron que si tienen hijos:

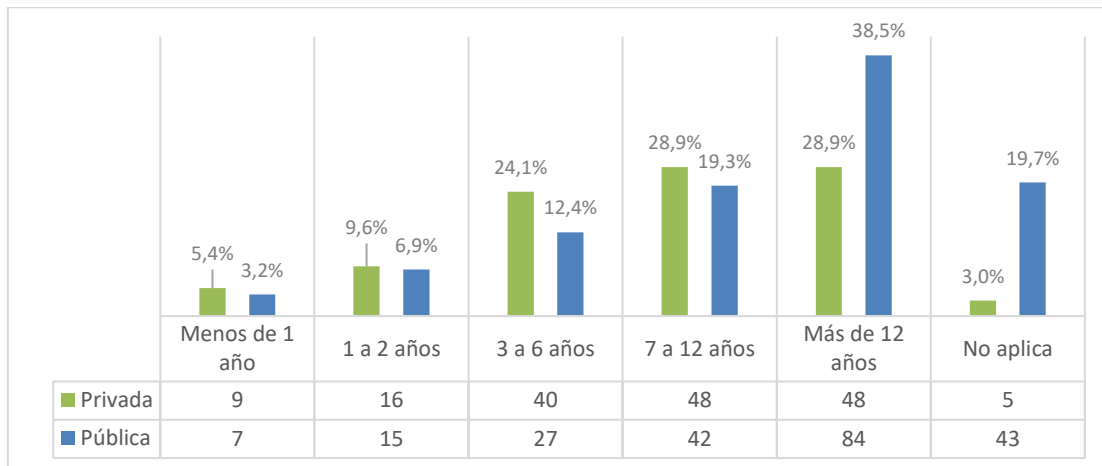


Figura 9 - Edad hijos
Elaborado por: el autor

En la figura 9 se muestra que tanto en el sector privado como público una gran parte de los teletrabajadores encuestados tienen hijos con edades entre 3 a 6 años, 7 a 12 años y más de 12 años.

Los datos obtenidos con respecto a la experiencia previa que han tenido los teletrabajadores de ambos sectores realizando teletrabajo se puede apreciar en la figura siguiente:

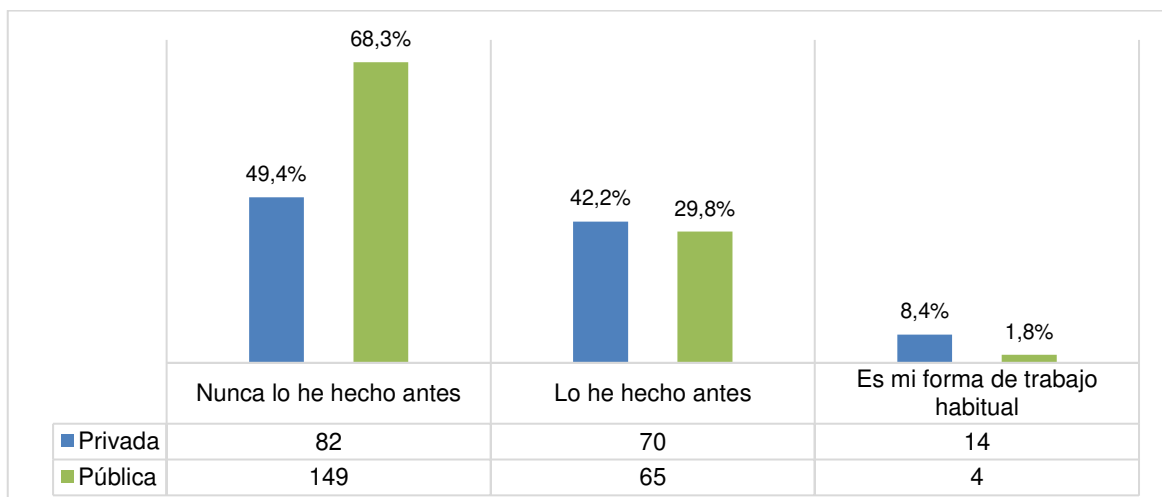


Figura 10 - Experiencia previa de teletrabajo
Elaborado por: el autor

En la figura 10 se puede apreciar que en el sector público la mayoría de los teletrabajadores 68,3% no tienen experiencia previa realizando teletrabajo, el 29,8% lo han hecho antes y solo el 1,8% realizan teletrabajo de forma habitual, mientras que los teletrabajadores del sector privado el 49,4% no tiene experiencia previa realizando teletrabajo, el 42,2% lo ha hecho antes y el 8,4% realiza teletrabajo habitualmente, podemos notar que el sector privado cuenta con personal con mayor experiencia realizando teletrabajo que el sector público.

2.6. Análisis estadístico

Para el análisis de los datos se empleará el programa estadístico SPSS versión 26, a través del cual se confeccionará una base de datos que contenga toda la información de las variables estudiadas implementando la “estadística descriptiva” ya que este método “permite resumir y describir los datos de una forma numérica lo cual facilita la interpretación de la información” (Sabadías, 1995, p.9). Para el análisis descriptivo se confeccionarán tablas y gráficos, además se aplicará un análisis bivariado a través de tablas de contingencias “estas nos permiten resumir la asociación entre dos variables (fila y columna) y/o calcular la intensidad de dicha asociación” (Millán, 2017, p.24).

De igual manera se realizó comparaciones de medias y análisis de varianza apoyándose en una ANOVA ya que esta nos “permite reflejar el estado actual de la muestra relacionando las dimensiones de una variable en distintos niveles” (De la Fuente Fernandez, 2016, p.14).

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

Los resultados de la presente investigación se fundamentan en base un análisis e interpretación de las tablas y figuras estadísticas relacionadas con el teletrabajo, con la finalidad de cumplir cada uno de los objetivos específicos que se plantearon para el presente trabajo, los objetivos específicos que se buscan cumplir con este estudio y la sección en la cual se abordará cada uno se presentan a continuación la tabla 12.

TABLA 12 - Relación objetivos específicos secciones encuesta

Objetivo específico	Sección
1. Determinar diferencias entre empresas públicas y privadas con relación al bienestar y salud mental en el teletrabajo.	3.1.1. Análisis del bienestar laboral y salud mental de los teletrabajadore 3.1.1.1. Identificación de factores que afectan el bienestar y salud mental de los teletrabajadores 3.1.4.1 Relación variables bienestar laboral y salud mental con el nivel de productividad de los teletrabajadores 3.1.5 Identificación de diferencias entre sectores
2. Identificar diferencias entre empresas del ámbito público y privado considerando las condiciones de las personas laborando bajo la modalidad de teletrabajo	3.1.2. Análisis de las condiciones laborales de los teletrabajadores 3.1.2.1 Identificación de factores relacionados a las condiciones en las cuales los teletrabajadores realizan sus actividades laborales 3.1.4.2 Relación variables condiciones laborales con el nivel de productividad de los teletrabajadores 3.1.5 Identificación de diferencias entre sectores
3. Determinar diferencias entre empresas del ámbito público y privado teniendo en cuenta la calidad y las	3.1.3 Análisis de la importancia de las relaciones sociales en teletrabajo 3.1.3.1 Identificación del nivel de interacción que mantienen los teletrabajadores de entidades públicas y

relaciones sociales durante el teletrabajo.	privadas con personas internas y externas a su entorno laboral 3.1.3.2 Determinar el nivel de dificultad en la coordinación de actividades sociales de los teletrabajadores de entidades privadas y públicas 3.1.4.3 Relación variables relaciones sociales con el nivel de productividad de los teletrabajadores 3.1.5 Identificación de diferencias entre sectores
---------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Elaborado por: el autor

3.1.1. Análisis del bienestar y salud mental de los teletrabajadores

La salud mental y bienestar laboral son factores importantes en las organizaciones ya que estas influyen directamente en la productividad de los trabajadores y en la eficiencia para desempeñar sus actividades, es importante considerar que para que exista un ambiente laboral que brinde bienestar y salud mental primeramente se debe determinar la satisfacción que sienten los trabajadores al realizar sus actividades, y que puedan realizar estas de manera dinámica, creativa y en un entorno laboral equilibrado con aspectos que incentiven la reducción de enfermedades psicosociales que afectan la salud mental de los trabajadores y que se incluyan actividades que fomenten al comunicación, el trabajo en equipo, la unión entre compañeros para poder formar un entorno laboral saludable que aporte al bienestar de los trabajadores, esto logrará incrementar la satisfacción en el cumplimiento de actividades haciendo que se sientan felices trabajando en lugar y no solo se piense en que cumplir con una jornada laboral y con tareas encomendadas.

La Organización Mundial de la salud define a la salud mental como:

Estado de bienestar en el cual la persona es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar de manera productiva y contribuir a su comunidad. Por tal motivo, se entiende que la salud mental es el fundamento

del bienestar individual y del funcionamiento eficaz de la comunidad. (Organización Mundial de la Salud, 2018, “Datos y cifras”, párrafo 2).

3.1.1.1. Identificación de factores relacionados al bienestar y salud mental de los teletrabajadores de entidades públicas y privadas

En el presente estudio para dar respuesta al primer objetivo específico el cual es “Determinar diferencias entre empresas públicas y privadas con relación al bienestar y salud mental en el teletrabajo.” se planteó en la encuesta preguntas relacionadas al bienestar y salud mental de los teletrabajadores obteniendo los resultados que se presentan a continuación, estos resultados se basaron en percepciones “la cual es la capacidad para captar y procesar la información que transmiten nuestros sentidos permitiéndonos interpretar nuestro entorno” (Sánchez, 2019, p.9) en la tabla 13 se mencionan las principales percepciones que se estudiarán relacionadas al bienestar y salud mental.

TABLA 13 - Sensaciones percibidas por los teletrabajadores

Percepciones – Salud mental
1. Sensación de sentirse enfermo
2. Tener dolores de cabeza
3. Pérdida de sueño por preocupaciones
4. Sentirse constantemente bajo estrés
5. Sentirse molesto y con mal temperamento
6. Sentir que las cosas le toman más tiempo para hacerse
7. Sentirse que no logra hacer las cosas por su estado mental
8. Siente que puede tomar buenas decisiones
9. Consigue disfrutar de sus actividades diarias

Elaborado por: el autor

En la figura 11 se muestra los resultados obtenidos con respecto a la primera percepción relacionada a la salud mental la cual es la “Sensación de sentirse enfermo”

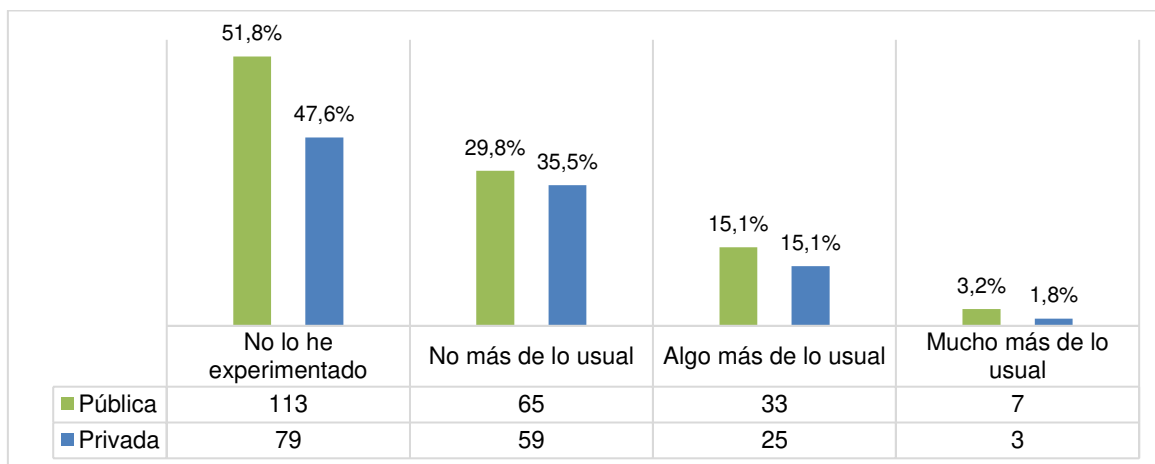


Figura 11 - ¿Se ha sentido enfermo?

Elaborado por: el autor

Como podemos apreciar en la figura 11 tanto el personal que realiza teletrabajo en entidades públicas (51,8%) como privadas (47,6%) la mayoría de los teletrabajadores encuestados coinciden en que “no han tenido la sensación de sentirse enfermos” realizando teletrabajo, por otro lado, el 18,3% y 16,9% de teletrabajadores del sector público y privado respectivamente respondieron que se han sentido enfermos más de lo usual y finalmente el 29,8% y 35,5% sector público y privado respectivamente respondieron que se han sentido enfermos no más de lo usual, es decir, con la misma frecuencia que cuando realizaban trabajo presencial.

Con respecto a la siguiente sensación relacionada en si el teletrabajador ha sentido o siente dolores de cabeza constantes al realizar teletrabajo se obtuvo los resultados mostrados en la figura siguiente.

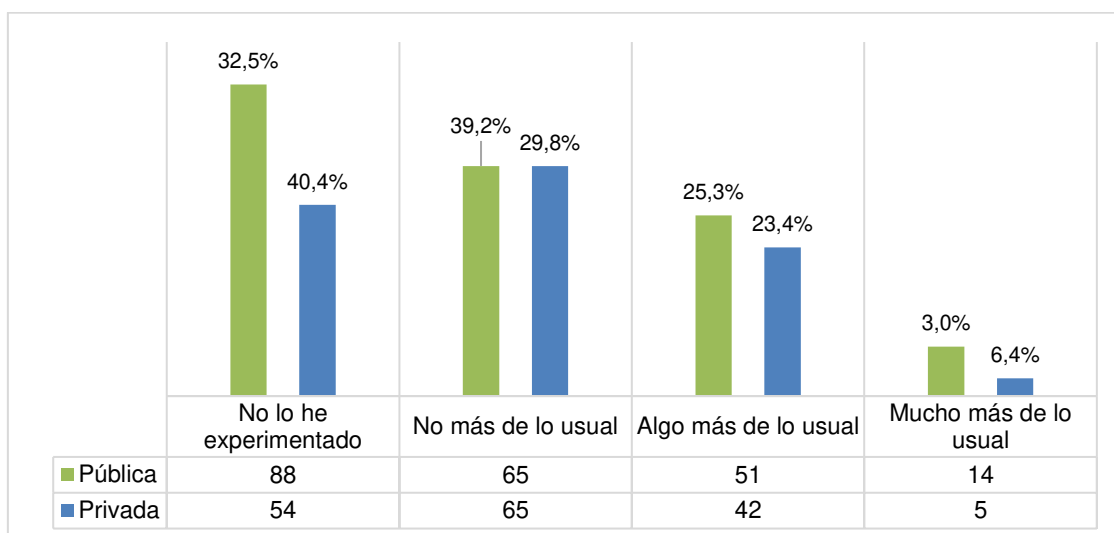


Figura 12 - ¿Ha sentido dolores de cabeza?
Elaborado por: el autor

Como podemos apreciar en la figura 12 en lo que respecta con el sector privado la mayor cantidad de respuestas se encuentran en el apartado de no lo he experimentado con un 40,4% del total de respuestas, es decir, esta proporción de trabajadores no han experimentado la sensación de tener dolores de cabeza al realizar teletrabajo, mientras que el 29,% respondieron sentir dolores de cabeza más de lo usual y el 29,8% restante ha sentido dolores de cabeza “no más de lo usual”, es decir, con la misma frecuencia que en trabajo presencial, por otra parte en lo que se refiere al sector público 28,3% de trabajadores encuestados respondieron que han experimentado la sensación de sentir dolores de cabeza, el 39,2% respondió que han tenido dolores de cabeza pero no más de lo usual, y finalmente 32,5% respondió que no he experimentado esta sensación al realizar teletrabajo.

Para la percepción de sentir “pérdida de sueño por preocupaciones” al realizar teletrabajo se obtuvieron los resultados que se presentan en la figura 13 a continuación.

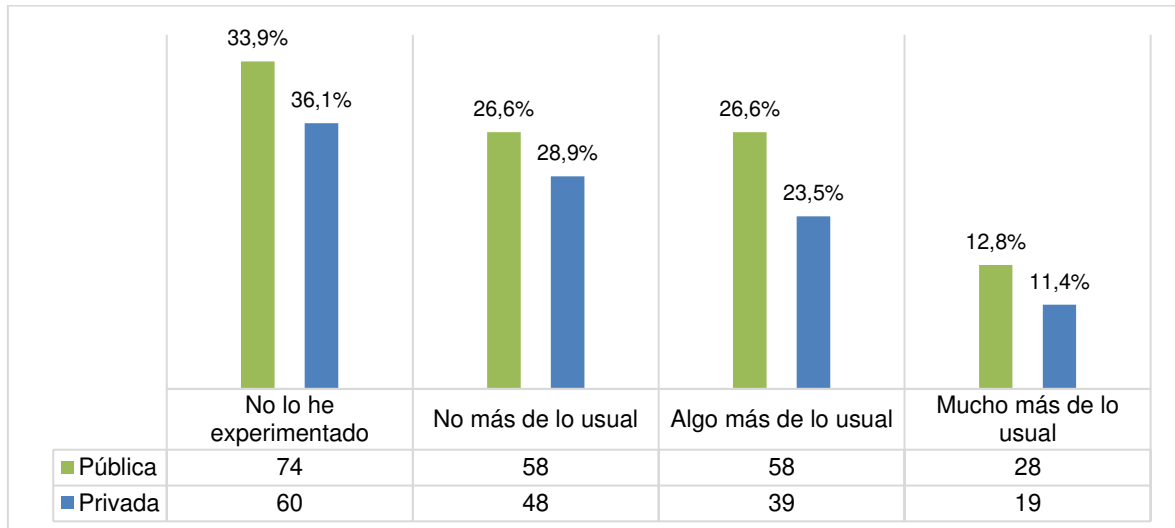


Figura 13 - Pérdida de sueño por preocupaciones
Elaborado por: el autor

En la figura 13 se observa que para la percepción de “pérdida de sueño por preocupaciones” en el sector público el 39,4% de los teletrabajadores encuestados han sufrido de pérdida de sueño por preocupaciones más de lo usual, un 26,6% ha sufrido pérdida de sueño por preocupaciones con la misma frecuencia que en trabajo presencial y solo un 33,9% no han experimentado esta sensación, en el caso de los teletrabajadores en entidades privadas el 34,9% de teletrabajadores respondieron que han experimentado la sensación de pérdida de sueño por preocupaciones, el 28,9% respondió que experimentar esta sensación no más de lo usual mientras que el 36,1% restante no ha experimentado esta sensación.

En la siguiente figura se muestran los resultados relacionados a percepción de los teletrabajadores de sentirse bajo estrés constantemente en esta modalidad

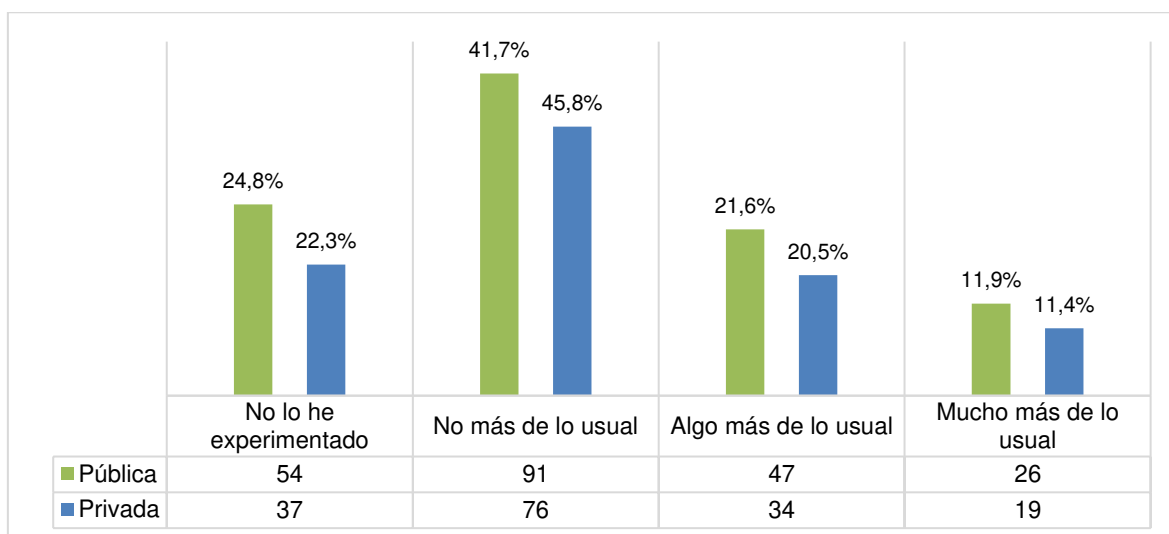


Figura 14 - ¿Siente estrés constante?

Elaborado por: el autor

En la figura 14 podemos apreciar que de los teletrabajadores que “se han sentido bajo estrés” y laboran en entidades públicas el 33,5% ha experimentado la sensación de estar bajo estrés constantemente más de lo usual, el 41,7% ha sentido estrés, pero con la misma frecuencia que en trabajo presencial y solo el 24,8% no ha experimentado esta sensación al realizar teletrabajo, por otro lado los teletrabajadores de entidades privadas el 31,9% respondió que ha experimentado la sensación de sentirse bajo estrés constantemente, el 45,8% ha experimentado esta sensación con la misma frecuencia que al realizar trabajo presencial y solo el 22,3% ha dicho que no ha experimentado esta sensación en teletrabajo.

En la figura 15 se muestra los resultados obtenidos en ambos sectores con respecto a si los teletrabajadores han experimentado la sensación de sentirse molestos y con mal temperamento al realizar teletrabajo

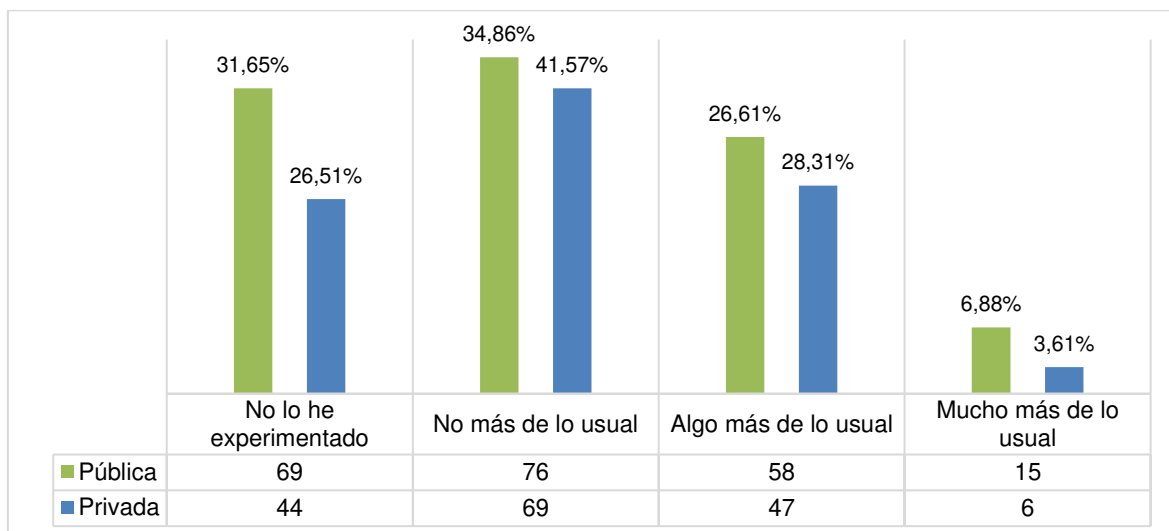


Figura 15 - ¿Se ha sentido molesto y con mal temperamento?
Elaborado por: el autor

Como podemos apreciar en la figura 15 los teletrabajadores en ambos sectores coinciden en que se han sentido molestos y con mal temperamento “no más de lo usual” teniendo 34,9% y 41,6% en teletrabajadores de entidades públicas y privadas respectivamente, de igual manera, existe una buena cantidad de personas que respondieron que han experimentado esta sensación “más de lo usual” teniendo 33,5% y 31,9% de respuestas para el sector público y privado respectivamente, el 31,7% y 26,5% respondieron que no han experimentado esta sensación al realizar teletrabajo.

En la figura siguiente se muestra información referente a la percepción de sentir que las cosas le toma más tiempo para hacer que han experimentado los teletrabajadores de ambos sectores.

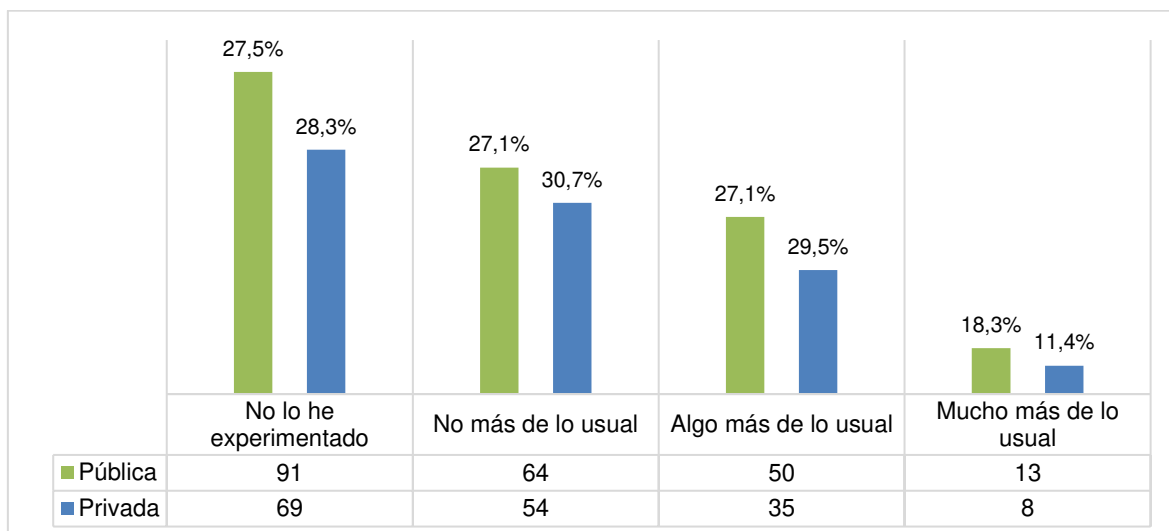


Figura 16 - ¿Siente que las cosas le toman más tiempo para hacer?
Elaborado por: el autor

En la figura 16 se puede observar que a los teletrabajadores de ambos sectores mayormente no les toma más tiempo cumplir con sus actividades, sin embargo, existen grupos de personas las cuales de una u otra forma han sentido esta sensación tenemos las respuestas de “no más de lo usual” con 27,1% y 30,7% para público y privado respectivamente, “algo más de lo usual” 27,1% y 29,5% de respuestas para público y privado y por ultimo un pequeño grupo de personas que han experimentado esta sensación con mayor frecuencia con 18,3% y 11,4% para el sector público y privado respectivamente.

En la figura siguiente se muestra información referente a la percepción de sentir que no puede hacer las cosas debido a su estado mental que han experimentado los teletrabajadores de ambos sectores.

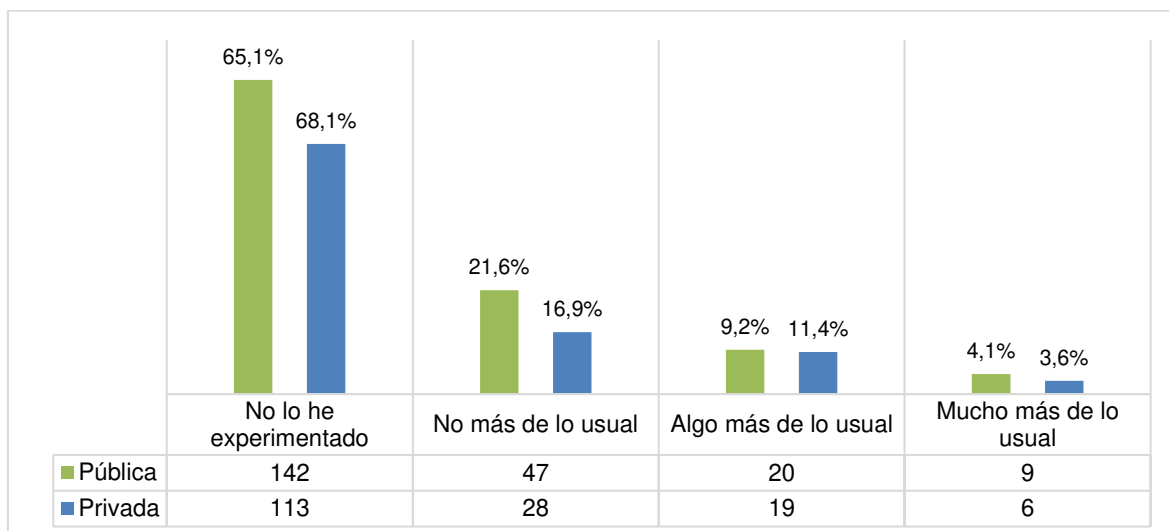


Figura 17 - ¿Siente que no consigue hacer las cosas por su estado mental?
Elaborado por: el autor

En la figura 17 se puede apreciar que más de la mitad de las respuestas de los teletrabajadores coinciden en que no han experimentado la sensación de sentir que las cosas les cuesta hacer debido a su estado mental con un 65,1% de respuestas de teletrabajadores de entidades públicas y 68,1% en el sector privado, de igual manera, existen grupos de teletrabajadores distribuidos en pequeñas cantidades en las otras opciones de respuesta con 21,6% y 16,9% público y privado se tiene a teletrabajadores que las cosas le toman el mismo tiempo de hacer que en trabajo presencial con pequeñas excepciones, mientras que el 13,3% de teletrabajadores del sector público respondió que le cuesta hacer sus actividades más de lo usual y en el sector privado 15,0% respondió lo mismo.

En la figura 18 se presenta información referente a la percepción de sentirse capaz de tomar buenas decisiones realizando teletrabajo.

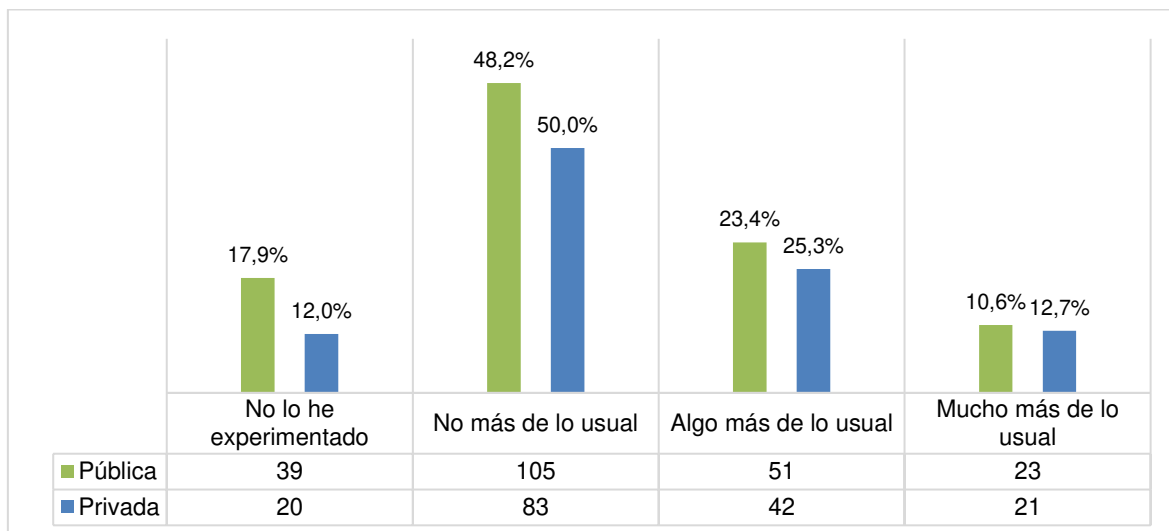


Figura 18 - ¿Se siente capaz de tomar buenas decisiones?

Elaborado por: el autor

Como se puede apreciar en la figura 18 en el sector público los teletrabajadores consideran que han experimentado la sensación de sentirse capaz de tomar buenas decisiones “no más de lo usual” con un 48,2%, el 23,4% siente que puede tomar buenas decisiones “algo más de lo usual” y el 10,6% ha experimentado esta sensación “mucho más de lo usual” en lo que se refiere a los teletrabajadores del sector privado el 50% coincide en que puede tomar buenas decisiones “no más de lo usual”, el 25,3% respondió “algo más de lo usual” y el 12,7% “mucho más de lo usual” con respecto a tomar buenas decisiones mientras realiza teletrabajo.

La figura 19 muestra información obtenido respecto si los teletrabajadores consiguen disfrutar de sus actividades diarias.

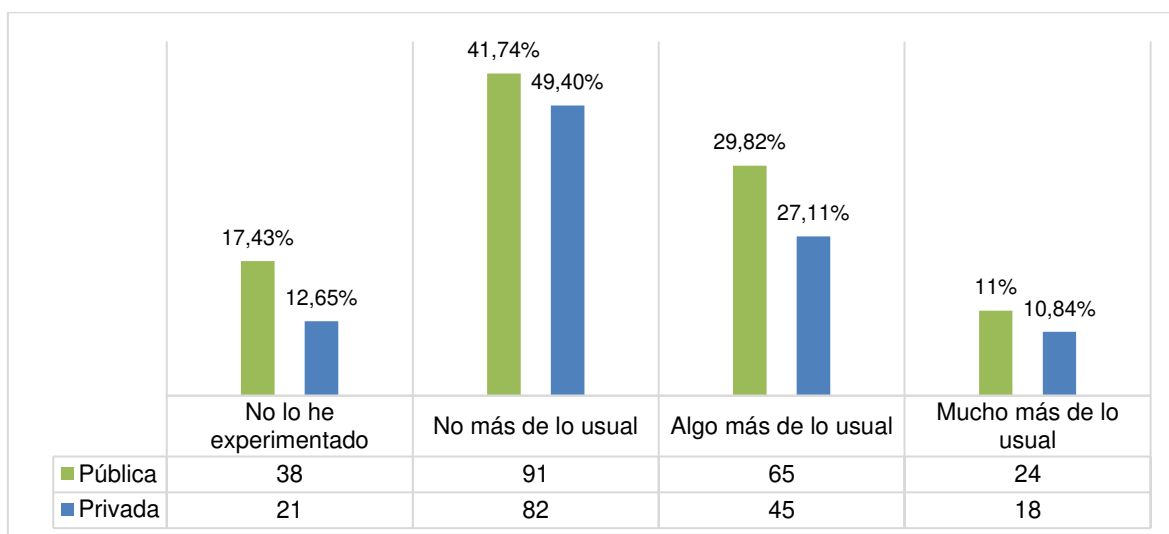


Figura 19 - ¿Consigue disfrutar de sus actividades diarias?
Elaborado por: el autor

En la figura 19 se puede apreciar los siguientes resultados para los teletrabajadores de entidades públicas el 41,7% respondieron que disfrutaban realizar sus actividades “no más de lo usual”, el 29,8% disfruta sus actividades diarias “algo más de lo usual”, con el 17,4% están quienes respondieron que no experimentan la sensación de disfrutar sus actividades diarias, por su parte los teletrabajadores de entidades privadas respondieron un 49,4% que experimentan realizar sus actividades diarias “no más de lo usual”, el 27,1% disfruta su actividades diarias algo más de lo usual, el 12,7% respondió que no ha experimentado disfrutar de sus actividades diarias y el 10,8% disfruta sus actividades diarias mucho más de lo usual.

3.1.2. Análisis de las condiciones laborales de los teletrabajadores

“Se entiende como condiciones de trabajo todo aspecto laboral que tiene posibles impactos negativos para la salud de los trabajadores, entre los cuales se pueden incluir aspectos ambientales y tecnológicos como las cuestiones de organización y ordenación del trabajo” (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, s.f., párrafo 1).

Las condiciones laborales influyen directamente en el estado de salud de los trabajadores puesto que el tener condiciones laborales que no tengan todos los requerimientos mínimos para que un trabajador cumpla sus funciones, trae consigo posibles enfermedades y accidentes laborales que a la larga traen mayores complicaciones para la organización principalmente de índole legal, en teletrabajo las personas principalmente tienen que adaptarse a las condiciones laborales que tengan al momento, y muchas de estas no son favorables por ejemplo, no tienen buena iluminación, están expuestos a ruidos y otros factores externos, no tiene todo lo necesario en el lugar en el que están teletrabajando, entre otros.

Por tal motivo es importante para ambas partes que en la organización se cumpla con reglamentos internos acerca del teletrabajo a través de una planificación en materia de seguridad y salud ocupacional dirigida al personal que se encuentra bajo la modalidad de teletrabajo, el cual permita conseguir condiciones laborales de los teletrabajadores óptimas y reducir la posibilidad de enfermedades laborales que también repercuten en la productividad de la organización.

3.1.2.1. Identificación de factores relacionados a las condiciones en las cuales los teletrabajadores desempeñan sus funciones

Para dar respuesta al segundo objetivo específico el cual es “Identificar diferencias entre empresas del ámbito público y privado considerando las condiciones de las personas laborando bajo la modalidad de teletrabajo” se planteó en la encuesta preguntas relacionadas a este tema principalmente enfocándose en aspectos relacionados a

aspectos tecnológicos y organización del trabajo obteniendo los resultados que se presentarán a continuación, en la tabla 14 se muestran la factores que se estudiaron.

TABLA 14 - Factores relacionadas a las condiciones laborales

Condiciones laborales
1. Espacio físico dentro de casa
2. Disponer de información necesaria para realizar las actividades en teletrabajo
3. Actividades y responsabilidades bien definidas
4. Cuenta con los equipos necesarios para teletrabajar
5. Recibe retroalimentación
6. El jefe se preocupa por el bienestar del teletrabajador y cuenta con todos los recursos
7. No tiene interrupciones

Elaborado por: el autor

La figura 20 presenta los datos recopilados con respecto a la pregunta “¿Cuenta con espacio físico dentro de casa para realizar teletrabajo?”

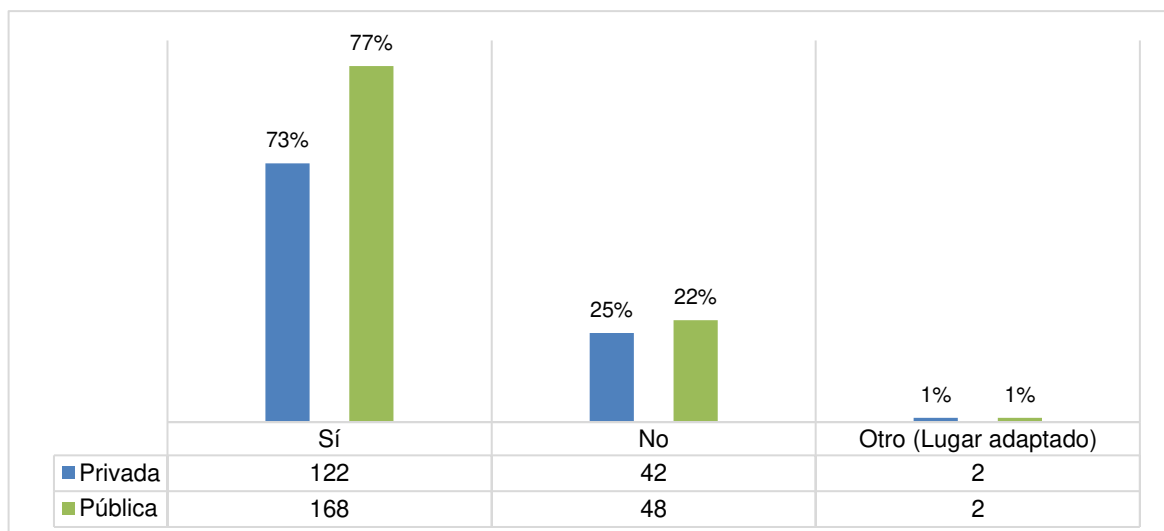


Figura 20 - Espacio para teletrabajar en casa

Elaborado por: el autor

En base a las cifras de la figura anterior, se destaca que el 73% de los encuestados de la empresa privada poseen una disponibilidad de espacio físico al realizar teletrabajo, este porcentaje incrementa al 77% en las instituciones públicas. Estas cifras reflejan que al menos tres de cada cuatro trabajadores tanto del sector público como del sector privado disponen de espacio físico para ejercer sus actividades laborales.

En la figura siguiente se muestran los resultados obtenidos con respecto a la pregunta “Disponer de toda la información para realizar sus actividades” al realizar teletrabajo.

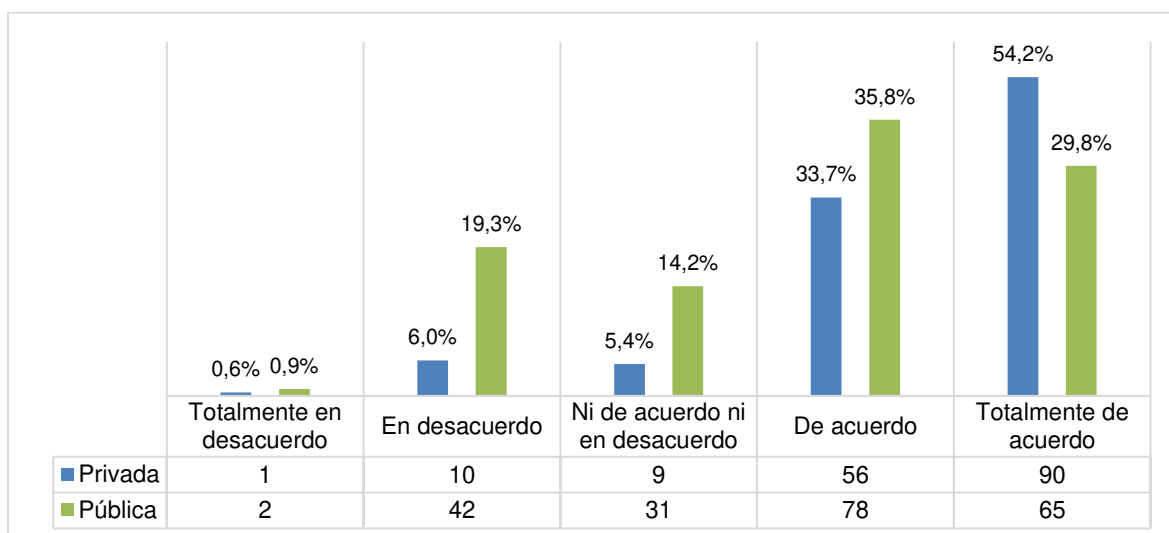


Figura 21 - Dispone de información para teletrabajar
Elaborado por: el autor

En la figura 21 se puede observar que la mayoría de los teletrabajadores encuestados coinciden en que cuentan con toda la información necesaria para teletrabajar teniendo en el caso de teletrabajadores del sector privado un 87,9% de personas que respondieron que cuentan con toda la información necesaria para teletrabajar y un 6,6% respondió que no cuenta con información necesaria para teletrabajar, mientras que por el lado de los teletrabajadores del sector público el porcentaje de teletrabajadores que cuentan con toda la información para teletrabajar se redujo a 65,6%, mientras que el porcentaje de teletrabajadores que

respondieron en desacuerdo respecto a contar con toda la información para teletrabajar aumentó a 20,2%.

La siguiente figura muestra información referente a la pregunta si el teletrabajador tiene las actividades y responsabilidades bien definidas.

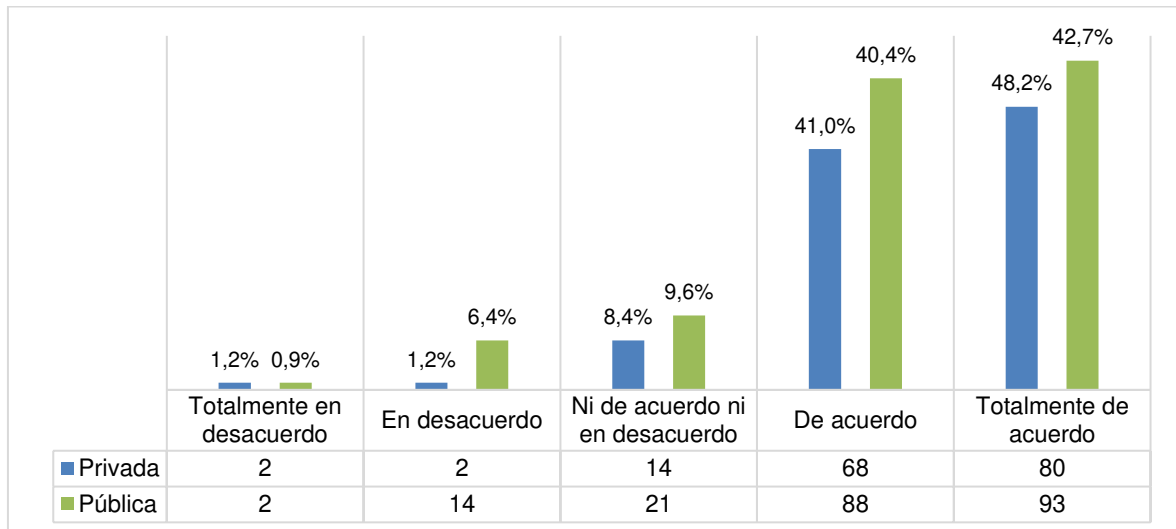


Figura 22 - Actividades y responsabilidades bien definidas

Elaborado por: el autor

En la figura 22 se puede notar que la mayoría de los teletrabajadores de ambos sectores están de acuerdo en que sus actividades y responsabilidades están bien definidas por un lado en el sector privado un 89,2% respondieron que sus actividades y responsabilidades están bien definidas y el 9,6% respondió que no tienen sus actividades y responsabilidades definidas, mientras que para el sector público las respuesta a favor de tener las actividades y responsabilidades bien definidas representan el 83,1% y las respuestas en desacuerdo a tener las actividades y responsabilidades bien definidas representan el 7,3%.

La siguiente figura muestra información referente a la pregunta si el teletrabajador cuenta con todos los equipos necesarios para teletrabajar.

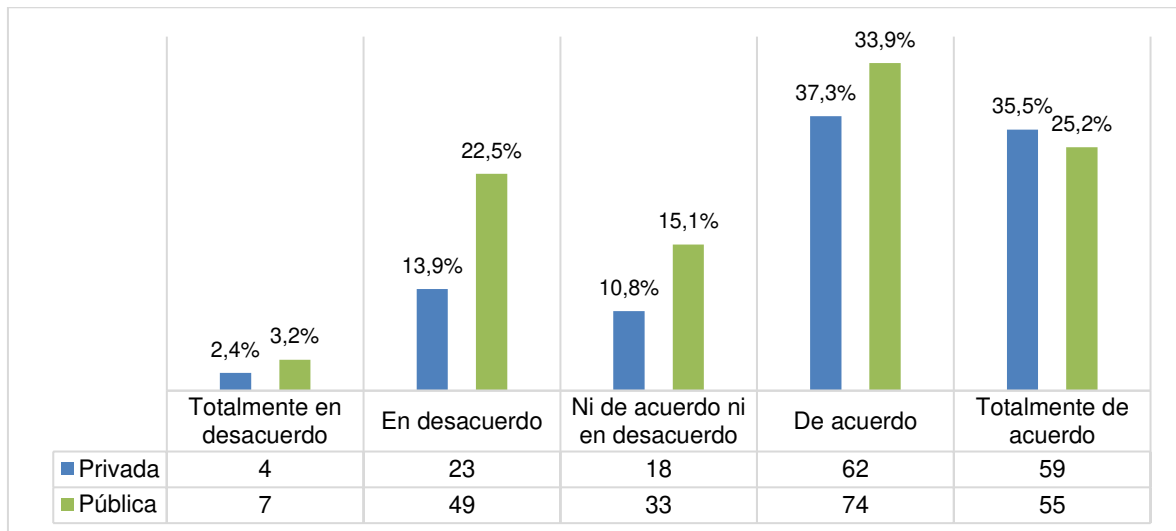


Figura 23 - ¿Cuenta con equipos necesarios para teletrabajar?
Elaborado por: el autor

En la figura 23 se puede notar que la mayoría de los teletrabajadores de ambos sectores respondieron que cuentan con los equipos necesarios para teletrabajar por un lado en el sector privado un 72,8% respondieron que tienen los equipos necesarios para teletrabajar y el 16,3% respondió que no tienen los equipos necesarios para teletrabajar, mientras que para el sector público las respuesta a favor de tener los equipos necesarios para teletrabajar se reduce el porcentaje a 59,1% y las respuestas en desacuerdo a tener todos los equipos necesarios para teletrabajar aumenta a 25,7%.

La siguiente figura muestra información referente a la pregunta si el teletrabajador cuenta con todos los equipos necesarios para teletrabajar.

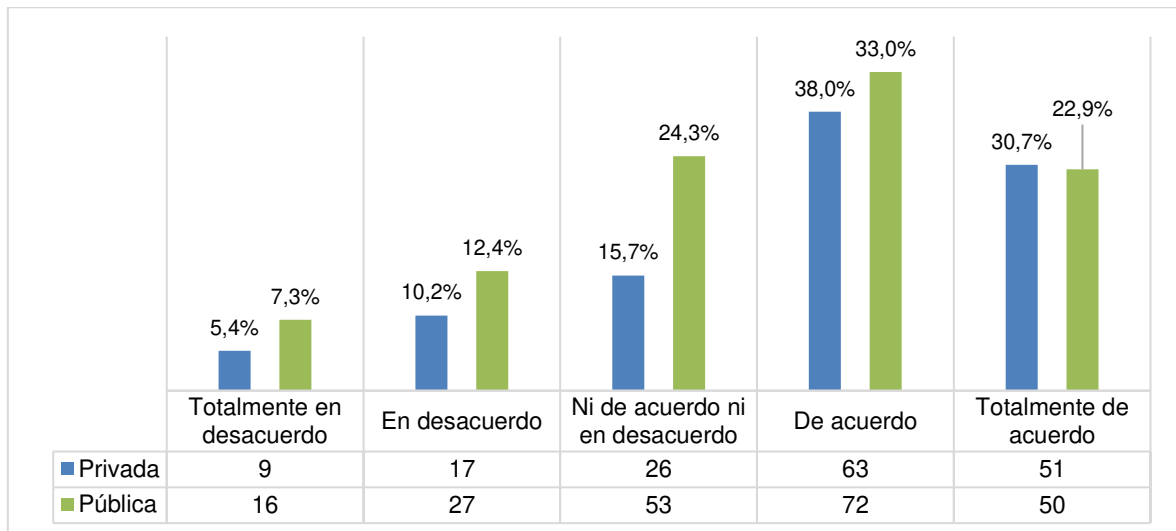


Figura 24 - Recibe retroalimentación y seguimiento
Elaborado por: el autor

En la figura 24 se puede notar que la mayoría de los teletrabajadores de ambos sectores respondieron que están de acuerdo que recibe retroalimentación y seguimiento de su trabajo por un lado en el sector privado un 68,7% respondieron que están de acuerdo y el 15,6% respondió que no están de acuerdo, mientras que para el sector público las respuesta a favor de tener retroalimentación y seguimiento de su trabajo se reduce el porcentaje a 55,9% y las respuestas en desacuerdo aumentan a 19,7% con respecto a los resultados obtenidos para el sector privado.

La siguiente figura muestra información referente a la pregunta ¿Mi jefe se preocupa por mi bienestar y que no me falte nada? para teletrabajar.

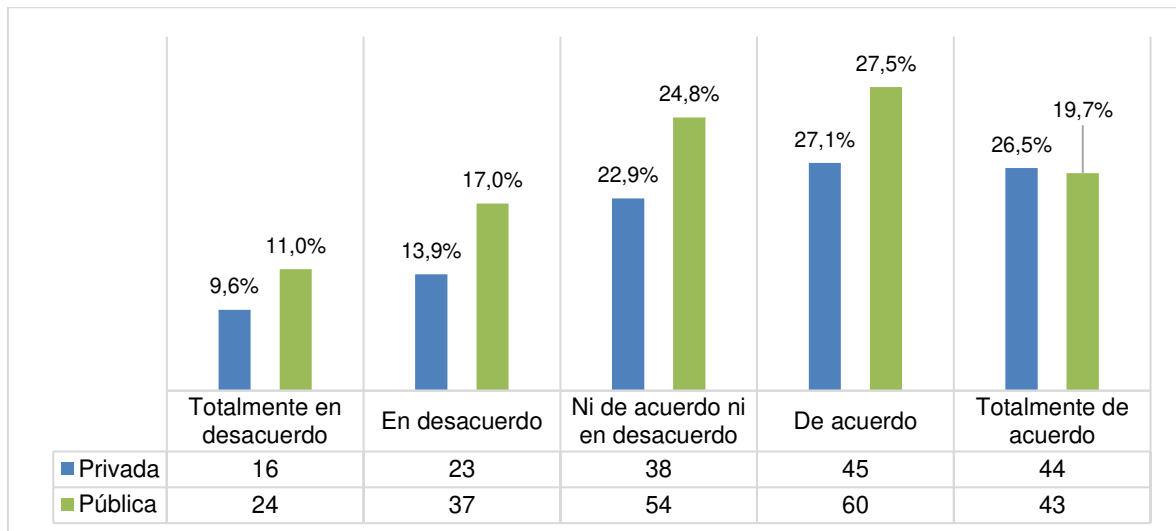


Figura 25 - Mi jefe se preocupa por mi bienestar y que no me falte nada
Elaborado por: el autor

En la figura 25 se puede notar que la mayoría de los teletrabajadores de ambos sectores respondieron que están de acuerdo que su jefe se preocupa por su bienestar por un lado en el sector privado un 53,6% respondieron que están de acuerdo y el 23,5% respondió que no están de acuerdo, mientras que para el sector público las respuesta a favor de tener un jefe que se preocupa por su bienestar reduce el porcentaje a 47,2% y las respuestas en descuerdo aumentan a 28,0% con respecto a los resultados obtenidos para el sector privado.

La siguiente figura muestra información referente a la pregunta no tengo interrupciones al realizar teletrabajo.

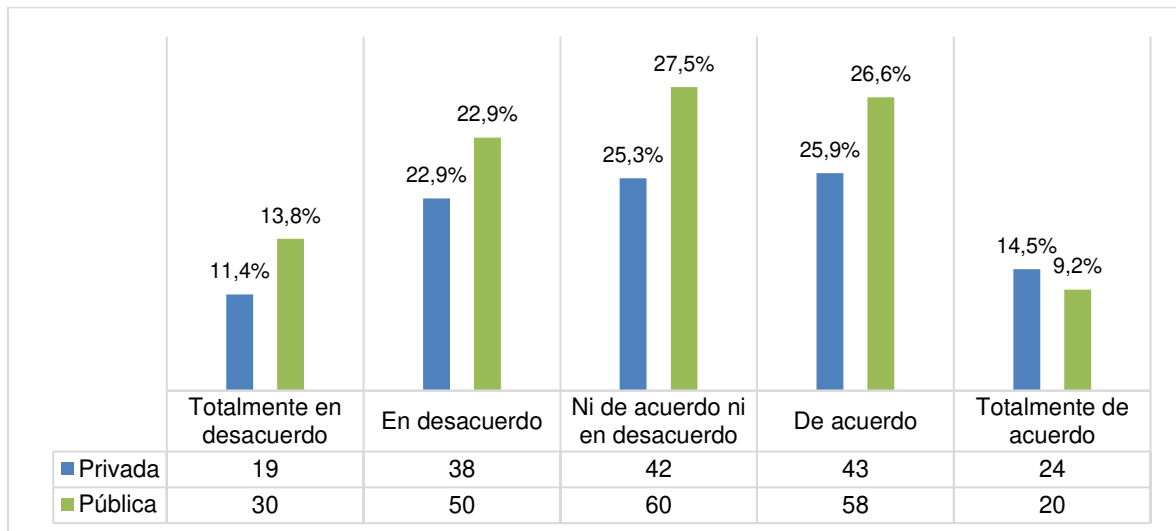


Figura 26 - No tengo interrupciones
Elaborado por: el autor

En la figura 26 se puede notar que la mayoría de los teletrabajadores de entidades privadas respondieron que están totalmente de acuerdo y de acuerdo en que no son interrumpidos al realizar teletrabajo con un 40,4% y el 34,3% respondió que están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, mientras que para el sector público las respuesta a favor de no tener interrupciones al realizar teletrabajo reduce el porcentaje a 35,8% y las respuestas en descuerdo aumentan a 36,7% con respecto a los resultados obtenidos para el sector privado.

3.1.3. Análisis de la importancia de relaciones sociales en teletrabajo

“El teletrabajo no es sólo trabajar desde casa, es una modalidad laboral que requiere cambios en la forma en la que los trabajadores y jefes se relacionan con el entorno de trabajo, así como con sus relaciones sociales personales” (Universidad de Zaragoza, 2021, p.1). El teletrabajo supone un cambio radical en la forma de comunicarnos haciendo que impacte mucho en las relaciones sociales de quienes trabajan en esta modalidad por ejemplo, en el caso de la interacción con colegas de trabajo esta modalidad limita la integración y el aprendizaje mutuo que suele darse entre compañeros referente a diversas formas de realizar alguna actividad laboral, esto podría traer complicaciones en el cumplimiento de metas laborales tanto personales como de equipos de trabajo y dado a que el teletrabajo es una modalidad en la cual se enfoca principalmente en el cumplimiento de metas esto afectaría directamente a la organización y la productividad de la misma, sin embargo, esto se puede controlar y manejarlo con buen líder de equipo que fomente la interacción entre ellos pese a que no se lo haga de manera física, que brinde retroalimentación y seguimiento de las tareas encomendadas impidiendo que exista el individualismo entre compañeros.

Con respecto a las relaciones sociales personales el teletrabajo brinda mayor tiempo para poder convivir con la familia y por ende hacerse cargo de algunas actividades que antes no se podía realizar las cuales pueden ser el aseo del hogar, ayudar a los niños a realizar tareas, acudir a reuniones de colegio de los niños, entre otros, del mismo modo en relaciones con amigos permite que se den tiempo para salir a reuniones, puedan realizar actividad física o practicar algún deporte contrario a lo que se dice que el teletrabajo aísla a las personas, esta modalidad brinda muchas posibilidades de manejar el tiempo y distribuirlo de manera adecuada entre la vida laboral y personal.

3.1.3.1. Determinar el nivel de interacción que mantienen los teletrabajadores de entidades públicas y privadas con personas internas y externas a su entorno laboral

Para dar respuesta al tercer objetivo específico el cual es “Determinar diferencias entre empresas del ámbito público y privado teniendo en cuenta la calidad y las relaciones sociales durante el teletrabajo” se planteó en la encuesta preguntas relacionadas a este tema principalmente enfocándose en aspectos como las personas con las que mantiene interacción los teletrabajadores, en la tabla 15 se muestran los factores que se estudiaron.

TABLA 15 - Interacción social en teletrabajo

Interacción social - teletrabajo
1. Clientes
2. Colegas de trabajo
3. Supervisores o jefes
4. Familia que no convive con el teletrabajador
5. Amigos fuera del ámbito laboral

Elaborado por: el autor

En la figura 27 se presentan los resultados obtenidos en teletrabajadores de ambos sectores respecto a la frecuencia de interacción que mantienen con clientes.

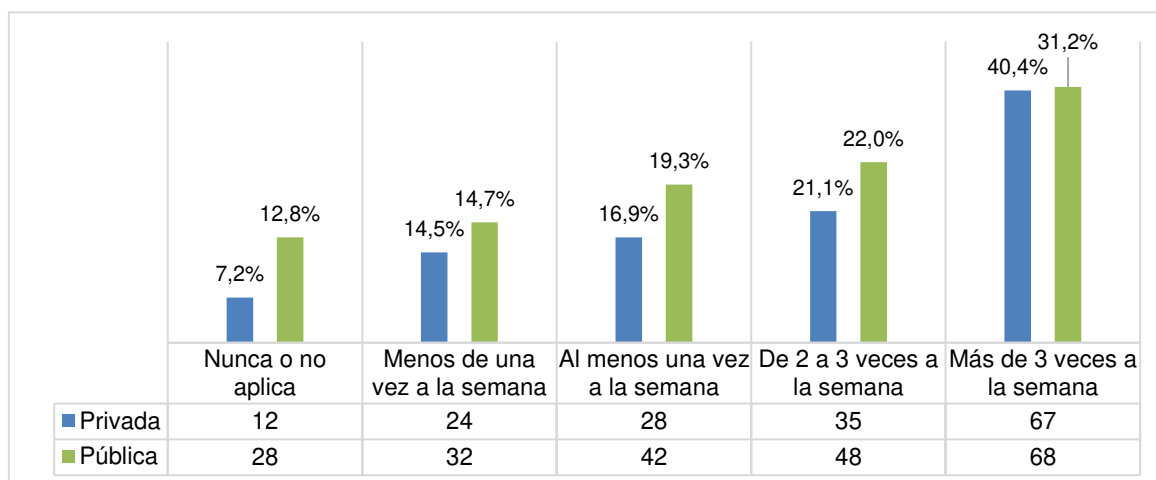


Figura 27 - Interacción social con clientes

Elaborado por: el autor

Como se puede apreciar en la figura 27 la mayoría de los teletrabajadores de ambos sectores interactúan con los clientes “más de 3 veces a la semana” teniendo 40,4% para teletrabajadores privados y para servidores públicos 31,2% por otro lado el 7,2% de teletrabajadores del sector privado no interactúan nunca con los clientes mientras que entidades públicas este porcentaje de teletrabajadores que nunca interactúan con clientes aumenta a 12,8% del total de teletrabajadores públicos encuestados.

En la figura siguiente se presentan los resultados obtenidos en teletrabajadores de ambos sectores respecto a la frecuencia de interacción que mantienen con colegas de trabajo.

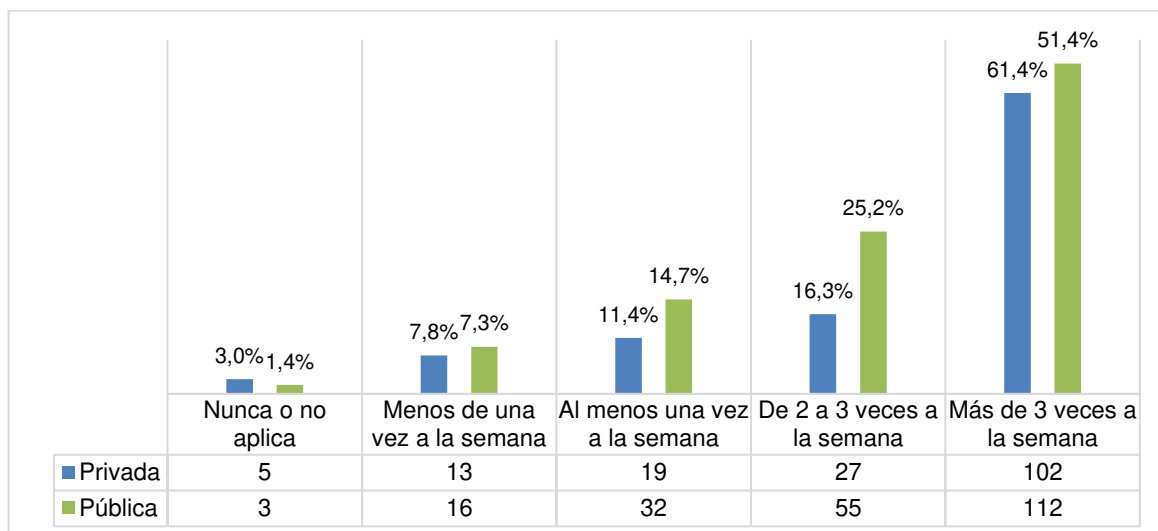


Figura 28 - Interacción con colegas de trabajo
Elaborado por: el autor

Como se puede apreciar en la figura 28 los teletrabajadores de ambos sectores mantienen una buena interacción con sus colegas de trabajo teniendo en el caso del sector privado el 61,4% de sus teletrabajadores y en el caso del sector público el 51,4% que interactúa con sus colegas de trabajo “más de 3 veces a la semana”, sin embargo, existe un pequeño grupo de respuestas de teletrabajadores los cuales nunca interactúan con sus colegas de trabajo teniendo el 3,0% y el 1,4% en el sector privado y público respectivamente.

En la figura siguiente se presentan los resultados obtenidos en teletrabajadores de ambos sectores respecto a la frecuencia de interacción que mantienen con jefes o supervisores.

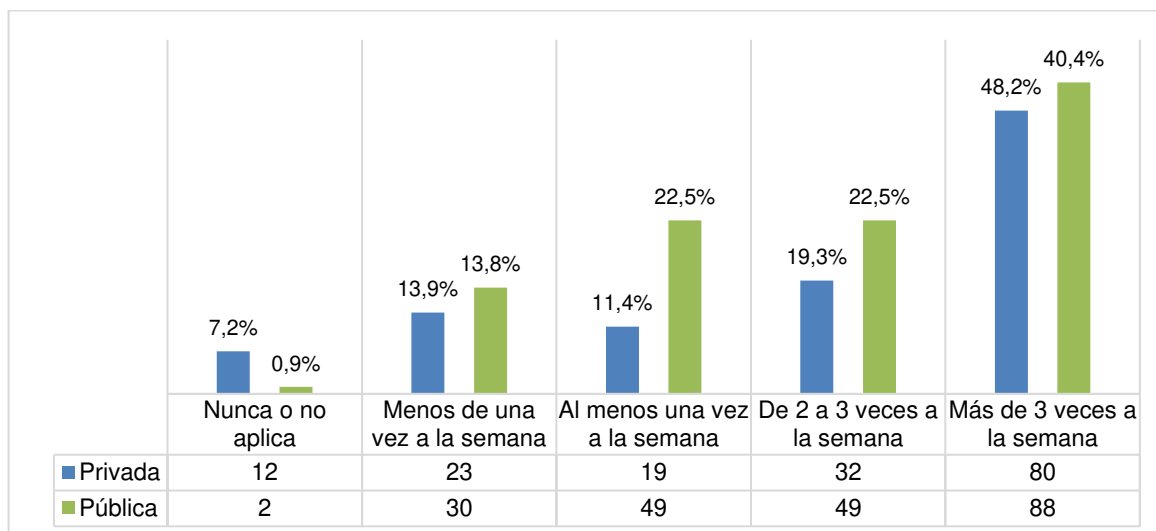


Figura 29 - Interacción con jefes o supervisores
Elaborado por: el autor

Como se puede apreciar en la figura 29 los teletrabajadores de ambos sectores mantienen una buena interacción con sus jefes o supervisores teniendo en el caso del sector privado el 48,2% de sus teletrabajadores y en el caso del sector público el 40,4% que interactúa con sus colegas de trabajo “más de 3 veces a la semana”, por otro lado, existe un pequeño grupo de respuestas de teletrabajadores los cuales nunca interactúan con sus jefes o supervisores teniendo el 7,2% y el 0,9% en el sector privado y público respectivamente.

En la figura siguiente se presentan los resultados obtenidos en teletrabajadores de ambos sectores respecto a la frecuencia de interacción que mantienen con familiares que no conviven con el teletrabajador

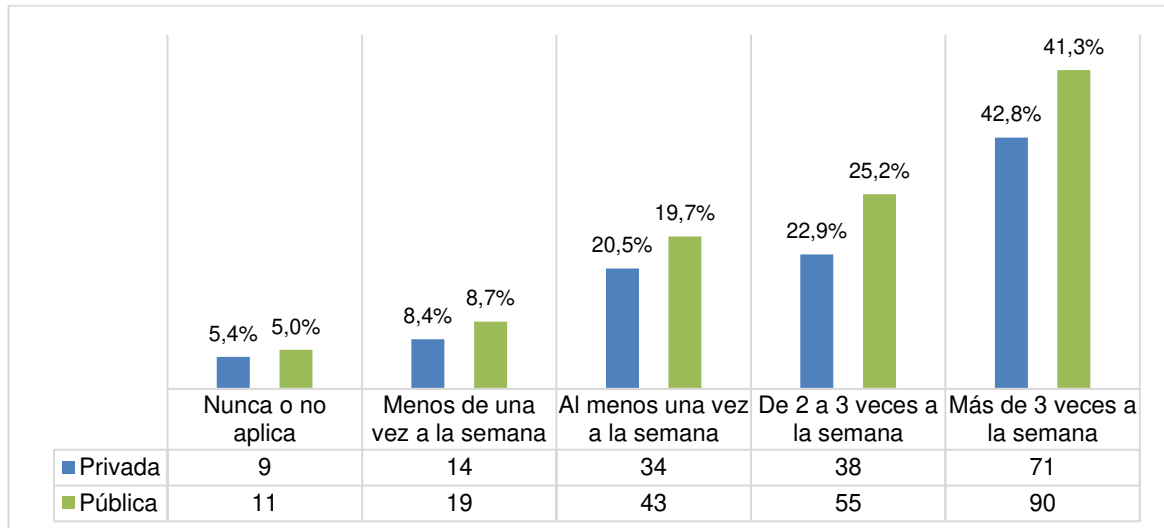


Figura 30 - Interacción con familiares que no conviven con el teletrabajador
Elaborado por: el autor

Como se puede apreciar en la figura 30 los teletrabajadores de ambos sectores en general tienen interacción con familiares que no conviven con ellos más de 3 veces a la semana teniendo en el caso del sector privado el 42,8% de sus teletrabajadores y en el caso del sector público el 41,3%, por otro lado, existe un pequeño grupo de respuestas de teletrabajadores los cuales nunca interactúan con sus jefes o supervisores teniendo el 5,4% y el 5,0% en el sector privado y público respectivamente.

En la figura siguiente se presentan los resultados obtenidos en teletrabajadores de ambos sectores respecto a la frecuencia de interacción que mantienen con amigos fuera del ámbito laboral

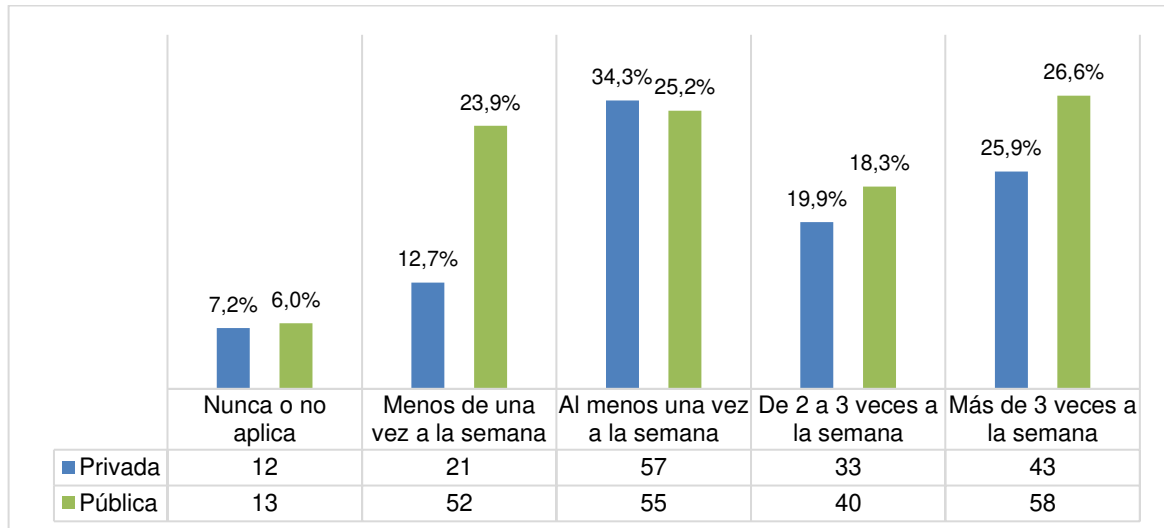


Figura 31 - Interacción con amigos fuera del ámbito laboral
Elaborado por: el autor

Como se puede apreciar en la figura 31 los teletrabajadores de ambos sectores en general mantienen interacción con amigos fuera del ámbito laboral, teniendo en el caso del sector privado el 34,3% de sus teletrabajadores quienes interactúan con familiares con quienes no convive al menos una vez a la semana y en el caso del sector público la mayoría de sus teletrabajadores 26,6% mantiene interacción con estos más de 3 veces a la semana, por otro lado, existe un pequeño grupo de respuestas de teletrabajadores los cuales nunca interactúan con familiares que no conviven con ellos teniendo el 7,2% y el 6,0% en el sector privado y público respectivamente.

3.1.3.2. Determinar el nivel de dificultad en la coordinación de actividades sociales de los teletrabajadores de entidades privadas y públicas

Para dar respuesta al tercer objetivo específico el cual es “Determinar diferencias entre empresas del ámbito público y privado teniendo en cuenta la calidad y las relaciones sociales durante el teletrabajo” se planteó en la encuesta preguntas relacionadas a este tema principalmente enfocándose en aspectos como los problemas que ha tenido para coordinar actividades con estas obteniendo los resultados que se presentarán a continuación, considerando las mismas interacciones que se mencionan en la tabla 15.

En la figura siguiente se presentan los resultados obtenidos en teletrabajadores de ambos sectores respecto a la dificultad para coordinar actividades con clientes

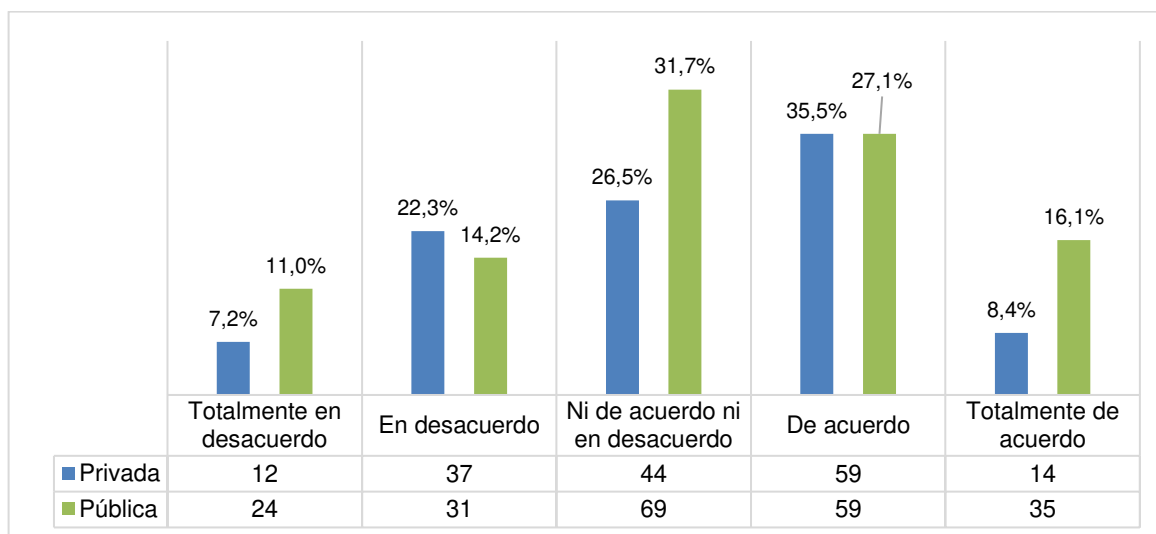


Figura 32 - Dificultad de coordinar actividades con clientes

Elaborado por: el autor

Como se puede apreciar en la figura 32 los teletrabajadores de ambos sectores en general han tenido dificultad para coordinar actividades con los clientes, teniendo en el sector privado el 43,9% y en el caso del sector público el 43,2% que están de acuerdo y totalmente de acuerdo en tener dificultades para coordinar actividades con los clientes, el porcentaje de personas que no ha tenido dificultad para

coordinar actividades con clientes son en el sector privado el 29,5% y en sector público 25,2%.

En la figura siguiente se presentan los resultados obtenidos en teletrabajadores de ambos sectores respecto a la dificultad para coordinar actividades con colegas de trabajo

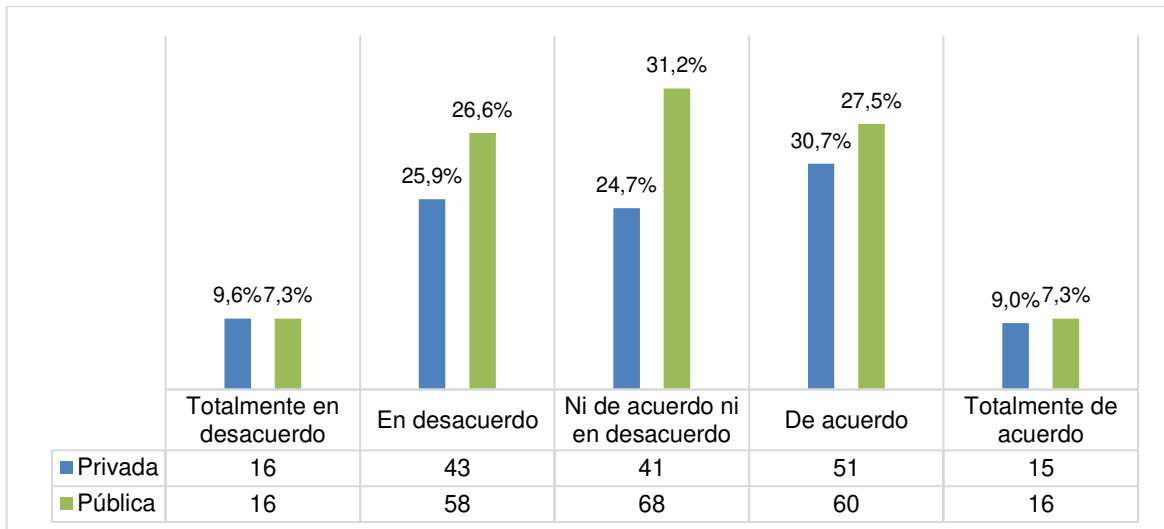


Figura 33 - Dificultad para coordinar actividades con colegas de trabajo

Elaborado por: el autor

Como se puede apreciar en la figura 33 las respuestas respecto a tener dificultades para coordinar actividades con colegas de trabajo se encuentran divididas entre tener dificultades y no tenerlas, teniendo en el sector privado el 39,7% y en el sector público el 34,8% de respuestas que están de acuerdo y totalmente de acuerdo y totalmente de acuerdo en que tienen dificultades para coordinar actividades con los colegas de trabajo, el porcentaje de personas que no ha tenido dificultad para coordinar actividades con colegas de trabajo son en el sector privado el 35,5% y en sector público 33,9%.

En la figura siguiente se presentan los resultados obtenidos en teletrabajadores de ambos sectores respecto a la dificultad para coordinar actividades con jefes o supervisores.

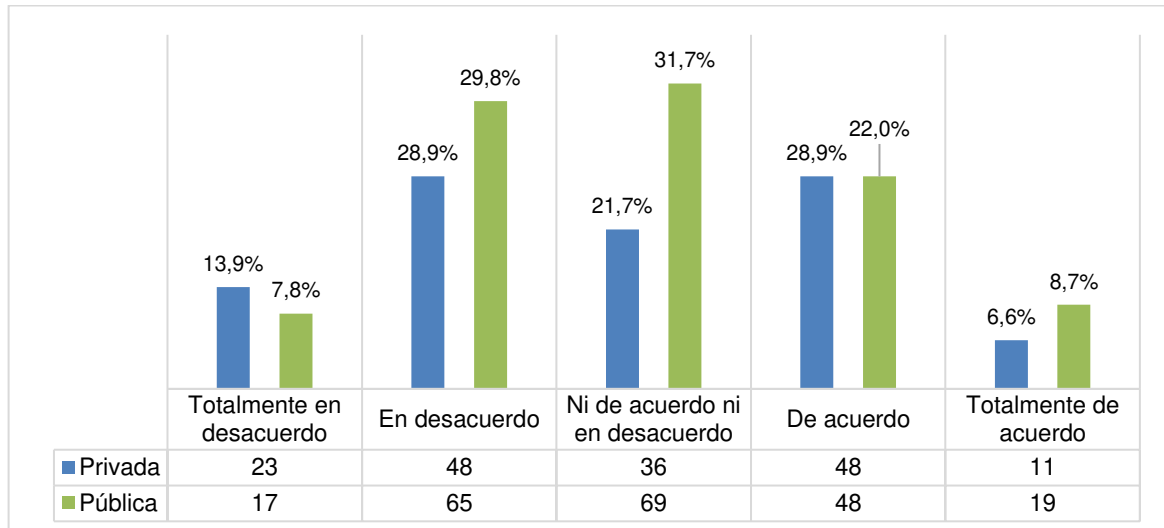


Figura 34 - Dificultad de coordinar actividades con jefes o supervisores
Elaborado por: el autor

Como se puede observar en la figura 34 la mayor cantidad de teletrabajadores en el sector privado respondieron que no han tenido dificultades para coordinar actividades con los jefes o supervisores con un 42,8% y el caso del sector público el 37,6% respondieron que no ha tenido dificultades, existe también un porcentaje de personas que han respondido que si han tenido dificultades para coordinar actividades con sus jefes o supervisores con el 35,5% y el 30,7% para el sector privado y público respectivamente.

En la figura siguiente se presentan los resultados obtenidos en teletrabajadores de ambos sectores respecto a dificultad para coordinar actividades con familiares que no conviven con el teletrabajador

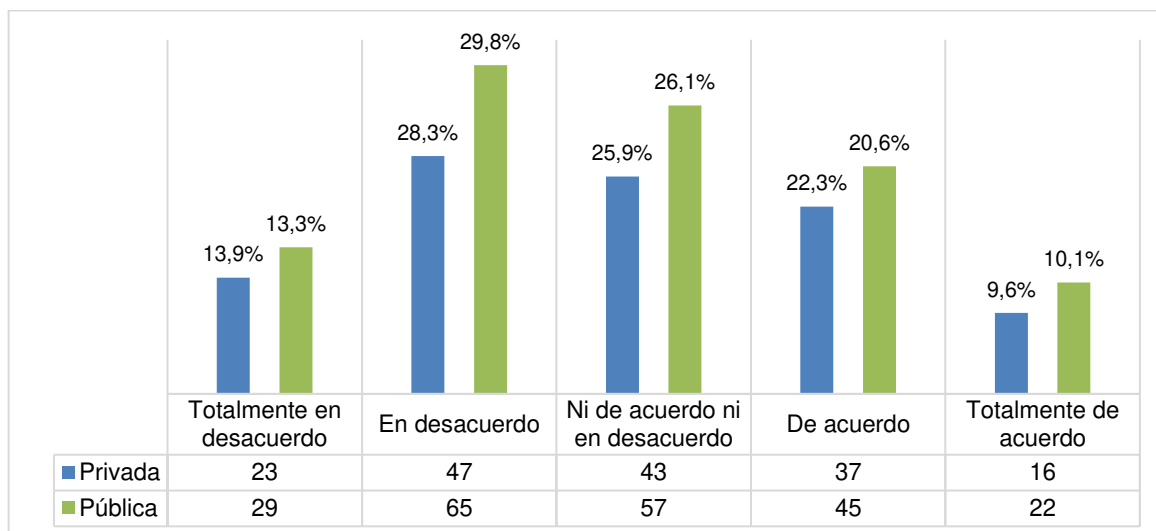


Figura 35 - Dificultad para coordinar actividades con familiares que no conviven con el teletrabajador

Elaborado por: el autor

La figura 35 muestra que la mayoría de los teletrabajadores en ambos sectores no han tenido dificultades coordinando actividades con familiares que no conviven con ellos teniendo en el sector privado un 42,2% y 43,1% de respuestas para el sector privado y público respectivamente, del mismo modo existen teletrabajadores que han tenido dificultades para coordinar actividades con familiares teniendo un 31,9% y 30,7% de respuestas para el sector privado y público respectivamente.

En la figura siguiente se presentan los resultados obtenidos en teletrabajadores de ambos sectores respecto a la dificultad de coordinar actividades con amigos fuera del entorno laboral

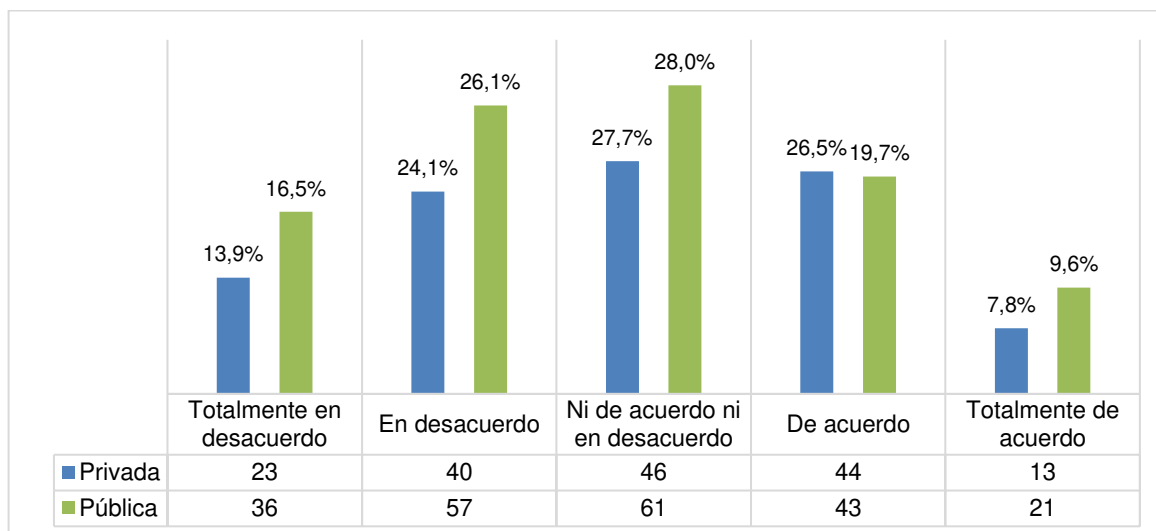


Figura 36 - Dificultad de coordinar actividades con amigos fuera del entorno laboral
Elaborado por: el autor

Como se puede observar en la figura 36 la mayoría de los teletrabajadores en ambos sectores coinciden en que no han tenido dificultad para coordinar actividades con amigos teniendo un 38,0% y un 42,6% de respuestas a favor del sector privado y público respectivamente, se tiene también un porcentaje de teletrabajadores los cuales respondieron que han tenido dificultades para coordinar actividades con amigos teniendo un 34,3% y 29,3% de respuestas del sector privado y público respectivamente.

3.1.4. Análisis de la productividad de los teletrabajadores

“La productividad es el uso eficiente de recursos de trabajo ya sea capital, tierra, materiales, energía, tecnología o información para la producción de diversos bienes y brindar diversos servicios” (Sladogna, 2017, p.2). La productividad en el teletrabajo es un tema que aún sigue en debate para determinar de manera clara si este modelo laboral aumenta o reduce la productividad de los trabajadores, varios estudios realizados recientemente a favor y en contra del crecimiento de

productividad laboral bajo este modelo demuestran que en muchas organizaciones el teletrabajo no llega a ser beneficioso en términos de productividad, un estudio realizado por la revista The Economist por Millán (2021) demuestra que los teletrabajadores trabajan 30% más de la jornada normal (12 horas adicionales a su jornada), sin embargo, su tiempo no es bien utilizado y distribuido entre su vida laboral y personal lo cual repercute en una disminución de su productividad hasta en un 20%. Por otra parte, la Consultora Omdia (2021) en su estudio realizado a 400 empresas a nivel mundial obtuvo como resultado que estas tuvieron un incremento del 68% en términos de productividad y aseguraban que mantendrían esa modalidad debido a los buenos resultados obtenidos.

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, podemos afirmar que el tema de productividad laboral mediante el teletrabajo varía entre las organizaciones y esto se puede deber a algunos factores, como pueden ser:

- No brindar los recursos necesarios para teletrabajar
- No contar con personal capacitado para uso de las TIC's
- Falta de un programa de control y supervisión de metas laborales
- Falta de compromiso por parte de los trabajadores
- Mala distribución de tiempo de los teletrabajadores
- Incapacidad de adaptación a la modalidad de teletrabajo

Del mismo modo, es importante reconocer que, así como existen puestos de trabajo que no se pueden realizar mediante teletrabajo también existen personas que se les dificulta adaptarse a esta modalidad lo cual puede ser el motivo de la reducción de su rendimiento y esto se podría solucionar haciendo que los trabajadores que no se adaptan al teletrabajo, regresen a la presencialidad o se cambie a una modalidad de semi presencialidad.

3.1.4.1. Distribución del nivel de productividad de los teletrabajadores respecto al bienestar laboral y salud mental

Para poder identificar como los teletrabajadores de entidades públicas y privadas han visto afectada su productividad ya sea de manera positiva o negativa se realizará un análisis entre la relación que tienen algunos factores de productividad con respecto al bienestar y salud mental, condiciones de trabajo y relaciones sociales.

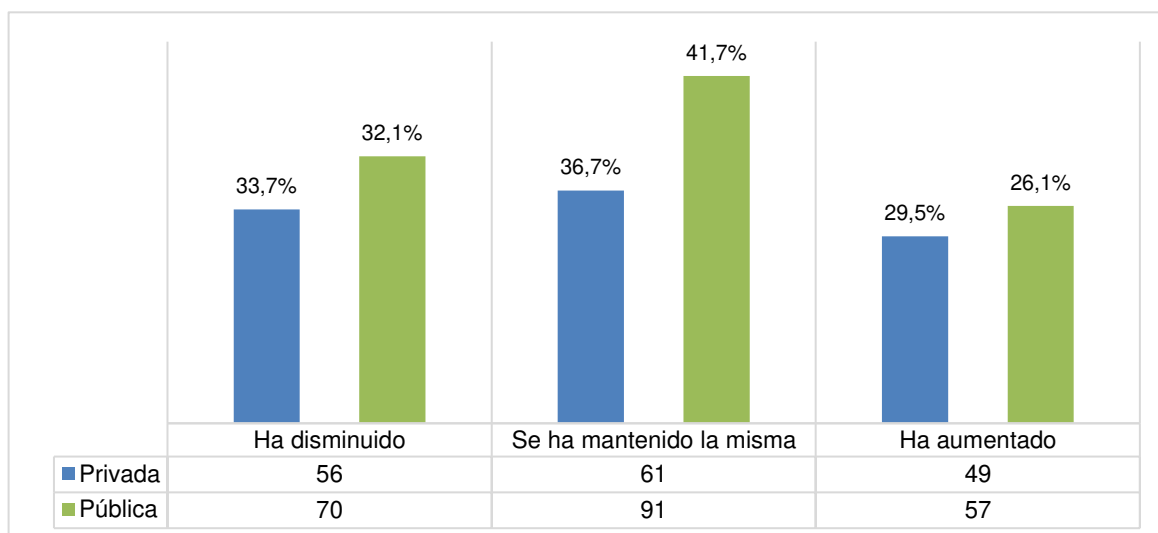


Figura 37 - Productividad en el teletrabajo
Elaborado por: El autor

Inicialmente con ayuda de la encuesta se obtuvieron datos sobre como sienten los teletrabajadores que ha sido su productividad en esta modalidad laboral y teniendo los resultados que se muestran a continuación en la figura 37, en la cual se observa que la mayoría de los teletrabajadores encuestados coinciden en que su productividad se ha mantenido, sin embargo, también se puede apreciar que el 29,5% de los empleados privados considera que su productividad se ha incrementado con el teletrabajo, mientras que en el sector público esta cifra se reduce a un 26,1%. De la misma, manera, el 33,7% y el 32,1% de los colaboradores privados y públicos respectivamente mencionan que ha disminuido sus niveles de productividad al realizar sus actividades laborales con el teletrabajo.

Para determinar la relación existente entre el nivel de productividad con respecto a las variables de bienestar y salud mental se han considerado únicamente a aquellas variables que mayor influencia han tenido en la salud mental y bienestar de los teletrabajadores, se ha considerado las opciones “Algo más de lo usual” y “Mucho más de lo usual” para identificar si el aumento en la percepción sobre la pregunta planteada, y la opción “No lo he experimentado” si no ha percibido ningún cambio respecto a la misma pregunta, los resultados se presentan en las tablas 16 a 20.

TABLA 16 – Distribución del nivel productividad del teletrabajador respecto a la pregunta: ¿siente que las cosas toman más tiempo para hacerse?

			¿Cómo siente que ha sido su productividad en la modalidad de teletrabajo?			
			Ha disminuido	Se ha mantenido la misma	Ha aumentado	TOTAL
Salud mental: Siente que las cosas le toman más tiempo para hacerse	Privada	No lo he experimentado	6,6%	11,4%	10,2%	28,3%
		No más de lo usual	7,2%	13,9%	9,6%	30,7%
		Algo más de lo usual	13,3%	9,6%	6,6%	29,5%
		Mucho más de lo usual	6,6%	1,8%	3,0%	11,4%
	TOTAL		33,7%	36,7%	29,5%	100,0%
	Pública	No lo he experimentado	3,2%	15,1%	9,2%	27,5%
		No más de lo usual	3,7%	14,7%	8,7%	27,1%
		Algo más de lo usual	15,1%	7,3%	4,6%	27,1%
		Mucho más de lo usual	10,1%	4,6%	3,7%	18,3%
	TOTAL		32,1%	41,7%	26,1%	100,0%

Elaborado por: el autor

Nota El color rojo identifica el porcentaje en que la productividad ha disminuido y el color verde representa el porcentaje que la productividad ha aumentado.

En la tabla 16 podemos apreciar que en entidades privadas el 19,9% de teletrabajadores sienten que su productividad ha disminuido debido a que las cosas le toman más tiempo de lo usual para hacerse, en el caso de entidades públicas el 25,2% de teletrabajadores sienten que su productividad ha disminuido por la misma razón, por otro lado, la mayoría de teletrabajadores de ambos sectores que coinciden en que no las cosas no le toman más tiempo para hacerse han aumentado su productividad 10,2% y 9,2% privadas y públicas respectivamente.

TABLA 17 – Distribución del nivel productividad del teletrabajador respecto a la pregunta ¿Consigue disfrutar sus actividades diarias?

			¿Cómo siente que ha sido su productividad en la modalidad de teletrabajo?				
			Ha disminuido	Se ha mantenido la misma	Ha aumentado	TOTAL	
Salud mental: Consigue disfrutar de las actividades diarias	Privada	No lo he experimentado	3,0%	6,0%	3,6%	12,7%	
		No más de lo usual	19,9%	16,9%	12,7%	49,4%	
		Algo más de lo usual	9,6%	9,0%	8,4%	27,1%	
		Mucho más de lo usual	1,2%	4,8%	4,8%	10,8%	
	TOTAL			33,7%	36,7%	29,5%	100,0%
	Pública	No lo he experimentado	4,1%	7,3%	6,0%	17,4%	
		No más de lo usual	15,1%	17,9%	8,7%	41,7%	
		Algo más de lo usual	10,1%	12,8%	6,9%	29,8%	
		Mucho más de lo usual	2,8%	3,7%	4,6%	11,0%	
	TOTAL			32,1%	41,7%	26,1%	100,0%

Elaborado por: el autor

Nota El color rojo identifica el porcentaje en que la productividad ha disminuido y el color verde representa el porcentaje que la productividad ha aumentado.

En la tabla 17 podemos apreciar que en entidades privadas el 13,2% de teletrabajadores sienten que su productividad ha aumentado gracias a que consiguen disfrutar de sus actividades diarias, mientras que entidades públicas el 11,5% de teletrabajadores sienten que su productividad ha aumentado por la misma razón, por otro lado, el 12,9% y 10,8% de los teletrabajadores de entidades públicas y privadas respectivamente sienten que su productividad ha disminuido pese a que bajo esta modalidad consiguen disfrutar más de sus actividades diarias.

TABLA 18 - – Distribución del nivel productividad del teletrabajador respecto a la pregunta ¿Ha sentido pérdida de sueño por preocupaciones?

			¿Cómo siente que ha sido su productividad en la modalidad de teletrabajo?			
			Ha disminuido	Se ha mantenido la misma	Ha aumentado	TOTAL
Salud mental: Ha perdido el sueño por preocupaciones	Privada	No lo he experimentado	12,7%	12,7%	10,8%	36,1%
		No más de lo usual	11,4%	10,8%	6,6%	28,9%
		Algo más de lo usual	6,6%	7,8%	9,0%	23,5%
		Mucho más de lo usual	3,0%	5,4%	3,0%	11,4%
	TOTAL		33,7%	36,7%	29,5%	100,0%
	Pública	No lo he experimentado	8,7%	17,0%	8,3%	33,9%
		No más de lo usual	4,1%	13,3%	9,2%	26,6%
		Algo más de lo usual	14,7%	7,3%	4,6%	26,6%
		Mucho más de lo usual	4,6%	4,1%	4,1%	12,8%
	TOTAL		32,1%	41,7%	26,1%	100,0%

Elaborado por: el autor

Nota El color rojo identifica el porcentaje en que la productividad ha disminuido y el color verde representa el porcentaje que la productividad ha aumentado.

En la tabla 18 podemos apreciar que en el 12% y 8,7% de teletrabajadores de entidades privadas y públicas respectivamente sienten que su productividad ha aumentado pese a padecer pérdida de sueño por preocupaciones con mayor frecuencia, mientras que en entidades privadas el 12,7% de teletrabajadores sienten que su productividad ha disminuido pese a que no han padecido de este problema, y en entidades públicas el 19,3% de teletrabajadores que padecen pérdida de sueño por preocupaciones sienten que su productividad ha disminuido

TABLA 19 - – Distribución del nivel productividad del teletrabajador respecto a la pregunta ¿Ha tenido sentido estrés constantemente?

			¿Cómo siente que ha sido su productividad en la modalidad de teletrabajo?				
			Ha disminuido	Se ha mantenido la misma	Ha aumentado	TOTAL	
Salud mental: Se siente constantemente bajo estrés	Privada	No lo he experimentado	4,8%	10,8%	6,6%	22,3%	
		No más de lo usual	18,1%	14,5%	13,3%	45,8%	
		Algo más de lo usual	7,8%	6,6%	6,0%	20,5%	
		Mucho más de lo usual	3,0%	4,8%	3,6%	11,4%	
	TOTAL			33,7%	36,7%	29,5%	100,0%
	Pública	No lo he experimentado	4,6%	12,4%	7,8%	24,8%	
		No más de lo usual	10,6%	21,1%	10,1%	41,7%	
		Algo más de lo usual	11,5%	6,4%	3,7%	21,6%	
		Mucho más de lo usual	5,5%	1,8%	4,6%	11,9%	
	TOTAL			32,1%	41,7%	26,1%	100,0%

Elaborado por: el autor

Nota El color rojo identifica el porcentaje en que la productividad ha disminuido y el color verde representa el porcentaje que la productividad ha aumentado.

En la siguiente tabla se puede observar que en entidades privadas el 10,8% de teletrabajadores sienten que su productividad ha disminuido debido que se sienten constantemente bajo estrés más de lo usual, en el caso de entidades públicas el 17,0% de sus teletrabajadores sienten que su productividad ha disminuido por el mismo motivo, por otro lado, los teletrabajadores que sienten que han aumentado su productividad a pesar de sufrir de estrés más de lo usual son 9,6% y 8,3% para entidades privada y públicas respectivamente.

TABLA 20 - – Distribución del nivel productividad del teletrabajador respecto a la pregunta ¿Siente capacidad de tomar buenas decisiones?

			¿Cómo siente que ha sido su productividad en la modalidad de teletrabajo?			
			Ha disminuido	Se ha mantenido la misma	Ha aumentado	TOTAL
Salud mental: Se siente capaz de tomar buenas decisiones	Privada	No lo he experimentado	4,2%	4,8%	3,0%	12,0%
		No más de lo usual	19,9%	16,9%	13,3%	50,0%
		Algo más de lo usual	7,8%	9,6%	7,8%	25,3%
		Mucho más de lo usual	1,8%	5,4%	5,4%	12,7%
	TOTAL		33,7%	36,7%	29,5%	100,0%
	Pública	No lo he experimentado	3,7%	8,3%	6,0%	17,9%
		No más de lo usual	19,7%	18,8%	9,6%	48,2%
		Algo más de lo usual	6,0%	10,1%	7,3%	23,4%
		Mucho más de lo usual	2,8%	4,6%	3,2%	10,6%
	TOTAL		32,1%	41,7%	26,1%	100,0%

Elaborado por: el autor

Nota El color rojo identifica el porcentaje en que la productividad ha disminuido y el color verde representa el porcentaje que la productividad ha aumentado.

En la siguiente tabla se puede observar que en entidades privadas el 9,6% de teletrabajadores sienten que su productividad ha disminuido, pese a que se sienten capaces de tomar buenas decisiones más de lo usual, en el caso de entidades públicas el 8,8% de sus teletrabajadores sienten que su productividad ha disminuido, pese a que se sienten capaces de tomar buenas decisiones más de lo usual, por otro lado, los teletrabajadores que sienten que han aumentado su productividad y se sienten más de usual capacitados para tomar buenas decisiones son 13,2% y 10,5% para entidades privada y públicas respectivamente.

3.1.4.2. Distribución del nivel de productividad de los teletrabajadores respecto a las condiciones laborales

Para determinar la relación existente entre el nivel de productividad con respecto a las variables relacionadas a las condiciones laborales se han considerado únicamente a aquellas que mayor influencia han tenido para los teletrabajadores, los resultados se presentan en las tablas 21 a 25.

TABLA 21 - Distribución del nivel productividad del teletrabajador respecto a la pregunta ¿Tiene las actividades y responsabilidades definidas?

			¿Cómo siente que ha sido su productividad en la modalidad de teletrabajo?				
			Ha disminuido	Se ha mantenido la misma	Ha aumentado	TOTAL	
Condiciones laborales: Mis actividades y responsabilidades están claramente definidas	Privada	Totalmente en desacuerdo	0,6%	0,6%	0,0%	1,2%	
		En desacuerdo	1,2%	0,0%	0,0%	1,2%	
		Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3,6%	3,0%	1,8%	8,4%	
		De acuerdo	14,5%	14,5%	12,0%	41,0%	
		Totalmente de acuerdo	13,9%	18,7%	15,7%	48,2%	
	TOTAL			33,7%	36,7%	29,5%	100,0%
	Pública	Totalmente en desacuerdo	0,0%	0,0%	0,9%	0,9%	
		En desacuerdo	5,0%	0,5%	0,9%	6,4%	
		Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3,7%	5,0%	0,9%	9,6%	
		De acuerdo	15,6%	14,7%	10,1%	40,4%	
		Totalmente de acuerdo	7,8%	21,6%	13,3%	42,7%	
	TOTAL			32,1%	41,7%	26,1%	100,0%

Elaborado por: el autor

Nota El color rojo identifica el porcentaje en que la productividad ha disminuido y el color verde representa el porcentaje que la productividad ha aumentado.

Como se puede apreciar en la tabla 21 los teletrabajadores de entidades privadas el 27,7% que tiene sus actividades y responsabilidades bien definidas ha aumentado su productividad mientras que por parte de las entidades públicas el 23,4% de teletrabajadores aumento su productividad y tiene sus actividades bien definidas, sin embargo, existen teletrabajadores en ambos sectores que pese a

tener sus actividades y responsabilidades bien definidas su productividad ha disminuido teniendo 28,9% y 23,4.% de teletrabajadores con estas características en entidades privadas y públicas respectivamente.

TABLA 22 - Distribución del nivel productividad del teletrabajador respecto a la pregunta ¿Dispone de toda la información para trabajar?

			¿Cómo siente que ha sido su productividad en la modalidad de teletrabajo?			
			Ha disminuido	Se ha mantenido la misma	Ha aumentado	TOTAL
Condiciones laborales: Dispongo de toda la información para hacer mi trabajo	Privada	Totalmente en desacuerdo	0,0%	0,6%	0,0%	0,6%
		En desacuerdo	3,6%	1,8%	0,6%	6,0%
		Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3,6%	1,2%	0,6%	5,4%
		De acuerdo	12,7%	12,0%	9,0%	33,7%
		Totalmente de acuerdo	13,9%	21,1%	19,3%	54,2%
		TOTAL		33,7%	36,7%	29,5%
	Pública	Totalmente en desacuerdo	0,9%	0,0%	0,0%	0,9%
		En desacuerdo	9,6%	6,4%	3,2%	19,3%
		Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5,0%	6,4%	2,8%	14,2%
		De acuerdo	13,8%	13,3%	8,7%	35,8%
		Totalmente de acuerdo	2,8%	15,6%	11,5%	29,8%
		TOTAL		32,1%	41,7%	26,1%

Elaborado por: el autor

Nota El color rojo identifica el porcentaje en que la productividad ha disminuido y el color verde representa el porcentaje que la productividad ha aumentado.

Como se puede apreciar en la tabla 22 los teletrabajadores de entidades privadas el 28,3% dispone de toda la información necesaria para trabajar y han aumentado su productividad mientras que por parte de las entidades públicas el 20,2% de teletrabajadores aumento su productividad ya que dispone de toda la información necesaria para trabajar, sin embargo, existen teletrabajadores en ambos sectores que pese a tener toda la información necesaria para trabajar su productividad ha

disminuido teniendo 26,5% y 16,5-% de teletrabajadores con estas características en entidades privadas y públicas respectivamente.

TABLA 23 - Distribución del nivel productividad del teletrabajador respecto a la pregunta ¿Tiene los equipos necesarios para trabajar?

			¿Cómo siente que ha sido su productividad en la modalidad de teletrabajo?				
			Ha disminuido	Se ha mantenido la misma	Ha aumentado	TOTAL	
Condiciones laborales: Tengo todos los equipos que necesito para poder hacer mi trabajo	Privada	Totalmente en desacuerdo	1,2%	1,2%	0,0%	2,4%	
		En desacuerdo	6,6%	3,6%	3,6%	13,9%	
		Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4,2%	5,4%	1,2%	10,8%	
		De acuerdo	10,2%	14,5%	12,7%	37,3%	
		Totalmente de acuerdo	11,4%	12,0%	12,0%	35,5%	
	TOTAL			33,7%	36,7%	29,5%	100,0%
	Pública	Totalmente en desacuerdo	1,8%	0,9%	0,5%	3,2%	
		En desacuerdo	9,6%	8,3%	4,6%	22,5%	
		Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5,5%	6,4%	3,2%	15,1%	
		De acuerdo	11,0%	12,4%	10,6%	33,9%	
		Totalmente de acuerdo	4,1%	13,8%	7,3%	25,2%	
TOTAL			32,1%	41,7%	26,1%	100,0%	

Elaborado por: el autor

Nota El color rojo identifica el porcentaje en que la productividad ha disminuido y el color verde representa el porcentaje que la productividad ha aumentado.

Como se puede apreciar en la tabla 23 los teletrabajadores de entidades privadas el 24,7% cuenta con todos los equipos necesarios para trabajar y han aumentado su productividad mientras que por parte de las entidades públicas el 17,9% de teletrabajadores aumento su productividad ya que cuenta con todos los equipos necesarios para trabajar, sin embargo, existen teletrabajadores en ambos sectores que a pesar de contar con todos los equipos necesarios para trabajar su productividad ha disminuido teniendo 21,6% y 15,1-% de teletrabajadores con estas características en entidades privadas y públicas respectivamente.

TABLA 24 - Distribución del nivel productividad del teletrabajador respecto a la pregunta ¿Recibe retroalimentación y seguimiento?

			¿Cómo siente que ha sido su productividad en la modalidad de teletrabajo?				
			Ha disminuido	Se ha mantenido la misma	Ha aumentado	TOTAL	
Condiciones laborales: Recibo retroalimentación y tengo seguimiento de mi trabajo	Privada	Totalmente en desacuerdo	1,8%	2,4%	1,2%	5,4%	
		En desacuerdo	4,8%	4,2%	1,2%	10,2%	
		Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8,4%	4,8%	2,4%	15,7%	
		De acuerdo	11,4%	15,7%	10,8%	38,0%	
		Totalmente de acuerdo	7,2%	9,6%	13,9%	30,7%	
	TOTAL			33,7%	36,7%	29,5%	100,0%
	Pública	Totalmente en desacuerdo	3,7%	1,4%	2,3%	7,3%	
		En desacuerdo	6,9%	4,1%	1,4%	12,4%	
		Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11,5%	9,6%	3,2%	24,3%	
		De acuerdo	8,3%	14,7%	10,1%	33,0%	
		Totalmente de acuerdo	1,8%	11,9%	9,2%	22,9%	
	TOTAL			32,1%	41,7%	26,1%	100,0%

Elaborado por: el autor

Como se puede apreciar en la tabla 24 los teletrabajadores de entidades privadas el 24,7% recibe retroalimentación y seguimiento por lo que han aumentado su productividad mientras que por parte de las entidades públicas el 19,3% de teletrabajadores que han aumentado su productividad reciben retroalimentación y seguimiento, sin embargo, existen teletrabajadores en entidades privadas 18,6% los cuales pese a recibir retroalimentación y seguimiento su productividad ha disminuido, mientras que los teletrabajadores públicos 10,6% sienten que su productividad ha disminuido ya que no reciben retroalimentación y seguimiento. debido a que no reciben retroalimentación y seguimiento así pues tenemos 6,6% y 10,6% en privados y públicos respectivamente.

**TABLA 25 - Distribución del nivel productividad del teletrabajador respecto a la pregunta
¿No tiene interrupciones?**

			¿Cómo siente que ha sido su productividad en la modalidad de teletrabajo?				
			Ha disminuido	Se ha mantenido la misma	Ha aumentado	TOTAL	
Condiciones laborales: No tengo interrupciones	Privada	Totalmente en desacuerdo	8,4%	1,8%	1,2%	11,4%	
		En desacuerdo	6,6%	10,2%	6,0%	22,9%	
		Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8,4%	10,8%	6,0%	25,3%	
		De acuerdo	6,6%	9,0%	10,2%	25,9%	
		Totalmente de acuerdo	3,6%	4,8%	6,0%	14,5%	
	TOTAL			33,7%	36,7%	29,5%	100,0%
	Pública	Totalmente en desacuerdo	9,6%	1,8%	2,3%	13,8%	
		En desacuerdo	12,8%	6,9%	3,2%	22,9%	
		Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4,1%	16,5%	6,9%	27,5%	
		De acuerdo	5,0%	11,9%	9,6%	26,6%	
		Totalmente de acuerdo	0,5%	4,6%	4,1%	9,2%	
TOTAL			32,1%	41,7%	26,1%	100,0%	

Elaborado por: el autor

Nota El color rojo identifica el porcentaje en que la productividad ha disminuido y el color verde representa el porcentaje que la productividad ha aumentado.

Como se puede apreciar en la tabla 25 los teletrabajadores de entidades privadas el 16,2% no tienen interrupciones por lo que han aumentado su productividad mientras que por parte de las entidades públicas el 13,7% de teletrabajadores que han aumentado su productividad no tienen interrupciones, sin embargo, los teletrabajadores que sienten que su productividad ha disminuido tienen interrupciones realizando teletrabajo así pues tenemos 15,0% y 22,4% en privados y públicos respectivamente.

3.4.1.3. Distribución del nivel de productividad de los teletrabajadores respecto a las relaciones sociales

Para determinar la relación existente entre el nivel de productividad con respecto a las variables relacionadas a las relaciones sociales se han considerado únicamente a aquellas que mayor influencia han tenido para los teletrabajadores, los resultados se presentan en las tablas 26 a 28.

TABLA 26 - Distribución del nivel productividad del teletrabajador respecto a la pregunta ¿Ha tenido problemas coordinando actividades con clientes?

			¿Cómo siente que ha sido su productividad en la modalidad de teletrabajo?				
			Ha disminuido	Se ha mantenido la misma	Ha aumentado	TOTAL	
Relaciones sociales: Problemas de coordinación de actividades con clientes	Privada	Totalmente en desacuerdo	1,8%	4,2%	1,2%	7,2%	
		En desacuerdo	6,0%	8,4%	7,8%	22,3%	
		Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6,0%	12,0%	8,4%	26,5%	
		De acuerdo	14,5%	9,6%	11,4%	35,5%	
		Totalmente de acuerdo	5,4%	2,4%	0,6%	8,4%	
	TOTAL			33,7%	36,7%	29,5%	100,0%
	Pública	Totalmente en desacuerdo	2,8%	4,1%	4,1%	11,0%	
		En desacuerdo	3,2%	6,0%	5,0%	14,2%	
		Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6,4%	16,5%	8,7%	31,7%	
		De acuerdo	12,4%	9,2%	5,5%	27,1%	
		Totalmente de acuerdo	7,3%	6,0%	2,8%	16,1%	
	TOTAL			32,1%	41,7%	26,1%	100,0%

Elaborado por: el autor

Nota El color rojo identifica el porcentaje en que la productividad ha disminuido y el color verde representa el porcentaje que la productividad ha aumentado.

En la tabla 26 podemos observar que 19,9% de teletrabajadores de entidades privadas sienten que han disminuido su productividad debido a problemas para coordinar actividades con sus clientes mientras que el 19,7% de teletrabajadores de entidades públicas también sienten que han disminuido su productividad por el

mismo motivo, por otro lado, el 12,0% de teletrabajadores que han aumentado su productividad en entidades privadas lo han hecho pese a tener problemas coordinando actividades con sus clientes mientras que el sector público el 9,1% de teletrabajadores que aumentó su productividad no ha tenido problemas coordinando actividades con clientes.

TABLA 27 - Distribución del nivel productividad del teletrabajador respecto a la pregunta ¿Ha tenido problemas coordinando actividades con colegas de trabajo?

			¿Cómo siente que ha sido su productividad en la modalidad de teletrabajo?			
			Ha disminuido	Se ha mantenido la misma	Ha aumentado	TOTAL
Relaciones sociales: Problemas de coordinación de actividades con colegas de trabajo	Privada	Totalmente en desacuerdo	0,6%	6,0%	3,0%	9,6%
		En desacuerdo	8,4%	9,0%	8,4%	25,9%
		Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9,6%	9,6%	5,4%	24,7%
		De acuerdo	12,7%	9,0%	9,0%	30,7%
		Totalmente de acuerdo	2,4%	3,0%	3,6%	9,0%
	TOTAL		33,7%	36,7%	29,5%	100,0%
	Pública	Totalmente en desacuerdo	0,9%	4,1%	2,3%	7,3%
		En desacuerdo	5,0%	13,3%	8,3%	26,6%
		Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8,3%	13,8%	9,2%	31,2%
		De acuerdo	14,7%	8,3%	4,6%	27,5%
		Totalmente de acuerdo	3,2%	2,3%	1,8%	7,3%
TOTAL		32,1%	41,7%	26,1%	100,0%	

Elaborado por: el autor

Nota El color rojo identifica el porcentaje en que la productividad ha disminuido y el color verde representa el porcentaje que la productividad ha aumentado.

En la tabla anterior se muestra que en entidades privadas la mayoría de teletrabajadores 15,1% han disminuido su productividad debido a problemas coordinando actividades con colegas de trabajo mientras que en entidades públicas el porcentaje de teletrabajadores que han disminuido su productividad por este

mismo motivo es de 17,9%, por otra parte, la mayoría de teletrabajadores del sector privado que han aumentado su productividad lo han hecho pese a tener problemas coordinando actividades con colegas de trabajo teniendo el 12,6% mientras que para entidades públicas los teletrabajadores que han aumentado su productividad 10,6% no han tenido problemas coordinando actividades con colegas de trabajo.

TABLA 28 - Distribución del nivel productividad del teletrabajador respecto a la pregunta ¿Ha tenido problemas coordinando actividades con jefes o supervisores?

			¿Cómo siente que ha sido su productividad en la modalidad de teletrabajo?			
			Ha disminuido	Se ha mantenido la misma	Ha aumentado	TOTAL
Relaciones sociales: Problemas de coordinación de actividades con supervisores o jefes	Privada	Totalmente en desacuerdo	3,0%	7,2%	3,6%	13,9%
		En desacuerdo	9,0%	10,2%	9,6%	28,9%
		Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8,4%	9,0%	4,2%	21,7%
		De acuerdo	12,0%	7,8%	9,0%	28,9%
		Totalmente de acuerdo	1,2%	2,4%	3,0%	6,6%
	TOTAL		33,7%	36,7%	29,5%	100,0%
	Pública	Totalmente en desacuerdo	0,9%	4,1%	2,8%	7,8%
		En desacuerdo	5,5%	14,2%	10,1%	29,8%
		Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9,2%	15,6%	6,9%	31,7%
		De acuerdo	13,3%	4,6%	4,1%	22,0%
		Totalmente de acuerdo	3,2%	3,2%	2,3%	8,7%
TOTAL		32,1%	41,7%	26,1%	100,0%	

Elaborado por: el autor

Nota El color rojo identifica el porcentaje en que la productividad ha disminuido y el color verde representa el porcentaje que la productividad ha aumentado.

En la tabla 28 se observa que la mayor cantidad de teletrabajadores que sienten que han aumentado su productividad no han tenido problemas coordinando actividades con sus jefes o supervisores teniendo 13,2% y 12,9% de teletrabajadores privado y públicos respectivamente, por otro lado, los teletrabajadores de ambos sectores coinciden en que su productividad ha

disminuido y han tenido problemas coordinando actividades con sus jefes o supervisores teniendo 13,2% y 16,5% de teletrabajadores privado y públicos respectivamente.

3.1.5. Identificación de diferencias entre sectores

A través de la aplicación del análisis de varianza ANOVA se pretende identificar las principales diferencias significativas entre los teletrabajadores de entidades privadas y públicas considerando las preguntas relacionadas a bienestar y salud mental, condiciones laborales y relaciones sociales, en las tablas siguientes se muestran los estadísticos descriptivos obtenidos por cada pregunta.

TABLA 29 - Descriptivos factor bienestar y salud mental

		Descriptivos								
			N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error	95% del intervalo de confianza para la media		Mínimo	Máximo
							Límite inferior	Límite superior		
1	Salud mental: Se ha sentido enfermo	Privada	166	1,71	0,787	0,061	1,59	1,83	1	4
		Pública	218	1,70	0,842	0,057	1,58	1,81	1	4
		Total	384	1,70	0,818	0,042	1,62	1,79	1	4
2	Salud mental: Ha tenido dolores de cabeza	Privada	166	1,99	0,838	0,065	1,86	2,12	1	4
		Pública	218	1,96	0,947	0,064	1,83	2,09	1	4
		Total	384	1,97	0,901	0,046	1,88	2,06	1	4
3	Salud mental: Ha perdido el sueño por preocupaciones	Privada	166	2,10	1,025	0,080	1,95	2,26	1	4
		Pública	218	2,18	1,044	0,071	2,04	2,32	1	4
		Total	384	2,15	1,035	0,053	2,04	2,25	1	4
4	Salud mental: Se siente constantemente bajo estrés	Privada	166	2,21	0,920	0,071	2,07	2,35	1	4
		Pública	218	2,21	0,950	0,064	2,08	2,33	1	4
		Total	384	2,21	0,936	0,048	2,11	2,30	1	4
5	Salud mental: Ha estado molesto y con mal temperamento	Privada	166	2,09	0,830	0,064	1,96	2,22	1	4
		Pública	218	2,09	0,924	0,063	1,96	2,21	1	4
		Total	384	2,09	0,884	0,045	2,00	2,18	1	4
6	Salud mental: Siente que las cosas le toman más tiempo para hacerse	Privada	166	2,24	0,992	0,077	2,09	2,39	1	4
		Pública	218	2,36	1,074	0,073	2,22	2,51	1	4
		Total	384	2,31	1,040	0,053	2,21	2,41	1	4
7	Salud mental: Siente que no consigue hacer las cosas por su estado mental	Privada	166	1,51	0,837	0,065	1,38	1,63	1	4
		Pública	218	1,52	0,827	0,056	1,41	1,63	1	4
		Total	384	1,52	0,830	0,042	1,43	1,60	1	4
8	Salud mental: Se siente capaz de	Privada	166	2,39	0,857	0,067	2,25	2,52	1	4
		Pública	218	2,27	0,876	0,059	2,15	2,38	1	4

	tomar buenas decisiones	Total	384	2,32	0,869	0,044	2,23	2,40	1	4
9	Salud mental: Consigue disfrutar de las actividades diarias	Privada	166	2,36	0,840	0,065	2,23	2,49	1	4
		Pública	218	2,34	0,893	0,061	2,22	2,46	1	4
		Total	384	2,35	0,869	0,044	2,26	2,44	1	4

Elaborado por: el autor

Nota El color amarillo indica mayor nivel de incidencia en el sector privado y el color azul indica mayor nivel de incidencia en sector público.

Al observar la tabla 29 se puede concluir la existencia de incidencia en el bienestar y salud mental de los teletrabajadores en ambos sectores teniendo mayor incidencia para el sector privado en las preguntas 1, 2, 8 y 9 mientras que el sector público tiene mayor incidencia en las preguntas 3, 6 y 7.

TABLA 30 - Descriptivos factor condiciones laborales

Descriptivos

			N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error	95% del intervalo de confianza para la media		Mínimo	Máximo
							Límite inferior	Límite superior		
1	Condiciones laborales: Dispongo de toda la información para hacer mi trabajo	Privada	166	4,35	0,880	0,068	4,21	4,48	1	5
		Pública	218	3,74	1,111	0,075	3,59	3,89	1	5
		Total	384	4,01	1,060	0,054	3,90	4,11	1	5
2	Condiciones laborales: Mis actividades y responsabilidades están claramente definidas	Privada	166	4,34	0,783	0,061	4,22	4,46	1	5
		Pública	218	4,17	0,914	0,062	4,05	4,30	1	5
		Total	384	4,24	0,863	0,044	4,16	4,33	1	5
3	Condiciones laborales: Mi jefe se preocupa por mi bienestar y que no me falte nada	Privada	166	3,47	1,282	0,100	3,27	3,67	1	5
		Pública	218	3,28	1,266	0,086	3,11	3,45	1	5
		Total	384	3,36	1,275	0,065	3,23	3,49	1	5
4	Condiciones laborales: Tengo todos los equipos que necesito para poder hacer mi trabajo	Privada	166	3,90	1,110	0,086	3,73	4,07	1	5
		Pública	218	3,56	1,183	0,080	3,40	3,71	1	5
		Total	384	3,70	1,163	0,059	3,59	3,82	1	5
5	Condiciones laborales: Recibo retroalimentación y tengo	Privada	166	3,78	1,150	0,089	3,61	3,96	1	5
		Pública	218	3,52	1,184	0,080	3,36	3,68	1	5
		Total	384	3,63	1,175	0,060	3,51	3,75	1	5

	seguimiento de mi trabajo									
6	Condiciones laborales: No tengo interrupciones	Privada	166	3,09	1,235	0,096	2,90	3,28	1	5
		Pública	218	2,94	1,190	0,081	2,79	3,10	1	5
		Total	384	3,01	1,210	0,062	2,89	3,13	1	5

Elaborado por: el autor

Nota El color amarillo indica mayor nivel de incidencia en el sector privado y el color azul indica mayor nivel de incidencia en sector público.

En la tabla 30 se puede concluir la existencia de incidencia en las condiciones laborales de los teletrabajadores en ambos sectores teniendo mayor incidencia para el sector privado en todas las preguntas realizadas respecto a las condiciones laborales.

TABLA 31 - Descriptivos factor relaciones sociales

Descriptivos

			N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error	95% del intervalo de confianza para la media		Mínimo	Máximo
							Límite inferior	Límite superior		
1	Relaciones Sociales: Interacción - Clientes	Privada	166	3,73	1,318	0,102	3,53	3,93	1	5
		Pública	218	3,44	1,394	0,094	3,25	3,63	1	5
		Total	384	3,57	1,368	0,070	3,43	3,70	1	5
2	Relaciones Sociales: Interacción - Colegas de trabajo	Privada	166	4,25	1,121	0,087	4,08	4,42	1	5
		Pública	218	4,18	1,025	0,069	4,04	4,32	1	5
		Total	384	4,21	1,067	0,054	4,10	4,32	1	5
3	Relaciones Sociales: Interacción - Supervisores o jefes	Privada	166	3,87	1,340	0,104	3,67	4,08	1	5
		Pública	218	3,88	1,119	0,076	3,73	4,03	1	5
		Total	384	3,88	1,218	0,062	3,75	4,00	1	5
4	Relaciones Sociales: Interacción - Familia (que no convive con Ud.)	Privada	166	3,89	1,206	0,094	3,71	4,08	1	5
		Pública	218	3,89	1,186	0,080	3,73	4,05	1	5
		Total	384	3,89	1,193	0,061	3,77	4,01	1	5
5	Relaciones Sociales: Interacción - Amigos fuera del ámbito laboral	Privada	166	3,45	1,209	0,094	3,26	3,63	1	5
		Pública	218	3,36	1,267	0,086	3,19	3,53	1	5
		Total	384	3,40	1,241	0,063	3,27	3,52	1	5
6	Relac. Soc: Problemas de coordinación con clientes	Privada	166	3,16	1,090	0,085	2,99	3,32	1	5
		Pública	218	3,23	1,204	0,082	3,07	3,39	1	5
		Total	384	3,20	1,155	0,059	3,08	3,31	1	5
7	Relac. Soc: Problemas de	Privada	166	3,04	1,149	0,089	2,86	3,21	1	5
		Pública	218	3,01	1,065	0,072	2,87	3,15	1	5

	coordinación con colegas de trabajo	Total	384	3,02	1,100	0,056	2,91	3,13	1	5
8	Relac. Soc: Problemas de coordinación con supervisores o jefes	Privada	166	2,86	1,177	0,091	2,68	3,04	1	5
		Pública	218	2,94	1,087	0,074	2,80	3,09	1	5
		Total	384	2,90	1,126	0,057	2,79	3,02	1	5
9	Relac. Soc: Problemas de coordinación con familia (que no convive con Ud.)	Privada	166	2,86	1,197	0,093	2,67	3,04	1	5
		Pública	218	2,84	1,193	0,081	2,68	3,00	1	5
		Total	384	2,85	1,193	0,061	2,73	2,97	1	5
10	Relac. Soc: Problemas de coordinación con amigos fuera del ámbito laboral	Privada	166	2,90	1,172	0,091	2,72	3,08	1	5
		Pública	218	2,80	1,213	0,082	2,64	2,96	1	5
		Total	384	2,84	1,195	0,061	2,72	2,96	1	5

Elaborado por: el autor

Nota El color amarillo indica mayor nivel de incidencia en el sector privado y el color azul indica mayor nivel de incidencia en sector público.

Según lo observado en la tabla 31 se puede concluir la existencia de incidencia en las relaciones sociales de los teletrabajadores en ambos sectores teniendo mayor incidencia para el sector privado en las preguntas 1, 2, 6, 7, 9 y 10 mientras que el sector público se tiene mayor incidencia en las preguntas 3, 6 y 8.

A continuación, se presentará las tablas ANOVA realizadas para cada uno de los factores con la finalidad de descubrir la existencia de diferencias significativas, la forma de interpretación será la siguiente: si el valor de la columna “Significancia” es menor o igual que 0,05 existirán diferencias significativas” por el contrario si el valor de la columna “Significancia” es mayor que 0,05 no existirán diferencias significativas” los resultados obtenidos se muestran en las tablas siguientes:

TABLA 32 – Comparación del nivel de significancia respecto al factor de bienestar y salud mental entre entidades privadas y públicas

ANOVA

			Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	Criterio
1	Salud mental: Se ha sentido enfermo	Entre grupos	0,017	1	0,017	0,026	0,872	No hay diferencias significativas
		Dentro de grupos	256,139	382	0,671			
		Total	256,156	383				
2	Salud mental: Ha tenido dolores de cabeza	Entre grupos	0,081	1	0,081	0,099	0,753	No hay diferencias significativas
		Dentro de grupos	310,604	382	0,813			
		Total	310,685	383				
3	Salud mental: Ha perdido el sueño por preocupaciones	Entre grupos	0,619	1	0,619	0,577	0,448	No hay diferencias significativas
		Dentro de grupos	409,920	382	1,073			
		Total	410,539	383				
4	Salud mental: Se siente constantemente bajo estrés	Entre grupos	0,002	1	0,002	0,002	0,963	No hay diferencias significativas
		Dentro de grupos	335,331	382	0,878			
		Total	335,333	383				
5	Salud mental: Ha estado molesto y con mal temperamento	Entre grupos	0,001	1	0,001	0,001	0,972	No hay diferencias significativas
		Dentro de grupos	298,989	382	0,783			
		Total	298,990	383				
6	Salud mental: Siente que las cosas le toman más tiempo para hacerse	Entre grupos	1,389	1	1,389	1,286	0,258	No hay diferencias significativas
		Dentro de grupos	412,733	382	1,080			
		Total	414,122	383				
7	Salud mental: Siente que no consigue hacer las cosas por su estado mental	Entre grupos	0,027	1	0,027	0,039	0,844	No hay diferencias significativas
		Dentro de grupos	263,879	382	0,691			
		Total	263,906	383				
8	Salud mental: Se siente capaz de tomar buenas decisiones	Entre grupos	1,345	1	1,345	1,785	0,182	No hay diferencias significativas
		Dentro de grupos	287,894	382	0,754			
		Total	289,240	383				
9	Salud mental: Consigue disfrutar de las actividades diarias	Entre grupos	0,029	1	0,029	0,038	0,846	No hay diferencias significativas
		Dentro de grupos	289,511	382	0,758			
		Total	289,539	383				

Elaborado por: el autor

Como se puede observar en la tabla 32 de las 9 preguntas seleccionadas para estudiar el bienestar y salud mental de los teletrabajadores, se ha determinado que no existen diferencias significativas en ninguna de las preguntas.

TABLA 33 - Comparación del nivel de significancia respecto al factor condiciones laborales entre entidades privadas y públicas

			ANOVA					
			Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	Criterio
1	Condiciones laborales: Dispongo de toda la información para hacer mi trabajo	Entre grupos	34,640	1	34,640	33,470	0,000	Hay diferencias significativas
		Dentro de grupos	395,350	382	1,035			
		Total	429,990	383				
2	Condiciones laborales: Mis actividades y responsabilidades están claramente definidas	Entre grupos	2,505	1	2,505	3,387	0,066	No hay diferencias significativas
		Dentro de grupos	282,485	382	0,739			
		Total	284,990	383				
3	Condiciones laborales: Mi jefe se preocupa por mi bienestar y que no me falte nada	Entre grupos	3,404	1	3,404	2,100	0,148	No hay diferencias significativas
		Dentro de grupos	619,281	382	1,621			
		Total	622,685	383				
4	Condiciones laborales: Tengo todos los equipos que necesito para poder hacer mi trabajo	Entre grupos	11,058	1	11,058	8,330	0,004	Hay diferencias significativas
		Dentro de grupos	507,098	382	1,327			
		Total	518,156	383				
5	Condiciones laborales: Recibo retroalimentación y tengo seguimiento de mi trabajo	Entre grupos	6,607	1	6,607	4,829	0,029	Hay diferencias significativas
		Dentro de grupos	522,619	382	1,368			
		Total	529,227	383				
6	Condiciones laborales: No tengo interrupciones	Entre grupos	1,993	1	1,993	1,362	0,244	No hay diferencias significativas
		Dentro de grupos	558,984	382	1,463			
		Total	560,977	383				

Elaborado por: el autor

En la tabla 33 se puede observar que de las 6 preguntas realizadas acerca de las condiciones laborales existen diferencias significativas en las preguntas 1, 4 y 5.

TABLA 34 - Comparación del nivel de significancia respecto al factor relaciones sociales entre entidades privadas y públicas

ANOVA

			Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	Criterio
1	Relaciones Sociales: Interacción - Clientes	Entre grupos	7,846	1	7,846	4,230	0,040	Hay diferencias significativas
		Dentro de grupos	708,526	382	1,855			
		Total	716,372	383				
2	Relaciones Sociales: Interacción - Colegas de trabajo	Entre grupos	0,518	1	0,518	0,454	0,501	No hay diferencias significativas
		Dentro de grupos	435,396	382	1,140			
		Total	435,914	383				
3	Relaciones Sociales: Interacción - Supervisores o jefes	Entre grupos	0,001	1	0,001	0,000	0,983	No hay diferencias significativas
		Dentro de grupos	567,999	382	1,487			
		Total	568,000	383				
4	Relaciones Sociales: Interacción - Familia (que no convive con Ud.)	Entre grupos	0,000	1	0,000	0,000	0,989	No hay diferencias significativas
		Dentro de grupos	545,406	382	1,428			
		Total	545,406	383				
5	Relaciones Sociales: Interacción - Amigos fuera del ámbito laboral	Entre grupos	0,730	1	0,730	0,473	0,492	No hay diferencias significativas
		Dentro de grupos	589,104	382	1,542			
		Total	589,833	383				
6	Relac. Soc: Problemas de coordinación con clientes	Entre grupos	0,499	1	0,499	0,373	0,542	No hay diferencias significativas
		Dentro de grupos	510,460	382	1,336			
		Total	510,958	383				
7	Relac. Soc: Problemas de coordinación colegas de trabajo	Entre grupos	0,069	1	0,069	0,056	0,812	No hay diferencias significativas
		Dentro de grupos	463,765	382	1,214			
		Total	463,833	383				
8	Relac. Soc: Problemas de coordinación supervisores o jefes	Entre grupos	0,680	1	0,680	0,536	0,465	No hay diferencias significativas
		Dentro de grupos	484,755	382	1,269			
		Total						

		Total	485,435	383				
9	Relac. Soc: Problemas de coordinación familia (que no convive con Ud.)	Entre grupos	0,012	1	0,012	0,009	0,926	No hay diferencias significativas
		Dentro de grupos	545,227	382	1,427			
		Total	545,240	383				
10	Relac. Soc: Problemas de coordinación amigos fuera del ámbito laboral	Entre grupos	1,048	1	1,048	0,734	0,392	No hay diferencias significativas
		Dentro de grupos	545,577	382	1,428			
		Total	546,625	383				

Elaborado por: el autor

En la tabla 34 se puede observar que de las 10 preguntas realizadas acerca de las relaciones sociales de los teletrabajadores existen diferencias significativas únicamente en la pregunta 1.

A continuación, se presenta un resumen de las preguntas en las cuales se encontró diferencias significativas de acuerdo con el análisis de varianza realizado anteriormente.

TABLA 35 - Resumen resultados ANOVA

			N	Media	Sig.	Criterio
Condiciones laborales						
1	Condiciones laborales: Dispongo de toda la información para hacer mi trabajo	Privada	166	4,35	0,000	Hay diferencias significativas
		Pública	218	3,74		
		Total	384	4,01		
4	Condiciones laborales: Tengo todos los equipos que necesito para poder hacer mi trabajo	Privada	166	3,90	0,004	Hay diferencias significativas
		Pública	218	3,56		
		Total	384	3,70		
5	Condiciones laborales: Recibo retroalimentación y tengo seguimiento de mi trabajo	Privada	166	3,78	0,029	Hay diferencias significativas
		Pública	218	3,52		
		Total	384	3,63		
Relaciones sociales						
1	Relaciones Sociales: Interacción -Clientes	Privada	166	3,73	0,040	Hay diferencias significativas
		Pública	218	3,44		
		Total	384	3,57		

Elaborado por: el autor

Nota El color amarillo indica mayor nivel de media en el sector privado y el color azul indica mayor nivel de media en sector público.

Al analizar los resultados presentados en la tabla 35 evidenciamos la existencia de diferencias significativas en 3 preguntas respecto al factor de condiciones laborales y 1 pregunta del factor relaciones sociales, concluyendo lo siguiente:

Condiciones laborales:

- La pregunta 1 de este apartado menciona “Si se dispone de la información necesaria para realizar su trabajo” obteniendo mayor probabilidad de que se cumpla en el sector privado.
- La pregunta 4 de este apartado menciona “Si se tiene los equipos necesarios para realizar su trabajo” obteniendo mayor probabilidad de que se cumpla en el sector privado.

- La pregunta 5 de este apartado menciona “Si se recibe retroalimentación y seguimiento del trabajo” obteniendo mayor probabilidad de que se cumpla en el sector privado.

Relaciones sociales:

- La pregunta 1 de este apartado menciona “Mantiene interacción con los clientes” obteniendo mayor probabilidad de que se cumpla en el sector privado.

3.2. Discusión

“El teletrabajo es una modalidad laboral la cual principalmente implica que los trabajadores desarrollen sus actividades sin la necesidad de la presencia física en las organizaciones implementado las tecnologías de información y comunicación” (MinTic, 2020, párrafo 4)., entre otros aspectos esta modalidad laboral se encuentra aún en debate para determinar si los beneficios que aporta son mayores que sus desventajas tanto para las organizaciones como para los trabajadores, en países como Ecuador donde la tecnología no se encuentra tan desarrollada la aplicación de este modelo laboral no se lo podía hacer de forma global en la población trabajadora sino hasta la aparición de la pandemia actual pese a estar presente ya hace varios años, este trabajo de investigación se lo realiza con la finalidad de poder determinar factores que influyen la correcta aplicación del teletrabajo en entidades públicas como privadas.

Inicialmente, al realizar la presente investigación sobre el teletrabajo, se determinó para el mismo un tamaño de muestra de 384 teletrabajadores los cuales se distribuyen así: el 43,2% de los datos que se han sido recopilados pertenecen a los trabajadores de la empresa privada por lo que el restante 56,8% corresponde a los servidores de las entidades públicas, señalando también que más de la mitad de los empleados que trabajan en estas organizaciones tienen menos de 40 años y tan solo cerca del 5,0% tiene más de 60 años, es importante mencionar adicionalmente, que la experiencia previa que han tenido los teletrabajadores con esta modalidad de trabajo, resulta ser baja en el caso de servidores público pues

solo el 32,6% del total de la muestra de teletrabajadores públicos han tenido experiencia en teletrabajo, por otro lado, en el sector privado este porcentaje es más ajustado pues se tiene que el 50,6% de teletrabajadores privados ya tienen experiencia con este modelo laboral por tanto, si nos dejamos llevar por este apartado se esperaría que las entidades privadas tengan mayor oportunidad de aplicación del teletrabajo con mínimos impactos negativos.

“El teletrabajo trae consigo varios beneficios tanto para la empresa como para el trabajador, pues varios estudios coinciden en que esta modalidad laboral aumenta la productividad de la empresa, reduce costos, mejora la calidad de vida de los trabajadores entre otros” (Agudo, 2014, p.72)., según un estudio realizado por Morales & Pérez, 2020 para la revista ERUDITUS “las entidades privadas y públicas se encuentran con la posibilidad de aplicar el teletrabajo siempre y cuando estas cuenten con la posibilidad de adquirir herramientas tecnológicas, cuenten con suficientes recursos económicos y principalmente deben tener en cuenta los impactos negativos y/o positivos que tiene esta modalidad para los candidatos a ser teletrabajadores” (p.67).

Para poder cumplir con los objetivos específicos y la hipótesis planteada para este trabajo se analizaron factores principales entre los cuales están el bienestar y salud mental, condiciones laborales, relaciones sociales y productividad, los resultados obtenidos se detallarán en el mismo orden antes mencionado.

“Si bien el teletrabajo puede evitar o reducir algunos riesgos laborales tradicionales, tales como los accidentes de trayecto, a su vez puede significar el aumento de las enfermedades mentales” (OIT, 2020, p.17). según un estudio realizado para la Revista Perspectivas de Investigación por Ortega & Ramírez, 2021 “Los teletrabajadores han padecido con mayor frecuencia problemas de salud mental debido principalmente a que no se puede garantizar un ambiente laboral saludable

bajo esta modalidad, teniendo el incremento del estrés laboral como principal factor que afecta a la salud mental” (p.10).

Los resultados que se destacan con respecto al factor de bienestar y salud mental que afectan negativamente a los teletrabajadores de ambos sectores son: “la pérdida de sueño por preocupaciones”, “Se sienten constantemente bajo estrés”, “Se sienten molestos y con mal temperamento” y “Sienten que las cosas le toma más tiempo para hacerse” en promedio se tiene que el 38;0% de los servidores públicos han visto afectada su salud mental debido a estos factores, por su parte, en los servidores del sector privado el promedio de teletrabajadores que han visto afectada su salud mental es del 34,9%, sin embargo, pese a la existencia de un buen porcentaje de teletrabajadores padeciendo problemas de salud mental, la gran mayoría coinciden en que su estado mental no ha sido impedimento para hacer sus actividades, sino más bien, ahora muchos se sienten más capaces de tomar buenas decisiones y disfrutan realizando sus actividades diarias.

En la investigación realizada por Buitrago (2020), destaca que el teletrabajo es una oportunidad en tiempos de crisis pues posibilita a que mediante el uso de nuevas tecnologías de la información se permita realizar actividades desde el domicilio del empleado lo que posibilita a que se reduzcan los costos del empleador, es decir, que al cumplir con las tareas de teletrabajo no se requiere de presencia física por lo que es fundamental la utilización de medios de comunicación digital como herramientas indispensables durante el desarrollo de las actividades laborales (p.2).

Para ello se estudió el factor de condiciones laborales, con la finalidad de poder conocer el estado en el cual se encuentra laborando el teletrabajador y si este cuenta con todos los recursos necesarios para realizar sus actividades, se inició determinando si los teletrabajadores cuentan con espacio físico específico para teletrabajar a lo cual en ambos sectores coinciden en que cuentan con dicho

espacio y solo el 25,3% y 22,0% de los teletrabajadores privados y públicos respectivamente no cuentan con un espacio específico para teletrabajar, las demás variables que se estudiaron son: “dispongo de toda la información para realizar su trabajo”, “tiene actividades y responsabilidades definidas”, cuenta con todos los equipo necesarios para trabajar”, “su jefe se preocupa por si bienestar y que no le falte nada” y “recibe retroalimentación y seguimiento”, en todas estas variables los teletrabajadores de ambos sectores respondieron de forma positiva en promedio se tiene el 74,5% de teletrabajadores privados que están “de acuerdo y totalmente de acuerdo” en contar con todo lo antes mencionado, por el lado de los teletrabajadores privados en promedio el 62,2% respondieron a favor de que se cumple con todo lo antes mencionado para mejorar sus condiciones laborales.

Por su parte, Vicente Torres (2018), destacan que, al cumplir con actividades de teletrabajo, el empleado tiene la facilidad de administrar su tiempo destinando horas o minutos para fortalecer las relaciones con la familia, amigos o inclusive con compañeros que forman parte dentro de su entorno laboral (p.294), para ello también se estudió las relaciones sociales de los teletrabajadores y el impacto que ha tenido el aplicar este modelo laboral, se analizó esta de dos formas, en primera instancia se analizó la frecuencia con la que estos mantienen contacto o interactúan con clientes, colegas de trabajo, jefes o supervisores, familiares y amigos, en ambos sectores se mantiene en general una buena interacción social teniendo que interactúan mayormente “más de 3 veces a la semana” con las personas dentro de su entorno laboral y social, esto se puede evidenciar en las figura 26 a 30 de la sección análisis de la importancia de las relaciones sociales en el teletrabajo, en segunda instancia se analizó si el teletrabajador ha tenido problemas para contactarse o interactuar con los mismos personajes antes mencionados y coordinar actividades con estos, los resultados en este apartado se encuentran divididos entre los teletrabajadores que han tenido problemas y los que no lo han tenido para interactuar con los personajes mencionados y se determinó que en promedio el 37,1% de los teletrabajadores del sector privado han tenido problemas para comunicarse, por su parte el sector público en promedio el 33,8% ha tenido

problemas para interactuar con los personajes antes mencionados, el promedio de los teletrabajadores que no están de acuerdo en haber tenido problemas comunicándose es del 37,6% y 36,5% teletrabajadores privados y públicos.

De acuerdo con un estudio realizado por el sitio web ORH en el 2020 la productividad de los empleados bajo la modalidad de teletrabajo tiende a aumentar desde un 5% hasta un 25% y esto se debe a que también aumenta la organización y control del tiempo de los empleados, así como la dedicación de estos al realizar sus actividades, pues en este estudio se menciona que existe un aumento de 20 a 40 minutos adicionales que el teletrabajador utiliza para trabajar tras terminar su jornada laboral.

Para nuestro caso de estudio acerca de la productividad en el teletrabajo, se destaca que el 29,5% de los empleados privados informa que se ha incrementado su productividad al igual que el 26,1% de los servidores públicos, por lo cual se interpreta que al menos uno de cada tres trabajadores tanto del sector público como privado reconocen que son más eficientes al cumplir con el desenvolvimiento de sus actividades laborales al realizar tareas desde su domicilio o fuera de las instalaciones de la empresa, sin embargo, existe también un porcentaje de teletrabajadores que sienten que su productividad se ha disminuido bajo esta modalidad laboral 33,7% y 32,1% de teletrabajadores privados y públicos respectivamente, en la sección 3.1.4 se analiza la productividad de los teletrabajadores y se relaciona con las 5 variables que más impacto han tenido en cada uno de los factores de estudio para poder determinar cómo han contribuido para aumentar o disminuir la productividad de los teletrabajadores los resultados se pueden apreciar con mayor detalle desde las tablas 11 a la 23, sin embargo, tras realizar el análisis bivariado para identificar qué factores influían mayormente para que la productividad se disminuya se concluyó que el factor que tiene mayor incidencia con la baja productividad se encuentra en el factor de condiciones laborales, principalmente en la variable “tiene las actividades y responsabilidades bien definidas”.

Los resultados obtenidos nos demuestran claramente la disputa que se da entre las ventajas y desventajas de aplicar la modalidad de teletrabajo, pues las percepciones de los teletrabajadores en ambos sectores son muy similares, en algunos casos sobresale los resultados positivos y en otros los resultados negativos, por tanto las diferencias que existen entre los teletrabajadores de un sector a otro no son del todo significativas lo que implica que en ninguno de los dos sectores la aplicación de este modelo laboral ha sido lo suficientemente favorable pues se debe recordar que lo que principalmente se busca con la aplicación de este modelo laboral no es solo reducción de costos y mejorar la calidad de vida del trabajador sino fundamentalmente mejorar la productividad y en este caso en ambos sectores es algo que no se ha reflejado del todo favorable, sin embargo, es importante destacar que los factores estudiados presentan mayormente resultados positivos sobre todo en las relaciones sociales pues la interacción que tienen los teletrabajadores con otras personas es buena evitando el aislamiento e individualismo que se puede presentar cuando se habla de teletrabajo, además, las condiciones laborales de los teletrabajadores son positivas y estos exponen que mayormente cuentan con todo lo que necesiten para sus actividades, lo que es moderadamente preocupante son los resultados obtenidos respecto a la salud mental ya que aquí existen varios aspectos que afectan a la misma los cuales han sido experimentados por los teletrabajadores.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

De acuerdo con los resultados obtenidos en el presente estudio se realizará las siguientes conclusiones respectivas para cada uno de los objetivos específicos planteados, es importante mencionar que para poder determinar la existencia de diferencias significativas entre ambos sectores se realizó un análisis de varianza ANOVA y de este modo determinar si las diferencias porcentuales que se evidencia tienen mayor probabilidad de ocurrencia en el sector privado o público.

Respecto al primer objetivo el cual es “Determinar diferencias entre empresas públicas y privadas con relación al bienestar y salud mental” se concluye que no existen diferencias significativas respecto a este factor pues la salud mental de los teletrabajadores tanto de entidades privadas como públicas se ha visto vulnerada, teniendo en ambos casos porcentajes altos de teletrabajadores que han percibido cambios negativos al respecto, los principales efectos que han tenido los teletrabajadores es sentir que las cosas le toman más tiempo realizar (45,4% y 40,9% privadas y públicas respectivamente), del mismo modo han sentido que incrementó el nivel de estrés, han sentido pérdida de sueño debido a preocupaciones, mal humor y en general se han sentido enfermos, lo cual ha repercutido en la eficiencia y productividad de los teletrabajadores la cual como se evidenció anteriormente no ha sido óptima, estos problemas de salud mental que se están presentando deben ser considerados y solucionados ya que estos pueden transformarse en enfermedades físicas a la larga, no obstante, es importante mencionar que también se ha encontrado una respuesta favorable respecto a la salud mental de los teletrabajadores (40,8% y 37,9% privadas y públicas) que están de acuerdo en que esta modalidad de trabajo les ha permitido disfrutar más de sus actividades y que se sienten capaces de tomar buenas decisiones.

Con respecto al segundo objetivo específico “Identificar diferencias entre empresas del ámbito público y privado considerando las condiciones de las personas

laborando bajo la modalidad de teletrabajo” se concluye que porcentualmente no existen diferencias grandes entre los teletrabajadores de ambos sectores ya que mayormente las respuestas han sido positivas afirmando que reciben todo lo necesario para poder realizar sus actividades, de hecho este factor es el que mejor ponderación ha tenido frente a los teletrabajadores lo que implica que las organizaciones han aportado de manera eficiente los recursos para que sus colaboradores puedan realizar sus actividades con pocos contratiempos, los aspecto que mayor respuestas a favor han tenido es que sus actividades y responsabilidades están bien definidas (89,2% y 83,1% privadas y públicas respectivamente), disponer de toda la información necesaria para trabajar (88,0% y 65,5%) y contar con todos los equipos necesarios para trabajar (72,9% y 59,2%), lo cual nos demuestra la eficiencia que han tenido las organizaciones y los jefes directos del personal teletrabajador para aportar a estas facilidades que contribuyan a mejorar sus condiciones laborales, sin embargo, en este factor si se encontraron diferencias significativas tras realizar el análisis de varianza determinando que existe mayor probabilidad de que las empresas privadas brinden toda la información necesaria para trabajar, aporten todos los equipos necesarios para trabajar y que realicen retroalimentación y seguimiento de las actividades de los teletrabajadores, por lo tanto en este punto si podemos apreciar que las empresas del sector privado son más abiertas a la posibilidad de aplicar este modelo laboral.

Con respecto del tercer objetivo específico, “Determinar diferencias entre empresas del ámbito público y privado teniendo en cuenta la calidad y las relaciones sociales durante el teletrabajo” para este factor se estudió la frecuencia de interacciones con otras personas tanto del entorno laboral como del personal así como la existencia de problemas para coordinar alguna actividad con dichas personas al realizar teletrabajo, concluyendo que no existen diferencias ampliamente relevantes entre ambos sectores ya que los teletrabajadores en general han logrado mantener una buena comunicación con las personas de su entorno laboral como en el caso de clientes y colegas de trabajo así como con personas de círculo social observando que interactúa en su mayoría más de tres veces a la semana con estas personas y

de igual manera con esto se puede demostrar que el aislamiento e individualismo que se espera que tengan los teletrabajadores al aplicar la modalidad de teletrabajo no se presenta en este caso, sin embargo, en el aspecto que hay que tener cuidado es la frecuencia de interacción con los jefes la cual también es muy alta, pues interactúan con ellos más de tres veces a la semana y nos permite concluir de dos maneras, la primera puede ser que exista un excesivo control de parte de los jefes haciendo que los teletrabajadores tengan que reportarse seguido o por otra parte, que los teletrabajadores no tengan claro cómo realizar ciertas actividades y por tanto tengan que comunicarse con sus jefes debido a dudas o consultas constantes referente a sus labores, en cualquiera de los casos esto nos podría dar un indicio de los motivos por los cuales el nivel de estrés ha aumentado en los teletrabajadores. En lo que respecta a los problemas para coordinar actividades con las personas del entorno laboral y social se concluye que ambos sectores han pasado dificultades para poder coordinar actividades con estas personas por lo tanto se puede decir, que a pesar de que los teletrabajadores han podido mantener una comunicación frecuente con dichas personas esto no significa que hayan podido realizar alguna actividad extra tanto en temas laborales como en personales, es más, siendo un poco más objetivos se puede entender que en gran parte la interacción que han mantenido ha sido únicamente gracias al uso de las TIC's de tal modo se concluye que en ambos sectores la existencia de buena comunicación con ayuda de las TIC's pero esto no significa que puedan realizar actividades presenciales u otro tipo de interacción social tanto en lo laboral como lo personal.

Con respecto a la productividad de los teletrabajadores como bien se mencionó anteriormente las respuestas se encuentran divididas pues entre ambos sectores, se tiene un ligero porcentaje más de personas que piensan que su productividad se ha disminuido bajo esta modalidad, lo que nos quiere decir, que de alguna manera los impactos negativos han presentado los teletrabajadores están influyendo para que estos no puedan mejorar su rendimiento con este modelo laboral y que de alguna manera los beneficios que aporta el teletrabajo no se están reflejando de forma concisa, del mismo modo, se puede concluir que los teletrabajadores no han

terminado de adaptarse a este modelo laboral lo cual también podría estar afectando en su desempeño, es también importante mencionar que existen una gran cantidad de teletrabajadores los cuales han mantenido su nivel de productividad y otro porcentaje que la ha aumentado por tanto también se puede concluir que no todo ha sido negativo en este aspecto y que lo que faltaría sería aplicar de mejor manera y con mayor medida este modelo laboral.

En general el estudio ha cumplido a cabalidad su objetivo el cual era determinar factores que influyen en la aplicación del teletrabajo dentro de las empresas privadas y públicas, concluyendo que los factores que más pueden influir en si aplicar de manera parcial o permanente este modelo laboral son principalmente los factores de bienestar y salud mental debido a que existen varios teletrabajadores que han experimentado mayormente efectos negativos al respecto y los factores de productividad pues se ha evidenciado que esta no está siendo lo que se espera y que muchos de los teletrabajadores han bajado su rendimiento, por otro lado los factores que aportarían positivamente en la decisión de mantener esta modalidad laboral es el de condiciones laborales y relaciones sociales ya que en ambos casos los resultados han sido buenos, ya que los teletrabajadores han podido mantener comunicación importante y cuentan en su mayoría con buenas condiciones laborales.

4.2. Recomendaciones

El estudio realizado en entidades del sector privado y público nos demostró que los factores estudiados han impactado de manera negativa y positiva en los teletrabajadores, en lo que respecta al bienestar y salud mental principalmente se identificó que los teletrabajadores han tenido un impacto negativo pues han percibido que las cosas en esta modalidad laboral les toma más tiempo para realizar, han padecido pérdida de sueño por preocupaciones, estrés constante, se han sentido molestos y con mal temperamento por lo cual, se recomienda la aplicación de test de riesgos psicosociales los cuales permitirán identificar y controlar la existencia de otros aspectos que puedan afectar la salud mental de los

teletrabajadores y de esta manera implementar la solución más favorable y que no solo se prevenga la aparición de un factor sino de todos en general lo cual mejoraría la salud mental de los teletrabajadores, principalmente se recomienda enfocarse en el problema de estrés ya que solucionar este problema podría ser la base para que desaparezcan los otros problemas de salud mental que han presentado los teletrabajadores en este estudio, y se puede evitar a la larga enfermedades más perjudiciales como el “síndrome de burnout” y problemas de salud físicos principalmente problemas cardiovasculares, además, es recomendable que se realice charlas de prevención de riesgos psicosociales tanto para los trabajadores como para los jefes directos lo cual les permitirá detectar de manera más rápida los síntomas que pueden presentar algunas enfermedades.

Con respecto a las condiciones laborales los resultados demuestran que el impacto ha sido positivo pues los teletrabajadores en general han respondido que cuentan con todo lo necesario para poder cumplir con sus funciones sin contratiempos, sin embargo, pese a que las organizaciones han puesto mucho de parte para poder brindar las facilidades y recursos a los teletrabajadores, se recomienda mantener un control estricto de los datos e información confidencial que comparte la organización con el teletrabajador y verificar que estos estén siendo utilizados única y exclusivamente con fines laborales, además de implementar tecnología de cifrado de datos los cuales ayudarán a minimizar los riesgos de robo de información y que estos datos se estén manipulando únicamente de equipos autorizados por la organización, aquí juega un papel importante la elaboración de un contrato de confidencialidad entre el teletrabajador y la organización, del mismo modo pese a que en la Ley Orgánica de apoyo humanitario se menciona que las organizaciones están obligadas a brindar todos los recursos necesarios para que los teletrabajadores puedan realizar sus actividades también se menciona que los teletrabajadores deben hacerse responsables de salvaguardar en buen estado los equipos que la organización le facilite para sus labores, sin embargo, se recomienda que se lleve un control y mantenimiento de los equipos prestados al teletrabajador pues se debe considerar que estos siguen siendo parte de los activos

de la organización y en el caso de que estos tengan algún desperfecto afectaría no solo en el presupuesto de la empresa sino también en la productividad de los trabajadores pues estos no contarían con equipos para realizar sus actividades.

Con respecto a las relaciones laborales como se mencionó anteriormente se evaluó en dos partes, la frecuencia de interacción con personal de su entorno laboral y social y los problema para coordinar actividades con estas personas, se obtuvieron resultados positivos en la frecuencia de interacción, sin embargo, existen problemas para coordinar actividades este problema se puede dar principalmente debido a mantener únicamente la modalidad de teletrabajo, por ello se recomienda que se aplique una modalidad de trabajo híbrida (semipresencial) sobre todo para algunos cargos para los cuales mantener una interacción física con las personas es importante para realizar sus actividades, la aplicación de esta modalidad mejorará incluso mucho más la interacción con las personas del entorno laboral, de igual manera, es importante reforzar y mantener la comunicación implementando más medios y canales de comunicación, actualmente existen muchos medios para comunicarse con clientes, colegas de trabajo, entre otros, se recomienda la utilización de apps de teléfonos móviles ya sea creando chats grupales oficiales de la organización o aplicando mensajes de difusión lo cual les permite enviar un mismo mensaje a varias personas de forma simultánea.

Estas recomendaciones se realizan no solo con la finalidad de mejorar y solucionar los problemas encontrados en cada uno de los factores estudiados sino también para ayudar a que la productividad de los teletrabajadores sea mayor, ya que estos factores están relacionados directamente con el desempeño de los teletrabajadores y debido a que existen muchos problemas en cada uno de ellos podría ser la razón principal para que estos no sean tan productivos como lo eran de manera presencial, se recomienda realizar un estudio de las personas que no están teniendo buenos resultados en esta modalidad y aplicar de ser necesario la modalidad presencia o la modalidad híbrida o semipresencial pues muchas personas prefieren trabajar desde la oficina y separar su vida laboral de la familiar,

sin embargo, en muchos en ocasiones también se requiere solucionar problemas familiares y al estar únicamente en la modalidad presencial repercute a tener que solicitar permisos, atrasarse al trabajo o faltar en el peor de los casos, la modalidad híbrida aportarían una buena combinación para que las personas que son más productivas en oficina puedan desempeñarse de mejor manera.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta Marín, A. (2018). *Teletrabajo percepción de la productividad. Un análisis de la productividad laboral desde el punto de vista de los diversos actores del teletrabajo en una entidad del sector público en Antioquia-Colombia*. Tesis de grado, Universidad de Antioquia, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Medellín.
- Agudo Moreno, M. J. (2014). El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas. *Cuadernos de Gestión de Información*, 4, 172-187.
- Ardila, C. O. (2015). *Análisis del impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones*. Tesis maestría , Universidad Militar Nueva Granada, Facultad de Ciencias Económicas, Bogotá.
- Asamblea Nacional . (2020). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19*. Quito.
- Becker Abogados. (23 de 07 de 2020). *Origen del Teletrabajo*. Obtenido de <https://www.beckerabogados.cl/blog/origen-del-teletrabajo/>
- Benjumeas-Arias, M. L., Villa-Enciso, E. M., & Valencia-Arias, J. (2016). Beneficios E Impactos del Teletrabajo en el Talento Humano. Resultados Desde Una Revisión de Literatura. *Revista CEA*, 59-73.
- Buitrago, D. M. (20 de junio de 2020). *Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis*. Obtenido de Scielo: Revista CES DERECHO: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192020000100001
- Costa Rica: Ministerio de Salud. (20 de septiembre de 2021). *Tipos de Teletrabajo*. Obtenido de Observatorio de Violencia Social: <https://www.ministeriodesalud.go.cr/index.php/teletrabajo/tipos-teletrabajo#:~:text=El%20teletrabajo%20puede%20realizarse%20bajo,en%20lugares%20destinados%20para%20teletrabajar.>

- Cuerdo-Vilches, M. T. (2020). *Trabajar en tiempos de COVID-19: ¿Están nuestros hogares preparados?*
- De la Fuente Fernandez, S. (2016). *Modelos de análisis de la varianza*. Instrumento Estadístico Avanzado, Universidad autónoma de Madrid, Departamento de Economía Aplicada, Madrid. Obtenido de <https://www.estadistica.net/ECONOMETRIA/ANALISIS-VARIANZA/analisis-varianza.pdf>
- Decreto Presidencial No 1017*. (17 de marzo de 2020). Obtenido de Ministerio de Defensa: https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/03/Decreto_presidencial_No_1017_17-Marzo-2020.pdf
- Díaz, V. L. (julio-septiembre de 2013). Teletrabajo: Una nueva modalidad organizacional. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derechos del Empleo*, 1(3), 1-21.
- Drucker, P. F. (1993). *Post-capitalist Society*. San Francisco: Butterworth Heinemann.
- El Telégrafo. (04 de 10 de 2016). En Ecuador, 15.200 personas aplican el teletrabajo. Recuperado el 05 de 10 de 2021, de <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/economia/4/en-ecuador-15-200-personas-aplican-el-teletrabajo>
- Escobedo Pinco, J. (2020). *El teletrabajo y la productividad laboral en las empresas. Revisión sistemática de la literatura*. Tesis de grado, Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Lima.
- García Ferrando, M., Ibáñez, J., & Alvira, F. (1986). *El análisis de la realidad social. Métodos y técnica de investigación*. Madrid: Alianza Editorial.
- García, M., Silva, C., Salazar, J., & Gavilanez Paz, F. E. (09 de mayo de 2021). Modalidad teletrabajo en tiempos de pandemia COVID- 19 en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales (VE)*, 27(Esp. 3), 168-178. Obtenido de Redalyc: [Revista de Ciencias Sociales: https://www.redalyc.org/journal/280/28068276015/](https://www.redalyc.org/journal/280/28068276015/)

- Garmendia, X. (16 de abril de 2020). *Teletrabajo*. Obtenido de México: Tribunal Federal de Justicia Administrativa: Derecho Informático : <https://www.tfja.gob.mx/investigaciones/historico/pdf/Teletrabajo.pdf>
- Guinea, C. (2020). *Liderando equipos en teletrabajo: Las claves para gestionar equipos centrados en objetivos*. Madrid - España: Editorial Académica Española.
- Havriluk, L. O. (2015). Salud y seguridad en el teletrabajo. Caso: Argentina. *Visión gerencial*, 2, 401-426.
- Heinze, G., Olmedo, V., & Andoney, J. (19 de junio de 2017). *Uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en las residencias médicas en México*. Obtenido de Scielo: Acta médica Grupo Ángeles: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-72032017000200150
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2017). *Metodología de la Investigación Científica*. México: McGrawHill.
- INEC. (29 de diciembre de 2020). *Indicadores Laborales - Teletrabajo*. Obtenido de Instituto Nacional de Estadísticas y Censos: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/02/cifras25.pdf?x42051>
- INEC. (29 de diciembre de 2021). *Estadísticas Laborales* . Obtenido de Instituto Nacional de Estadísticas y Censos: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-diciembre-2021/>
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (s.f.). *Condiciones de trabajo y salud*. Obtenido de <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud#:~:text=Se%20entiende%20como%20condiciones%20de,organizaci%C3%B3n%20y%20ordenaci%C3%B3n%20del%20trabajo>
- Iturralde, C., & Duque, L. (20 de agosto de 2021). *Precarización del Teletrabajo en Ecuador en Contexto de COVID - 19: Variables de análisis desde el Enfoque Marxista*. Obtenido de Scielo: Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades:

- http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2550-67222021000200146#:~:text=El%20Acuerdo%20MDT%2D2016%2D0190,se%C3%B1ala%20el%20car%C3%A1cter%20voluntario%20para
- López, P. L. (2004). Población muestra y muestreo. *Revista Académica*, 69-74. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Mañas Rodríguez, M. Á., Muñoz Alba, E., & Pecino Medina, V. (Julio de 2012). Realidad Organizacional y teletrabajo. *Comunitaria: Revista Internacional de Trabajo Social y Ciencias Sociales*(4), 105-121.
- Millán Díaz, I. (2017). *Tablas de contingencias*. Trabajo de fin de grado, Universidad de Sevilla, Departamento de Estadística e Investigación Operativa, Sevilla. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11441/66971>
- Millán, V. (14 de 06 de 2021). *The Economist*. Obtenido de El teletrabajo baja un 20% la productividad a pesar de trabajar más horas, según un nuevo estudio: <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11270962/06/21/El-teletrabajo-baja-un-20-la-productividad-a-pegar-de-trabajar-mas-horas-segun-un-nuevo-estudio.html>
- Ministerio de Trabajo. (2016). *Acuerdo Ministerial N. MDT-2016-190. Expedir normas que regulan el teletrabajo en el Sector Privado*.
- Ministerio de Trabajo. (2020). *Expedir las directrices para la aplicación del Teletrabajo de conformidad a lo establecido en la Ley Organixa de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19*.
- Ministerio de Trabajo. (2021). *Indicadores Laborales*. Recuperado el 15 de 09 de 2021, de <https://www.trabajo.gob.ec/cifras-mdt/#teletrabajo>
- MinTIC Colombia. (28 de enero de 2020). *El teletrabajo, un aporte clave para alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible*. Obtenido de <http://www.mintic.gov.co/portal/715/w3-article-125646.html>

- MinTIC. (s.f.). *Libro Blanco: El ABC del teletrabajo en Colombia*. Bogotá: Colombia Digital. Obtenido de https://www.teletrabajo.gov.co/622/propertyvalues-8025_descargable_1.pdf
- Morales López, D. A., & Pérez Sisa, F. G. (06 de junio de 2020). Teletrabajo como estrategia de competitividad y desarrollo para las empresas en el Ecuador. *Revista ERUDITUS*, 1(2), 53-70. doi:<https://doi.org/10.35290/re.v1n2.2020.318>
- OIT. (20 de junio de 2020). *El Teletrabajo durante la pandemia y despues de ella: Guía Práctica*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- OMDIA. (15 de September de 2021). *Cyber security and hybrid working are now top two priorities for Enterprise IT post-pandemic, according to Omdia's Future of Work report*. Obtenido de <https://omdia.tech.informa.com/pr/2021-sep/cyber-security-and-hybrid-working-are-now-top-two-priorities-for-enterprise-it-post-pandemic-according-to-omdias-future-of-work-report>
- Organización Internacional de Trabajo. (2011). *Manual de buenas prácticas de teletrabajo*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Oficina Internacional de Trabajo. Buenos Aires: Unión Industrial Argentina.
- Organización Internacional del Trabajo . (9 de octubre de 2020). *Teletrabajo y salud mental: Avances y desafíos más allá de la pandemia*. Obtenido de Opinión por: Carmen Bueno : http://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_757609/lang--es/index.htm
- Organización Mundial de la Salud. (30 de marzo de 2018). *Salud mental: fortalecer nuestra respuesta*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- Ortega, D. M., & Ramírez Zhidón, M. (Agosto-Septiembre de 2021). Impacto de la pandemia en la exposición a riesgos psicosociales en entornos laborales. *Perspectivas de Investigación*, 7(60), 2-10. Obtenido de https://issuu.com/utplcatolica/docs/perspectivas_agosto_sep_2021_web

- Ortíz Bustamante, O. R. (2019). *Estudio de la implementación del teletrabajo del plan piloto en la empresa de telecomunicaciones Telefónica Movistar*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Ortíz, O. (11 de febrero de 2020). *LinkedIn*. Obtenido de El teletrabajo y las TIC's: <https://www.linkedin.com/pulse/el-teletrabajo-y-las-tics-oscar-ortiz/>
- Osio, L. (13 de agosto de 2014). *El Teletrabajo: Una opción en la era digital*. Obtenido de Redalyc: Observatorio Laboral Revista Venezolana: Liderando equipos en teletrabajo: Las claves para gestionar equipos centrados en objetivos
- Pérez Pérez, M., Sánchez Martínez, A., Carnicer, P. d., & Vela Jiménez, M. J. (2004). La adopción del teletrabajo y las tecnologías de la información: estudio de relaciones y efectos organizativos. *Revista de Economía y Empresa*, 22(52), 11-28.
- Pérez, D. (2020). *Desde cualquier lugar: El desafío del Teletrabajo*. Barcelona - España: Editorial Académica Española.
- Pérez, G. (10 de agosto de 2011). *La Web 2.0 y la sociedad de la información*. Obtenido de Scielo: Revista mexicana de ciencias políticas y sociales: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-19182011000200004
- Portafolio. (18 de noviembre de 2018). *Nuevas tecnologías y formas de teletrabajo en Latinoamérica*. (E. tiempo, Editor) Obtenido de Portafolio.co: <https://www.portafolio.co/economia/empleo/nuevas-tecnologias-y-formas-de-teletrabajo-en-latinoamerica-523474>
- Rodríguez Mejía, M. (2007). El teletrabajo en el mundo y Colombia. *Gaceta-Laboral*, 13(1), 29-42. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972007000100002&lng=es&tlng=es
- Sabadía Vargas, A. (1995). *Estadística Descriptiva e Inferencial* (Vol. 8). La Mancha: Universidad de Castilla.

- Sánchez Márquez, N. I. (2019). *Sensación y percepción: Una revisión conceptual*. Bogotá: Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia. doi:<https://doi.org/10.16925/gcnc.11>
- 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*, 30(2), 234-254. Obtenido de Scielo: Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552021000200234
- Saunders, A. (02 de septiembre de 2018). *El impacto de la tecnología en el crecimiento y el empleo*. Obtenido de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria BBVA: <https://www.bbvaopenmind.com/wp-content/uploads/2018/03/BBVA-OpenMind-Adam-Saunders-El-impacto-de-la-tecnologia-en-el-crecimiento-y-el-empleo.pdf>
- Selma Lajarín, J. (2015). *El teletrabajo, ¿una solución?* Obtenido de <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/2522/1/Selma%20Lajarin%2C%20Jesus.pdf>
- Silva Atencio, G., & Bonilla Li, F. (22 de abril de 2020). Factores clave del Teletrabajo que inciden en la relación ganar-ganar entre el trabajador y la empresa costarricense. *Revista Nacional de Administración*, 11(1), 69-82.
- Sladogna, M. G. (2017). *Productividad definiciones y perspectivas para la negociación colectiva*.
- Suárez Hernández, J., & Ibarra Mirón, S. (s.f.). La teoría de los recursos y las capacidades. Un enfoque actual en la estrategia empresarial.
- Tamburrido Widner, Í. (s.f.). *Aprendizaje U. Chile*. Obtenido de ¿Cómo formular la hipótesis de mi tesis?: <https://aprendizaje.uchile.cl/recursos-para-leer-escribir-y-hablar-en-la-universidad/profundiza/profundiza-en-la-tesis/hipotesis/>
- Ulate-Araya, R. (2020). Teletrabajo y su impacto en la productividad empresarial y la satisfacción laboral de los colaboradores: tendencias recientes. *Revista*

Tecnología en Marcha, 33, 23-31.
doi:<https://doi.org/10.18845/tm.v33i7.5477>

Universidad de Zaragoza. (13 de mayo de 2021). *Boletín diario informativo*.
Obtenido de ¿Cómo afecta el teletrabajo a la relaciones sociales?:
http://www.unizar.es/actualidad/vernoticia_ng.php?id=59790&idh=

Valencia , M. C. (20 de junio de 2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el
Perú: análisis y perspectivas. *Revista Del Instituto De Ciencias Jurídicas De
Puebla*, 12(41), 203-226. Obtenido de Revista del Instituto de Ciencias
Jurídicas de Puebla:
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-
21472018000100203](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472018000100203)

Vallejo Lara, G. A. (2020). *Análisis de la implementación del teletrabajo en el sector
privado en Ecuador. Casos prácticos*. Obtenido de
<http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7791>

Vicente, T., Torres, I., & Torres, A. (20 de diciembre de 2018). *El teletrabajo en la
salud laboral*. Obtenido de Scielo: Revista CES DERECHO:
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-
77192018000200287](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192018000200287)

Vivanco, M. (2005). *Muestreo estadístico. Diseño y aplicaciones*. Santiago de Chile:
Editorial Universitaria.

Zapata, Ó. A. (2005). *La aventura del pensamiento crítico: Herramientas para
elaborar tesis e investigaciones socioeducativas* (Vol. 5). México: Editorial
Pax.

6. ANEXOS

Anexo 1 – Encuesta aplicada

Teletrabajo en tiempos de COVID-19

El presente estudio se realiza para determinar el impacto del teletrabajo cuando hay aislamiento por causa del COVID-19. No le tomará más de 8 minutos de su tiempo. ¡Gracias!

***Obligatorio**

1. ¿Cuánto tiempo lleva en casa por causa del COVID-19? *

Marca solo un óvalo.

- De 1 a 3 semanas
- Aproximadamente 1 mes
- Aproximadamente 2 meses
- Más de 2 meses

2. En qué continente se encuentra *

Marca solo un óvalo.

- AMÉRICA Salta a la pregunta 3
- EUROPA Salta a la pregunta 5

Países de América

3. ¿En dónde se encuentra viviendo en estos momentos? *

Marca solo un óvalo.

- | | | |
|-----------------------|-------------------|-----------------------|
| <input type="radio"/> | Antigua y Barbuda | Salta a la pregunta 6 |
| <input type="radio"/> | Argentina | Salta a la pregunta 6 |
| <input type="radio"/> | Bahamas | Salta a la pregunta 6 |
| <input type="radio"/> | Barbados | Salta a la pregunta 6 |
| <input type="radio"/> | Belice | Salta a la pregunta 6 |
| <input type="radio"/> | Bolivia | Salta a la pregunta 6 |
| <input type="radio"/> | Brasil | Salta a la pregunta 6 |
| <input type="radio"/> | Canadá | Salta a la pregunta 6 |
| <input type="radio"/> | Chile | Salta a la pregunta 6 |

- | | | |
|-----------------------|------------------------------|------------------------------|
| <input type="radio"/> | Colombia | <i>Salta a la pregunta 6</i> |
| <input type="radio"/> | Costa Rica | <i>Salta a la pregunta 6</i> |
| <input type="radio"/> | Cuba | <i>Salta a la pregunta 6</i> |
| <input type="radio"/> | Dominica | <i>Salta a la pregunta 6</i> |
| <input type="radio"/> | Ecuador | <i>Salta a la pregunta 4</i> |
| <input type="radio"/> | El Salvador | <i>Salta a la pregunta 6</i> |
| <input type="radio"/> | Estados Unidos | <i>Salta a la pregunta 6</i> |
| <input type="radio"/> | Granada | <i>Salta a la pregunta 6</i> |
| <input type="radio"/> | Guatemala | <i>Salta a la pregunta 6</i> |
| <input type="radio"/> | Guyana | <i>Salta a la pregunta 6</i> |
| <input type="radio"/> | Haití | <i>Salta a la pregunta 6</i> |
| <input type="radio"/> | Honduras | <i>Salta a la pregunta 6</i> |
| <input type="radio"/> | Jamaica | <i>Salta a la pregunta 6</i> |
| <input type="radio"/> | México | <i>Salta a la pregunta 6</i> |
| <input type="radio"/> | Nicaragua | <i>Salta a la pregunta 6</i> |
| <input type="radio"/> | Panamá | <i>Salta a la pregunta 6</i> |
| <input type="radio"/> | Paraguay | <i>Salta a la pregunta 6</i> |
| <input type="radio"/> | Perú | <i>Salta a la pregunta 6</i> |
| <input type="radio"/> | República Dominicana | <i>Salta a la pregunta 6</i> |
| <input type="radio"/> | San Cristóbal y Nieves | <i>Salta a la pregunta 6</i> |
| <input type="radio"/> | San Vicente y las Granadinas | <i>Salta a la pregunta 6</i> |
| <input type="radio"/> | Santa Lucía | <i>Salta a la pregunta 6</i> |
| <input type="radio"/> | Surinam | <i>Salta a la pregunta 6</i> |
| <input type="radio"/> | Trinidad y Tobago | <i>Salta a la pregunta 6</i> |
| <input type="radio"/> | Uruguay | <i>Salta a la pregunta 6</i> |
| <input type="radio"/> | Venezuela | <i>Salta a la pregunta 6</i> |

Provincias del Ecuador

4. Seleccione en qué provincia se encuentra *

- Azuay
- Bolívar
- Cañar

- Carchi
- Chimborazo
- Cotopaxi
- El Oro
- Esmeraldas
- Galápagos
- Guayas
- Imbabura
- Loja
- Los Ríos
- Manabí
- Morona Santiago
- Napo
- Orellana
- Pastaza
- Pichincha
- Santa Elena
- Santo Domingo de los Tsáchilas
- Sucumbíos
- Tungurahua
- Zamora Chinchipe

Salta a la pregunta 6

5. ¿En dónde se encuentra viviendo en estos momentos en Europa? *

Marca solo un óvalo.

- Albania
- Alemania
- Andorra
- Armenia
- Austria
- Azerbaiyán
- Bélgica
- Bielorrusia
- Bosnia y Herzegovina

- Bulgaria
- Chipre
- Ciudad del Vaticano
- Croacia
- Dinamarca
- Eslovaquia
- Eslovenia
- España
- Estonia
- Finlandia
- Francia
- Georgia
- Grecia
- Hungría
- Irlanda
- Islandia
- Italia
- Kazajistán
- Letonia
- Liechtenstein
- Lituania
- Luxemburgo
- Macedonia del Norte
- Malta
- Moldavia
- Mónaco
- Montenegro
- Noruega
- Países Bajos
- Polonia
- Portugal
- Reino Unido
- República Checa
- Rumanía
- Rusia
- San Marino
- Serbia
- Suecia
- Suiza

- Turquía
- Ucrania

Trabajo

6. A qué tipo de organización pertenece

Marca solo un óvalo.

- Pública
- Privada
- Otro: _____

7. ¿En qué sector trabaja? *

Marca solo un óvalo.

- Agricultura; plantaciones, otros sectores rurales
- Alimentación; bebidas; tabaco
- Comercio
- Construcción
- Educación
- Empleada doméstica
- Fabricación de material de transporte
- Función pública
- Hotelería, restauración, turismo
- Industrias químicas
- Ingeniería mecánica y eléctrica
- Medios de comunicación; cultura; gráficos
- Minería (carbón, otra minería)
- Petróleo y producción de gas; refinación de petróleo
- Producción de metales básicos
- Servicios de correos y de telecomunicaciones
- Servicios de salud
- Servicios financieros; servicios profesionales
- Servicios públicos (agua; gas; electricidad)
- Silvicultura; madera; celulosa; papel
- Textiles; vestido; cuero; calzado
- Transporte (incluyendo aviación civil; ferrocarriles; transporte por carretera)
- Transporte marítimo; puertos
- Otro

8. ¿Está en modalidad de teletrabajo al momento? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

9. Qué experiencia previa ha tenido de teletrabajo *

Marca solo un óvalo.

- Nunca lo he hecho antes
- Lo he hecho antes
- Es mi forma de trabajo habitual

Datos
demográficos

A continuación, le pedimos que nos ayude con algunos datos personales para poder entender mejor el impacto del teletrabajo en su vida



10. Seleccione su género *

Marca solo un óvalo.

	
<input type="radio"/> Masculino	<input type="radio"/> Femenino



Otro

11. ¿Cuál es su edad? *

12. Cuál es su nivel de estudios terminado *

Marca solo un óvalo.

- Primaria
- Bachillerato
- Universitario
- Postgrado (Maestría o Especialización)
- Postgrado (Doctorado)

13. ¿Con quién vive en este momento? *

Marca solo un óvalo.

- Vivo solo/sola
- Vivo con miembros de mi familia (incluye pareja)
- Vivo con colegas de piso
- Otro:

14. ¿Con qué frecuencia se distrae por causa de su familia durante el teletrabajo? *

Marca solo un óvalo.

- Frecuentemente
- A veces
- En raras ocasiones
- Nunca

En qué medida cree que tiene las siguientes habilidades o competencias

15. Extroversión (buena comunicación y alta sociabilidad) *



Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Creo que no tengo esta habilidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tengo esta habilidad totalmente desarrollada

16. Automotivación (capacidad de concentración y realización de actividades sin depender de otros) *



Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Creo que no tengo esta habilidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tengo esta habilidad totalmente desarrollada

17. Autonomía para hacer las cosas (independencia de los jefes y de otras personas para tomar decisiones y realizar las actividades laborales) *



Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Creo que no tengo esta habilidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tengo esta habilidad totalmente desarrollada

18. Organización (alta estructuración de las tareas, definiendo formas, modos y tiempos para las mismas) *



Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Creo que no tengo esta habilidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tengo esta habilidad totalmente desarrollada

Hijos

19. ¿Tiene hijos? *

Marca solo un óvalo.

- Sí (pero no viven conmigo) *Salta a la pregunta 21*
- Sí (y viven conmigo) *Salta a la pregunta 20*
- No tengo hijos *Salta a la pregunta 21*

Edades de los hijos

20. ¿Qué edad tienen sus hijos?

Selecciona todos los que correspondan.

	Bebé	De 1 a 2 años	de 3 a 6 años	de 7 a 12 años	Más de 12 años	No aplica
Primer Hijo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Segundo Hijo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tercer Hijo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cuarto Hijo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Productividad

A continuación, le preguntaremos sobre su nivel de productividad en teletrabajo



21. Seleccione si está de acuerdo con que las siguientes características se aplican a su forma actual de teletrabajo *

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Mi trabajo requiere un gran esfuerzo de mi parte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tengo que trabajar largas jornadas para conseguir hacer todo lo que tengo que hacer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estoy dispuesto/a a trabajar más del tiempo necesario para tener éxito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me siento a gusto con lo que hago	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi trabajo me hace sentirme optimista y entusiasta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estoy satisfecho con lo que hago	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Después que termino de trabajar consigo "desconectarme" de los problemas laborales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. ¿Cómo siente que ha sido su productividad en la modalidad de teletrabajo? *

Marca solo un óvalo.

- Ha aumentado
 Ha disminuido
 Se ha mantenido la misma

23. Indique en qué medida está de acuerdo con los siguientes beneficios del teletrabajo *

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Tengo lo que necesito para trabajar en un solo lugar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No tengo que estarme trasladando para trabajar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No tengo interrupciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me siento más relajado/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es fácil equilibrar mi vida personal y laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Siento menos estrés de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mis parres y/o clientes se adaptan a este estilo de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tengo flexibilidad en un horario para trabajar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Relaciones
sociales

Las siguientes son preguntas relacionadas con su interacción social durante este período



24. Identifique con quiénes mantiene una interacción social *

Marca solo un óvalo por fila.

	Menos de una vez a la semana	Al menos una vez a la semana	De 2 a 3 veces a la semana	Más de 3 veces a la semana	Nunca o no aplica
Clientes (incluye estudiantes)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Colegas de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Supervisores o jefes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Familia (que no convive con Ud.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Amigos fuera del ámbito laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

25. En qué medida cree que el teletrabajo ha causado problemas de coordinación de actividades con... *

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo (o no aplica)
.... sus clientes (incluye estudiantes)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... sus colegas de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... sus supervisores o jefes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... su familia (que no convive con Ud.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... sus amigos fuera del ámbito laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Recursos para trabajar

Nos puede comentar sobre los recursos que dispone para su trabajo



26. ¿Tiene un espacio específico para el teletrabajo dentro de la casa? *

Marca solo un óvalo

- Sí
 No
 Otro: _____

27. Indique si está de acuerdo con tener los recursos para su teletrabajo: *

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo (o no aplica)
Dispongo de toda la información para hacer mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tengo autoridad suficiente para tomar decisiones en el trabajo que hago	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mis actividades y responsabilidades están claramente definidas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi jefe se preocupa por mi bienestar y que no me falte nada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tengo todos los equipos que necesito para poder hacer mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Recibo retroalimentación y tengo seguimiento de mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



28. Por favor, indique de acuerdo con su percepción, que tan frecuente ha experimentado las siguientes sensaciones *

Marca solo un óvalo por fila.

	No lo he experimentado	No más de lo usual	Algo más de lo usual	Mucho más de lo usual
Se ha sentido enfermo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ha tenido dolores de cabeza	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ha sentido presión en la cabeza	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ha perdido el sueño por preocupaciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ha estado con problemas de conciliar el sueño	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se siente constantemente bajo estrés	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ha estado molesto y con mal temperamento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ha estado nervioso todo el tiempo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Siente que las cosas le toman más tiempo para hacerse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se siente capaz de tomar buenas decisiones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Consigue disfrutar de las actividades diarias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Consigue mantenerse ocupado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Se siente una persona con menos valía	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Siente que la vida no tiene sentido	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Siente que no consigue hacer las cosas por su estado mental	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Muchas gracias

En estos días, recuerde que

“Incluso la noche más oscura terminará con la salida del Sol” Víctor Hugo

