



INCIDENCIA DEL TELETRABAJO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LA DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA DE MANABÍ

INCIDENCE OF TELEWORKING ON THE LABOR PRODUCTIVITY OF THE PROVINCIAL DIRECTORATE OF THE JUDICIAL COUNCIL OF MANABÍ

Yenny María Macías Villafuerte¹, María Amelia Bravo Giler², María Inés Zambrano Zambrano³

1,2,3 - Universidad Técnica de Manabí, Portoviejo, Ecuador

1. Email: yemavida@hotmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1171-3199>
2. Email: amelia.bravo@utm.edu.ec ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6245-3190>
3. Email: ines.zambrano@utm.edu.ec ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4407-1460>

Recibido: 09/08/2023 **Aceptado:** 21/09/2023

Para Citar: Macías Villafuerte, Y. M. ., Bravo Giler, M. A., & Zambrano Zambrano, M. I. (2023). Incidencia del teletrabajo en la productividad laboral de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Manabí. *Revista Publicando*, 10(40), 68-81. <https://doi.org/10.51528/rp.vol10.id2397>

Resumen:

Esta investigación tiene relevancia debido al creciente interés en el teletrabajo como resultado de la pandemia de COVID-19. La contribución académica del estudio radica en su aporte a la comprensión y conocimiento sobre los efectos del teletrabajo en la productividad laboral. Desde una perspectiva práctica, los hallazgos pueden ser utilizados por la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Manabí para evaluar y ajustar sus políticas y prácticas relacionadas con el teletrabajo. Es importante destacar que esta investigación se basa en un enfoque cuantitativo. Sin embargo, al tratarse de una investigación no experimental, los resultados reflejan la percepción de los participantes en el momento de la encuesta y no se pueden establecer relaciones de causalidad directa entre el teletrabajo y la productividad laboral. No obstante, los hallazgos respaldan la idea de que el teletrabajo puede tener un impacto positivo en la productividad y satisfacción laboral de los servidores.

Palabras clave: Teletrabajo, Productividad laboral, Seguimiento, Carga

Abstract:

This research is relevant due to the growing interest in teleworking due to the COVID-19 pandemic, which forced many organizations to implement this modality to guarantee the continuity of work activities. The academic contribution lies in the understanding and knowledge of the effects of teleworking on labor productivity. From a practical perspective, the Provincial Directorate of the Judicial Council of Manabí can use this research to evaluate and adjust its policies and practices related to teleworking. It is essential to highlight that this research is based on a quantitative approach, which implies that data was collected through a survey. However, since it is a non-experimental investigation, that is, no variables were manipulated, or a control group was established, it is necessary to consider that the results reflect the perception of the participants at the time of the survey and relationships of direct causality between teleworking and labor productivity cannot be established. Nevertheless, the findings support the idea that teleworking can positively impact employees' productivity and job satisfaction.

Keywords: Teleworking, Labor productivity, Monitoring, Workload



INTRODUCCIÓN

El 11 de marzo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) calificó el nuevo brote de coronavirus como una pandemia e instó a los gobiernos de todo el mundo a enfrentar este problema con seriedad y a prepararse para la primera ola de la emergencia de salud pública con varias medidas drásticas, una de las cuales fue el confinamiento en muchos países (OMS, 2019).

El gobierno ecuatoriano declaró el confinamiento obligatorio en marzo de 2020. A partir de allí, la modalidad de teletrabajo involucró a un aproximado de 300.000 trabajadores del sector público y privado por 28 días laborables, según datos del INEC (2021), cifra que posteriormente disminuyó con el relajamiento de las medidas sanitarias en el año 2021, pero, aun así, el teletrabajo continuó durante algunos meses de ese año.

Existió la implementación del teletrabajo en las instituciones públicas y privadas del país, lo cual incidió en el desarrollo de actividades, así como para el presente estudio en el cual se analizó la productividad laboral de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Manabí en la adopción del teletrabajo, generando un cambio global en el entorno laboral, en el desarrollo de actividades y en la comunicación e interacción física entre los servidores y usuarios.

El Art. 178 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) señala que “El Consejo de la Judicatura es el órgano de gobierno, administración, vigilancia y disciplina de la Función Judicial”. La Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Manabí, es la entidad encargada de gestionar y supervisar el sistema de justicia en la provincia de Manabí. A través de esta dirección, se administran y coordinan las actividades relacionadas con el funcionamiento de los órganos judiciales en la provincia.

En cuanto a los aspectos contractuales, Samaniego (2020) en su investigación refiere el abuso patronal en la carga horaria laboral por no estar prescrito el teletrabajo en la normativa ecuatoriana, esta falencia vulnera los derechos constitucionales del trabajador, pues debería establecerse, indica Altamirano (2022), dentro de estos aspectos contractuales los horarios y tiempos máximos de trabajo, las condiciones de salud y seguridad, la vigilancia y acompañamiento de los trabajadores, además, dice Figueroa (2022), de las capacitaciones específicas en autocuidado de la salud y prevención de riesgos en el teletrabajo, en sus propias funciones, autocontrol, manejo del tiempo de trabajo, tiempo libre y otras relacionadas.

El teletrabajo ha tenido diversas repercusiones en la vida de las persona, las cuales respondieron a movimientos repetitivos de las manos, a la postura corporal, al sedentarismo, ocasionando afecciones de diversas índoles como dolores articulares, musculares, lumbares y de espalda, lesiones óseas, túnel carpiano, dolores de cabeza, fatiga corporal (Quichimbo, 2020). Todas dadas por la adaptación inadecuada de los espacios para el trabajo, empleando particularmente una silla común sin características ergonómicas, la cama, un sillón, el sofá. En este contexto, “Las alteraciones en el bienestar físico y psico emocional de los empleados, y actualmente de los teletrabajadores, pueden afectar directamente en su desempeño laboral” (Zambrano, 2021).

Al ser una temática actual reviste interés social, ya que en Ecuador el teletrabajo está normado. Aunque con deficiencias, muchos trabajadores pueden acogerse a esta modalidad, no obstante, no está garantizado que el desempeño laboral sea el más conveniente tanto para el trabajador como para la institución o empresa (Chango, 2022).

El aporte práctico de este estudio radica en haber tomado el caso de una institución gubernamental como lo es la



Dirección provincial del Consejo de la Judicatura de Manabí (DPCJM), ya que los resultados que se obtuvieron con la aplicación de los instrumentos de campo sirven para aportar información valiosa que, a su vez, le brinda a la entidad la oportunidad de tomar decisiones asertivas ante la problemática evidenciada.

En el contexto planteado, se precisa formular la problemática o pregunta central de investigación:

¿Cómo incide el teletrabajo en la productividad laboral de los servidores públicos de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Manabí?

Con el fin de facilitar la comprensión de la temática investigada en este contexto, se abordarán conceptos relevantes, que permitan al lector comprender la incidencia del teletrabajo en la productividad laboral de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Manabí.

La Productividad

Técnicamente, la productividad, según Herrera (2019), es definida como una medida económica que permite calcular cuántos bienes y servicios se produjeron por cada factor utilizado. La productividad es, en síntesis, la capacidad de hacer más tareas en menos tiempo. Esto lo refuerza González (2021) diciendo que, si una empresa es capaz de mejorar su productividad y el valor de sus productos a una tasa más alta que con la que crecen las materias primas con las que está creando dicho producto, estaríamos hablando de una productividad en planta.

En relación con la productividad se debe tener en cuenta que una empresa no puede ser productiva si su estrategia no es clara, si no se comparten sus objetivos con su personal, si hay falta de una estructura y si las responsabilidades no se comparten (Pulido, 2022).

La productividad es importante según Gómez (2019) ya que nos permite medir lo que se produce en nuestra

empresa a partir de los recursos que estamos empleando para ello, por lo que su objetivo es optimizar esa cantidad de recursos utilizados para obtener mejores resultados. Esto nos sirve para conocer si somos eficientes en lo que nos desempeñamos o si necesitamos ajustar los procesos que llevamos a cabo, si debemos mejorarlos o adaptarlos para poder crecer. El resultado ideal es obtener la mayor cantidad de resultados empleando la menor cantidad posible de recursos, eso implicaría eficiencia máxima (p. 7).

La productividad de una empresa es importante porque admite mejorar la calidad del trabajo. La productividad es un factor determinante, así lo indica (Nemur, 2016) en el crecimiento económico, esto es para las empresas como para un país. Tener en cuenta nuestros niveles de productividad permite conocer cómo será el crecimiento a largo plazo. Pulido (2022) señala que es un factor importante para poder determinar objetivos y procesos industriales. Un análisis completo de productividad implica ahorro de costos y ahorro de tiempo. Un buen resultado es el hecho de combinar perfectamente todos los recursos que permiten la producción de determinado bien o servicio (Tiscama et al., 2022).

Teletrabajo

El Ministerio de Trabajo en el Ecuador (2020) indica que el teletrabajo es la prestación de servicios lícitos y personales, con relación de dependencia, de carácter no presencial, en jornadas ordinarias o especiales de trabajo, fuera de las instalaciones del lugar donde labora.

El teletrabajo, según Cozzolino (2020), es definido como una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial (p. 13).



Por otro lado, Santillán (2020) expone que el teletrabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa.

Es poco probable, señala Havriluk (2021), que los factores que han motivado el desarrollo del teletrabajo desaparezcan: los problemas de tráfico aumentarán, el respeto al medio ambiente constituirá una mayor exigencia, las empresas necesitarán incrementar su flexibilidad y competitividad, tendrán que reorganizarse y contratar a personal más cualificado, mejorar el servicio al cliente y reducir los costes fijos (p. 5).

Las predicciones sobre el número de trabajadores varían en gran medida dependiendo de cómo se defina el teletrabajo. Sin embargo no se va a producir una revolución del teletrabajo (Hidalgo, 2021). Lo que parece más probable es un cambio paulatino de las formas de

organización laboral como consecuencia de la revolución informática (Cozzolino, 2020, pág. 5).

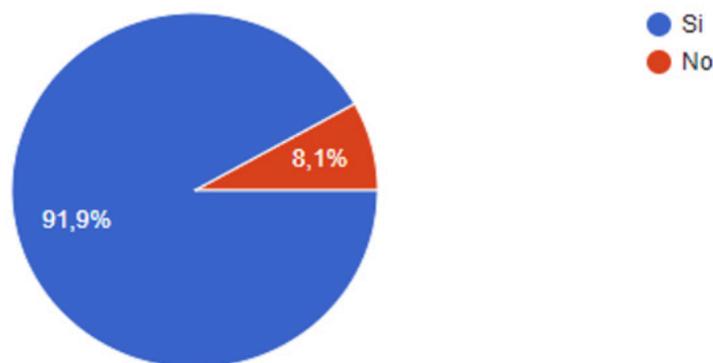
MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación se basó en un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño de investigación no experimental. La técnica empleada fue la encuesta, que permitió recopilar datos relevantes que serán analizados y descritos mediante datos tabulados. Para ello, se analizarán los datos obtenidos a través de una encuesta, con la expectativa de que los empleados muestren una mayor productividad al trabajar bajo la modalidad de teletrabajo.

RESULTADOS

En este apartado se presentan los resultados obtenidos a partir de las encuestas realizadas a 37 servidores públicos de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Manabí, y a partir de los mismos se desglosa la respectiva discusión de las variables: productividad y teletrabajo. La encuesta realizada incluyó las siguientes preguntas:

Figura 1. *¿Ha trabajado en modalidad de teletrabajo para el Consejo de la Judicatura?*



Fuente: Elaboración propia.

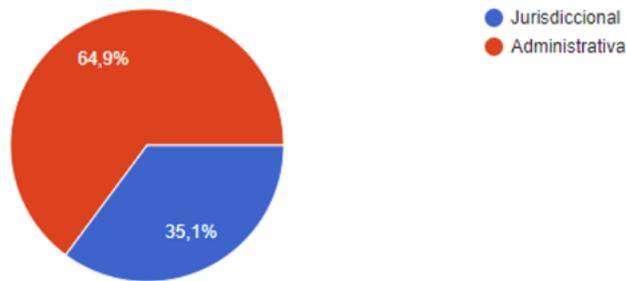


Los servidores del Consejo de la Judicatura según se visualiza en los resultados de la encuesta han trabajado en su mayoría en modalidad de teletrabajo, lo que ayuda a que este trabajo investigativo sea desglosado de mejor manera.

El hecho de que un alto porcentaje de los servidores del Consejo de la Judicatura haya trabajado en la modalidad

de teletrabajo durante el período de confinamiento señala que la institución ha implementado medidas efectivas para garantizar la continuidad del trabajo y del servicio de justicia en condiciones adversas. Sin embargo, es importante seguir evaluando los resultados y las experiencias de los trabajadores para identificar oportunidades de mejora y fortalecer las políticas y prácticas de teletrabajo en la institución

Figura 2. Indique a qué área pertenece



Fuente: Elaboración propia.

En este caso los servidores tuvieron dos opciones: Jurisdiccional y administrativa, en donde un 64,9% indicó pertenecer al área jurisdiccional y un 35,1% indica pertenecer al área administrativa, de esta manera tenemos una muestra variada.

Es importante contar con ambas áreas en la participación para ser investigados dentro del Consejo de la Judicatura de Manabí, ya que esto amplía el espectro de investigación y dará datos ajustados a la estructura orgánica de la entidad y aterrizados al territorio de estudio. Así también es importante tener en cuenta la distinción entre las áreas jurisdiccionales y administrativas, ya que tienen diferentes dinámicas de trabajo y requerimientos de productividad.

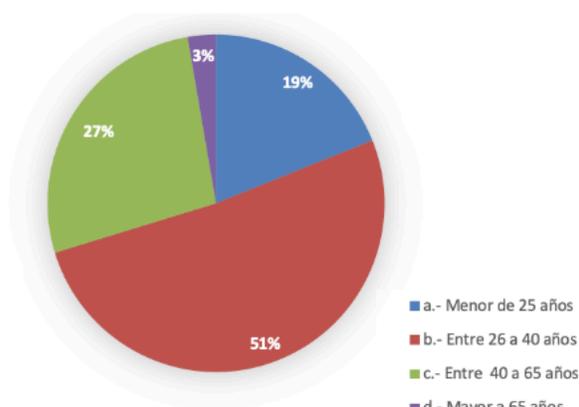
Las áreas jurisdiccionales se refieren a aquellos que trabajan en el sistema judicial como jueces, secretarios,

ayudantes judiciales, entre otros, estos trabajadores pueden tener plazos y requerimientos específicos en sus casos y deben tomar decisiones importantes que afectan a la vida de las personas. En este sentido, puede haber una mayor presión para cumplir con los plazos y asegurar la calidad de su trabajo.

Por otro lado, las áreas administrativas incluyen una variedad de roles, desde el personal de Talento Humano, Financiero, Administrativo, Planificación hasta los responsables de la logística y la gestión de proyectos. Estos trabajadores pueden tener plazos y objetivos específicos, pero generalmente no tienen la misma presión de cumplir con plazos legales o tomar decisiones importantes como en las áreas jurisdiccionales. Principio del formulario Final del formulario.



Figura 3. ¿Cuál es su edad actual?



Fuente: Elaboración propia.

Es interesante observar que la mayoría de las personas que se adaptaron al teletrabajo se encuentran en el rango de edad entre 26 y 40 años, representando el 51.35% de los encuestados. Esto indica que esta franja de edad es la más prevalente entre quienes están trabajando de forma remota.

Por otro lado, el grupo de personas entre 40 y 65 años también es significativo, representando el 27.03% de los encuestados. Esto sugiere que una proporción considerable de trabajadores de mayor edad también ha logrado adaptarse al teletrabajo.

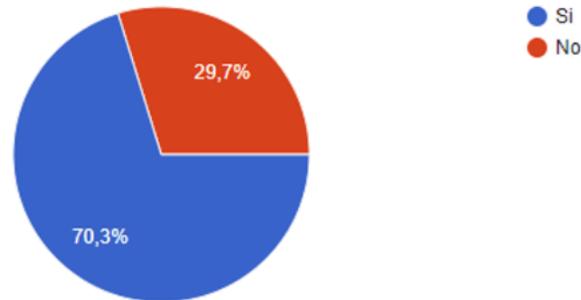
El grupo de menor de 25 años representa el 18.92% de los encuestados, lo que indica que hay un porcentaje considerable de personas jóvenes que han optado por el teletrabajo como modalidad laboral.

Finalmente, el grupo de personas mayores a 65 años representa el 2.70% de los encuestados. Si bien es el grupo más reducido en términos porcentuales, es interesante notar que incluso en este rango de edad hay personas que han logrado adaptarse al teletrabajo.

En general, estos resultados indican que el teletrabajo ha sido adoptado por un amplio rango de edades, aunque la mayoría de los encuestados se encuentran en la franja de edad entre 26 y 40 años. Esto refleja la diversidad de edades de las personas que han optado por esta modalidad laboral, mostrando que el teletrabajo no está limitado a una generación específica.



Figura 4. ¿Contó con el recurso logístico (Computadora, impresora, internet, papelería de oficina, etc.) necesario para cumplir con los requerimientos de su puesto de trabajo?



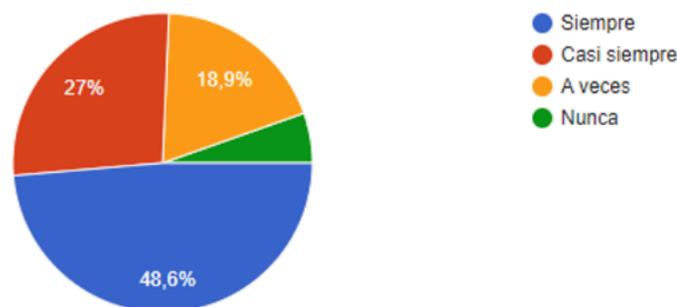
Fuente: Elaboración propia.

Es alentador que un 70,3% de los encuestados haya respondido positivamente indicando que contaron con los recursos logísticos necesarios para poder continuar trabajando desde casa cumpliendo con los requerimientos de su puesto de trabajo. Esto sugiere que muchas unidades jurisdiccionales como administrativas han hecho un esfuerzo para proporcionar a los servidores los recursos tecnológicos y de otro tipo necesarios para trabajar de manera efectiva y eficiente desde casa.

Sin embargo, el hecho de que un 29,7% de los encuestados haya respondido negativamente indicando que no

contaron con los recursos logísticos necesarios es preocupante. Es importante que las unidades proporcionen a los servidores los recursos tecnológicos y de otro tipo necesarios para trabajar desde casa, esto puede incluir hardware y software, como computadoras, conexión a internet de alta velocidad, programas de videoconferencia y herramientas de colaboración en línea, así como capacitación y soporte técnico para ayudar a los trabajadores a utilizar estos recursos de manera efectiva, ya que esto puede afectar significativamente la productividad y la satisfacción de los trabajadores.

Figura 5. ¿Recibió apoyo de su unidad para trabajar desde su casa?



Fuente: Elaboración propia.

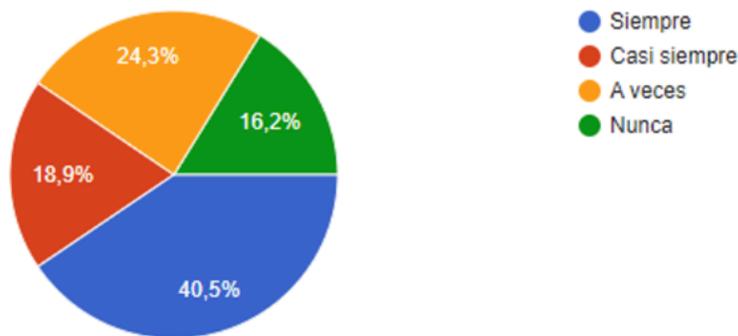


Es preocupante que un 2% de los encuestados haya declarado que nunca tuvo el apoyo de su unidad para trabajar desde casa. Es importante que las organizaciones brinden el apoyo y los recursos necesarios a sus trabajadores para garantizar que puedan realizar su trabajo de manera efectiva y eficiente desde casa.

La mayoría de los encuestados, el 48,6%, indicó que siempre tuvo el apoyo de su unidad para trabajar desde casa, lo que sugiere que muchas unidades judiciales y administrativas han hecho un esfuerzo por apoyar a sus servidores durante la transición al teletrabajo; mientras que, el 27% indicó que casi siempre tuvo el apoyo de su unidad, lo que indica que la mayoría de los trabajadores pudieron contar con el apoyo de sus superiores para adaptarse al trabajo a distancia.

Un 18,9% de los encuestados indica que sólo a veces tuvo el apoyo de su unidad, resultado que es preocupante, ya que sugiere que algunos trabajadores no recibieron el apoyo necesario para adaptarse al teletrabajo, siendo indispensable que las diferentes áreas proporcionen a los servidores el apoyo necesario para adaptarse al teletrabajo, incluyendo recursos tecnológicos adecuados, formación y capacitación en habilidades digitales, sumado al apoyo emocional y psicológico. De igual manera, es importante que las organizaciones fomenten una cultura de apoyo y colaboración para que los trabajadores se sientan respaldados y puedan trabajar de manera efectiva y eficiente desde casa.

Figura 6. *¿Su horario de trabajo se desarrolló de la misma forma que en oficina?*



Fuente: Elaboración propia.

El 40,5% de los encuestados indicó que siempre desarrolló su horario de trabajo de la misma forma que en la oficina, consecuentemente, la mayoría de los trabajadores fueron capaces de adaptarse al horario de trabajo establecido y mantener una cierta regularidad en sus tareas. Sin

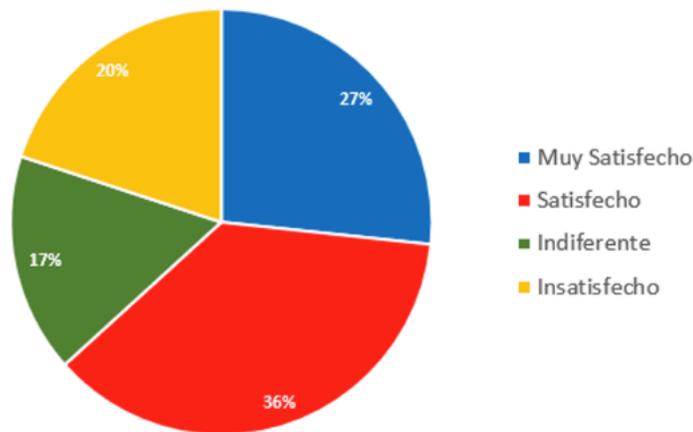
embargo, el hecho de que un 16,2% de los encuestados indicara que nunca desarrolló su trabajo en el horario establecido de oficina es preocupante, ya que un porcentaje significativo de trabajadores no cumplió con el horario de trabajo acordado.



El incumplimiento de los horarios de trabajo puede tener un impacto negativo en la productividad y en la calidad del trabajo realizado, y es importante tener en cuenta que el teletrabajo puede generar un mayor nivel de flexibilidad en los horarios de trabajo, pero esto no debe ser a expensas de la calidad y la eficiencia del trabajo realizado. Este problema puede ser abordado mediante una mejor comunicación y una mayor claridad en los horarios de trabajo, en el que los trabajadores y los empleadores

establezcan expectativas claras y realistas sobre el horario de trabajo, y que se promueva una cultura de responsabilidad y compromiso con las tareas asignadas. Además, es importante que los trabajadores cuenten con los recursos necesarios para cumplir con sus tareas en el horario acordado, y que se les brinde el apoyo y la formación necesarios para adaptarse al trabajo a distancia Principio del formulario.

Figura 7. *¿Qué tan satisfecho/a se encuentra con el desarrollo de sus labores durante el teletrabajo?*



Fuente: Elaboración propia.

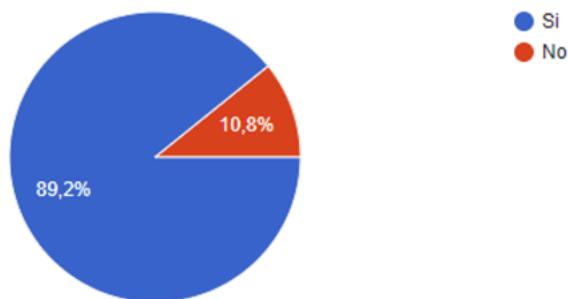
Se puede analizar que, aunque la mayoría de los encuestados se siente satisfecho con su desempeño durante el teletrabajo, un porcentaje significativo de ellos no lo está.

En concreto, el 27% de los encuestados se siente muy satisfecho con su desempeño durante el teletrabajo, mientras que el 36% se siente satisfecho, lo que indica que la mayoría de trabajadores están satisfechos. Por otro lado,

el 20% de los encuestados está insatisfecho con su desempeño durante el teletrabajo, lo que determina que hay una minoría importante de trabajadores que no se sienten a gusto con su rendimiento durante esta modalidad de trabajo. Además, un 17% de los encuestados indica que es indiferente al tema, lo que permite asumir que para ellos el teletrabajo no ha tenido un impacto significativo en su desempeño.



Figura 8. *¿Considera que su nivel de productividad en las labores de su unidad fueron óptimas?*



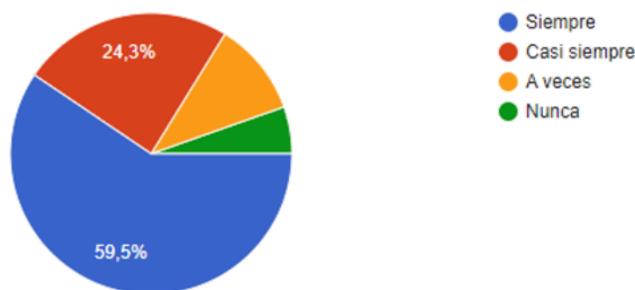
Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a la encuesta, se puede concluir que la mayoría de los encuestados, el 89,2%, considera que su nivel de productividad fue óptimo, lo que permite determinar que están satisfechos con su capacidad para completar tareas y alcanzar objetivos en su trabajo.

Se observa que un porcentaje minoritario, el 10,8%, respondió que su nivel de productividad no fue óptimo;

esto podría deberse a una variedad de factores, como la falta de recursos, problemas personales o laborales, problemas de motivación, problemas de salud, lo que ocasiona que la productividad puede ser subjetiva y que la percepción de un nivel óptimo puede variar según el individuo y las circunstancias.

Figura 9. *¿Cree usted que se lograron las metas propuestas a nivel de productividad en su unidad durante el teletrabajo?*



Fuente: Elaboración propia.



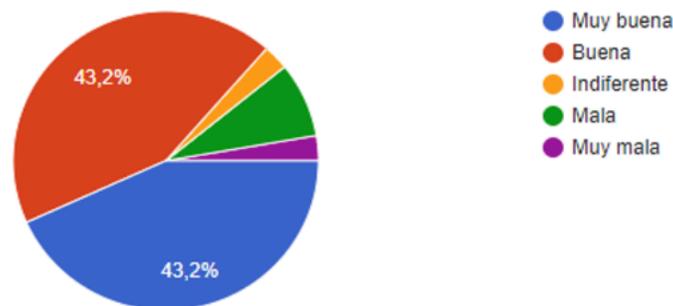
La encuesta muestra que la mayoría de los encuestados, específicamente el 59,5%, afirma que siempre se lograron las metas propuestas a nivel de productividad en la unidad durante el teletrabajo; por otro lado, el 24,3% de los encuestados respondió que casi siempre se lograron las metas, lo que indica una percepción general positiva sobre la capacidad de cumplir con los objetivos durante el teletrabajo.

Consta un porcentaje menos significativo de los encuestados, es decir, el 10,8%, indicó que a veces se

lograron las metas de productividad durante el teletrabajo. Además, el 5,4% respondió que "nunca" se lograron estas metas.

Estos resultados evidencian que, aunque la mayoría de los encuestados experimentaron éxito en la consecución de las metas de productividad durante el teletrabajo, hay una minoría que enfrentó dificultades para lograrlas, ya sea por la disponibilidad de recursos, la comunicación, la motivación y el compromiso de los empleados, entre otros.

Figura 10. *¿Cómo calificaría la productividad laboral en el teletrabajo? Desde su punto de vista.*



Fuente: Elaboración propia.

El análisis de la encuesta muestra que la mayoría de los encuestados, es decir, el 43,2%, califican el nivel de productividad durante el teletrabajo como muy bueno, otro 43,2% la califican como buena, por lo tanto, se puede concluir que alrededor del 86,4% de los encuestados perciben la productividad durante el teletrabajo como buena o muy buena.

Sin embargo, el 8,1% de los encuestados percibieron que la productividad laboral durante el teletrabajo fue mala y un 2,7% indica que es indiferente o muy mala.

En general, se puede concluir que la mayoría de los encuestados tiene una opinión positiva sobre la productividad durante el teletrabajo, aunque hay una minoría poco significativa que considera que la productividad fue mala o indiferente. Es importante tener en cuenta que hay varios factores que pueden afectar la productividad durante el teletrabajo, como la infraestructura tecnológica, el ambiente en casa y la capacidad de auto-organización, entre otros.



CONCLUSIONES

La productividad laboral se podría definir como la relación existente entre los resultados y el tiempo utilizado para lograr obtenerlos, tomando en cuenta los insumos requeridos para dar respuesta, basado en esto se realizó una encuesta para evidenciar si realmente las personas que trabajaron bajo la modalidad de teletrabajo en el Consejo de la Judicatura de Manabí fueron productivas.

El teletrabajo ha sido implementado en los servidores de la función judicial de la provincia de Manabí como medida durante el confinamiento por la pandemia COVID-19. Esta modalidad ha tenido un impacto significativo en la productividad, generando un cambio notable en el entorno laboral. La mayoría de las personas que han experimentado el teletrabajo lograron adaptarse fácilmente a esta modalidad, lo cual demuestra su capacidad de respuesta y flexibilidad.

Es importante destacar que, si bien el teletrabajo ha sido utilizado principalmente por empresas en crecimiento, se concluye que aquellas organizaciones que opten por esta modalidad deben proporcionar a los empleados los recursos logísticos y herramientas tecnológicas necesarias para garantizar una buena productividad y desarrollo de sus actividades. Es fundamental que los empleados no se sientan olvidados o excluidos por la empresa, ya que siguen desempeñando sus tareas en horarios de oficina normal, tal como lo establecen las disposiciones del teletrabajo.

Además, el teletrabajo fomenta el desarrollo de la disciplina en las personas, ya que se enfocan en lograr resultados de forma autónoma y con cierta libertad, lo que conduce a una mayor eficiencia. Asimismo, esta modalidad permite una mejor gestión del tiempo y contribuye a salvaguardar la salud de los empleados al evitar desplazamientos innecesarios debido al confinamiento obligatorio.

Efectivamente, el teletrabajo puede tener un impacto positivo en la satisfacción y el bienestar de los trabajadores, ya que les permitió tener una mayor flexibilidad en cuanto a su tiempo y lugar de trabajo, reducir el tiempo y el estrés del desplazamiento, y tener un mayor control sobre su entorno laboral y personal. Además, trabajar desde casa o desde cualquier otro lugar que elijan puede aumentar la motivación y el compromiso de los trabajadores, ya que les da la sensación de ser más autónomos y responsables en su trabajo. Todo esto puede contribuir a una mayor productividad y eficiencia en el desempeño laboral.



REFERENCIAS

- Altamirano, M. (2022). Obtenido de La jornada laboral y la irrenunciabilidad de los derechos laborales (Tesis). Obtenido de <https://bit.ly/3Qsqpa2>
- Tiscama, C. D., Gallegos, M. C., Beltrán, L. I., Guerra, E. V. R., & Calderón, L. C. (2022). Incidencia del teletrabajo en organizaciones del sector público en Ecuador. *Revista espacios*, 43(03), 1-13. Obtenido de <https://bit.ly/3tLqNrz>
- Chango, C. (2022). El principio de intermediación en relación a las audiencias telemáticas del área civil en época de pandemia (covid-19) en el cantón Ambato. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/3484>
- Anghel, B., Cozzolino, M., & Lacuesta Gabarain, A. (2020). El teletrabajo en España. *Boletín económico/Banco de España*, n. 2, 2020. <https://repositorio.bde.es/bitstream/123456789/12361/1/be2002-art13.pdf>
- Ecuador, C. d. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Obtenido de https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf
- Figueroa, M. (2022). Incidencia e implicaciones jurídicas del artículo 169 del código de trabajo numeral 6, caso fortuito y fuerza mayor, para la terminación del contrato individual (Tesis). Obtenido de <https://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/5274>
- Gómez, R. (2019). Indicadores de calidad y productividad de la empresa. CAF. Obtenido de <https://scioteca.caf.com/handle/123456789/863>
- González, D. (2021). Productividad y Competitividad. Obtenido de <https://nulan.mdp.edu.ar/1607>
- Havriluk. (2021). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3252786>
- López Herrera, J. (2012). La Productividad. Palibrio.
- Hidalgo, M. (2021). La economía ecuatoriana ante la globalización: Posibilidades para alcanzar un desarrollo sostenible y sustentable de las actividades productivas. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/418>
- INEC. (2021). Ecuador en Cifras. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas/>
- Nemur, L. (2016). Productividad: Consejos y atajos de productividad para personas ocupadas. Babelcube Incorporated.
- OMS. (2019). Brote de enfermedad por coronavirus. Obtenido de <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019>
- Pulido, H. (2022). Productividad Total. Obtenido de <https://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/handle/123456789/1392>
- Quichimbo, M. (2020). Plan de mercadeo y captación de clientes para el centro de capacitación y certificación grupo Krece de la ciudad de Santo Domingo. Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/14275>
- Samaniego, N. (2020). El teletrabajo en Ecuador. Santo Domingo: Universidad Regional Autónoma de Los Andes. Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/6133/1/TUSDMDL002-2017.pdf>



Santillan, W. (2020). El teletrabajo en el COVID-19. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746439>

Trabajo, M. (2020). Ministerio de Trabajo. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/teletrabajo/>

Zambrano, R. (28 de abril de 2021). El teletrabajo, una modalidad que continúa afectando física y mentalmente a los trabajadores en Ecuador. El Universo, pág. 10. Obtenido de <https://bit.ly/404Iy13>