



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

Teletrabajo y carga laboral de los servidores públicos en un  
Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022.

**AUTOR:**

Guido Alberto, Garay Cordero ([orcid.org/0000-0003-2003-9845](https://orcid.org/0000-0003-2003-9845))

**ASESOR:**

Dr. Salazar Salazar, Elmer Bagner ([orcid.org/0000-0002-8889-9676](https://orcid.org/0000-0002-8889-9676))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Este trabajo de tesis está dedicado a mi esposa, Wendy, que ha sido una fuente constante de apoyo y ánimo durante los retos de la escuela de posgrado y de la vida. Estoy verdaderamente agradecido por tenerle en mi vida. Este trabajo también está dedicado a mi madre, Alicia, que siempre me ha amado incondicionalmente y cuyos buenos ejemplos me han enseñado a trabajar duro para conseguir las cosas a las que aspiro.

## **Agradecimiento**

A mí familia por su comprensión y estímulo constante, además de su apoyo incondicional a lo largo de mis estudios.

Guido Garay Cordero

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2 Variables y operacionalización .....	13
3.3 Población muestra y muestreo .....	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimiento .....	16
3.6 Métodos de análisis de datos .....	17
3.7 Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES .....	36
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS .....	39
ANEXOS.....	47

## Índice de tablas

Tabla N°1 Población.....	17
Tabla N°2 Muestra.....	18
Tabla N°3 Teletrabajo.....	18
Tabla N°4 Dimensiones de la variable teletrabajo.....	19
Tabla N°5 Carga laboral.....	21
Tabla N°6 Dimensiones de la variable carga laboral.....	22
Tabla N°7 Relación entre teletrabajo y carga laboral.....	24
Tabla N°8 Relación entre teletrabajo y horas laboradas.....	25
Tabla N°9 Relación entre teletrabajo y productos entregados.....	26
Tabla N°10 Relación entre teletrabajo y cansancio físico.....	27
Tabla N°11 Relación entre teletrabajo y cansancio mental.....	28

## Índice de gráficos y figuras

Figura N°1 Diseño de investigación.....	12
Figura N°2 Teletrabajo.....	18
Figura N°3 Dimensiones de la variable teletrabajo.....	20
Figura N°4 Carga laboral.....	21
Figura N°5 Dimensiones de la variable carga laboral.....	23

## Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el teletrabajo y carga laboral de los servidores públicos en un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022; siendo una investigación por su finalidad básica, correlacional de naturaleza cuantitativa con diseño no experimental, en una muestra no probabilística de 51 servidores públicos, utilizando la técnica para recopilar información como la encuesta basado en dos cuestionarios para ambas variables de estudio. En los resultados se halló relación significativa entre teletrabajo y carga laboral de los servidores públicos en un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022; cuyo coeficiente de correlación de R de Pearson fue ,715\*\* ( $p=,012 <0.05$ ). Asimismo, también se halló relación significativa entre el teletrabajo y las dimensiones de carga laboral; horas laboradas R de Pearson= ,654\*\* ( $p=0.005 <0.01$ ); producto entregado R de Pearson= ,799\*\* ( $p=0.004 <0.01$ ), cansancio físico R de Pearson= ,433\*\* ( $p=,000$ ) y cansancio mental R de Pearson= ,596\*\* ( $p=,000$ ) de los servidores públicos en un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022.

**Palabras clave:** teletrabajo, carga laboral, cansancio mental, cansancio físico, servidores públicos

## Abstract

The present research study aimed to determine the relationship between telework and workload of public servants in a Decentralized Autonomous Government in Ecuador, 2022; being an investigation for its purpose basic, correlational quantitative type with non-experimental design, in a non-probabilistic sample of 51 public servants, using the technique to collect information as the survey based on two questionnaires for both variables of study. In the results a significant relationship was found between telework and workload of public servants in a Decentralized Autonomous Government in Ecuador, 2022; whose Pearson's R correlation coefficient was ,715\*\* ( $p=,012 <0.05$ ). Likewise, a significant relationship was also found between telework and the dimensions of workload; hours worked R Pearson=, 654\*\* ( $p=0.005 <0.01$ ); product delivered R Pearson=, 799\*\* ( $p=0.004 <0.01$ ), physical fatigue R Pearson=, 433\*\* ( $p=, 000$ ) and mental fatigue R Pearson=, 596\*\* ( $p=, 000$ ) of public servants in a Decentralized Autonomous Government in Ecuador, 2022.

**Keywords:** telework, workload, mental fatigue, physical fatigue, public servants.

## I. INTRODUCCIÓN

Un lugar de trabajo virtual es una organización que opera a través de canales digitales (De Vries, Tummers, & Bekkers, 2019). Esta modalidad de trabajo ofrece flexibilidad tanto a los empleadores y crea nuevos cargos (International Labour Organization, 2020). El teletrabajo ha traído consigo sus desventajas, por ejemplo, el aumento del aislamiento y otros problemas psicosociales que no solo han afectado de manera directa al trabajador, sino que también a las familias. (Jha, 2019).

La modalidad del teletrabajo creó efectos en muchas ocasiones positivos pues quienes más se beneficiaron son las organizaciones; Daza (2016) afirma que el cambio en las organizaciones conllevó una nueva manera de evaluar los resultados. El teletrabajo no es algo relativamente nuevo, en la crisis del petróleo de los años 70 el teletrabajo se consideraba una de las posibles soluciones (Even, 2020).

Los efectos medioambientales y la disminución del tráfico han sido algunas de las principales prioridades a la hora de racionalizar el teletrabajo. (Hook et. al, 2020). Los desplazamientos al trabajo se consideran tiempo perdido, y una mayor duración de los desplazamientos se asocia a un mayor nivel de estrés en los desplazamientos al trabajo ( Bernstein et. al, 2020). La digitalización también puede llevar a los directivos a tener acceso a datos más amplios sobre el rendimiento de los empleados, (Meier, 2017).

El desarrollo de las tecnologías de la información y la sociedad de la información en las últimas décadas, y la crisis sanitaria por la pandemia COVID 19 han contribuido al desarrollo del teletrabajo. (Abulibdeh, 2020). Hay opiniones que afirman que la rápida introducción del teletrabajo debido a la crisis por pandemia tuvo un impacto negativo en la carga laboral (Rahman & Zahir, 2021). El Teletrabajo y carga laboral de los servidores públicos comparado a nivel internacional: Kaspersky realizó una encuesta a 4.303 servidores públicos alrededor del mundo, el 51% de los trabajadores en España han comunicado que la carga laboral aumentó debido al teletrabajo. Sin embargo, aunque la encuesta realizada abarca más de la mitad el 75% ha manifestado que no se

sienten cansados luego de su jornada de trabajo, cabe indicar que el 43% de los encuestados manifestaron tener muchas más energías. En cuanto a su estabilidad emocional ellos concuerdan que se sienten muchos más cómodos laborando desde su casa. El 57% de los españoles manifestaron que el estar alejados de sus compañeros les provoca ansiedad. (RRHH digital, 2021).

En España, sólo el 4,8% de los empleados teletrabajaba en 2019 aunque, según algunas encuestas, este porcentaje habría alcanzado el 34% de personas teletrabajando durante las semanas de encierro por la crisis del COVID-19. La crisis sanitaria ha desencadenado la creación de normativa interna relacionada con el teletrabajo (Peiró, y Soler,2020). En cuanto al nivel nacional en Ecuador existe un acuerdo que busca garantizar el derecho al descanso o desconexión después de la jornada laboral. El Acuerdo 181 establece que “una vez finalizada la jornada de trabajo, el empleador garantizará el derecho a la desconexión del trabajador, el cual será de, al menos, 12 horas continuas, en un período de 24 horas”. No obstante, los servidores públicos se han quejado jornadas extendidas debido a reuniones fuera de su horario (El comercio, 2020). Uno de los problemas principales con respecto a aplicar la modalidad de teletrabajo en Ecuador ha sido la inexperiencia con el uso de las herramientas tecnológicas (Tiscama, Gallegos, Beltrán, Guerra, & Calderon, 2022).

A nivel local los trabajadores que han trasladado su oficina al hogar, tienen que contestar mails en cualquier momento o revisar informes provocando esto un desequilibrio entre su vida personal y laboral (Universo, 2021). El Gobierno autónomo Descentralizado del cantón Valencia se ha adecuado a las exigencias y necesidades que conlleva una administración digital y modernizada, a la vez, se han creado nuevos cargos cuyo desempeño es factible se realice a través de teletrabajo. No obstante, conforme se ha venido desarrollando el teletrabajo éste se ve relacionado íntimamente con la carga laboral y la eficiencia en los servicios prestados, los productos finales de las tareas y funciones.

En base a lo anteriormente expuesto se plantean la siguiente pregunta general:¿Cuál es la relación entre el teletrabajo y la carga laboral de los servidores públicos de un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022?

Este estudio se considera de suma importancia ya que indaga a las interrogantes planteadas, en base a esto se manifiesta la justificación teórica de esta investigación: Los beneficios del teletrabajo mejora la eficiencia de los empleados, flexibilidad de horarios, reducción de los gastos generales, mejora de la retención y atracción de los empleados y continuidad del programa son resultados deseables para cualquier proceso de gestión. Sin embargo, es imprescindible conocer si se respeta o no la carga horaria dentro de esta modalidad (Sánchez et. al,2019). El siguiente estudio presenta una justificación práctica, ya que muchos de los Gobiernos Descentralizados que se encuentran llevando a cabo esta modalidad de trabajo hoy en día no necesariamente han realizado un estudio a fondo para ello.

Con los enfoques anteriormente mencionados y para poder llevar a cabo el desarrollo de la investigación el objetivo general es el siguiente: Determinar la relación entre el teletrabajo y carga laboral de los servidores públicos en un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022. Los objetivos específicos se plantean de la siguiente manera: Determinar la relación entre el teletrabajo y la dimensión de cantidad de horas trabajadas de los servidores públicos en un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022. Determinar la relación entre el teletrabajo y la dimensión de cantidad de productos entregados de los servidores públicos en un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022. Determinar la relación entre el teletrabajo y la dimensión cansancio físico de los servidores públicos en un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022. Determinar la relación entre el teletrabajo y la dimensión cansancio mental de los servidores públicos en un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022.

Por lo cual se plantea la siguiente hipótesis general: **H 1:** Existe relación entre el teletrabajo y la carga laboral de los servidores públicos en un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Para la realización de este proyecto he considerado los autores que menciono a continuación: En los antecedentes como ámbito internacional, se pudo considerar a Cánepa (2021), tuvo como objetivo identificar y ponderar los impactos del teletrabajo sobre las personas que se han sumado recientemente a esta modalidad. Su investigación fue de tipo cuantitativa. Concluyó que es imprescindible prestar mucha atención y regular el teletrabajo ya que pone en tensión la vida familiar, personal y la vida laboral, por lo que supone que al estar en casa la carga de trabajo sin duda aumenta, por lo que sugiere buscar una disciplina que oriente al empleador y al empleado a adecuar su trabajo de manera que no afecta el medio que le rodee.

Después, Rodríguez, Cruz & González (2020) en su artículo científico llamado, tuvieron con objetivo específico conocer las demandas tecnológicas y psicológicas que experimentan los empleados que trabajan desde sus casas, manifestó que tomo 227 empleados que pudieron vivir el cambio entre la presencialidad y el teletrabajo en Puerto Rico, la mayor parte de su población estuvo conformada por mujeres, en un diseño no experimental transversal exploratorio- descriptivo arrojó como resultado que los empleados tenían los equipos tecnológicos para trabajar desde sus hogares pero no recibieron apoyo tecnológico para trabajar desde casa, cabe indicar que su entorno familiar y laboral se vio afectado de manera negativa puesto que hubo aumento en la carga laboral y los niveles de estrés se incrementaron significativamente.

Luego, Sucapuca , Yapu, Mamani & Turpo (2022) en su trabajo de investigación de estudio explicativo examinó las relaciones entre la carga de trabajo y el estrés percibido por el teletrabajo. Realizó una encuesta a 400 docentes de 6 diferentes ciudades en Perú, los resultados arrojaron que la carga de trabajo y el estrés tienen un efecto alto en el teletrabajo, por lo que el estudio concluye indicando que es necesario buscar alternativas para que los trabajadores no exceden sus horas de trabajo y puedan separar su vida familiar de la vida laboral.

Belzunegui & Erro (2020) en su artículo pretendió analizar la implantación del teletrabajo como práctica de seguridad para afrontar la crisis derivada de la enfermedad de Covid-19. El presente estudió fue cuantitativo ya que realizó una

encuesta a 500 trabajadores, los resultados arrojaron que en definitiva, la crisis de Covid-19 demuestra cómo el teletrabajo ha sido utilizado por las empresas para garantizar la seguridad de sus empleados y dar continuidad a la actividad económica. En consecuencia, los factores de seguridad son relevantes en el estudio del teletrabajo y deben ser considerados en las investigaciones futuras.

En el trabajo de investigación que propuso (Camargo et, al. 2021) como objetivo general dispuso identificar las consecuencias del teletrabajo en la calidad de vida laboral de los docentes del colegio Comfacsca. Este trabajo de investigación fue desarrollado en una metodología de enfoque cuantitativo, a través de 15 preguntas de elaboración mixta, esto es, abiertas y cerradas las mismas que se le aplicaron a los docentes que laboraban en modalidad de teletrabajo, además se realizó un examen de la influencia de la tecnología de la información en la salud mental de los docentes. Como conclusión se obtuvo que la gran cantidad de horas de trabajo y el poco incentivo por parte de los directivos generaron una gran insatisfacción, además de que los docentes mostraban sufrir de estrés debido a la carga laboral.

A nivel nacional encontré: Otavalo (2022). Tuvo como propósito indagar acerca del estado emocional, y la relación entre el trabajo y la vida personal de los colaboradores de las diferentes áreas de diversas organizaciones. Para esta investigación se implementó una encuesta dirigida a una gran masa laboral que contenía desde la directiva de la organización hasta la parte operativa. Obtuvo como conclusión que el equilibrio vida – trabajo si fue posible con el teletrabajo siempre y cuando no se abusó de las herramientas como celulares, y demás equipos digitales que en otros casos provocaron estrés laboral e inconformidades relacionadas al desempeño.

Siguiendo con el marco nacional en Santo Domingo de los Tsáchilas tuvo lugar el estudio: Ayala & Moreira (2021). Cuyo objetivo fue determinar la incidencia de la carga laboral del teletrabajo en el personal de la Dirección de Educación Distrital 23D01, la investigación fue realizada a través de la inducción, deducción y análisis sintético utilizando además la encuesta y evaluación de desempeño, así como el testimonio de la directora del centro quien contribuyó con el informe de cómo ha variado el desempeño de su personal a raíz de la ejecución del teletrabajo. Con todos estos recursos investigativos, se pudo

colegir que la carga laboral sufrió un desbalance en algunas áreas de la organización, es más, se evidenció una necesidad de contratación que no se encontraba dentro de los presupuestos de la institución Pública lo cual obligó a improvisar con trabajadores de otras áreas y esto afectó sobremanera el desempeño aumentando la carga laboral.

Por tratarse de un estudio del sector público fue necesario hacer referencia al trabajo Tiscama, et al (2022). Esta publicación tuvo como objetivo general analizar la incidencia del teletrabajo como alternativa para el desarrollo de organizaciones además de brindar un análisis de la repercusión del teletrabajo como un medio distinto para el éxito y crecimiento organizacional: en este caso es una cartera de estado de Pichincha-Ecuador. Se desarrolló bajo un estudio cuantitativo. Esta investigación constató que, si bien fue cierto que la pandemia trastocó las vidas en el sentido personal y laboral, también fue cierto que se pudo contar con capacitaciones, nuevos aprendizajes que dieron como resultados trabajadores preparados en nuevas competencias, se desarrollaron habilidades y hubo una mejora en su relación y comunicación organizacional. Esto trajo consigo en esta institución, un equilibrio en la vida de los trabajadores reduciendo el estrés laboral en los casos en que hubo una buena adaptación al cambio.

Ayala (2021) sostuvo, a causa de la pandemia covid 19, han empezado a desarrollarse nuevos estudios acerca de la carga laboral y la ligan estrechamente al desempeño de los servidores públicos. Su estudio tuvo como fin determinar la como incide el teletrabajo en la carga laboral utilizando el método utilizando un método inductivo para de este modo desentrañar la nueva modalidad de trabajo y a través del método deductivo que permitió entrar a las especificidades del problema para así dar respuestas a las hipótesis planteadas. Las conclusiones determinaron que por la emergencia sanitaria en el estado ecuatoriano se empezaron a crear nuevas formas de trabajo, entre estos el teletrabajo que afectó en gran manera la carga laboral, y consecuentemente trabajo a deshoras lo que provocó problemas de stress laboral, e insatisfacción por parte de los trabajadores.

Asimismo, podemos encontrar el trabajo investigativo de Zambrano & Zambrano (2022) el objetivo general de esta investigación fue analizar desde la perspectiva

del compromiso organizacional de un grupo de docentes de una universidad. Utilizó los métodos inductivos, deductivos y analíticos sintéticos que brindaron información importante para subsanar ciertas falencias y sobrecarga laboral que se presentaba en la institución. Entre los diferentes hallazgos que se dieron en este estudio, se pudieron establecer ciertos elementos nocivos para el desarrollo organizacional resultantes de la aplicación de la modalidad de teletrabajo, como horarios de trabajos, confusión en las órdenes de los superiores, problemas de insatisfacción por carencia de resultados. No obstante, los colaboradores aún continúan fieles a la cultura organizacional.

En lo que se encontró en el ámbito local se ubicó el artículo científico de Basurto & Castro (2022). Dicho trabajo tuvo como objetivo principal analizar la trascendencia del trabajo en los hogares de sus colaboradores debido a la pandemia de covid 19, dándole a un enfoque cualitativo y desarrollado en esta ciudad de Guayaquil. Diseñado investigativamente exploratorio y descriptivo. Siendo la parte cualitativa por medio de entrevistas que permitieron adentrarnos en las realidades laborales y remunerativas, por lo que tuvo tintes socioeconómicos, al exponernos la baja salarial que la crisis sanitaria provocó. Como conclusión obtuvo que la calidad de la enseñanza se vio afectada, debido a que los trabajadores no fueron capacitados debidamente y tampoco contaban con las herramientas necesarias para solventar una enseñanza de calidad en plena crisis sanitaria y económica.

Dentro del mismo giro investigativo en el ámbito local, hallé otro trabajo académico: De la Cruz & Morales (2020). Tuvo como propósito analizar las actitudes hacia el teletrabajo, que al tiempo de la investigación realizaban sus trabajos para firmas auditoras, en el norte de Guayaquil. A través de una investigación descriptiva y correlacional con un enfoque cuantitativo se sumergió en los resultados que han resultado de la aplicación de diversas modalidades de teletrabajo, con la utilización de un sinnúmero de herramientas. Concluyendo que el estado emocional, la preparación en habilidades blandas y trabajar en competencias que estimulen el desarrollo organizacional, les resultó un aliciente para su desenvolvimiento y mejora en su desempeño.

Un trabajo para resaltar y ser tomado en cuenta es el de Moreira & Coba (2022) Este trabajo de investigación tuvo como objetivo principal identificar los procesos

de capacitación en la modalidad de teletrabajo en empresas de servicios en la ciudad de Guayaquil período 2019-2021. Con un enfoque mixto cualitativo – cuantitativo, de tipo correlacional no experimental, basada en la recolección de datos para satisfacer las interrogantes de los incidentes que se presentaron en el desarrollo del teletrabajo en empresas de prestación de servicios en la ciudad de Guayaquil.”. La investigación versa, de la problemática de las relaciones laborales, necesidades de contratación, cambios inherentes a la nueva forma de prestar los servicios y los efectos que causó la pandemia a la manera de hacer las cosas dentro de la organización. Concluyó que el teletrabajo requiere de flexibilidad, es decir, que se permita al colaborador trabajar sin presiones mostrando como evidencia lo laborado en el día.

Conforme a lo estudiado se puede sostener que el teletrabajo es el realizado fuera de las dependencias de las organizaciones y no es necesaria la presencia física de los trabajadores (Ramírez , Tapia , Vega & Villagóme, 2021)

Así mismo, Caridad, Migdalia & Virviescas (2017) definen que el teletrabajo es el que se realiza a distancia, incluyendo el realizado en los hogares de los trabajadores, con la utilización de dispositivos y medios informáticos.

En el Ecuador, según Peralta , Bilous, Flores & Bombón (2020), Teletrabajo se encuentra regulado en el artículo dos, literal "a" de la ley especial que regula esta modalidad en el sector privado, y es definido como: recimundo vol. 4 nº 1 (2020) 329 el impacto del teletrabajo y la administración de empresas el teletrabajo emplea medios electrónicos para el desempeño de los cargos propios de las organizaciones, y se realiza a distancia, esto es, fuera de las instalaciones habituales de labores.

En este sentido, Quispe, & Fernández (2021) manifestó que existen muchas recomendaciones para la realización del teletrabajo, entre las más importantes están la creación de una normativa interna que regule el desempeño y los horarios de trabajo, así como también es importante que exista control y aplicación de métodos para acercarse a los tele trabajadores y hacerlos partícipes de los objetivos de la Institución.

Para analizar la variable del teletrabajo se consideró a Boell, Sebastian & Cecez-Kecmanovic, Dubravka & Campbell, John (2014) los mismos que han identificado varias dimensiones para el teletrabajo, a pesar de ello, para fines de esta investigación se emplearon 3 dimensiones: dimensión de rendimiento, dimensión tecnológica y dimensión de gestión.

Las dimensiones pertenecientes al teletrabajo son las siguientes: Dimensión de rendimiento: Desde la óptica de los empleados individuales, varias investigaciones defienden el aumento productivo como resultado del teletrabajo ya que el quedarse en casa les permite ahorrar en tiempo en movilización y evitar conflictos entre compañeros (Boell, et al., 2014)

Dimensión herramientas tecnológicas: El teletrabajo exige competencias y herramientas tecnológicas, además de contar con la adecuada infraestructura en el lugar donde se vaya a tele trabajar. Adicional, a estos requerimientos es de suma importancia contar con soporte técnico por seguridad ya que en muchas compañías se manejan programas específicos los cuales requieren mucho sigilo y cuidado de no ser expuestos en redes (Boell, et al., 2014)

Dimensión de gestión: Desde el punto de vista de la dirección, el teletrabajo puede requerir nuevos medios para evaluar y proporcionar información sobre el rendimiento del personal, que no requieran la observación directa y la información inmediata. Por lo tanto, el teletrabajo requiere el uso de prácticas de gestión que se basan en el establecimiento de objetivos, y menos en la supervisión directa. De este modo, fomenta la gestión por objetivos como estilo de gestión. (Boell, et al., 2014)

En cuanto a sus teorías se encontró la teoría de la Motivación- Higiene de Herzberg (1959 citado en Oviedo & Vásquez 2015) quien dejó saber que el ser humano tiene un sistema duplicado de necesidades como por ejemplo: la necesidad de no sentir dolor ante situaciones poco agradables y la necesidad de crecer intelectual y emocionalmente. Al ser estos distintos se indicó que en el

lado laboral se necesitan incentivos diferentes. Por lo que indicó que es necesario motivar al colaborador remoto para que se sienta realizado.

La organización internacional del trabajo (2020) ha enfatizado el enfoque tiempo de trabajo y organización, indicó que en muchas de las organizaciones no se les regula el teletrabajo y obliga a que permanezcan sentados durante horas frente a un computador por lo que es necesario precisar directrices en cuanto a las normas del teletrabajo.

Entre las definiciones conceptuales para carga laboral se encontraron los siguientes autores: Kossek et. al (2016) manifestó que la carga laboral es la aceptación entre la compañía y el colaborador para poder distribuir las tareas a ser realizadas.

La responsabilidad adquirida por el empleado que responde al cumplimiento específico de un objetivo de acuerdo al perfil y las tareas que impliquen (Báez, et. al, 2019).

Se consideran las siguientes dimensiones sobre la carga laboral: Dimensión cantidad de horas laboradas: Para medir la cantidad de horas que labora un trabajador es necesario realizar una medición a todo lo que realiza dentro de sus labores. En esta medición se debe considerar el tiempo que el trabajador utiliza para dar por finalizada una tarea que se le haya designado (Nixon et. al, 2011).

Dimensión Cantidad de producto entregado: En esta dimensión se hace referencia a aquellos resultados obtenidos por la realización de un trabajo en específico. Nixon et. al (2011) Constata que la carga de trabajo afecta a la cantidad de productos entregados por un trabajador, observando una relación en forma de "U invertida" entre estos factores; el autor basa su análisis en el rendimiento de un trabajador de logística en una tienda de comestibles en Alemania, que mejora cuando la carga de trabajo es moderada, mientras que cuando la carga de trabajo es mínima o alta, la cantidad de productos entregados disminuye. En otras palabras, la cantidad de productos entregados por un empleado puede determinar la carga de trabajo.

Dimensión Cansancio físico: Es posible medir la cantidad de carga laboral que tiene un trabajador observando sus estados de ánimos o estado físico, la presente dimensión puede ser evaluada mediante la presencia de dolores en el cuerpo tales como (la cabeza, la espalda), agotamiento visual, problemas al dormir, entre otras cosas (Nixon et. al, 2011).

Dimensión Cansancio mental: Esta hace mención a la dificultad que tiene un empleado luego de finalizar sus tareas cotidianas debido a la excesiva cantidad de tareas que realiza en su horario laboral; las mismas que repercuten en su estado de ánimo; mediante el estrés o irritación (alteración en su humor) esto sin duda afecta las relaciones familiares del empleado. Por lo que es de suma importancia regular la cuantía del trabajo que se asigna con el único propósito de evitar el cansancio mental (Nixon et. al, 2011).

Entre las teorías correspondientes a la carga laboral se encontró la teoría de motivación laboral por Chiavenato (2002 citado en Cerezo & Vaca 2019) mencionó que el ser humano tiende a dedicar alto esfuerzos organizacionales para poder satisfacer otros individuales. Por ende es importante que el colaborador se sienta motivado para que pueda cumplir con las labores que se le asigne y de esa manera no se sienta sobre cargado laboralmente.

En cuanto al enfoque conceptual la carga de trabajo es un constructo hipotético que se ha desarrollado y se aplica ampliamente en el ámbito de la psicología de los factores humanos Hermawan, (2021) ha enfatizado el enfoque satisfacción y producto terminado puesto que es de vital importancia tanto para el empleador como para el empleado que ambos se concluyan de manera exitosa provocando en muchas ocasiones que no haya un control determinado para las horas de trabajo que se deben laborar.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1 Tipo de investigación

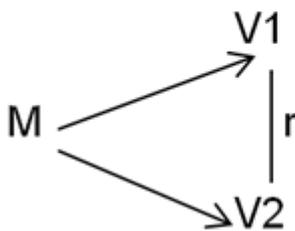
La investigación se enfocó cuantitativamente, con el propósito de otorgar una argumentación teórica al recabar información y probar hipótesis y crear normas de procedimiento (Esteban, 2018). Fue de tipo básica, empezando de una idea para delinear los objetivos y cuestionamientos en la investigación y posteriormente de las hipótesis se extraen las conclusiones (Hernández y Mendoza, 2018).

##### 3.1.2 Diseño de investigación

El diseño fue no experimental, en el que se evidenciaron las manifestaciones en su naturaleza al obtener los antecedentes en una única oportunidad; es transversal y es correlacional, porque se indagó con el propósito de conocer el nivel de correspondencia entre las variables (Hernández et. al, 2018).

#### Figura 1

*Diseño de investigación*



Nota: Relación entre variables

Dónde:

M = Servidores públicos

V1 = Teletrabajo

V2 = Carga laboral

r = Relación entre las variables

## **3.2 Variables y operacionalización**

### **Variable independiente. Teletrabajo**

#### **Definición conceptual**

El teletrabajo es el realizado fuera de las dependencias de las organizaciones y no es necesaria la presencia física de los trabajadores (Ramírez et. al, 2021)

#### **Definición operacional**

Estuvo verificado en una escala ordinal, politómica. La variable fue creada en 3 dimensiones consistentes en 10 preguntas, empleando la escala de Likert Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4). Siempre (5).

#### **Indicadores**

Entre los indicadores de la dimensión de rendimiento tenemos: responsabilidad, comunicación, ejercicio.

En la dimensión de gestión los indicadores que se proporcionaran son: evaluación, monitoreo.

Mientras que en la dimensión herramientas tecnológicas tendremos los indicadores detallados a continuación: internet, equipos informáticos, herramientas de comunicación, herramientas de videoconferencia.

#### **Escala de medición**

Se realizó a través de una escala de medición Ordinal, la misma que contó con ítems para su selección.

### **Variable dependiente. Carga laboral**

#### **Definición conceptual**

La responsabilidad adquirida por el empleado que responde al cumplimiento específico de un objetivo de acuerdo al perfil y las tareas que implique. (Báez et al., 2019)

### **Definición operacional**

Estuvo constatado en una escala ordinal. La variable fue hecha en 4 dimensiones divididas en 10 interrogantes, se empleará la escala de Likert Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) Siempre (5).

### **Indicadores**

Los siguientes indicadores forman parte de la variable dependiente: Trabajo sincronizado, trabajo individual (Cantidad de horas laboradas), cumplimiento de objetivos (cantidad de producto entregado), horas suplementarias, horas extraordinarias (cansancio físico), estrés laboral, enfermedades profesionales (cansancio mental)

### **Escala de medición**

Se realizó a través de una escala de medición Ordinal, la misma que contó con ítems para su selección.

## **3.3 Población muestra y muestreo**

### **3.3.1 Población**

Corresponde a la identificación de un grupo de individuos los cuales tienden a poseer algunos aspectos de similitud que son de interés en un estudio (Robles, B., 2019). Por ello la población estuvo conformada por 240 servidores públicos entre varones (110) y mujeres (130) en un gobierno descentralizado autónomo en Ecuador.

*Tabla 1. Población*

Participantes	Sexo		Total
	H	M	
Servidores públicos	110	130	240
Total	110	130	240

Nota: Recursos humano GAD

### **Criterio de inclusión**

Servidores públicos en el ejercicio de sus funciones quienes realizaron teletrabajo.

Colaboradores de ambos sexos.

### **Criterio de exclusión**

Servidores públicos quienes no realizaron teletrabajo.

Personas con capacidades especiales.

### **3.3.2 Muestra**

Esta corresponde a un subgrupo de sujetos los cuales tienden a formar parte de una población (Hernández & Carpio, 2019). Por lo cual, en el estudio la misma se conformó por 21 hombres y 30 mujeres en un gobierno descentralizado autónomo en Ecuador.

*Tabla 2. Muestra*

Participantes	Sexo		Total
	H	M	
Servidores públicos	21	30	51
Total	21	30	51

Nota: Recursos humano GAD

### **3.3.3 Muestreo**

Su propósito es elegir seleccionar algunos elementos de una muestra, la cual se evaluará. El presente estudio correspondió a un muestreo probabilístico aleatorio simple, que otorgó garantías para que la totalidad de los individuos de la población tuviesen oportunidad incluirse en la muestra (Otzen & Manterola, 2017).

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos** **Técnica**

Técnica, consiste en un conjunto de instrumentos encaminados para la obtención de los datos inherentes a un estudio a tarea investigativa (Cisneros, Guevara, Urdánigo & Garcés, 2022). Para este trabajo se empleó la encuesta.

### **Instrumento**

En cuanto a las herramientas, para las dos variables, se aplicó un cuestionario. Para teletrabajo con 10 ítems divididos en tres dimensiones: dimensión de producción (4 ítems), dimensión de gestión (2 ítems), dimensión de herramientas tecnológicas (4 ítems) y para carga laboral serán 10 ítems repartidos en cuatro dimensiones: cantidad de horas laboradas (2 ítems), cantidad de producto entregado (2 ítems), cansancio físico (3 ítems) y cansancio mental (3 ítems). La validez de la herramienta empleada, primero fue aprobada por el juicio de expertos enfocados a los criterios propios de la investigación y a la medida de lo que se quiere buscar. Hernández et al. (2018).

### **Confiabilidad**

La medición de la confiabilidad fue dada por el Alfa de Cronbach, mediante una prueba piloto de 25 trabajadores con propiedades iguales a la población, a través del programa SPSS en su última versión. La fiabilidad tiene que ver con la medida en que la herramienta empleada produce los mismos resultados en diversos ensayos (Villasís, Márquez, Zurita, Miranda & Escamilla, 2018).

### **3.5. Procedimiento**

Al recabar los instrumentos confiables se solicitó la autorización del jefe de personal el cual aprobó su realización de la siguiente manera: Elaboración de cuestionario, aplicación de la encuesta, revisión de la información obtenida en la encuesta., identificar las incidencias del teletrabajo en la carga laboral.

En esta etapa se hizo un cuestionario apropiado enfocado a los objetivos de la investigación, para hallar las incidencias del teletrabajo en la carga laboral y su repercusión en los trabajadores de un Gobierno Autónomo Descentralizado en el Ecuador 2022.

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

El resultado del producto obtenido se trasladará al SPSS donde se transformaron según los niveles y rangos. También se realizó la descripción de las frecuencias y porcentajes; aplicando la correlación de R de Pearson.

En el análisis se tomó en cuenta las hipótesis planteadas para medir la incidencia del teletrabajo en la carga laboral de los servidores públicos con relación a los factores críticos que se ven inmersos en el desarrollo habitual de las actividades dentro de una institución pública.

### **3.7 Aspectos éticos**

Se mantuvo en sigilo la identidad y datos, así como toda información referente a los servidores públicos de la organización, salvaguardando sus opiniones vertidas en este estudio respetando todas las respuestas que resultaron en la estadística.

Así también se mantendrá el sigilo con respecto a cualquier información que tenga relación con aspectos técnicos y de carácter confidencial que pueda emanar de la investigación realizada. Los cuestionarios no han sido enfocados a la obtención de datos que no vayan más allá de los fines investigativos.

La presente investigación se desarrolló cumpliendo los estándares de rigor científico, responsabilidad y honestidad propuestos en el código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo.

#### IV. RESULTADOS

##### Descripción de resultados generales correspondientes a la variable teletrabajo y la variable carga laboral

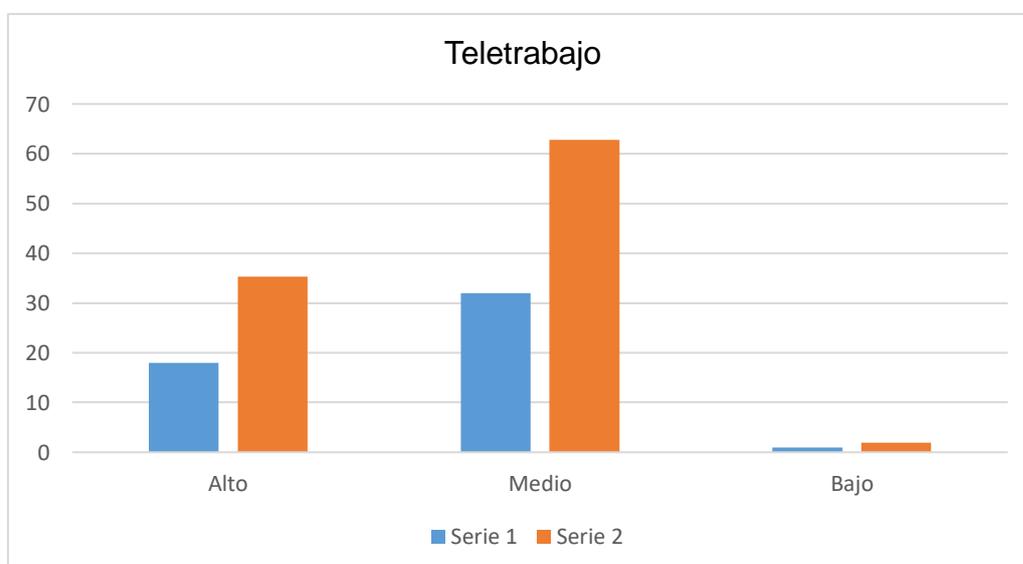
**Tabla 03.**  
*Teletrabajo*

Nivel	fi	%
ALTO	18	35.29%
MEDIO	32	62.74%
BAJO	1	1.97%
	<b>51</b>	<b>100%</b>

Nota: Encuestas aplicadas en los servidores públicos en un Gobierno autónomo descentralizado en Ecuador, 2022.

En la Tabla 3, se pudo apreciar que del total de los encuestados el 62.74% tuvo un nivel medio de teletrabajo. Asimismo, un 35.29% de los servidores públicos tuvo un nivel alto y un 1.97% tiene un nivel bajo de teletrabajo. Lo que reflejó que existe una cantidad moderada de colaboradores que iniciaron a realizar sus labores de teletrabajo.

**Figura 02.**  
*Teletrabajo*



Nota: Encuestas aplicadas en los servidores públicos en un Gobierno autónomo descentralizado en Ecuador, 2022

**Tabla 04.**

*Resultados por dimensiones correspondientes a la variable teletrabajo obtenidos de la muestra de estudio.*

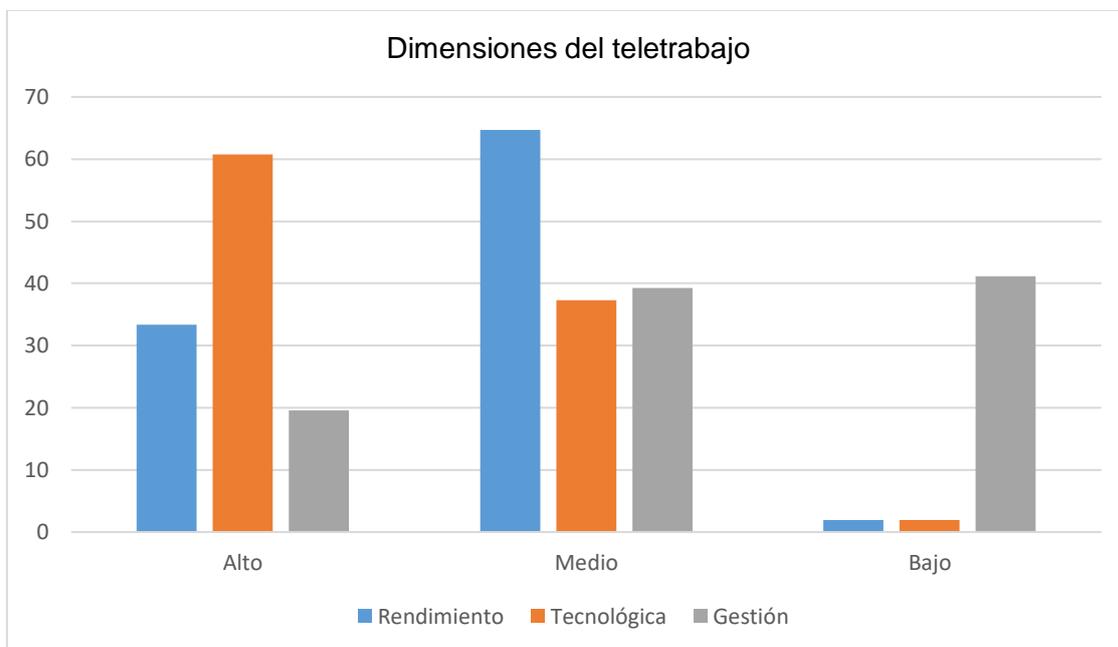
<b>Nivel</b>	<b>Rendimiento</b>		<b>Tecnológica</b>		<b>Gestión</b>	
	<b>fi</b>	<b>%</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
ALTO	17	33,33%	31	60,76%	10	19,60%
MEDIO	33	64,70%	19	37,27%	20	39,22%
BAJO	1	1,97%	1	1,97%	21	41,18%
<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Nota: Encuestas aplicadas en los servidores públicos en un Gobierno autónomo descentralizado en Ecuador, 2022.

En la tabla 04 se pudo observar que del total de los servidores públicos encuestados el 64,70% tuvieron un nivel medio de rendimiento, además el 60,76% obtuvieron un nivel alto en el uso de herramientas tecnológicas y el 39,22% obtuvo un nivel medio de gestión en sus actividades. En esta tabla se pudo visualizar que una gran mayoría de los colaboradores cuentan con un equipo tecnológico para realizar sus funciones, mientras que en un nivel bajo la mayoría de los colaboradores expresó que falta organización en las distintas gestiones que deben realizar.

**Figura 03.**

*Resultados por dimensiones correspondientes a la variable teletrabajo obtenidos de la muestra de estudio.*



Nota: Encuestas aplicadas en los servidores públicos en un Gobierno autónomo descentralizado en Ecuador, 2022.

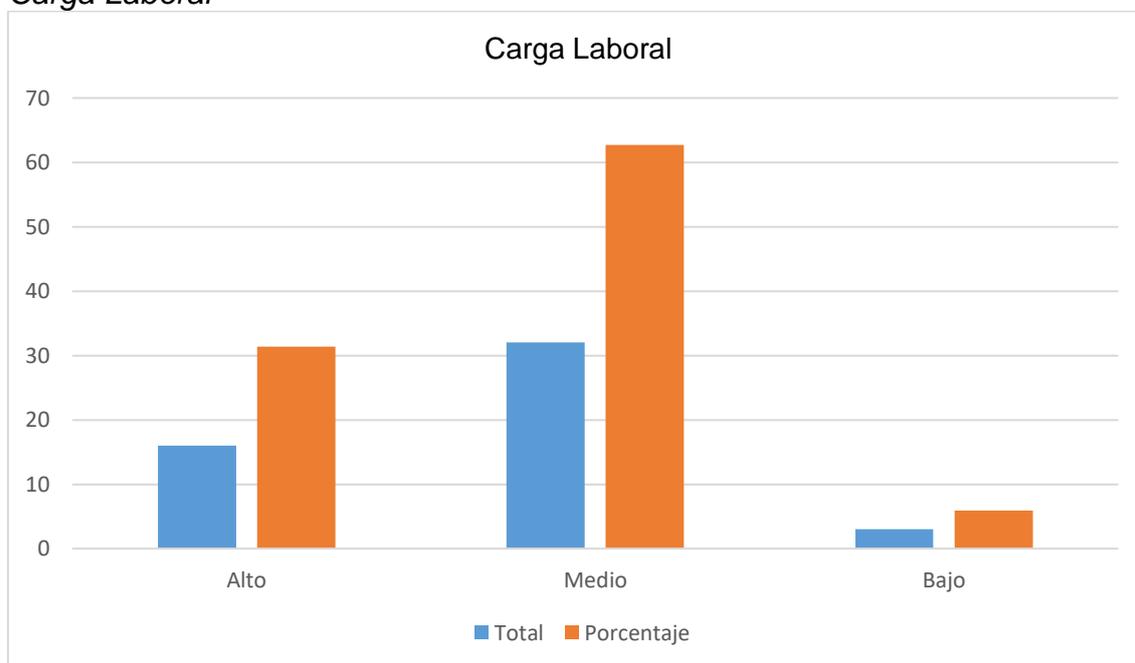
**Tabla 05.**  
*Carga Laboral*

Nivel	fi	%
ALTO	16	31,38%
MEDIO	32	62,74%
BAJO	3	5,88%
	<b>51</b>	<b>100%</b>

Nota: Encuestas aplicadas en los servidores públicos en un Gobierno autónomo descentralizado en Ecuador, 2022.

En la Tabla 5, se pudo apreciar que del total de los encuestados el 62.74% tiene un nivel medio de carga laboral. Asimismo, un 31.38% de los servidores públicos tiene un nivel alto y un 5,887% tiene un nivel bajo de carga laboral. Más de la mitad de los colaboradores manifestaron que sienten tener una carga laboral poco adecuada al tiempo y ejercicio de sus funciones.

**Figura 04.**  
*Carga Laboral*



Nota: Encuestas aplicadas en los servidores públicos en un Gobierno autónomo descentralizado en Ecuador, 2022.

**Tabla 06.**

*Resultados por dimensiones correspondientes a la variable Carga Laboral obtenidos de la muestra de estudio.*

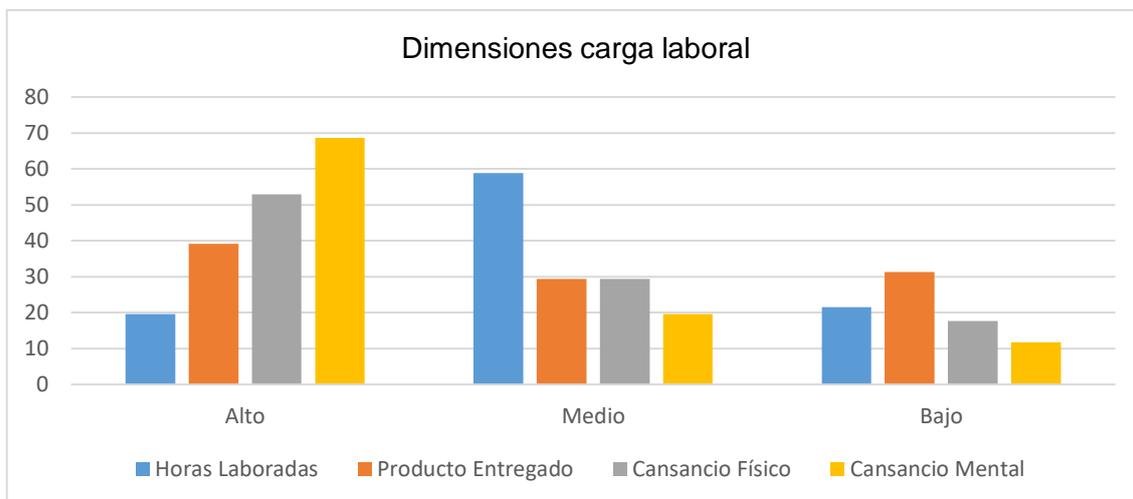
Nivel	Horas Laboradas		Producto Entregado		Cansancio Físico		Cansancio Mental	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
ALTO	10	19,61%	20	39,22%	27	52,94%	35	68,63%
MEDIO	30	58,82%	15	29,41%	15	29,41%	10	19,61%
BAJO	11	21,57%	16	31,37%	9	17,65%	6	11,76%
<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>

Nota: Encuestas aplicadas en los servidores públicos en un Gobierno autónomo descentralizado en Ecuador, 2022.

En la tabla 06 se pudo apreciar que el 68,63 posee un alto nivel de cansancio mental producido por su carga laboral, el 19,61 tuvo un nivel medio y el 11,76 tuvo un nivel bajo. Los niveles de producto entregado reflejan que el 39,22% poseyó un nivel alto es decir que logra cumplir con lo solicitado, mientras que el 29,41 en su nivel medio logró entregar su producto y el 31,27% un nivel bajo logró entregar lo que se le ha solicitado. En cuanto a las horas laboradas el 58,82% manifestó que tuvo un nivel medio, el 21,57% un nivel bajo y el 19,61% un nivel alto. Los colaboradores dejaron en evidencia que el cansancio mental que sufren debido a esta modalidad de trabajo es muy alto y esto se relaciona con la cantidad de horas que deben laborar ya que sobrepasan lo que por ley les debe corresponder.

**Figura 05.**

*Resultados por dimensiones correspondientes a la variable Carga Laboral obtenidos de la muestra de estudio.*



Nota: Encuestas aplicadas en los servidores públicos en un Gobierno autónomo descentralizado en Ecuador, 2022.

## Descripción de resultados del grado de correlación entre la variable teletrabajo y la variable carga laboral

### Prueba de hipótesis objetivo general

El teletrabajo se relaciona con carga laboral de los servidores públicos en un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022.

**Tabla 7**

*Relación de la variable teletrabajo y la carga laboral.*

		TELETRABAJO	CARGA LABORAL
TELETRABAJO	Correlación de Pearson	1	,715**
	Sig. (bilateral)		,012
	N	51	51
CARGA LABORAL	Correlación de Pearson	,715**	1
	Sig. (bilateral)	,012	
	N	51	51

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

**Nota: Encuestas aplicadas en los servidores públicos en un Gobierno autónomo descentralizado en Ecuador, 2022.**

En la Tabla 7, se pudo apreciar que el valor del coeficiente de correlación de Pearson ,715\*\* siendo una correlación alta, con un valor de significación (sig.) igual a 0,12 siendo mayor a 0,05; por lo que se aceptó la hipótesis indicando que existió relación significativa entre el teletrabajo y carga laboral de los servidores públicos en un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022.

### Prueba de objetivo específico 1

Determinar la relación entre el teletrabajo y la dimensión de cantidad de horas trabajadas de los servidores públicos en un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022.

**Tabla 8**

*Relación de la variable teletrabajo y la dimensión cantidad de horas laboradas*

		TELETRABA JO	HORAS LABORADAS
TELETRABAJO	Correlación de Pearson	1	,654**
	Sig. (bilateral)		,005
	N	51	51
HORAS LABORADAS	Correlación de Pearson	,654**	1
	Sig. (bilateral)	,005	
	N	51	51

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Nota: Encuestas aplicadas en los servidores públicos en un Gobierno autónomo descentralizado en Ecuador, 2022.**

En la Tabla 8, se pudo apreciar que el valor del coeficiente de correlación de Pearson fue ,654\*\* siendo una correlación moderada, con un valor de significación (sig.) igual a 0.005, por lo que se aceptó la hipótesis indicando que, existió relación significativa entre el teletrabajo y la dimensión de cantidad de horas trabajadas de los servidores públicos en un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022.

## Prueba de objetivo específico 2

Determinar la relación entre el teletrabajo y la dimensión de cantidad de productos entregados de los servidores públicos en un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022

**Tabla 9**

*Relación de la variable teletrabajo y la dimensión cantidad de producto entregado*

		TELETRABAJO	PRODUCTO ENTREGADO
TELETRABAJO	Correlación de Pearson	1	,799**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	51	51
PRODUCTO ENTREGADO	Correlación de Pearson	,799**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	51	51

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Nota: Encuestas aplicadas en los servidores públicos en un Gobierno autónomo descentralizado en Ecuador, 2022.**

En la Tabla 9, se pudo apreciar que el valor del coeficiente de correlación de Pearson fue de 799\*\* siendo una correlación alta, con un valor de significación (sig.) igual a 0.004 siendo menor a 0,05; por lo que se aceptó la hipótesis indicando que, existió relación significativa entre el teletrabajo y la dimensión de cantidad de productos entregados de los servidores públicos en un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022

### Prueba de objetivo específico 3

Determinar la relación entre el teletrabajo y la dimensión cansancio físico de los servidores públicos en un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022.

**Tabla 10**

*Relación de la variable teletrabajo y la dimensión cansancio físico*

		TELETRABAJO	CANSANCIO FÍSICO
TELETRABAJO	Correlación de Pearson	1	,433**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	51	51
CANSANCIO FÍSICO	Correlación de Pearson	,433**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	51	51

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Nota: Encuestas aplicadas en los servidores públicos en un Gobierno autónomo descentralizado en Ecuador, 2022.**

En la Tabla 10, se pudo apreciar que la correlación paramétrica de Pearson mostró como resultado que la correlación del teletrabajo y el cansancio físico es moderada ,433\*\* y una significancia de ,000, por lo que se aceptó la hipótesis indicando que existió relación significativa entre el teletrabajo y la dimensión de cansancio físico de los servidores públicos en un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022. Además, se concluye que siempre y cuando se establezca un teletrabajo de manera eficiente el cansancio físico en los colaboradores será bajo.

#### Prueba de Objetivo específico 4

Determinar la relación entre el teletrabajo y la dimensión cansancio mental de los servidores públicos en un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022

**Tabla 11**

*Relación de la variable teletrabajo y la dimensión cansancio mental*

		TELETRABAJO	CANSANCIO MENTAL
TELETRABAJO	Correlación de Pearson	1	,596**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	51	51
CANSANCIO MENTAL	Correlación de Pearson	,596**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	51	51

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Nota: Encuestas aplicadas en los servidores públicos en un Gobierno autónomo descentralizado en Ecuador, 2022.**

En la Tabla 11, se logró observar que la correlación paramétrica de Pearson fue de ,596\*\* y su significación (sig.) de ,000; por lo que se aceptó la hipótesis indicando que existió relación significativa entre el teletrabajo y la dimensión de cansancio mental de los servidores públicos en un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022. Por ende se concluye que en cuanto más eficiente sea el teletrabajo más bajo será el cansancio mental de los servidores públicos.

## V. DISCUSIÓN

En este capítulo de la presente tesis de investigación encontraremos las concordancias o discordancias que se han encontrado en las investigaciones realizadas por autores anteriormente con la finalidad de darle sentido a la problemática expuesta.

Se va a discutir los resultados generales correspondientes a la variable teletrabajo. Acorde Tabla 3, se pudo apreciar que el 35,29% de los encuestados obtuvieron un nivel alto en la variable teletrabajo, y el 62,74% un nivel medio. En cuanto a la carga laboral un 62,74 obtuvo un nivel medio. Estos números demuestran que efectivamente existe una incidencia positiva alta entre los trabajadores que han adoptado la modalidad de teletrabajo y han experimentado un incremento en la carga laboral, tanto por órdenes emanadas por sus jefes inmediatos así como también por el uso de tecnologías. Esto se adecua con El comercio, (2020) Los servidores públicos han sostenido que no se cumplen los horarios de trabajo y se solicitan reuniones a horas en las que regularmente se tenían destinadas para otros asuntos de índole. Así también se asemeja a Universo, (2021) en un artículo publicado por el diario el Universo manifiesta que hay un gran número de trabajadores que trasladaron su lugar de ocasionando un desequilibrio tanto en su vida laboral como en su vida familiar.

Por ello podemos destacar que a raíz de la pandemia covid 19 son cada vez más las organizaciones que han tratado de prever ciertas contingencias y han creado nuevos cargos laborales, que realicen sus actividades fuera de sus dependencias pero a la vez es muy necesario regular las normas relacionadas a este tipo de actividades ya que indiscutiblemente la carga laboral aumenta con el teletrabajo, y además interfiere con la vida familiar de quienes lo ejecutan (Cánepa, 2021)

La carencia de actividades de aprendizaje e introducción a esta modalidad de trabajo que se pudo apreciar en la investigación concuerda con el artículo científico de Basurto, Castro, & Castro, (2022) pues los resultados de las encuestas evidenciaron que los trabajadores no fueron capacitados debidamente para afrontar el teletrabajo y tampoco contaban con las

herramientas necesarias para el cabal desarrollo de las actividades, lo que significaba dedicarle más tiempo al trabajo. Es notorio que no todos los Gobiernos descentralizados están preparados para llevar a cargo el teletrabajo puesto que deben contar con varios recursos tanto económicos como de conocimiento para que esta modalidad pueda ser desempeñada de manera correcta. Dentro de esta línea puedo mencionar de que a pesar de que hay varias investigaciones acerca del teletrabajo no son tomadas en cuenta al momento de quererlas implementar.

Se va a discutir el objetivo general: determinar la relación entre el teletrabajo y carga laboral de los servidores públicos en un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador. En la Tabla 6, se pudo apreciar que el valor del coeficiente de correlación de Pearson ,715\*\* siendo una correlación alta, con un valor de significación (sig.) igual a 0,12 siendo mayor a 0,05; en consecuencia, existió relación significativa entre el teletrabajo y carga laboral de los servidores públicos en un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022.

La manera en que se dan las ordenes dentro de una organización, los métodos de comunicación que se utilicen, sentirse aislado en la organización, etc., no son circunstancias que solo atañen a los individuos que realizan teletrabajo, sino que podrían darse en cualquier otra modalidad de trabajo. (Acosta, 2018). Teletrabajo y 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.

Mi opinión al respecto es que, si existen adecuados canales de comunicación interna, y una cultura organizacional enfocada a fortalecer el compromiso de los colaboradores de la institución, este tipo de inconformidades pueden ser tratadas de manera asertiva, vinculando al teletrabajador diariamente con los objetivos primordiales de la empresa. El saber por qué hace lo que hace, y el beneficio que su trabajo le genera a la empresa lo motiva y le da ánimo para continuar en cualquier actividad dentro o fuera de su lugar de trabajo, pues al desarrollar un sentimiento de pertenencia hacia la organización, cada meta y logro organizacional también significará intrínsecamente un logro para el trabajador.

Un trabajador motivado, es aquel que día a día trabaja para satisfacer las necesidades organizacionales, y su ánimo irradia a los demás comportamientos de sus compañeros, y si el trabajo se realiza a distancia, es la organización quien debe procurar que este vínculo sea inquebrantable, para que subsista ese compromiso del trabajador hacia la institución, debe haber un acompañamiento continuo en el desarrollo de las tareas, y la gratificación en la medida de lo posible cuando se han logrado los objetivos.

Para que exista eficacia y productividad en una organización, es importante que las consignas y las órdenes emanadas por los superiores jerárquicos sean claras. En el teletrabajo nos encontramos con una particularidad, muchas veces las órdenes para ejecutar el teletrabajo se encuentran especificadas en programas informáticos, y los resultados dependerán del dominio y conocimiento de estas herramientas digitales.

Ayala et al., (2021) indicó que los nuevos retos del mundo digital, han dado un vuelco a las formas en que se desarrollan actualmente el trabajo en las organizaciones, y no solo eso, sino que también el manejo de las herramientas digitales, y el aprovechamiento óptimo de los programas informáticos se han vuelto elementos para medir el desempeño. Ayala Martínez,

Con relación a lo mencionado anteriormente, se advierte que las organizaciones que utilizan la modalidad de teletrabajo para un gran número de colaboradores, está en la necesidad, o mejor dicho en la obligación de crear un robusto órgano interno que se encargue de la capacitación continua de los colaboradores, con miras a una consolidada comunicación entre todos los trabajadores de la institución, y al uso de las herramientas tecnológicas que utilizan para el desarrollo de las actividades diarias.

Así, también crear una cultura que propenda a la salud organizacional, desde un enfoque de salud mental, para evitar la sobrecarga laboral, en donde responsabilidades y necesidades de la organización no se la sobrecarguen a un solo grupo de individuos, sino que sea un compromiso de todos (Moreira et al, 2022)

Un exceso de responsabilidades y tareas a un solo cargo lleva consigo no solo cansancio mental y físico, sino que puede provocar afectaciones psicológicas

que irían en detrimento del trabajador y por consecuencia a toda la organización. También el uso de las herramientas tecnológicas y de los programas informáticos tiene que sumar para el desempeño de un cargo y no ser una traba llena de procedimientos muchas veces repetidos por otros cargos dentro de la misma institución.

Debido al vertiginoso avance de la tecnología y de la comunicación, la modalidad de teletrabajo está constantemente cambiando y obteniendo nuevos insumos, y esta mutabilidad es un campo fértil para ahondar en investigaciones, elaborar nuevos conceptos y desarrollar estudios científicos, por lo que invito a los entendidos en la materia a continuar los estudios concernientes al teletrabajo con el propósito de que exista basta literatura que sirva como base para la creación de una normativa legal que aún en las organizaciones son incipientes.

Se va a discutir el objetivo específico 1: Determinar la relación entre el teletrabajo y la dimensión de cantidad de horas trabajadas de los servidores públicos en un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022. En esa línea, pudo hallarse que un 62.74% de los servidores públicos en un nivel medio de carga laboral se correspondió a un 62.74% servidores públicos con nivel medio de teletrabajo. Confirmando que efectivamente existió correlación positiva moderada entre teletrabajo y carga laboral de los servidores públicos en un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022. ( $R$  de Pearson = ,654\*\*;  $p=0.005$ ). Lo que implica que a mejor control de carga laboral el teletrabajo se puede desarrollar de manera correcta y ordenada.

El estudio, Nixon et al., (2011) manifiesta que la carga laboral depende de la asignación de tareas y el tiempo que un trabajador requiere para la consecución del producto o resultado, con esta aseveración tenemos que el teletrabajo no solo influye en el tiempo que le toma a un colaborador de una organización llegar a las metas, sino que también repercute en la calidad del resultado.

Lo expuesto guarda relación con Kossek et al., (2016) resalta la importancia de la correcta distribución de las tareas cuando se realiza el teletrabajo, y asimismo sea gratificado el esfuerzo que implica trabajar a distancia, muchas veces utilizando sus propios medios para alcanzar los objetivos trazados.

Es fácil notar cuando un producto ha sido elaborado a través de un trabajo organizado y con horarios de trabajo que ha permitido que su desarrollo sea eficaz y el deseado por la organización. Para poder lograr las metas organizacionales, es muy importante que el trabajador cuente con las herramientas y medios idóneos para obtener un producto final de calidad. Las largas jornadas de teletrabajo y la deficiencia en los resultados muchas veces son fruto de las carencias en instrumentos de trabajo.

Se va a discutir el objetivo 2: Determinar la relación entre el teletrabajo y la dimensión de cantidad de productos entregados de los servidores públicos en un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022

En la Tabla 9, se pudo apreciar que el valor del coeficiente de correlación de Pearson fue de 799\*\* siendo una correlación alta, con un valor de significación (sig.) igual a 0.004 siendo menor a 0,05; en consecuencia, existió relación significativa entre el teletrabajo y la dimensión de cantidad de productos entregados de los servidores públicos en un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022.

En este orden de ideas, Nixon et al., (2011) explica que la carga de trabajo afecta a la cantidad de productos entregados por un trabajador, afirma que a mayor carga de trabajo asignado en forma desmedida, menor cantidad de producto. Esto es la cantidad de productos entregados por un empleado depende de la carga de trabajo.

Basándome en los resultados obtenidos sobre este objetivo, se puede mencionar que el teletrabajo infiere sobremanera en la cantidad de productos entregados. El teletrabajo trastocó la manera de hacer las cosas, y en el servicio público no fue la excepción, a pesar de que se dedicó más tiempo a la capacitación, implementación de nuevas herramientas, estas horas adicionales no significan que se haya producido más de lo habitual, sino solamente fue un hecho paliativo para la situación emergente.

Se va a discutir el objetivo específico 3: Determinar la relación entre el teletrabajo y la dimensión cansancio físico de los servidores públicos en un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022.

En la Tabla 10, se pudo apreciar que la correlación paramétrica de Pearson mostró como resultado que la correlación del teletrabajo y el cansancio físico es moderada ,433\*\* y una significancia de, 000, por lo tanto se concluye que siempre y cuando se establezca un teletrabajo de manera eficiente el cansancio físico en los colaboradores será bajo.

Sin duda el cuerpo humano es innegable que experimenta fatiga cuando se realiza cualquier tipo de actividad, el cansancio se hace presente en el quehacer laboral, y afecta según la carga.

Si bien es cierto el teletrabajo no es relativo a las actividades que conllevan un mayor esfuerzo físico como lo es un trabajo en una planta, o en la atención presencial en cualquier dependencia, no obstante, a ser una actividad muchas veces repetitivas o en otros casos estáticas proclives a desarrollar hábitos sedentaristas es posible que aparezcan dolores musculares, neuralgias, lumbalgias, insomnio, agotamiento visual. Nixon et al., (2011).

En tal virtud, podemos colegir de los examinado, que a pesar de que el teletrabajo no conlleve un esfuerzo físico mayor, éste al ser realizado en forma desmedida el trabajador está expuesto igualmente a riesgos laborales sanitarios, lo cual es muy importante a ser tomado en cuenta, a la hora de la asignación de tareas, pues los problemas de salud aparte de ser de carácter humano también ocasiona un gran impacto en la organización en todos los niveles.

Se va a discutir el objetivo específico 4: Determinar la relación entre el teletrabajo y la dimensión cansancio mental de los servidores públicos en un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022

En la Tabla 11, se logró observar que la correlación paramétrica de Pearson fue de ,596\*\* y su significación (sig.) de ,0000 por ende se concluye que en cuanto más eficiente sea el teletrabajo más bajo será el cansancio mental de los servidores públicos en un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022

La frustración de un trabajo no cumplido, la insatisfacción de no culminar la tarea o la incomprensión al sentirse alejado y solitario al realizar el teletrabajo, influye en el estado de ánimo de los trabajadores. Gozar de una buena comunicación,

objetivos claros y metas alcanzables día a día, pueden lograr que el trabajador se sienta motivado y seguro de que la actividad que realiza está coadyuvando a la consecución de los objetivos primordiales de la organización. Lo contrario solo crea una suerte de intranquilidad insatisfactoria entre el personal que realiza teletrabajo, quien al no tener a sus pares o a sus superiores jerárquicos cerca, podría caer en pensamientos negativos debido a que se encuentra aislado, por tal motivo la comunicación y metas claras son necesarias para que no se presenten estos problemas.

A esto hace mención Sonnentag et al., (2015). Cuando sostiene que es un verdadero óbice para el desarrollo organizacional cuando un empleado termina sus labores diarias y al verse frustrado se muestra irritable, y cambia su humor y trato hacia sus compañeros y hacia su familia. En el teletrabajo se han mezclado las relaciones familiares con las laborales, si no se mide el trabajo que se delega a un teletrabajador, que se encuentra en su hogar, se le está perturbando tanto en el área laboral como familiar pues debido al cansancio mental su carácter no será el adecuado ni para la familia ni para lograr el producto final.

En lo mencionado anteriormente coincide Herzberg y Snyderman (1959) estudio que indica la importancia de normas sanitarias para una higiene mental, en armonía con su vida familiar, trabajo y la sociedad entera. Las organizaciones tienen necesidades y estas se satisfacen a través de su personal, por lo tanto, es indispensable que el órgano motriz de la organización cuente con salud satisfactoria, y mentalmente idóneos, esas es la base para obtener un producto óptimo, pues si el personal no está sano el producto tampoco lo estaría.

Según lo estudiado, el teletrabajador debe adecuar su conducta del hogar a una nueva conducta hogar - trabajo, es así que estos cambios en su vida cotidiana interfieren abruptamente en sus costumbres y formas de ejecutar las actividades. Es vital el acompañamiento que las organizaciones brinden al trabajador, enfocándose principalmente en la salud mental. Considero pertinente que los proyectos sanitarios de seguridad y salud ocupacional deben estar también dirigidos para los teletrabajadores, igualmente necesario sería que el área de trabajo social visite periódicamente a los trabajadores quienes realicen sus actividades en sus casas.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se encontró que si existe relación significativa entre el teletrabajo y la carga laboral de los servidores públicos en un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022. El coeficiente de correlación R de Pearson fue de ,715 esta fue significativa al nivel 0,12. Lo que significa que ante un perfeccionamiento de teletrabajo también se obtendrá resultados mejores en la carga laboral.
2. Se encontró si existe relación significativa entre el teletrabajo y la dimensión de horas laboradas de los servidores públicos en un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022. Se halló un coeficiente de correlación R de Pearson de ,654. Esta correlación resultó significativa al nivel 0,05.
3. Si existe relación significativa entre el teletrabajo y la dimensión de producto entregado de los servidores públicos en un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022. Se encontró un coeficiente de correlación R de Pearson de ,799. Esta correlación resultó significativa al nivel 0,04.
4. Si existe relación significativa entre el teletrabajo y la dimensión cansancio físico de los servidores públicos en un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022. Se encontró un coeficiente de correlación R de Pearson de ,433. La correlación resultó significativa al nivel 0,00.
5. Si existe relación significativa entre el teletrabajo y la dimensión cansancio mental de los servidores públicos en un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022. Se encontró un coeficiente de correlación R de Pearson de ,596. La correlación resultó significativa al nivel 0,00.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere al director del Gobierno Autónomo descentralizado de Valencia que considere las averiguaciones recabadas en el presente estudio con miras al desarrollo organizacional en las dimensiones enunciadas, en sentido general se recomienda enfocar el teletrabajo a ser un apoyo y una herramienta para la satisfacción del personal propendiendo a la inclusión de personas con distintas capacidades aprovechando los recursos humanos, las herramientas tecnológicas y las plataformas que la organización brinda para las actividades, la consignación de datos y productos terminados.
2. En cuanto a la dimensión producto entregado se recomienda a los jefes departamentales ceñirse a los horarios de trabajo legalmente aprobados por la institución, estos garantizan tanto la ejecución del trabajo efectivo como también la calidad deseada. Al área de talento humano se recomienda revisar que las tareas diarias que realizan los trabajadores se adecuen a los descriptivos de cada cargo, poniendo énfasis en los perfiles duros y en las competencias necesarias para el desempeño de cada función dentro de la institución; se recomienda la comprobación del trabajo realizado dentro y fuera de las dependencias de la Institución, y a la vez medir diariamente el cumplimiento de las funciones inherentes a cada cargo.
3. Con respecto a la dimensión cansancio físico se recomienda al departamento de talento humano, promover jornadas de capacitación en lo referente a manejo del estrés laboral; capacitar a los trabajadores que se encuentren fuera de las dependencias de la organización en lo referente a realizar terapias físicas antes, durante y después de su jornada laboral diaria; para el personal que trabaja tanto presencialmente como en teletrabajo se recomienda realizar pausas activas cada 4 horas con ejercicios de estiramiento y movimientos que duren mínimo dos minutos. También, efectuar movimientos con los ojos de derecha a izquierda y hacia el frente por treinta segundos, este ejercicio disminuirá el cansancio visual.

4. Para evitar el cansancio mental de los colaboradores que se encuentran realizando teletrabajo es necesario que el GAD cuente con un plan de salud enfocado a la higiene mental, que consista en: mantenerse aprendiendo, conectarse con la organización, compartir con los compañeros de trabajo y saber desconectarse de las labores. Este plan brindará la oportunidad un equilibrio vida-trabajo; se recomienda al área de talento humano promueva jornadas de capacitación en gimnasia mental que consista en ejercicios cerebrales, actividades y ejercicios coordinados que aplicándolos en conjunto permiten que el cerebro se acople con los movimientos físicos para activar y optimizar la disposición del trabajador a sus actividades y, sirvan además para generar un mejor rendimiento en los trabajadores según las necesidades de la institución; no estaría de más que se realicen visitas médicas periódicas acompañadas de trabajo social para evaluar la salud mental y el humor de los trabajadores, así como también verificar que exista un clima laboral propicio en los hogares que brinde garantías para el correcto desarrollo del teletrabajo.

## REFERENCIAS

- Bernstein E, Blunden H, Brodsky A, Sohn W, Waber. (2020 de Julio de 2020). *The implications of working without an office*. <https://hbr.org/2020/07/the-implications-of-working-without-an-office>
- Abulibdeh, A. . (2020). Can COVID-19 mitigation measures promote telework practices? *Journal of Labor and Society*, 551-576.  
[https://brill.com/view/journals/jlso/23/4/article-p551\\_8.xml](https://brill.com/view/journals/jlso/23/4/article-p551_8.xml)
- Acosta Marín, A. (2018). *Teletrabajo y 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*.  
<https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/14436>
- Ayala Martínez, L. A. (2021). *Incidencia de la carga laboral del teletrabajo en el desempeño de los servidores públicos de la Dirección de Educación Distrital 23D01*.<http://190.15.136.145/handle/42000/1528>
- Ayala Martínez, L. A., & Moreira Ríos, J. A. . (2021). *Incidencia de la carga laboral del teletrabajo en el desempeño de los servidores públicos de la Dirección de Educación Distrital 23D01*.  
<http://190.15.136.145/handle/42000/1528>
- Báez, Luna, Muñoz & Tejedor. (2019). *Las cargas de trabajo y su relación con el desempeño laboral en empresas del sector*.  
<https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/9641/LunaNorma2019?sequence=1>  
<https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/9641/LunaNorma2019?sequence=1>
- Basurto, V. A. H., Castro, T. M. B., & Castro, T. J. B. (2022). Características laborales del teletrabajo en docentes de la universidad privada de Guayaquil. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 70.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8331485>

- Belzunegui-Eraso, A., & Erro-Garcés, A. . (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability*, 12(9), 3662.  
<https://www.mdpi.com/2071-1050/12/9/3662>
- Boell, Sebastian & Cecez-Kecmanovic, Dubravka & Campbell, John . (2014). Telework and the Nature of Work: An Assessment of Different Aspects of Work and the Role of Technology. *ECIS 2014 Proceedings - 22nd European Conference on Information Systems*. [http://www.xn--blls-5qa.de/publications/2014\\_ECIS-Boell,Cecez-Kecmanovic,Campbell-Telework\\_and\\_the\\_Nature\\_of\\_Work.pdf](http://www.xn--blls-5qa.de/publications/2014_ECIS-Boell,Cecez-Kecmanovic,Campbell-Telework_and_the_Nature_of_Work.pdf)
- Camargo Vega, O. S., Díaz Torres, W. A., De hoyos Villadiego, F. J., Gutiérrez Moreno, M. D. C., & Serna Ramírez, Y. M. . (2021). *Consecuencias del teletrabajo en la calidad de vida laboral de los docentes del colegio Comfacer del distrito de Valledupar*. Obtenido de <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/6458>
- Cánepa, C. I. (2021). Autorregulación y carga de trabajo en el teletrabajo durante la pandemia COVID-19. *Ergonomía, Investigación y desarrollo*, 52-68.  
[http://revistas.udec.cl/index.php/Ergonomia\\_Investigacion/article/view/6995](http://revistas.udec.cl/index.php/Ergonomia_Investigacion/article/view/6995)
- Caridad, Migdalia & Virviescas Peña, John. . (2017). El teletrabajo como estrategia laboral competitiva en las PYME colombianas. *Espacios*.  
<https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/2012>
- Cerezo, G.C.M & Vaca, C.A.B. (2019). Efecto de la carga laboral y la rotación del personal en la productividad de los servidores judiciales en el consejo de la Judicatura de los Ríos. *Ciencia Digital*, 30-43.  
<https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/CienciaDigital/article/view/768>
- Cisneros-Caicedo, A. J., Guevara-García, A. F., Urdánigo-Cedeño, J. J., & Garcés-Bravo, J. E. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que Apoyan a la Investigación Científica en Tiempo de

- Pandemia. *Dominio de las Ciencias*, 1165-1185.  
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2546>
- Daza, J. C. L. (2016). El teletrabajo como ente generador de eficiencia en las organizaciones modernas. *Universidad Militar Nueva Granada*.  
<https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/14454>
- De la Cruz Sánchez, G. J., & Morales Diaz, A. N. (2020). *Universidad Católica de Guayaquil*. <http://201.159.223.180/handle/3317/15202>
- De Vries, H., Tummers, L., & Bekkers, V. . (2019). The benefits of teleworking in the public sector: Reality or rhetoric? *Review of Public Personnel Administration*, 570-593.  
<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0734371X18760124>
- El comercio. (15 de Septiembre de 2020). *¿El teletrabajo es una carga sin horario en casa?; Ministerio regula la desconexión del empleado en Ecuador*, pág. 1.  
<https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/desconexion-laboral-teletrabajo-ecuador-ministro.html>
- Esteban Nieto, N. (2018). Tipos de investigación.  
<http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
- Esteban, R. F. C., Mamani-Benito, O. J., Quinteros-Zúñiga, D., & Farfán-Solís, R. . (2021). Preocupación por el contagio de la COVID-19 y carga laboral como predictores del malestar psicológico durante la emergencia sanitaria en personal de salud de Perú. . *Revista Colombiana de Psiquiatría*.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0034745021001116>
- Even A. (2020). The evolution of work: Best practices for avoiding social and organizational isolation in telework employees. *SSRN*.  
[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3543122](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3543122)
- Hancock, G. M., Longo, L., Young, M. S., & Hancock, P. A. (2021). Mental workload. *Handbook of human factors and ergonomics*, 203-226.  
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=WxJVNLzvRVUC&oi=fnd&pg=PA3&dq=+Handbook+of+human+factors+and+ergonomics&ots=pZpr>

CXWwic&sig=Q5AhmzZuVBAv5OAFc-  
YC5CpEIDw#v=onepage&q=Handbook%20of%20human%20factors%20  
and%20ergonomics&f=false

Hermawan, E. (2021). Literature Review Company Policy: Workload, Work Time and Employee Compensation. . *Journal of Law, Poliitic and Humanities*, 1(3), 126-134.

<https://dinastires.org/index.php/JLPH/article/view/61>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.*

<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

Hernández-Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. . (2018). Metodología de la investigación. *México: McGraw-Hill Interamericana.*, 310-386.

<https://dspace.scz.ucb.edu.bo/dspace/bitstream/123456789/21401/1/11699.pdf>

Hook A, Sovacool BK, Sorrell S. (2020). A systematic review of the climate impacts of teleworking. *Environ. Res.*, 9-15.

<https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1748-9326/ab8a84/meta>

International Labour Organization. (2020). Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: A Practical Guide. *VocedPlus.*

<https://www.ncver.edu.au/maintenance-pages/vocedplus/maintenance>

Jeffri, N. F. S., & Rambli, D. R. A. . (2021). A review of augmented reality systems and their effects on mental workload and task performance. *Heliyon*, 7-11.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844021003820>

Jha, R. (2019). Understanding the culture of Telecommunication and Employee Performance . *Journal of Information*, 17-22.

<https://mbajournals.in/index.php/JoITM/article/view/291>

Jiménez F. Andrés , & Gómez U. Verónica. (2020). Teletrabajo, Conciliación Trabajo-Familia y Carga Mental y Emociones en funcionario/as. *Revista*

*Latinoamericana de Psicología Positiva*, 27-32. <http://psycap.cl/wp-content/uploads/2020/12/revista-3.2.pdf#page=26>

Kossek, E., Ollier-Malterre, A., Lee, M., Pichler, S. & Hall, D. (2016). Line managers' rationales for professional reduce-work load in embracing and ambivalent organizations. *Human resources management*, 143-171. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/hrm.21722>

Meier, C. (2017). Managing Digitalization: Challenges and oportunities for business. *Management*, 111-113. <https://ideas.repec.org/a/mgt/yournmg/v12y2017i2p111-113.html>

Moreira Cedeño, M. I., & Coba Campozano, J. W. . (2022). *Procesos de capacitación en la modalidad de teletrabajo en empresas de servicios en la ciudad de Guayaquil periodo 2019-2021*. <http://201.159.223.180/handle/3317/17862>

Nixon, A., Mazzola, J., Bauer, J., Krueger, J. & Spector, P. (2011). Can work make you sick? A meta analysis of the relationships between job stressors and physical symptoms. *Work and stress*, 1-22. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678373.2011.569175>

Organización mundial del trabajo. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. *Organización Interancional del trabajo*, 52-55. [https://www.ilo.org/global/publications/WCMS\\_758007/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_758007/lang--es/index.htm)

Otavalo Villa, J. A. . (2022). *Estudio del impacto del teletrabajo en la vida familiar. Caso aplicado en la ciudad de Cuenca-Ecuador (Bachelor's thesis, Universidad del Azuay)*. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/11679/1/17208.pdf>

Otzen, T. & Manterola C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol*, 227-232. [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci\\_arttext&tIng=pt](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci_arttext&tIng=pt)

Peiró, J.M.; Soler, A. (2020). El impulso al teletrabajo durante el covid-19 y los retos que plantea. *IvieLAB*, 1-10. <https://umivale.es/dam/web->

corporativa/Documentos-prevenci-n-y-salud/11.Covid19IvieExpress.El-impulso-al-teletrabajo-durante-el-COVID-19-y-los-retos-que-planteaf.pdf

Peralta Beltrán, A., Bilous, A., Flores Ramos, C., & Bombón Escobar, C. (2020).

El impacto del teletrabajo y la administración de empresas.

*RECIMUNDO*, 4. doi:doi:10.26820/recimundo/4.(1).enero.2020.326-335

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7402204>

Quispe, A. A. Q., & Fernández, G. A. Q. (2021). Teletrabajo en las entidades

públicas, una necesidad y prioridad en la actualidad. . *Ciencia Latina*

*Revista Científica Multidisciplinar*, 3513-3533.

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/547>

Rahman, K. T., & Zahir Uddin. (2021). Working from home during the COVID-

19 pandemic: Satisfaction, challenges, and Productivity of Employees.

*International Journal of Trade*, 282-294.

[https://www.researchgate.net/profile/Kazi-Rahman-](https://www.researchgate.net/profile/Kazi-Rahman-24/publication/346971534_Working_from_Home_during_the_COVID-19_Pandemic_Satisfaction_Challenges_and_Productivity_of_Employees/links/6030d69f299bf1cc26da02ee/Working-from-Home-during-the-COVID-19-Pandemic-Satisfaction-Challenges-and-Productivity-of-Employees.pdf)

[24/publication/346971534\\_Working\\_from\\_Home\\_during\\_the\\_COVID-](https://www.researchgate.net/profile/Kazi-Rahman-24/publication/346971534_Working_from_Home_during_the_COVID-19_Pandemic_Satisfaction_Challenges_and_Productivity_of_Employees/links/6030d69f299bf1cc26da02ee/Working-from-Home-during-the-COVID-19-Pandemic-Satisfaction-Challenges-and-Productivity-of-Employees.pdf)

[19\\_Pandemic\\_Satisfaction\\_Challenges\\_and\\_Productivity\\_of\\_Employees](https://www.researchgate.net/profile/Kazi-Rahman-24/publication/346971534_Working_from_Home_during_the_COVID-19_Pandemic_Satisfaction_Challenges_and_Productivity_of_Employees/links/6030d69f299bf1cc26da02ee/Working-from-Home-during-the-COVID-19-Pandemic-Satisfaction-Challenges-and-Productivity-of-Employees.pdf)

[/links/6030d69f299bf1cc26da02ee/Working-from-Home-during-the-](https://www.researchgate.net/profile/Kazi-Rahman-24/publication/346971534_Working_from_Home_during_the_COVID-19_Pandemic_Satisfaction_Challenges_and_Productivity_of_Employees/links/6030d69f299bf1cc26da02ee/Working-from-Home-during-the-COVID-19-Pandemic-Satisfaction-Challenges-and-Productivity-of-Employees.pdf)

[COVID-19-Pandemic-Satisfaction-Challenges-and-Productivity-of-](https://www.researchgate.net/profile/Kazi-Rahman-24/publication/346971534_Working_from_Home_during_the_COVID-19_Pandemic_Satisfaction_Challenges_and_Productivity_of_Employees/links/6030d69f299bf1cc26da02ee/Working-from-Home-during-the-COVID-19-Pandemic-Satisfaction-Challenges-and-Productivity-of-Employees.pdf)

[Employees.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Kazi-Rahman-24/publication/346971534_Working_from_Home_during_the_COVID-19_Pandemic_Satisfaction_Challenges_and_Productivity_of_Employees/links/6030d69f299bf1cc26da02ee/Working-from-Home-during-the-COVID-19-Pandemic-Satisfaction-Challenges-and-Productivity-of-Employees.pdf)

Ramírez Velásquez, J. C., Tapia Tapia, H. E., Vega Abad, C. R., & Villagómez,

M. . (2021). Teletrabajo en Sudamérica: Un desafío jurídico frente al

covid-19. *Revista Venezolana De Gerencia*, 94.

<https://www.redalyc.org/journal/290/29069612011/29069612011.pdf>

Robles, B. (2019). *Población y muestra*.

<http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/download/1269/1099>

Rosario-Rodríguez, A., Cruz-Santos, A., & González-Rivera, J. A. . (2020).

Demandas tecnológicas, laborales y psicológicas del teletrabajo durante la pandemia por COVID-19. *Ciencias de la conducta*, 157-178.

<https://cienciasdelaconducta.org/index.php/cdc/article/view/33>

RRHH digital. (18 de Noviembre de 2021). *RRHH Digital*.

<http://www.rrhhdigital.com/secciones/teletrabajo/149671/El-teletrabajo->

aumenta-la-carga-laboral-de-los-empleados-del-sector-TI-aunque-la-mayoria-prefiere-seguir-trabajando-en-remoto

Sánchez, G., Montenegro, A., & Medina, P. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. *593 Digital Publisher*, 91–107. Obtenido de UPA. Recuperado de:  
<https://www.revistaespacios.com/a22v43n03/a22v43n03p01.pdf>

Sucapuca Quispe, E. J., Yapu Jallo, L., Mamani-Benito, O. J., & Turpo Chaparro, J. E. . (2022). Efecto de la carga de trabajo y estrés sobre la percepción del teletrabajo en docentes peruanos: rol mediador de la satisfacción laboral. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 70-78.  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552022000100008](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552022000100008)

Tiscama, C. D., Gallegos, M. C., Beltrán, L. I., Guerra, V. R., & Calderon, L. C. (2022). Incidencia del teletrabajo en organizaciones del sector público en Ecuador. *Revista espacios*, 1-13.  
<https://www.revistaespacios.com/a22v43n03/a22v43n03p01.pdf>

Universo. (1 de Mayo de 2021). La excesiva carga laboral, tarea por resolver de las empresas en el segundo año de teletrabajo. *La excesiva carga laboral, tarea por resolver de las empresas en el segundo año de teletrabajo*, págs. 1-2. <https://www.eluniverso.com/noticias/economia/la-excesiva-carga-laboral-tarea-por-resolver-de-las-empresas-en-el-segundo-ano-de-teletrabajo-nota/>

Villasís-Keever, M. Á., Márquez-González, H., Zurita-Cruz, J. N., Miranda-Novales, G., & Escamilla-Núñez, A. . (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista Alergia México*, 414-421.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-91902018000400414&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-91902018000400414&script=sci_arttext)

Zambrano Alcívar, L. P., & Zambrano Vivas, A. V. (2022). *Estudio de la carga laboral en modalidad teletrabajo y su efecto en el compromiso*

*organizacional de la ESPAM MFL, año 2020.*

<https://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/1725>

## ANEXOS

### ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

<b>Variables de estudio</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
Teletrabajo	El teletrabajo es el realizado fuera de las dependencias de las organizaciones y no es necesaria la presencia física de los trabajadores (Ramírez et al., 2021)	Estará comprobado en una escala ordinal, La variable fue será medida en 3 dimensiones repartidas en 10 ítems	Rendimiento  Gestión  Herramientas tecnológicas	Responsabilidad Comunicación Ejercicio  Evaluación Monitoreo  Internet Equipos informáticos Herramientas de comunicación Herramientas de videoconferencia	Ordinal

Carga laboral	La responsabilidad adquirida por el empleado que responde al cumplimiento específico de un objetivo de acuerdo al perfil y las tareas que impliquen (Báez et al., 2019).	Estará comprobado en una escala ordinal. La variable fue formada en 4 dimensiones repartidas en 10 interrogantes	Cantidad de horas laboradas  Cantidad de producto entregado  Cansancio físico  Cansancio mental	Trabajo sincronizado, trabajo individual  Cumplimiento de objetivos  Horas suplementarias, horas extraordinarias  Estrés laboral, enfermedades profesionales	Ordinal
---------------	--	--	---	--	---------

## ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Teletrabajo y carga laboral de los servidores públicos en un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022.						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODO
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación entre el teletrabajo y la carga laboral de los servidores públicos de un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la relación entre el teletrabajo y carga laboral de los servidores públicos en un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022.</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> El teletrabajo se relaciona con la carga laboral de los servidores públicos en un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022.</p>	<p>Teletrabajo</p>	<p>Rendimiento</p> <p>Gestión</p> <p>Herramientas tecnológicas</p>	<p>Responsabilidad</p> <p>Comunicación</p> <p>Ejercicio</p> <p>Evaluación</p> <p>Monitoreo</p> <p>Internet</p> <p>Equipos informáticos</p> <p>Herramientas de comunicación</p> <p>Herramientas de videoconferencia</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Cuantitativa básica</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> Diseño no experimental, transversal, Correlacional.</p> <p><b>Población:</b> 240 servidores públicos</p> <p><b>Muestra</b> 51 servidores públicos</p>

<p><b>Problemas Específicos:</b> ¿Cuál es la relación entre el teletrabajo y la dimensión cantidad de horas laboradas de los servidores públicos de un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el teletrabajo y la dimensión cantidad de producto entregado de los servidores</p>	<p><b>Objetivos Específicos:</b> Determinar la relación entre el teletrabajo y la dimensión de cantidad de horas trabajadas de los servidores públicos en un Gobierno Autónomo descentralizado en Ecuador, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre el teletrabajo y la dimensión de cantidad de productos entregados de los</p>	<p><b>Hipótesis Específicas:</b> H1: El teletrabajo se relaciona con y la dimensión cantidad de horas laboradas de los servidores públicos de un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022</p> <p>H2: El teletrabajo se relaciona con la dimensión cantidad de producto entregado de los servidores</p>	<p>Carga laboral</p>	<p>Cantidad de horas laboradas</p> <p>Cantidad de producto entregado</p> <p>Cansancio físico</p> <p>Cansancio mental</p>	<p>de Trabajo sincronizado, trabajo individual</p> <p>de Cumplimiento de objetivos</p> <p>Horas suplementarias, horas extraordinarias</p> <p>Estrés laboral, enfermedades profesionales</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta.</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario.</p>
---	---	--	----------------------	--	---	---

<p>públicos de un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el teletrabajo y la dimensión cansancio físico de los servidores públicos de un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el teletrabajo y la dimensión</p>	<p>servidores públicos en un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022</p> <p>Determinar la relación entre el teletrabajo y la dimensión cansancio físico de los servidores públicos en un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022</p>	<p>públicos de un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022</p> <p>H3: El teletrabajo se relaciona con la dimensión cansancio físico de los servidores públicos de un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022</p> <p>H4: El teletrabajo se relaciona con la dimensión cansancio mental</p>				
---	--	--	--	--	--	--

<p>cansancio mental de los servidores públicos de un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre el teletrabajo y la dimensión cansancio mental de los servidores públicos en un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022</p>	<p>de los servidores públicos de un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022 educativa de Ecuador, 2022</p>				
--	--	---	--	--	--	--

**ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**  
**CUESTIONARIO DE TELETRABAJO ELABORADO POR EL AUTOR (2022)**

**Instrucciones**

Estimado Colaborador:

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar su teletrabajo.

A continuación, se le presentará una serie de ítems relacionados al teletrabajo y a su actividad misma. Instrucciones: Analice las siguientes interrogaciones y luego marque con una "X" la opción que usted considere. Gracias por su colaboración.

5 = Siempre

4 = Casi Siempre

3 = A veces

2 = Casi Nunca

1 = Nunca

N°	Ítem	1	2	3	4	5
1	¿Siente que esta nueva modalidad de trabajo le ha permitido fácilmente adaptarse a ella?					
2	¿Recibe la orientación necesaria que permita mejorar la ejecución de tareas?					
3	¿Se siente motivado a dar lo mejor de usted en las actividades de su trabajo?					
4	¿Recibe la retroalimentación necesaria y continua sobre la manera en la que se desempeña?					
5	¿Los jefes de departamento monitorean constantemente sus actividades?					
6	¿Los jefes de departamento evalúan el cumplimiento de sus actividades?					
7	¿Cuenta con acceso a internet?					
8	¿Cuenta con recursos o equipos tecnológicos como laptop, computadora, Tablet o impresora para el desarrollo de sus actividades de forma eficiente?					
9	¿Utiliza el WhatsApp y correo electrónico, para enviar y recibir información, de su trabajo?					
10	¿Utiliza aplicaciones como zoom, webex cisco, Skype, Google Meet, entre otros para video conferencias de reuniones y capacitaciones?					

**ANEXO 4: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**  
**CUESTIONARIO DE CARGA LABORAL ELABORADO POR EL AUTOR (2022)**

**Instrucciones**

Estimado Colaborador:

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar su carga laboral.

A continuación, se le presentará una serie de ítems relacionados a la carga laboral.  
Instrucciones: Analice las siguientes interrogaciones y luego marque con una "X" la opción que usted considere. Gracias por su colaboración.

5 = Siempre

4 = Casi Siempre

3 = A veces

2 = Casi Nunca

1 = Nunca

N°	Ítem	1	2	3	4	5
1	¿Su horario laboral es acorde con la cantidad de trabajo asignado?					
2	¿Considera que una persona que trabaja horas extras, sigue manteniendo los niveles de productividad?					
3	¿Le cuesta cumplir con las tareas asignadas?					
4	¿Considera que los resultados de su trabajo son acordes a los esperados?					
5	¿Experimenta cansancio físico durante su jornada laboral?					
6	¿Siente energía para realizar alguna actividad luego de finalizar su jornada laboral?					
7	¿Al iniciar su jornada laboral, se siente recuperado físicamente para realizar sus tareas del día?					
8	¿Alguna vez ha sentido cansancio mental durante sus horas de labores?					
9	¿Le cuesta mucho conectarse virtualmente al trabajo y, una vez que lo hace, tiene problemas para comenzar a trabajar?					
10	¿Tiene cambios de humor mientras realiza sus labores?					

**ANEXO 5: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLES:  
TELETRABAJO Y CARGA LABORAL (EXPERTO 1)**

DIMENSIONES	CUESTIONARIO / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>CUESTIONARIO DE TELETRABAJO</b>							
<b>RENDIMIENTO</b>	1. ¿Siente que esta nueva modalidad de trabajo le ha permitido fácilmente adaptarse a ella?	x		x		x		
	2. ¿Recibe la orientación necesaria que permita mejorar la ejecución de tareas?	x		x		x		
	3. ¿Se siente motivado a dar lo mejor de usted en las actividades de su trabajo?	x		x		x		
	4. ¿Recibe la retroalimentación necesaria y continua sobre la manera en la que se desempeña?	x		x		x		
<b>GESTIÓN</b>	5. ¿Los jefes de departamento monitorean constantemente sus actividades?	x		x		x		
	6. ¿Los jefes de departamento evalúan el cumplimiento de sus actividades?	x		x		x		
<b>HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS</b>	7. ¿Cuenta con acceso a internet?	x		x		x		
	8. ¿Cuenta con recursos o equipos tecnológicos como laptop, computadora, Tablet o impresora para el desarrollo de sus actividades de forma eficiente?	x		x		x		
	9. ¿Utiliza el WhatsApp y correo electrónico, para enviar y recibir información, de su trabajo?	x		x		x		
	10. ¿Utiliza aplicaciones como zoom, webex cisco, Skype, Google Meet, entre otros para video conferencias de reuniones y capacitaciones?	x		x		x		

DIMENSIONES	CUESTIONARIO / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>CUESTIONARIO DE CARGA LABORAL</b>							
<b>CANTIDAD DE HORAS LABORADAS</b>	1. ¿Su horario laboral es acorde con la cantidad de trabajo asignado?	x		x		x		
	2. ¿Considera que una persona que trabaja horas extras, sigue manteniendo los niveles de productividad?	X		x		x		
<b>CANTIDAD DE PRODUCTO ENTREGADO</b>	3. ¿Le cuesta cumplir con las tareas asignadas?	x		x		x		
	4. ¿Considera que los resultados de su trabajo son acordes a los esperados?	x		x		x		
<b>CANSANCIO FÍSICO</b>	5. ¿Experimenta cansancio físico durante su jornada laboral?	x		x		x		
	6. ¿Siente energía para realizar alguna actividad luego de finalizar su jornada laboral?	x		x		x		
	7. ¿Al iniciar su jornada laboral, se siente recuperado físicamente para realizar sus tareas del día?	x		x		x		
<b>CANSANCIO MENTAL</b>	8. ¿Alguna vez ha sentido cansancio mental durante sus horas de labores?	x		x		x		
	9. ¿Le cuesta mucho conectarse virtualmente al trabajo y, una vez que lo hace, tiene problemas para comenzar a trabajar?	x		x		x		

	10. ¿Tiene cambios de humor mientras realiza sus labores?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
--	---	-------------------------------------	--	-------------------------------------	--	-------------------------------------	--	--

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable (  )    Aplicable después de corregir (    )    No aplicable (    )

**Apellidos y nombres del juez validador:** Ruiz Mora José Alberto    **C.I.:** 061331314

**Especialidad del validador:** Magister en Gestión Pública

**1 Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**2 Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

**3 Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**Fecha:** 2 de junio 2022

Firma del Experto Informante

**ANEXO 6: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLES:  
TELETRABAJO Y CARGA LABORAL (EXPERTO 2)**

DIMENSIONES	CUESTIONARIO / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>CUESTIONARIO DE TELETRABAJO</b>							
<b>RENDIMIENTO</b>	1. ¿Siente que esta nueva modalidad de trabajo le ha permitido fácilmente adaptarse a ella?	x		x		x		
	2. ¿Recibe la orientación necesaria que permita mejorar la ejecución de tareas?	x		x		x		
	3. ¿Se siente motivado a dar lo mejor de usted en las actividades de su trabajo?	x		x		x		
	4. ¿Recibe la retroalimentación necesaria y continua sobre la manera en la que se desempeña?	x		x		x		
<b>GESTIÓN</b>	5. ¿Los jefes de departamento monitorean constantemente sus actividades?	x		x		x		
	6. ¿Los jefes de departamento evalúan el cumplimiento de sus actividades?	x		x		x		
<b>HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS</b>	7. ¿Cuenta con acceso a internet?	x		x		x		
	8. ¿Cuenta con recursos o equipos tecnológicos como laptop, computadora, Tablet o impresora para el desarrollo de sus actividades de forma eficiente?	x		x		x		
	9. ¿Utiliza el WhatsApp y correo electrónico, para enviar y recibir información, de su trabajo?	x		x		x		
	10. ¿Utiliza aplicaciones como zoom, webex cisco, Skype, Google Meet, entre otros para video conferencias de reuniones y capacitaciones?	x		x		x		

DIMENSIONES	CUESTIONARIO / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>CUESTIONARIO DE CARGA LABORAL</b>							
<b>CANTIDAD DE HORAS LABORADAS</b>	11. ¿Su horario laboral es acorde con la cantidad de trabajo asignado?	x		x		x		
	12. ¿Considera que una persona que trabaja horas extras, sigue manteniendo los niveles de productividad?	X		x		x		
<b>CANTIDAD DE PRODUCTO ENTREGADO</b>	13. ¿Le cuesta cumplir con las tareas asignadas?	x		x		x		
	14. ¿Considera que los resultados de su trabajo son acordes a los esperados?	x		x		x		
<b>CANSANCIO FÍSICO</b>	15. ¿Experimenta cansancio físico durante su jornada laboral?	x		x		x		
	16. ¿Siente energía para realizar alguna actividad luego de finalizar su jornada laboral?	x		x		x		
	17. ¿Al iniciar su jornada laboral, se siente recuperado físicamente para realizar sus tareas del día?	x		x		x		
<b>CANSANCIO MENTAL</b>	18. ¿Alguna vez ha sentido cansancio mental durante sus horas de labores?	x		x		x		
	19. ¿Le cuesta mucho conectarse virtualmente al trabajo y, una vez que lo hace, tiene problemas para comenzar a trabajar?	x		x		x		

	20. ¿Tiene cambios de humor mientras realiza sus labores?	x		x		x		
--	---	---	--	---	--	---	--	--

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable ( x )    Aplicable después de corregir (    )    No aplicable (    )

**Apellidos y nombres del juez validador:** Vela Mosquera Maritza Elizabeth    **C.I.:** 0401012158

**Especialidad del validador:** Magister en Gestión Pública

**1 Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**2 Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

**3 Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**Fecha:** 2 de junio 2022



-----

Firma del Experto Informante

**ANEXO 7: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLES:  
TELETRABAJO Y CARGA LABORAL (EXPERTO 3)**

DIMENSIONES	CUESTIONARIO / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>CUESTIONARIO DE TELETRABAJO</b>							
<b>RENDIMIENTO</b>	1. ¿Siente que esta nueva modalidad de trabajo le ha permitido fácilmente adaptarse a ella?	x		x		x		
	2. ¿Recibe la orientación necesaria que permita mejorar la ejecución de tareas?	x		x		x		
	3. ¿Se siente motivado a dar lo mejor de usted en las actividades de su trabajo?	x		x		x		
	4. ¿Recibe la retroalimentación necesaria y continua sobre la manera en la que se desempeña?	x		x		x		
<b>GESTIÓN</b>	5. ¿Los jefes de departamento monitorean constantemente sus actividades?	x		x		x		
	6. ¿Los jefes de departamento evalúan el cumplimiento de sus actividades?	x		x		x		
<b>HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS</b>	7. ¿Cuenta con acceso a internet?	x		x		x		
	8. ¿Cuenta con recursos o equipos tecnológicos como laptop, computadora, Tablet o impresora para el desarrollo de sus actividades de forma eficiente?	x		x		x		
	9. ¿Utiliza el WhatsApp y correo electrónico, para enviar y recibir información, de su trabajo?	x		x		x		
	10. ¿Utiliza aplicaciones como zoom, webex cisco, Skype, Google Meet, entre otros para video conferencias de reuniones y capacitaciones?	x		x		x		

DIMENSIONES	CUESTIONARIO / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>CUESTIONARIO DE CARGA LABORAL</b>							
<b>CANTIDAD DE HORAS LABORADAS</b>	11. ¿Su horario laboral es acorde con la cantidad de trabajo asignado?	x		x		x		
	12. ¿Considera que una persona que trabaja horas extras, sigue manteniendo los niveles de productividad?	X		x		x		
<b>CANTIDAD DE PRODUCTO ENTREGADO</b>	13. ¿Le cuesta cumplir con las tareas asignadas?	x		x		x		
	14. ¿Considera que los resultados de su trabajo son acordes a los esperados?	x		x		x		
<b>CANSANCIO FÍSICO</b>	15. ¿Experimenta cansancio físico durante su jornada laboral?	x		x		x		
	16. ¿Siente energía para realizar alguna actividad luego de finalizar su jornada laboral?	x		x		x		
	17. ¿Al iniciar su jornada laboral, se siente recuperado físicamente para realizar sus tareas del día?	x		x		x		
<b>CANSANCIO MENTAL</b>	18. ¿Alguna vez ha sentido cansancio mental durante sus horas de labores?	x		x		x		
	19. ¿Le cuesta mucho conectarse virtualmente al trabajo y, una vez que lo hace, tiene problemas para comenzar a trabajar?	x		x		x		

	20. ¿Tiene cambios de humor mientras realiza sus labores?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
--	---	-------------------------------------	--	-------------------------------------	--	-------------------------------------	--	--

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable (  )    Aplicable después de corregir (    )    No aplicable (    )

**Apellidos y nombres del juez validador:** Páliz Osorio Víctor Manuel

**C.I.:** 1708034622

**Especialidad del validador:** Magister en Gestión Pública

**1 Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**2 Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

**3 Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**Fecha:** 2 de junio 2022

  
 -----  
 Firma del Experto Informante

### ANEXO 8: Cálculo del tamaño de la muestra

MUESTREO PROBABILISTICO ALEATORIO SIMPLE			
DATOS			
POBLACIÓN	N =	240	
NIVEL DE CONFIANZA	Z =	95%	1,64
PROPORCIÓN DE ACEPTACIÓN	P =	60%	
PROPORCIÓN DE RECHAZO	q =	40%	
ERROR MÁXIMO ADMISIBLE	E =	10%	

TAMAÑO DE LA MUESTRA	
n =	51

**ANEXO 9: RESULTADOS CONFIABILIDAD  
VARIABLE: TELETRABAJO**

N° de ítems N° de encuestados	Rendimiento				Gestión		Herramientas tecnológicas			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4
2	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4
6	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5
10	5	4	5	4	3	4	5	3	3	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
13	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5
16	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4
17	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3
18	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4
19	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

*Fuente:* Base de datos de la prueba piloto.

**BASE DE DATOS PRUEBA PILOTO**

**VARIABLE: CARGA LABORAL**

N° de ítems N° de encuestados	Cantidad de horas laboradas		Cantidad de producto entregado		Cansancio Físico			Cansancio Mental		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	4	3	4	5	3	5	3	4	4
6	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4
7	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
10	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5
13	3	3	3	4	4	5	5	4	4	5
14	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4
15	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
16	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5
17	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
18	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5
19	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4
20	3	3	3	4	3	4	4	4	5	3
21	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

*Fuente:* Base de datos de la prueba piloto.

## Confiabilidad del cuestionario de Teletrabajo

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,886	10

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	41,64	13,407	,340	,891
Item2	41,80	11,750	,774	,865
Item3	41,56	13,590	,364	,889
Item4	41,84	11,973	,684	,870
Item5	41,88	11,943	,572	,878
Item6	41,68	12,227	,572	,878
Item7	41,80	11,917	,599	,876
Item8	42,00	10,583	,846	,855
Item9	41,96	11,207	,601	,879
Item10	41,80	11,083	,841	,857

### INTERPRETACIÓN:

El coeficiente del Alfa de Cronbach se interpreta de acuerdo a los siguientes:

- Si fuera menor o igual de 0,5: nivel de fiabilidad no aceptable.
- Si se encuentra entre los valores de 0,5 y 0,6: nivel pobre.
- Si se encuentra entre 0,6 y 0,7: un nivel aceptable.
- Si se encuentra entre 0,7 y 0,8: un nivel muy aceptable.
- Si se encuentra entre 0,8 y 0,9: nivel bueno.
- Si se encuentra mayor de 0,9: nivel excelente.

Finalmente, el resultado del coeficiente alfa de Cronbach es 0,886 lo que indica que el instrumento: cuestionario de Teletrabajo posee un nivel BUENO de confiabilidad.

## Confiabilidad del cuestionario de Carga laboral

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	25	100,0

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	10

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	40,36	20,990	,774	,924
Item2	40,24	22,273	,754	,922
Item3	40,08	21,993	,817	,919
Item4	39,96	23,207	,864	,918
Item5	40,24	23,523	,694	,925
Item6	39,92	23,327	,744	,923
Item7	39,80	24,250	,613	,929
Item8	40,08	23,160	,781	,921
Item9	39,80	25,250	,617	,929
Item10	39,84	24,057	,725	,924

### INTERPRETACIÓN:

El coeficiente del Alfa de Cronbach se interpreta de acuerdo a los siguientes:

- Si fuera menor o igual de 0,5: nivel de fiabilidad no aceptable.
- Si se encuentra entre los valores de 0,5 y 0,6: nivel pobre.
- Si se encuentra entre 0,6 y 0,7: un nivel aceptable.
- Si se encuentra entre 0,7 y 0,8: un nivel muy aceptable.
- Si se encuentra entre 0,8 y 0,9: nivel bueno.
- Si se encuentra mayor de 0,9: nivel excelente.

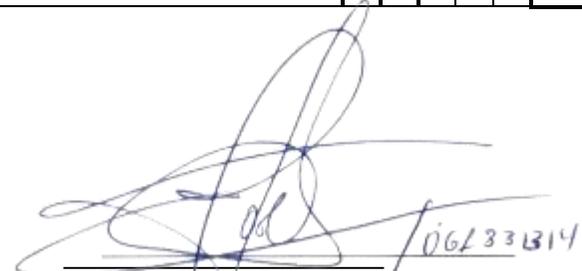
Finalmente, el resultado del coeficiente alfa de Cronbach es 0,931 lo que indica que el instrumento: Cuestionario Carga Laboral posee un nivel EXCELENTE de confiabilidad.

ANEXO 10: MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Teletrabajo y carga laboral de los servidores públicos en un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
<b>TELETRABAJO</b> El teletrabajo es el realizado fuera de las dependencias de las organizaciones y no es necesaria la presencia física de los trabajadores. (Ramírez et. al, 2021).	<b>Rendimiento</b>	Responsabilidad	¿Siente que esta nueva modalidad de trabajo le ha permitido fácilmente adaptarse a ella?						x			X		X		X			
		Comunicación	¿Recibe la orientación necesaria que permita mejorar la ejecución de tareas?									X		X		X			
			¿Se siente motivado a dar lo mejor de usted en las actividades de su trabajo?									X		X		X			
		Ejercicio	¿Recibe la retroalimentación necesaria y continua sobre la manera en la que se desempeña?							x			X		X		X		
	<b>Gestión</b>	Evaluación	¿Los jefes de departamento monitorean constantemente sus actividades?									X		X		X			
		Monitoreo	¿Los jefes de departamento evalúan el cumplimiento de sus actividades?									X		X		X			
	<b>Herramientas Tecnológicas</b>	Internet	¿Cuenta con acceso a internet?						x				X		X		X		
		Equipos informáticos	¿Cuenta con recursos o equipos tecnológicos como laptop, computadora, Tablet o impresora para el desarrollo de sus actividades de forma eficiente?									X		X		X			

		Herramientas de comunicación	¿Utiliza el WhatsApp y correo electrónico, para enviar y recibir información, de su trabajo?																
		Herramientas de videoconferencia								X		X		X					

  
 FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de **Teletrabajo**

OBJETIVO: Obtener información sobre el **teletrabajo en un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022**

DIRIGIDO A: **Servidores públicos**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: RUIZ MORA JOSÉ ALBERTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA

VALORACIÓN:

INADECUADO	REGULAR	ADECUADO
		<b>X</b>

  
FIRMA DEL EVALUADOR

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES					
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO		
Carga Laboral La responsabilidad adquirida por el empleado que responde al cumplimiento específico de un objetivo de acuerdo al perfil y las tareas que impliquen (Báez et. al, 2019).	Cantidad de Horas laboradas	Trabajo sincronizado	1. ¿Su horario laboral es acorde con la cantidad de trabajo asignado?								X		X		X				
		Trabajo individual	2. ¿Considera que una persona que trabaja horas extras, sigue manteniendo los niveles de productividad?									X		X		X			
	Cantidad de Producto entregado	Cumplimiento de objetivos	3. ¿Le cuesta cumplir con las tareas asignadas?							X				X		X			
			4. ¿Considera que los resultados de su trabajo son acordes a los esperados?									X			X		X		
	Cansancio físico	Horas suplementarias, horas extraordinarias	5. ¿Experimenta cansancio físico durante su jornada laboral?									X		X		X			
			6. ¿Siente energía para realizar alguna actividad luego de finalizar su jornada laboral?									X			X		X		
			7. ¿Al iniciar su jornada laboral, se siente recuperado físicamente para realizar sus tareas del día?										X			X		X	
	Cansancio Mental	Estrés laboral, enfermedades profesionales	8. ¿Alguna vez ha sentido cansancio mental durante sus horas de labores?										X		X		X		
			9. ¿Le cuesta mucho conectarse virtualmente al trabajo y, una vez que lo hace, tiene problemas para comenzar a trabajar?											X		X		X	



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de **Carga Laboral**

OBJETIVO: Obtener información sobre **la carga laboral en un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022**

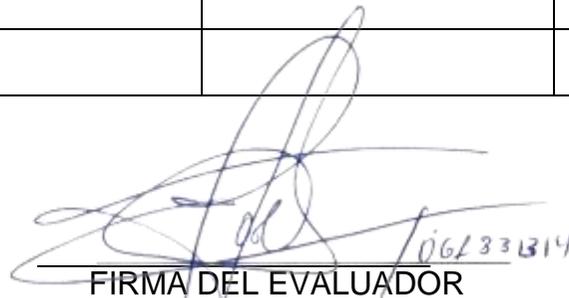
DIRIGIDO A: **Servidores Públicos**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: RUIZ MORA JOSÉ ALBERTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

VALORACIÓN:

INADECUADO	REGULAR	ADECUADO
		<b>X</b>

  
FIRMA DEL EVALUADOR



AUTORIZA:

Al Abogado Guido Alberto Garay Cordero, identificado con la cédula 0915696256, quien es estudiante de la experiencia curricular de *Diseño del Proyecto de investigación del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo de la filial Piura*, para que aplique el instrumento que mide la variable de su proyecto de investigación titulado **“Teletrabajo y carga laboral de los servidores públicos en un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador, 2022”** a los servidores públicos del GAD de Valencia.

Se expide la presente autorización con el fin de que se otorguen las facilidades correspondientes.

Guayaquil, 5 de mayo 2022



**Abg. Nelson Secundino Álava León**