

Teletrabajo y productividad laboral: trabajadores administrativos en organismos públicos de Ecuador.

Telework and work productivity: administrative workers in public bodies of Ecuador.

Para citar este trabajo:

Valdez, J., Pérez de armas, M., y Reigosa, A., (2025). Teletrabajo y productividad laboral: trabajadores administrativos en organismos públicos de Ecuador. *Reincisol*, 4(7), pp. 1449-1468. [https://doi.org/10.59282/reincisol.V4\(7\)1449-1468](https://doi.org/10.59282/reincisol.V4(7)1449-1468)

Autores:

Juan Esteban Valdez Ortiz

Universidad Bolivariana del Ecuador
Ciudad: Esmeraldas, País: Ecuador
Correo Institucional: jvaldezo@ube.edu.ec
Orcid <https://orcid.org/0009-0000-1487-8146>

Marle Pérez de Armas

Universidad Bolivariana del Ecuador
Ciudad: Duran, País: Ecuador
Correo Institucional: mperezd@ube.edu.ec
Orcid <https://orcid.org/0000-0002-7162-2304>

Alejandro Reigosa Lara

Universidad Bolivariana del Ecuador
Ciudad: Guayaquil, País: Ecuador
Correo Institucional: areigosal@ube.edu.ec
Orcid <https://orcid.org/0000-0002-4323-6668>

RECIBIDO: 03 enero 2025

ACEPTADO: 16 febrero 2025

PUBLICADO: 22 febrero 2025

Resumen

El objetivo del estudio fue determinar la relación entre el teletrabajo y la productividad laboral de los trabajadores administrativos en instituciones públicas del cantón Esmeraldas, Ecuador. Para ello, se utilizó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo y correlacional, se aplicaron encuestas a 384 trabajadores seleccionados mediante muestreo para poblaciones desconocidas; asimismo, se utilizaron cuestionarios validados que midieron las variables de teletrabajo y productividad. Los resultados indican que el teletrabajo permite ahorros económicos y flexibilidad horaria, pero el 43.7% de los encuestados reportaron falta de capacitación tecnológica. La percepción general del teletrabajo fue regular para el 51.7%, mientras que la productividad laboral predominó en niveles medios en el 54.2% de los casos. La correlación entre teletrabajo y productividad laboral fue estadísticamente significativa, con un $Rho=0,299$; $p=0,002$. En conclusión, aunque el teletrabajo muestra potencial para mejorar la productividad, su impacto depende de factores organizacionales y tecnológicos, resaltando la necesidad de políticas de apoyo y capacitación.

Palabras clave: Teletrabajo, productividad, organismos públicos, sector público.

Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between telework and labour productivity of administrative workers in public institutions in the canton of Esmeraldas, Ecuador. A quantitative approach, non-experimental, descriptive and correlational design was used, surveys were applied to 384 workers selected by sampling for unknown populations; also, validated questionnaires were used to measure the variables of telework and productivity. The results indicate that teleworking allows economic savings and time flexibility, but 43.7% of respondents reported a lack of technological training. The overall perception of teleworking was fair for 51.7%, while labour productivity predominated at medium levels in 54.2% of cases. The correlation between telework and labour productivity was statistically significant, with an $Rho=0.299$; $p=0.002$. In conclusion, although telework shows potential to improve productivity, its impact depends on organizational and technological factors, highlighting the need for support and training policies.

Keywords: Telework, productivity, public agencies, public sector.

INTRODUCCIÓN

El teletrabajo se refiere a la realización de labores de manera remota, en jornadas regulares o especiales, en las que el empleado desempeña sus funciones fuera del lugar de trabajo del emplead. A nivel mundial, el 20% de la población trabaja en modalidad de teletrabajo, y de este grupo, el 84% lo hace de forma remota al menos una vez al mes. Por otro lado, aproximadamente un 10% realiza sus tareas diariamente desde casa o un lugar de su elección, siendo un 65% más productivos³; cabe señalar que la proporción de trabajadores remotos en el mundo pasó del 20% en el 2020 al 28% en el 2023. En Europa, el trabajo remoto creció del 11% al 48%, y el 40% de las horas laborales remuneradas se efectuaron a distancia⁵; mientras que, el 47% de empleados de Francia, Reino Unido y Australia teletrabajaron durante el 2020.

En América Latina y el Caribe, se reconoce que, a partir del segundo trimestre de 2020, más de 23 millones de personas adoptaron el teletrabajo. Argentina se destaca como líder en teletrabajo en América Latina, con 1 800 000 oficinas en el hogar³; mientras tanto, desde el tercer trimestre de 2020, Chile y Costa Rica reportaron que el 25% de sus asalariados trabaja desde casa⁷, una modalidad adoptada tanto por el sector privado como por el público.

En relación con el sector público, un estudio realizado en Perú por Dávila et al. (2022)⁹ indica que el teletrabajo está regulado por diversas normativas; sin embargo, debido a la limitada digitalización, son pocos los trabajadores que lo adoptan en este sector. A pesar de esto, se encontró una relación positiva entre las variables teletrabajo y productividad laboral ($Rho = 0,790$; $p = 0,001$), lo que sugiere que la implementación del teletrabajo tiende a ser beneficiosa para las organizaciones.

En 2016, el Gobierno de Ecuador, a través del Ministerio del Trabajo, oficializó esta modalidad en el sector privado mediante el acuerdo No. MDT-2016-190, permitiendo tanto jornadas completas desde casa como combinadas con trabajo en oficina. En 2017, el acuerdo No. MDT-2017-0090-A extendió la regulación al sector público, garantizando los mismos derechos para los funcionarios de carrera. Es importante señalar que esta modalidad laboral cobró mayor relevancia tras la pandemia de Covid-19^{11,12}, lo que impulsó su adopción como una alternativa para conservar empleos y aumentar la productividad, un indicador que mide la

eficiencia con la que los trabajadores generan bienes o servicios en un período determinado^{13,14}.

A nivel nacional, hasta noviembre de 2021, había 444302 personas registradas como teletrabajadores, de las cuales 286401 eran del sector público. Aproximadamente 7299 empresas han adoptado el teletrabajo, de las cuales, el 45% son del sector servicios, 18% del sector comercial y el 37% se distribuye en otros sectores económicos. Tiscana et al. (2022) a través de su estudio observó que el 41% de los empleados de un organismo público de Pichincha adoptó el teletrabajo como respuesta a la crisis sanitaria, de los cuales el 17% era personal administrativo. Entre las modalidades, el 69% optó por el teletrabajo combinado, actividades en casa y oficina, mientras que el 15% trabajó completamente desde casa y otro 15% utilizó teletrabajo móvil desde diferentes lugares. Como resultado, el 12% reportó mayor productividad y el 4% destacó la flexibilidad; además, el 31% consideró el teletrabajo una alternativa clave para el desarrollo organizacional.

Otro estudio realizado por Macías et al. (2023) reveló que el 91,9% de los servidores públicos de un organismo de Manabí ha teletrabajado, siendo el 35,1% del área administrativa. El 48,6% recibió apoyo para trabajar desde casa, y el 27% se mostró muy satisfecho con esta modalidad. Además, el 89,2% demostró que su productividad era óptima, con un 59,5% alcanzando consistentemente sus metas. Aunque no se han realizado estudios sólidos que determinen la relación entre el teletrabajo y la productividad de los trabajadores administrativos en organismos públicos, Vega Y Ruiz (2022) en su estudio reconocieron que el teletrabajo en madres con niños en edad escolar y la productividad laboral se correlacionan positivamente ($Rho= 0,816$; $p = 0,000$). Esto indica que a medida que aumenta la participación en teletrabajo, también lo hace la productividad de estas trabajadoras.

En el cantón de Esmeraldas, los organismos públicos representan una conexión directa entre la ciudadanía y el Estado, y su presencia garantiza la ejecución de políticas públicas adaptadas al contexto local, potenciando el crecimiento sostenible y reduciendo desigualdades históricas; además, son motores de empleo directo e indirecto, lo que dinamiza la economía local. Su presencia asegura la representación y atención de las necesidades de una comunidad mayoritariamente

afrodescendiente, contribuyendo a la inclusión y equidad en una provincia con gran diversidad y desafíos estructurales históricos.

Cabe señalar que, como agentes de desarrollo social, los organismos públicos en Esmeraldas facilitan el acceso a derechos básicos y garantizan el acceso a servicios de salud, educación y seguridad, mejorando la calidad de vida de la población; mientras que, económicamente, fomentan el desarrollo local mediante inversiones en infraestructura, apoyo a emprendimientos y promoción del turismo de una provincia caracterizada por su riqueza cultural y natural.

En esta localidad, la pandemia del Covid-19 ha llevado a los organismos públicos a adoptar el teletrabajo como estrategia para mantener sus operaciones. Esta modalidad ha transformado la dinámica laboral, especialmente para los trabajadores administrativos, quienes enfrentan tanto oportunidades como desafíos. Aunque el teletrabajo ofrece ventajas como flexibilidad y reducción de tiempos de desplazamiento, muchos empleados enfrentan problemas relacionados con la infraestructura tecnológica y el apoyo organizacional. Además, hay una falta de información clara sobre cómo esta modalidad ha impactado la productividad laboral; por lo tanto, indagar esta relación es importante para entender mejor las implicaciones del teletrabajo en la productividad y el bienestar de los empleados. Asimismo, este estudio puede servir como base para desarrollar políticas públicas y organizacionales que mejoren la experiencia del teletrabajo en el sector público.

En consecuencia, se determina como formulación del problema la siguiente interrogante: ¿Cómo ha afectado la implementación del teletrabajo en los trabajadores administrativos en organismos públicos en el cantón de Esmeraldas?

De esta manera,

se establece como objetivo principal del presente estudio determinar la relación entre el teletrabajo y la productividad laboral de los trabajadores administrativos en instituciones públicas de Ecuador.

Herramientas utilizadas

Metodología

El presente estudio adopta un enfoque cuantitativo, que permite medir objetivamente las variables de teletrabajo y productividad laboral mediante la recopilación de datos numéricos a través de encuestas. El diseño será no experimental, ya que no se manipularán las variables, sino que se observará cómo han influido de manera natural. El alcance es descriptivo y correlacional, dado que se busca caracterizar el fenómeno del teletrabajo e identificar la relación existente mediante pruebas estadísticas que determinan la fuerza y dirección de dicha correlación. Finalmente, el estudio será de tipo transversal, puesto que se recolectarán datos en un solo momento del año 2024.

La población está compuesta por los trabajadores administrativos de instituciones públicas del cantón de Esmeraldas. Sin embargo, debido a la falta de información sobre el número exacto de servidores públicos administrativos, se ha optado por utilizar la fórmula para poblaciones desconocidas.

En esta fórmula, el valor de Z para un nivel de confianza del 95% es 1,96; la probabilidad de éxito (p) se establece en 50%, mientras que la probabilidad de fracaso (q) también es del 50%, y el error máximo admisible es del 5%. Con el reemplazo de los parámetros, la muestra es de 384 trabajadores administrativos de organismos públicos. Los criterios de inclusión son: trabajadores administrativos de organismos públicos en el cantón de Esmeraldas; personal que haya adoptado el teletrabajo; trabajadores que aceptan participar en el estudio. Los criterios de exclusión son: trabajadores que laboran en áreas operativas y que trabajan presencialmente.

Para la recolección de datos, se utilizó la técnica de encuesta mediante cuestionarios; en la variable teletrabajo, se aplicó un cuestionario de ocho ítems basado en un modelo unidimensional, desarrollado por Mamani et al. (2022), que demostró preguntas estadísticamente significativas a través de la V de Aiken. La escala de Likert consta de cinco puntos que van desde totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo²⁶.

Para la variable productividad laboral, se utilizó un cuestionario creado por Fiorella Cortez (2020) de 12 preguntas distribuidas en tres dimensiones: tiempo de trabajo y condiciones laborales (4 ítems), eficiencia (4 ítems) y eficacia (4 ítems). La escala de Likert también incluyó cinco opciones, que van desde nunca hasta siempre. Este instrumento mostró una alta confiabilidad con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,91127.

Además, se utilizarán estadísticas descriptivas e inferenciales; la primera permitirá cuantificar y tabular los resultados mediante Microsoft Excel. Por otro lado, la estadística inferencial se llevará a cabo con el programa SPSS versión 26, lo que facilitará la determinación de la distribución de los datos y la selección del estadístico adecuado para comprobar la hipótesis.

RESULTADOS

Los resultados sobre la percepción del teletrabajo indican que, el 43,7% de los trabajadores manifiesta no haber recibido capacitación adecuada para el uso de medios virtuales, lo que pudo dificultar la transición al teletrabajo; por otro lado, un 24,2% manifestó opiniones positivas al respecto, mientras que el 32% se mantuvo neutral. Este panorama resalta la necesidad de fortalecer la formación en herramientas tecnológicas para mejorar la experiencia laboral remota en el sector público.

Adicionalmente, el 74% de los encuestados considera que trabajar desde casa les permite ahorrar en aspectos como transporte, alimentación y vestimenta, destacando un impacto positivo en sus finanzas personales. En contraste, solo el 9,6% expresó desacuerdo, lo que refuerza la percepción general de beneficios económicos asociados al teletrabajo. Asimismo, un 67,5% de los encuestados se siente más seguro trabajando desde casa, lo que refleja una preferencia por el teletrabajo; sin embargo, el 14,3% discrepa, acentuando la necesidad de considerar las circunstancias individuales para garantizar un entorno laboral óptimo.

En esa misma línea, el 68% de los trabajadores administrativos considera que el teletrabajo les proporciona beneficios en términos de flexibilidad horaria, destacando este aspecto como una ventaja significativa; aunque solo el 15,1% está en desacuerdo, lo que sugiere que la mayoría aprecia la posibilidad de gestionar mejor su tiempo en un entorno laboral remoto. En cambio, el 43% reconoce que el

teletrabajo ha mejorado su calidad de vida, mientras que el 28,6% se mantiene neutral; sin embargo, un 28,4% expresa desacuerdo, lo que indica que este beneficio no es percibido de manera uniforme y podría depender de factores individuales o contextuales. Cabe destacar que, el 58,4% de los encuestados afirma que el teletrabajo les otorga mayor autonomía para organizar sus tareas, mostrando un impacto positivo en su capacidad de gestión personal.

Entre otros aspectos, se pudo conocer que el 44% de los encuestados no percibe un aumento en su productividad laboral debido al teletrabajo, mientras que solo el 26% manifiesta estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con esta afirmación. Esto expone que, para muchos, el teletrabajo puede no estar optimizando su desempeño. Por otro lado, un 37,5% considera que el teletrabajo les permite interactuar más con su familia, mientras que el 31,3% se muestra neutral; sin embargo, un 31,2% está en desacuerdo, reflejando que no todos logran equilibrar las responsabilidades laborales y familiares de manera efectiva en este esquema.

De igual forma, se evidencia que el 51,7% percibe la modalidad de teletrabajo como regular, el 22,9% como bueno y el 25,4% como malo. Estos resultados reflejan que más de la mitad de los encuestados tiene una opinión moderada, mientras que una proporción menor lo evalúa de forma positiva o negativa; por tanto, se observa una distribución equilibrada entre percepciones negativas y positivas, predominando una posición neutral.

En la dimensión de tiempo de trabajo y condiciones laborales, el 54,8% de los resultados se clasifican en un nivel medio, mientras que un 22,4% alcanzan un nivel alto y un 22,8% un nivel bajo, lo que indica que la mayoría de los trabajadores se ubican en un desempeño promedio en esta dimensión. En cuanto a la dimensión de eficiencia, los datos revelan que un 52,1% de los encuestados tienen un nivel medio de eficiencia, con un 16,7% clasificándose en un nivel alto y un 31,2% en un nivel bajo, evidenciando que una proporción no alcanza niveles elevados de eficiencia. Por su parte, el 55,8% se ubica en un nivel medio de eficacia, mientras que un 25,4% logra niveles altos y un 18,8% niveles bajos, mostrando una tendencia hacia resultados más positivos. En general, la variable de productividad laboral se clasifica como media para el 54,2% de los casos, alta para un 21,5% y baja para el 24,3%. Esto indica que la mayoría de los trabajadores se encuentran en un rango intermedio de desempeño laboral.

La Tabla 1 muestra que existe una correlación estadísticamente significativa entre el teletrabajo y la productividad laboral, dado que el nivel de significancia es 0,002, menor al umbral de 0,01. A partir de ello, el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,299, lo que indica que la correlación es positiva y de magnitud débil. Esto significa que, a medida que mejora la percepción del teletrabajo, también se observa una leve mejora en la percepción de la productividad laboral.

Tablas y figuras

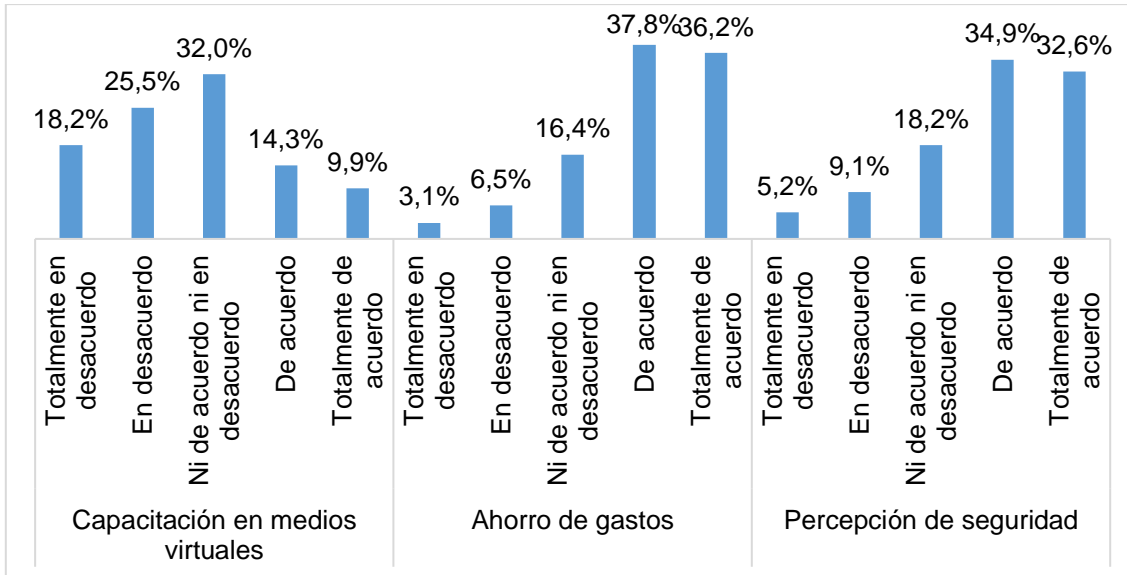


Figura 1. Capacitación, ahorro de gastos y seguridad en el teletrabajo

Nota. Datos obtenidos de trabajadores administrativos de instituciones públicas del cantón de Esmeraldas

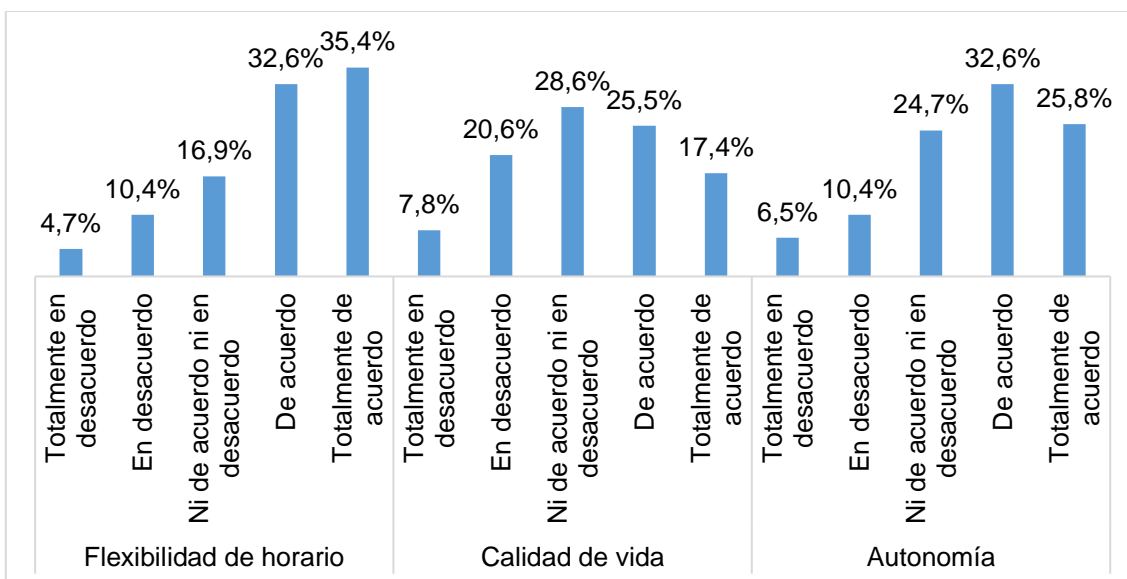


Figura 2. Flexibilidad de horario, calidad de vida y autonomía en teletrabajo

Nota. Datos obtenidos de trabajadores administrativos de instituciones públicas del cantón de Esmeraldas

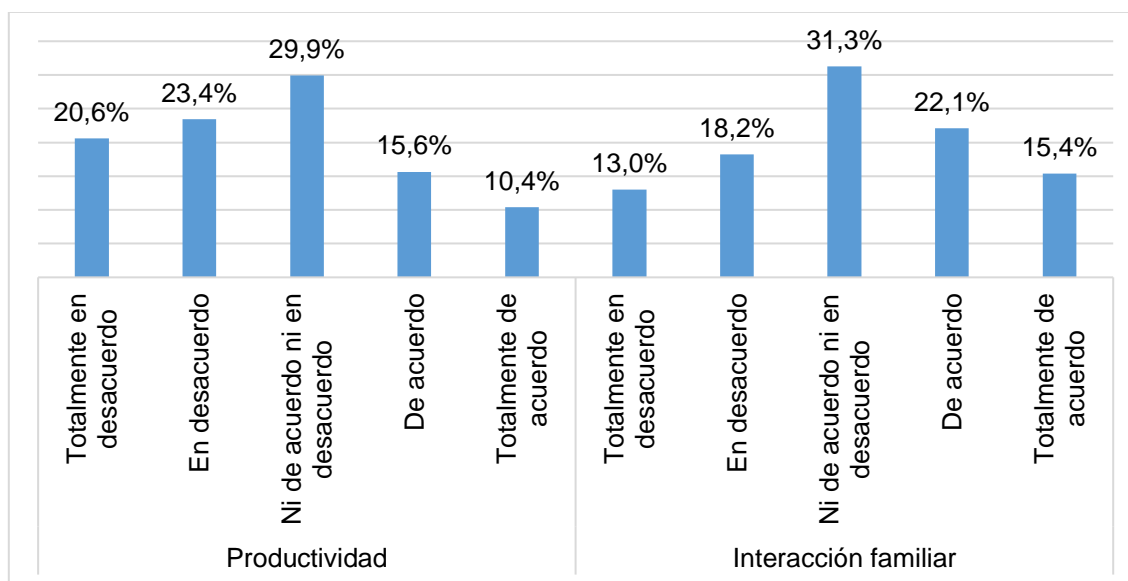


Figura 3. Percepción de productividad e interacción con la familia en el teletrabajo

Nota. Datos obtenidos de trabajadores administrativos de instituciones públicas del cantón de Esmeraldas

Tabla 1. Niveles de la percepción sobre el teletrabajo

Teletrabajo	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	88	22,9
Regular	199	51,7
Malo	98	25,4
Total	384	100,0

Nota. Datos obtenidos de trabajadores administrativos de instituciones públicas del cantón de Esmeraldas

Tabla 2. Niveles de productividad laboral (dimensiones – variable)

Tiempo de trabajo y condiciones laborales	Frecuencia	Porcentaje
Alto	86	22,4
Medio	211	54,8
Bajo	88	22,8
Total	384	100,0
Eficiencia	Frecuencia	Porcentaje
Alto	64	16,7
Medio	200	52,1
Bajo	120	31,2
Total	384	100,0
Eficacia	Frecuencia	Porcentaje
Alto	98	25,4
Medio	214	55,8
Bajo	72	18,8
Total	384	100,0
Variable Productividad Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Alto	83	21,5
Medio	208	54,2
Bajo	93	24,3
Total	384	100,0

Nota. Datos obtenidos de trabajadores administrativos de instituciones públicas del cantón de Esmeraldas

Tabla 3. Correlación entre teletrabajo y productividad laboral

		Teletrabajo		Productividad laboral
Rho de Spearman	Teletrabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,299**
		Sig. (bilateral)		0,002
		N	384	108
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,299**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,002	
		N	384	108

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

DISCUSIÓN

En este estudio se investigó el teletrabajo y la productividad laboral con el objetivo de determinar la relación de estas variables entre los trabajadores administrativos en instituciones públicas. Los resultados obtenidos muestran que existe una correlación estadísticamente significativa ($p < 0,01$) entre el teletrabajo y la productividad laboral, con un coeficiente de Spearman de 0,299, lo que indica que el teletrabajo tiene una influencia limitada pero perceptible en la productividad laboral.

Los resultados obtenidos indican que las dimensiones de productividad laboral, como eficiencia, eficacia y condiciones laborales, se clasificaron predominantemente en niveles medios, mientras que las valoraciones altas y bajas fueron menos frecuentes. Este comportamiento se explica por la adaptación parcial al teletrabajo, donde los beneficios como flexibilidad y ahorro de tiempo coexisten con desafíos como la falta de capacitación tecnológica o condiciones inadecuadas para el trabajo remoto. Al respecto, Camacho (2021) ha señalado que la transición al teletrabajo suele generar experiencias mixtas, dependiendo de factores como el acceso a recursos tecnológicos, apoyo institucional y características individuales de los trabajadores²⁸.

En comparación con estudios previos, la literatura destaca el hallazgo de una correlación positiva entre las tecnologías de información y comunicación (TIC) y la productividad laboral ($r=0,542$, $p<0,001$)⁹, esto refuerza la idea de que la implementación adecuada de herramientas tecnológicas facilita el desempeño laboral. Adicionalmente, se ha encontrado también que más del 80% de los trabajadores consideran su experiencia laboral en casa como notable o sobresaliente²⁹; mientras que en las empresas públicas de Esmeraldas el teletrabajo fue regular. Esta discrepancia se debe a diferencias contextuales relacionadas con el grado de apoyo institucional y los recursos tecnológicos disponibles.

En el presente estudio se identificó que, según el 44% de los encuestados, el teletrabajo no genera un efecto positivo sobre la productividad. Este hallazgo es consistente con estudios como el de Kazekami (2019), que señala un incremento en la productividad bajo ciertas condiciones, pero que existe una disminución cuando las horas de teletrabajo son excesivas³⁰. En la misma línea, Shi et al. (2020) reportaron que solo un 23,8% percibió un aumento en su productividad, destacando factores como el equilibrio trabajo-vida y la adaptación al entorno remoto como determinantes³¹. Estos estudios coinciden en que las circunstancias personales y laborales condicionan los beneficios percibidos del teletrabajo.

Los hallazgos de esta investigación exponen que el 43,7% de los encuestados indicó no haber recibido capacitación adecuada, lo que coincide con los hallazgos de Ortiz et al. (2024), quienes destacan que una formación insuficiente en herramientas tecnológicas y estrategias de manejo del estrés impacta negativamente en la adaptabilidad y productividad de los teletrabajadores³². Además, De Vries et al. recalcan que la calidad de las relaciones entre supervisores y empleados puede mitigar los efectos negativos del aislamiento profesional, destacando la necesidad de un liderazgo de apoyo³³.

Por otro lado, Mihalca et al. (2021) enfatizaron la relevancia de la autogestión y la calidad del ambiente laboral remoto como predictores de la productividad, lo cual refuerza la importancia de la capacitación y el apoyo organizacional mencionados en este trabajo³⁴. De manera similar, Mele et al. (2023) destacan que, aunque el teletrabajo mejora la satisfacción laboral, puede limitar la innovación y la interacción profesional, lo que explica las percepciones encontradas sobre el

equilibrio entre beneficios y desventajas del teletrabajo³⁵; en tanto que, Catanã et al. (2022) implican que factores individuales, sociales, organizativos, tecnológicos y relacionados con el trabajo, y en el hogar influyen en el bienestar y productividad de los empleados³⁶.

Un aspecto similar en los resultados y en la literatura revisada es el ahorro económico asociado al teletrabajo, ante lo cual, Tiscama et al. (2022) reportaron la disminución en gastos operativos y de infraestructura en las PYMES, alineándose con los beneficios económicos percibidos por los encuestados de esta investigación¹⁶. Sin embargo, también señalan que la inversión inicial en tecnología puede ser una barrera, lo que resalta la necesidad de políticas que promuevan el acceso a recursos tecnológicos adecuados.

De igual manera, el teletrabajo es valorado por la flexibilidad horaria y el equilibrio entre vida laboral y personal, un aspecto que también destacan Maresca (2021) y Quispe y Quispe (2021), quienes reportan que esta modalidad permite una mejor organización del tiempo y una reducción del estrés^{8,37}. Aunque el teletrabajo también plantea retos en el balance entre responsabilidades laborales y familiares, un punto que también fue identificado en esta investigación.

La adaptación del teletrabajo como una práctica sostenida en el sector público plantea retos y oportunidades. Mele et al. (2021) acentúan el distanciamiento permanente como un desafío para la cohesión del equipo, una preocupación también reflejada en la percepción de aislamiento reportada en esta investigación³⁸. Por otro lado, Alcívar et al. (2022) concluyen que el teletrabajo aumenta la eficiencia operativa y ofrece oportunidades para una mayor inclusión laboral³⁹; Cabe señalar que, a pesar de sus efectos positivos en la eficiencia productiva de las empresas y en las condiciones de trabajo de los empleados, el teletrabajo es poco frecuente en comparación con la situación antes de 2020⁴⁰.

CONCLUSIÓN

La naturaleza multidimensional del teletrabajo en las instituciones públicas del cantón Esmeraldas se destaca porque ofrece beneficios como el ahorro económico y la flexibilidad horaria y su impacto en la productividad laboral depende de factores personales, organizacionales y tecnológicos. Además, la falta de capacitación y preparación tecnológica es un obstáculo para maximizar los beneficios de esta modalidad.

Por otra parte, el teletrabajo presenta un potencial para mejorar el equilibrio entre vida laboral y personal, sin embargo, plantea retos relacionados con el aislamiento profesional y la sobrecarga laboral. Por tanto, surge la necesidad de un liderazgo de apoyo y políticas que fortalezcan la implementación sostenible del teletrabajo en el sector público.

Finalmente, el teletrabajo debe ser visto como una herramienta estratégica que requiere un compromiso conjunto entre las instituciones, los empleados y el Estado para consolidar sus beneficios y mitigar sus desventajas en el largo plazo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Pintado H, López D. Implicación del teletrabajo en Ecuador. Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas. 2022;5:167-77.
- Athanasiadou C, Theriou G. Telework: systematic literature review and future research agenda. Heliyon. 2021;7:1-18.
- MinTIC. Panorama del teletrabajo a nivel mundial: cifras - MINTIC - Vive Digital [Internet]. 2024 [citado 24 de octubre de 2024]. Disponible en: <https://mintic.gov.co/portal/vivedigital/612/w3-article-4462.html>
- Statista, Texto LEPMDMAQLQSMEE. Topic: Work from home: remote & hybrid work [Internet]. Statista. 2024 [citado 24 de octubre de 2024]. Disponible en: <https://www.statista.com/topics/6565/work-from-home-and-remote-work/>
- Organización de las Naciones Unidas. El teletrabajo es positivo para la salud física y mental cuando se organiza y cuenta con el equipo adecuado | Noticias ONU [Internet]. 2022 [citado 24 de octubre de 2024]. Disponible en: <https://news.un.org/es/story/2022/02/1503482>
- El Hajal G. Teleworking and the jobs of tomorrow. Research in Hospitality Management. 2022;12:21-7.
- Organización Internacional del Trabajo. Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe [Internet]. 2021. Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/documents/publication/wcms_811301.pdf

- Quispe A, Fernández G. Teletrabajo en las entidades públicas, una necesidad y prioridad en la actualidad. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 2021;5:3513-33.
- Dávila R, Aguero E, Castro L, Vargas A. Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional. *Revista Universidad y Sociedad*. 2022;14:402-9.
- García M, Silva C, Salazar J, Gavilanez F. Modalidad teletrabajo en tiempos de pandemia COVID- 19 en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*. 2021;27:168-80.
- Wang X, Kim S, Mokhtarian P. Teleworking behavior pre-, during, and expected post-COVID: Identification and empirical description of trajectory types. *Travel Behaviour and Society*. 2023;33:1-20.
- Ramírez JC, Vega CR, Narcisa M. Ventajas y desventajas del teletrabajo en Sudamérica frente a la pandemia del covid-19. *Civilizar Ciencias Sociales y Humanas [Internet]*. 2022 [citado 26 de noviembre de 2024];22. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1657-89532022000100107&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- Agudelo B, Escobar M. Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia. *Revista de ciencias sociales*. 2022;28:122-36.
- Yousaf M. Labour productivity and firm performance: evidence from certified firms from the EFQM excellence model. *Total Quality Management & Business Excellence*. 2023;34:312-25.
- Organización Internacional del Trabajo. Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina. Ecuador [Internet]. 2022. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/media/365026/download>
- Tiscama C, Gallegos M, Beltrán L, Guerra V, Calderon L. Incidencia del teletrabajo en organizaciones del sector público en Ecuador. *Revista Espacios*. 2022;43:1-13.
- Macías Y, Bravo M, Zambrano M. Incidencia del teletrabajo en la productividad laboral de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Manabí. *Revista Publicando*. 2023;10:68-81.
- Vega M, Ruiz A. Productividad del desarrollo laboral en modalidad de teletrabajo de mujeres con hijos en edad escolar durante la pandemia de Covid-19 en

- la ciudad de Manta. Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración. 2022;9:189-207.
- Lara T de L, Dávila LA. La Dicotomía de la Gestión Pública-Privada y las Transformaciones en la Administración Pública. Economía y Negocios. 2023;14:84-99.
- Velasco JE. Análisis de la presencia estatal en el cantón Eloy Alfaro, provincia de Esmeraldas, del 2011 al 2021 [Internet] [masterThesis]. Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador; 2023 [citado 18 de noviembre de 2024]. Disponible en: <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/9374>
- Castanedo A. Desarrollo social, gestión pública y la nueva cara de la administración pública global. Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina [Internet]. 2022 [citado 26 de noviembre de 2024];10. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2308-01322022000200005&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Torres EH, Peralta ME, Torres EH, Heredia FD. Relación entre la gestión pública y el desarrollo sostenible, revisión literaria. Podium. 2023;81-102.
- Acosta D. La importancia del estado de bienestar en la economía social y solidaria: Eslabón democrático y herramienta de transición. Revista Nacional de Administración [Internet]. 2022 [citado 26 de noviembre de 2024];13. Disponible en: http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1659-49322022000200008&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- Tomasina F, Pisani A. Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales. 2022;25:147-61.
- Rosero O, Rengifo Y. Teletrabajo: condiciones e implicaciones para la calidad de vida del teletrabajador. Revisión sistemática de literature*. Trilogía Ciencia Tecnología Sociedad [Internet]. 2024 [citado 26 de noviembre de 2024];16. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2145-77782024000100301&lng=en&nrm=iso&tlng=es

- Mamani Ó, Sucupuca E, Jallo L, Carranza R, Turpo J, Lingan S. Diseño y validación de la escala de percepción del teletrabajo (Tele-Cov-19) en docentes de educación básica Peruanos. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales. 2022;25:259-70.
- Cortez F. Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020 [Internet] [Maestría]. Universidad César Vallejo; 2020. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53855/Cortez_LF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Camacho JI. El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del COVID-19. Revista latinoamericana de derecho social. 2021;125-55.
- Medina KM. Nivel de satisfacción y fatiga por compasión del personal del 911. Horizonte sanitario. 2020;19:393-403.
- Kazekami S. Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. Telecommunications Policy. 2020;44:101868.
- Shi X, Moudon AV, Lee BHY, Shen Q, Ban X (Jeff). Factors Influencing Teleworking Productivity – a Natural Experiment during the COVID-19 Pandemic. Findings [Internet]. 2020 [citado 26 de noviembre de 2024]; Disponible en: <https://findingspress.org/article/18195-factors-influencing-teleworking-productivity-a-natural-experiment-during-the-covid-19-pandemic>
- Ortiz M, Larregui G, Rivera JG. Factores que impactan el desempeño laboral: Estudio sobre la adaptabilidad al teletrabajo inducido por el evento del COVID-19. RAN (Chillán). 2024;10:121-44.
- de Vries H, Tummers L, Bekkers V. The Benefits of Teleworking in the Public Sector: Reality or Rhetoric? Review of Public Personnel Administration. 2019;39:570-93.
- Mihalca L, Irimiaș T, Brencea G. Teleworking During the COVID-19 Pandemic: Determining Factors of Perceived Work Productivity, Job Performance, and Satisfaction. Amfiteatru Economic. 2021;XXIII:620-36.
- Mele V, Belardinelli P, Bellé N. Telework in public organizations: A systematic review and research agenda. Public Administration Review. 2023;83:1649-66.

- Catană ȘA, Toma SG, Imbrișcă C, Burcea M. Teleworking Impact on Wellbeing and Productivity: A Cluster Analysis of the Romanian Graduate Employees. *Front Psychol* [Internet]. 2022 [citado 26 de noviembre de 2024];13. Disponible en: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2022.856196/full>
- Maresca GG. Trabajo convencional versus teletrabajo: estudio de caso en una universidad pública de Argentina. *European Public & Social Innovation Review*. 2024;9:1-22.
- Mele V, Bellé N, Cucciniello M. Thanks, but No Thanks: Preferences towards Teleworking Colleagues in Public Organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory*. 2021;31:790-805.
- Alcívar EE, Morocho JP, Zorrilla DK. Impacto económico del teletrabajo en las PYMES de Santo Domingo de los Tsáchilas período 2021. *Journal of Economic and Social Science Research*. 2022;2:82-96.
- Pora P. Télétravail et productivité trois ans après les débuts de la pandémie. *Economie et statistique*. 2023;95-100.

Conflicto de intereses

Los autores indican que esta investigación no tiene conflicto de intereses y, por tanto, acepta las normativas de la publicación en esta revista.

Con certificación de:

