



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
SECRETARIADO EJECUTIVO BILINGÜE
MODALIDAD PRESENCIAL



DOCUMENTO PROBATORIO DIMENSION ESCRITA (ESCRITO)
DEL EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO

PREVIO A LA OBTENCION DEL TITULO LICENCIADO EN
SECRETARIADO EJECUTIVO BILINGÜE

PROBLEMA

**TELETRABAJO Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD
LABORAL DE LA SECRETARIA EN EL GAD MUNICIPAL DE
PUEBLOVIEJO**

AUTOR

KENNY JULISSA ALVARIO CARVAJAL

TUTOR

ABG. DANIEL ALEJANDRO GOMEZ VILLALBA, Msc.

BABAHOYO - 2020





UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
SECRETARIADO EJECUTIVO BILINGÜE
MODALIDAD PRESENCIAL



RESÚMEN

El siguiente estudio de caso pretende descubrir el efecto que produce el uso del teletrabajo y de qué manera incide en la productividad laboral de la secretaria del departamento de talento humano. El Teletrabajo tiene un estilo profesional y se encuentra impulsada y puesta en funcionamiento a nivel mundial debido a la situación de emergencia que acontece, es una táctica de procurar que el funcionamiento de la institución no se vea afectada e interrumpida por la pandemia, sin embargo, se tiene como finalidad determinar la consecuencia que se genera al utilizar esta herramienta laboral. El mencionado estudio de caso emplea el modelo de investigación descriptivo, debido a que explica y detalla la situación que se genera de acuerdo a la problemática encontrada a causa de emplear el teletrabajo en las secretarías, por otra parte, se usa la metodología inductiva puesto que se ejecutó el proceso de encuesta; se dispuso la realización de un formulario que cuenta con múltiples preguntas referente al tema de investigación, para de esa manera reunir información y concluir el estudio de caso. De acuerdo a la información adquirida en el desarrollo de la investigación se constata que mantener la capacitación adecuada acerca de instrumentos virtuales facilita conocer el uso, ventajas y desventajas que proporciona esta herramienta profesional, conocida en el ámbito laboral como teletrabajo teniendo como beneficios la productividad de las secretarías en diversas áreas de trabajo.

Palabras claves: Teletrabajo, Tecnología, Herramienta profesional, Productividad laboral





UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
SECRETARIADO EJECUTIVO BILINGÜE
MODALIDAD PRESENCIAL



ABSTRACT

The following case study aims to discover the effect of teleworking and how it affects the labor productivity of the secretary of the human talent departen. Teleworking has a professional style and is promoted and put into operation worldwide due to the emergency situation that occurs, it is a tactic to ensure that the operation of the institution is not affected and interrupted by the pandemic, however, The purpose is to determine the consequence that is generated when using this work tool. The aforementioned case study uses the descriptive research model, because it explains and details the situation that is generated according to the problems encountered because of using teleworking in secretaries, on the other hand, the inductive methodology is used since the survey process was executed; A form was prepared that has multiple questions regarding the research topic, in order to gather information and conclude the case study. According to the information acquired in the development of the research, it is found that maintaining adequate training about virtual instruments facilitates knowing the use, advantages and disadvantages provided by this professional tool, known in the workplace as teleworking, having as benefits the productivity of secretaries in various work areas.

Keywords: Telework, Technology, Professional tool, Labor productivity

INDICE DE CONTENIDO

RESÚMEN	ii
ABSTRACT	iii
INTRODUCCIÓN	1
DESARROLLO.....	3
JUSTIFICACIÓN.....	3
OBJETIVO	4
SUSTENTO TEÓRICO	4
Teletrabajo	5
Teletrabajo en Ecuador	7
Características del Teletrabajo	7
Productividad laboral	10
Importancia de la productividad laboral.....	10
Métodos para Recopilación de Datos	11
CONCLUSIONES.....	19
RECOMENDACIONES	20

TABLAS DE ILUSTRACIONES

Tabla 1. Teletrabajo	15
Tabla 2. Influencia del Teletrabajo	16
Tabla 3. Productividad Laboral.....	18
Tabla 4. Productividad Laboral.....	18

INTRODUCCIÓN

El presente estudio de caso se encuentra enlazado con la siguiente línea de investigación que sigue la carrera de Secretariado Ejecutivo Bilingüe en la Tecnología de la información y la comunicación en las empresas por medio de la sub línea Entornos virtuales empresariales, que guarda relación al tema de investigación: Teletrabajo y su incidencia en la Productividad Laboral de la secretaria en el GAD Municipal del cantón Pueblo Viejo.

El lugar de la aplicación del estudio de caso se lo realizó en el GAD Municipal del cantón Pueblo Viejo, siendo esta una entidad pública perteneciente al estado Ecuatoriano, se encuentra ubicada en la provincia de Los Ríos; disponen del tipo de modalidad presencial en horarios matutinos y vespertinos. La mencionada institución se encarga de facilitar los medios y garantizar la distribución de los servicios públicos que decreta el estado a favor de la sociedad. El origen de esta investigación radica en el poco interés que se les brinda a herramientas laborales de tipo virtual como lo es el Teletrabajo para aumentar la Productividad laboral en las secretarías.

En la mencionada institución pública se presenta déficit de gestión generalmente en el departamento de Talento Humano, la falta de conocimiento acerca del Teletrabajo es uno de los principales déficits que presentan las secretarías puesto que la carencia de información no les permite desarrollar en totalidad su productividad laboral, desconocen su estructura y las ventajas que esta herramienta profesional les puede facultar en esta emergencia sanitaria que ocurre a nivel mundial.

El Teletrabajo es una herramienta laboral indispensable que toda organización o institución gubernamental y no gubernamental debe conocer e implementar, puesto que facilita la productividad laboral de sus empleados, a causa de esta situación de emergencia es de vital importancia ponerla en funcionamiento puesto que se puede ejercer el trabajo desde cualquier parte del mundo, empleando una modalidad de trabajo que se adapta a cualquier estilo de vida. Por otro lado, haciendo uso de esta modalidad de trabajo se puede evitar contagios de virus que se dan por medio del contacto de varias personas como lo es el Covid 19.

En el presente estudio de caso se emplea la modalidad del método descriptivo, puesto que manifiesta la descripción acerca del proceder de la investigación en relación a la situación que se genera de acuerdo a la problemática encontrada. Por otro lado, en la recolección de datos se hace uso de las encuestas empleando la modalidad de preguntas objetivas evaluando sus respuestas a través de la escala de Likert, la cual pretende poder aportar con una posible solución acerca del problema que se presenta en el departamento de Talento Humano en el GAD Municipal del cantón Pueblo Viejo.

DESARROLLO

La realización de este tema de investigación se llevó a cabo en el GAD Municipal del cantón Pueblo Viejo en el departamento de Talento Humano a consecuencia de los múltiples sucesos presentados. La mencionada institución pública pertenece al Estado Ecuatoriano, la cual está conformada por varios departamentos que permiten su funcionamiento diario con el único fin de fomentar la economía y el bienestar de la población Pueblo Viejeña. El GAD Municipal del cantón Pueblo Viejo se enfoca en fomentar, ayudar y facilitar medios a fin de garantizar el progreso del Cantón impulsando la igualdad entre hombres y mujeres. Se visualiza en ser una de las principales instituciones con mayor rentabilidad en la provincia de Los Ríos a través del bienestar ciudadano, mejorando los servicios, generando plazas de trabajo bajo un régimen libre y progresista respaldando la igualdad en el sector urbano y rural del cantón Pueblo Viejo.

En virtud de aquello el presente estudio de caso tiene como finalidad detectar las falencias que conducen al desconocimiento del Teletrabajo para luego determinar beneficios y aportes que el teletrabajo proporciona a las secretarías a favor de su productividad laboral, puesto que es de vital importancia conocer e implementar nuevas medidas de trabajo para el bienestar de los empleados e institución.

JUSTIFICACIÓN

La realización del siguiente estudio de caso es de vital importancia debido a que se conocerá y determinará la incidencia del teletrabajo en la productividad de la secretaria en el GAD municipal del cantón Pueblo Viejo teniendo como área de estudio el departamento de Talento Humano, si incidirá en el rendimiento, las falencias e inconvenientes que se llegan a presentar al emplear esta herramienta que para algunos suele ser de gran utilidad, a causa de la situación de emergencia que acontece a nivel mundial.

La aportación del presente estudio de caso se sustenta en conocer y buscar una opción factible para que las secretarías puedan desempeñar un rol un poco más práctico haciendo uso del Teletrabajo, de manera eficiente en su área laboral sin verse obstaculizadas por este factor emergente que está poniendo a prueba su productividad laboral, contribuyendo a

ejercer su trabajo desde la comodidad de su hogar, disponiendo de un horario flexible y estable haciendo uso de un ordenador que le faculte conexión a internet y le dé entrada a material departamental o municipal, generando mayor rentabilidad, crecimiento y habilidades en su área de trabajo.

La elaboración del presente estudio de caso está orientado a las secretarías del departamento de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado municipal del cantón Puebloviejo, puesto que el mencionado departamento debe estar encabezado por personal capacitado debido a que es uno de los órganos de vital importancia en la institución por la cual se encuentra encaminado a sugerir una mejor opción para su productividad laboral. Se encargará de estimular sus habilidades y destrezas, intensificando y mejorando su condición profesional.

El estudio de caso es viable, debido a que se cuenta con la información adecuada para proceder a elaborar la investigación acerca del teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las secretarías, por lo cual se está exponiendo y mostrando el progreso que se elabora de acuerdo a la importancia del propósito planteado, en virtud de aquello, se detalla, que se cuenta con la autorización y elementos respectivos a fin de concluir con el estudio.

OBJETIVO

Determinar la incidencia del Teletrabajo y la Productividad Laboral de las secretarías en el GAD Municipal del Cantón Puebloviejo. El presente estudio de caso tiene como finalidad principal determinar la influencia del Teletrabajo para conocer la factibilidad, las falencias y la contribución que esta herramienta laboral facilita al personal del departamento de talento humano del GAD Municipal del cantón Puebloviejo, con la ayuda de la recolección de datos y el estudio de campo, para facilitar recomendaciones que sitúen posibles conclusiones con probables soluciones para optimizar y disminuir los problemas del mencionado departamento.

SUSTENTO TEÓRICO

Teletrabajo

Según Castillo (2016) argumenta que el teletrabajo empezó a surgir en el periodo del 90, siendo Europa uno de los primeros continentes en acogerse a este medio puesto que despertó atracción de esta nueva herramienta de trabajo. Esta herramienta profesional empezó a tener aceptación en Inglaterra en el año 1986, seguido de Alemania que lo implementó en el año de 1995, y posteriormente Suecia que lo efectuó en el año de 1999, siendo estos pioneros en hacer uso del teletrabajo. Posterior a esto se estableció una gama de instituciones extranjeras delegadas a normalizar e indagar sobre el teletrabajo debido a esto se implementó el convenio Marco Europeo referente al Teletrabajo.

Además, Castillo (2016) expresa que los primeros países sudamericanos en mostrar interés acerca de los beneficios que ofrece el Teletrabajo se presentaron a finales del año 1999. A inicios del año 2000 algunas naciones como Argentina, Chile y Colombia empezaron a implantar doctrinas acerca del procedimiento para su posterior ejecución, enfocándose en el bienestar laboral de los trabajadores, haciendo énfasis en las personas con discapacidad puesto que en el teletrabajo tienen mayor probabilidad de poder laborar.

Según el autor Rapp (2004) manifiesta que la modalidad del teletrabajo es una técnica laboral de manera que se efectúa libremente de la ubicación, es decir del lugar, se puede desenvolver en un lugar alejado de las oficinas, teniendo disponibilidad de tiempo y espacio. En otros términos, beneficia a diversas áreas de trabajo, y a la vez, a compañías y empleados. La mencionada herramienta laboral se encuentra estrechamente enlazada con la tecnología y las telecomunicaciones. Además, en la actualidad, la presencia física de ningún modo es necesaria a fin de cumplir con el trabajo a realizar en las compañías o instituciones. Por otro lado, Agudo (2014) menciona que la aplicación del mencionado patrón laboral deduce medios para obtener beneficios para ambos dentro de la institución, siendo el rendimiento uno de sus principales virtudes debido a que se lo ejerce desde la comodidad de su hogar, y de esta, manera se promueve la estimulación y bienestar laboral.

El conocimiento acerca del teletrabajo en instituciones públicas no gubernamentales, proporciona gran utilidad, ayuda a alcanzar un alto rango de productividad en empleados, asimismo faculta al acortamiento y en varios casos a suprimir dependencias, y precios que se encontraban ligados a ellos (materiales de oficina). A pesar de ello, las secretarías del departamento de talento humano del GAD municipal del cantón Pueblo Viejo, desconocen acerca del uso y beneficios que proporciona el teletrabajo, dejando de laborar por días por el desconocimiento que muestran.

El problema de la mencionada entidad pública, se basa en el teletrabajo que abarca únicamente al departamento de Talento Humano, incidiendo en las secretarías. Esencialmente los problemas se manifiestan en el desconocimiento que demuestran al momento de ejercer su trabajo, a causa de que no concretan como se van a orientar con esta herramienta laboral debido a esta crítica situación que acontece a nivel mundial, en el cual se tienen como reglas mantener el distanciamiento social, en virtud de esta problemática se da a conocer que el departamento de talento humano no cuenta con un plan estratégico para realizar procedimientos de la institución durante la pandemia.

La escasez de conocimiento del teletrabajo en las secretarías del departamento de talento humano afecta de manera negativa a su productividad laboral, puesto que el desconocimiento es una de sus principales falencias y no les permite realizar su trabajo de manera satisfactoria; la insuficiencia y el mal uso de la tecnología es otro de los factores que dependen de su mal manejo. Por otro lado, podemos confirmar que esta situación negativa se debe a que la institución pública no se preocupa por capacitar y brindar charlas a sus empleados acerca de la tecnología y las herramientas que estas ofrecen para poder desenvolverse de una manera mejor en su área de trabajo. Es por ello que el teletrabajo en este departamento es una herramienta laboral desconocida por las secretarías, en virtud de lo mencionado la institución puede sufrir grandes consecuencias negativas en un futuro Granados (2020).

El régimen de este país sostiene que el uso de la tecnología y sus herramientas deben instaurarse en diversas plazas, haciendo énfasis en las secretarías de todo tipo, debido a que las secretarías deben poseer conocimientos actualizados, que les permita desenvolverse de manera eficiente en su área de trabajo y así lograr mayor productividad en las empresas, instituciones o compañías en las que ejercen su trabajo. Las secretarías vigentes del

departamento de talento humano presentan múltiples falencias al hacer uso de herramientas que se relacionan con la tecnología a causa de que no son capacitadas y carecen del conocimiento adecuado, es por ello que presentan deficiencias a la hora de hacer uso del teletrabajo.

Teletrabajo en Ecuador

Según el (Ministerio del trabajo, 2020), manifiesta que en Ecuador la adaptación del Teletrabajo se emplea de manera facultativa luego de un convenio por medio del sector público y privado. Los empleados poseerán beneficios y compromisos al igual que los empleados que realizan su trabajo de manera presencial. Por este medio se aumentará el rendimiento en las instituciones puesto que se incluirá a personas que poseen alguna discapacidad, creará un cambio verosímil, impulsará la invención de medidas laborales. Por otro lado, el Gobierno ofrecerá orientación e indicaciones de prácticas a instituciones referente al Teletrabajo con la finalidad de entender y saber la rentabilidad que facilita esta herramienta profesional llamada Teletrabajo.

Características del Teletrabajo

Según Blanco (2012) dice que el teletrabajo posee múltiples características entre ellas menciona las siguientes:

1. Herramienta profesional la cual se ejerce de manera externa a las instalaciones de la empresa o institución laboral.
2. Uso indispensable de la tecnología a fin de proporcionar interacción eficiente desde cualquier parte del mundo realizando su trabajo.
3. Es un método estructural distinto comparado al habitual, modifica el modo de interacción en la institución u organización derivando diferentes procesos de observación persiguiendo el cumplimiento de las labores.

Particularidades del Teletrabajo

El autor Blanco (2012) manifiesta que intervienen 3 formas para ejercer el teletrabajo, lugar de realización, labores a realizar, imagen o línea del teletrabajador, teletrabajo autónomo dirigido a personas que laboran de modo libre únicamente haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación con el único fin de realizar su labor desarrollándolas en un sitio indeterminado.

Teletrabajo suplementario

Tipos de personas que trabajan bajo acuerdo con la institución el cual turnan las actividades en diferentes jornadas o periodos para ejercerlos en la institución al igual que sitios ajenos a esta, empleando las tecnologías de la información y comunicación a fin de realizar sus actividades.

Teletrabajo Móvil

En este tipo de modalidad los empleados hacen uso de mecanismos portátiles móviles, estos dispositivos facultan separarse con mayor periodicidad de su área de trabajo.

Ventajas del Teletrabajo

Según Osio (2010) expresa que los beneficios del teletrabajo se vinculan a la facilidad que proporciona este medio mejorando el modo laboral como el personal. Entre los cuales se hacen mención a los siguientes beneficios:

1. Libre elección de tiempo y espacio
2. Brinda independencia en la distribución y ejecución de labores.
3. Evita desplazamientos innecesarios.
4. Eficiencia en el desarrollo de las labores, debido a la libre elección de participación.
5. Aumento de oportunidades en el ámbito laboral.
6. Crecimiento de campos laborales para individuos que presentan algún tipo de discapacidad evitando ser excluidos.

7. Ofrece múltiples beneficios para ascender laboralmente, puesto que le permite laborar en empresas regionales como extranjeras.

Desventajas del Teletrabajo

Según Osio (2010) expresa que, así como existen múltiples beneficios acerca de esta herramienta por lo contrario se muestran algunos inconvenientes tanto para el empleado como para la empresa o institución.

1. La falta de asistir a un determinado espacio laboral afectaría a las relaciones interpersonales del trabajador provocando separación y alejamiento en su eficiencia.
2. No existirán nexos de identificación entre el teletrabajador y la institución para la que labora
3. El trabajador podría ser empleado de la competencia exponiendo información reservada causando problemas para la institución.
4. El funcionario estaría en constante incertidumbre acerca de su trabajo, posiblemente más que un funcionario que lo ejerce de manera presencial, debido al distanciamiento en la institución.
5. En varias ocasiones, puede presentarse el ocio en empleados debido a la privación de movilidad y actividad, afectando su condición de supervivencia.

Teletrabajo en el área de Recursos humanos

Según Blanco (2012) menciona que el teletrabajo aporta productividad en el área de talento humano, entre ellos destaca los siguientes:

1. Aumento en los escenarios de incorporación a fin de elegir a personas competentes con habilidad de poder ejercer su trabajo a larga distancia.
2. Gran afluencia para conservar empleados altamente preparados.
3. Balance en áreas profesionales, así como en lo particular del personal con alto rendimiento obteniendo un alto grado de productividad laboral.

Productividad laboral

Según Ricoy (2005) argumenta que la mecánica referente a la productividad se encuentra vinculada con el almacenamiento de bienes, al crecimiento y a la amplificación que da lugar a la distribución de actividades, por lo tanto, hace alusión a la disposición de métodos individuales de rendimiento, puesto que es esencial y característico. Por otro lado, dice que la productividad laboral evalúa la eficacia del personal que labora dentro de la empresa al igual que los instrumentos que se requieren para poder realizar el trabajo correspondiente. Es por ello que el principal encargado de la empresa o institución tiene como obligación determinar patrones de observación a fin de conservarla y perfeccionarla.

Importancia de la productividad laboral

Según Velásquez *et al.*, (2010) manifiestan que el valor acerca de la productividad laboral radica en el progreso de una institución, compañía o cualquier entidad sea gubernamental o no gubernamental, en efecto la productividad laboral se ve reflejada en el rendimiento y ganancia. Cabe recalcar que bajo ninguna circunstancia los sacrificios bastaran puesto que la productividad laboral es efímera.

Componentes negativos que intervienen en la Productividad laboral

Además, los autores Velásquez *et al.*, (2010) mencionan que existen componentes negativos que interceden en la productividad laboral entre los cuales mencionan los siguientes:

1. Elementos dirigidos con la institución, cambio de personal frecuentemente,
2. Ausencia de recursos.
3. Instrumentos en malas condiciones.
4. Falta de preparación a los empleados.
5. Mala organización en la distribución de actividades.
6. Contratación a personal sin los conocimientos pertinentes.

Productividad laboral en funcionarios públicos

Según Camargo (2013) añade que la productividad laboral en los empleados de instituciones públicas presenta un estándar sistemático en el ejercicio personal, vinculados a la apreciación mental vinculadas con la igualdad, bienestar y destreza que influyen en el rendimiento. El prototipo consigue adaptarse a manera de habilidad para de este modo calcular el compromiso del personal de instituciones gubernamentales. Emplea un cambiable modo de estímulo a fin de potenciar el rendimiento también llamado productividad laboral, intensificándose en la práctica, destrezas y valoración positiva de uno mismo para de esta manera acceder a un extraordinario ejercicio laboral. Además, agrega que un factor determinante en la productividad laboral es la comunicación que mantenga la institución con sus empleados.

Según Zambrano (2007), manifiesta que la productividad laboral se mide por el rendimiento y la materia prima que proporciona la empresa o institución. Además menciona que la productividad laboral no se da de manera fortuita, se alcanza por medio de la determinación de objetivos el cual se efectúa por medio de tácticas y métodos de gestión en presencia de eventualidades que se suscitan en las instituciones.

Por otro lado menciona que existen elementos que intervienen en la Productividad laboral:

1. Individuos
2. Materia prima
3. Técnicas
4. Plazas
5. Capital
6. Contexto.

Resultados Obtenidos

La aplicación del método de investigación es el descriptivo debido a que describe en su totalidad los problemas que se generan en el departamento de la institución pública, este trabajo investigativo presenta un despliegue amplio de acontecimientos referente a la situación que se vive a diario, teniendo como intención indagar la veracidad manifestada en el área de estudio. Asimismo, se encontró factores a estudiar para de este modo descubrir el patrón que afecta la idea fija del estudio de caso, la cual nos faculta obtener información certera y de esta manera sustentar la realización del estudio de caso.

De acuerdo a la forma en la que estudiamos la circunstancia de lo que acontece la institución se aplicó el método inductivo, mediante el cual todo lo investigado se lo realizó con datos certeros y concretos, de acuerdo a esto se dedujo múltiples acontecimientos que se vinculan al problema general. La recopilación de datos a través del método inductivo es seguro puesto que direcciona partir del modo habitual al particular, siendo esta una de las técnicas para estudiar cada situación que se haya presentado en el transcurso del estudio Granados (2020).

La técnica aplicada para la obtención de datos o recopilación de información se ejecutó por medio de encuestas, las cuales son un objeto de vital importancia dentro del proceso de investigación, este medio consta de diversas preguntas referentes al tema principal haciendo énfasis en las dos variables se llevó a cabo el proceso de la encuesta puesto que se recopiló información certera para luego tener la capacidad de proponer una alternativa en el estudio de caso. Esta habilidad se adecua al prototipo de estudio puesto que ayuda a determinar cuáles son los factores por los cuales se presentan los déficits en la institución.

Los elementos utilizados se basan en la elaboración de varias preguntas las cuales están dirigidas a las secretarías del GAD municipal descentralizado del cantón Pueblo Viejo haciendo énfasis a las secretarías del departamento de talento humano, cabe mencionar que las preguntas realizadas a las secretarías del determinado departamento fue de gran ayuda puesto que exponían los déficits acerca del problema suscitado. Las preguntas están divididas en base a la variable dependiente como independiente sus respuestas fueron medidas de acuerdo a la tan conocida escala de Likert.

Situaciones Detectadas

Debido a los varios inconvenientes presentados referente a la incomprensión del uso del Teletrabajo y la incidencia en la Productividad Laboral se debe a la falta de manejo de las tecnologías de la información y la comunicación, puesto que para desenvolverse como secretaria debe presentar el conocimiento adecuado sobre tecnología y estar en constante capacitación puesto que las herramientas profesionales vinculadas con la tecnología están en constante evolución sin embargo el departamento de Talento Humano debe presentar personal altamente capacitado puesto que es uno de los departamentos de vital importancia en la institución.

A consecuencia de manifestar un resultado beneficioso acerca de las dificultades de las secretarias del mencionado departamento, se debe considerar el motivar a las secretarias a través de charlas vinculadas con la tecnología y de los múltiples beneficios que es conocer y saber un poco más en relación a este tema y así lograr alcanzar mayor rendimiento en las secretarias tanto en el ámbito laboral como personal. Por otro lado, implementando este recurso se obtendría conocimiento absoluto en el área del teletrabajo, obtendrán conocimientos de su incidencia, ventajas y desventajas que esta proporciona aumentando la productividad laboral tanto en las secretarias como en el departamento de talento humano.

Soluciones Planteadas

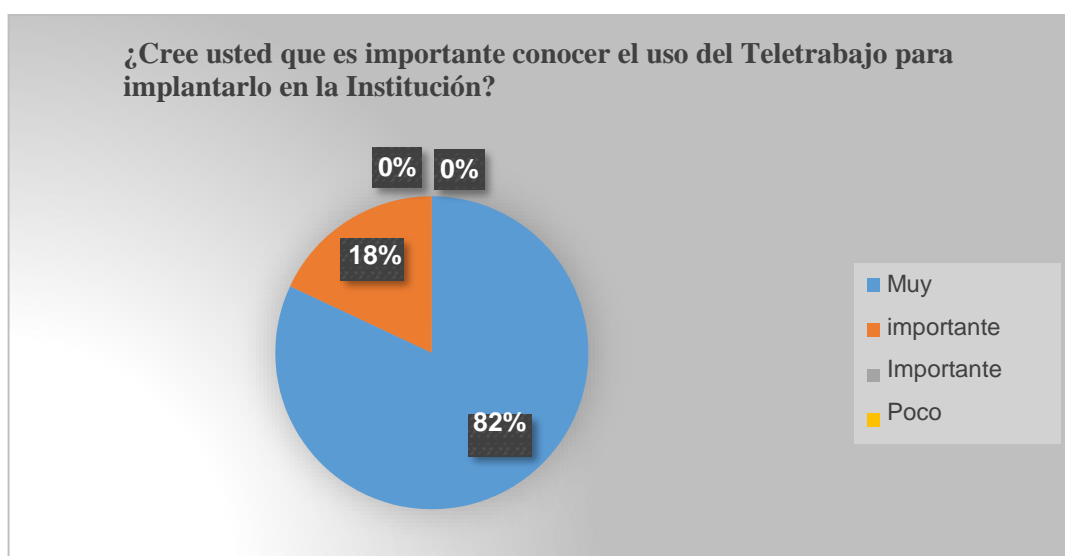
En relación a las preguntas formuladas a través de las encuestas las cuales se encuentran dirigidas a las secretarías del Departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Pueblo Viejo. La aplicación de las preguntas hace referencia a las dos variables del tema de investigación como lo es la variable dependiente e independiente, haciendo uso de la escala de Likert enfocado a la medición de importancia debido a que se está conociendo la incidencia del Teletrabajo. En virtud a lo manifestado por las secretarías se muestran los datos a través de las siguientes tablas.

Tabla 1. Importancia del Teletrabajo

¿Cree usted que es importante conocer el uso del Teletrabajo para implantarlo en la Institución?		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy importante	2%	82%
Importante	1%	18%
Poco importante	0%	0%
Neutral	0%	0%
No es importante	0%	0%
Absoluto	3%	100%

Obtenido: Encuesta

Elaborado: Kenny Alvario Carvajal



Observación:

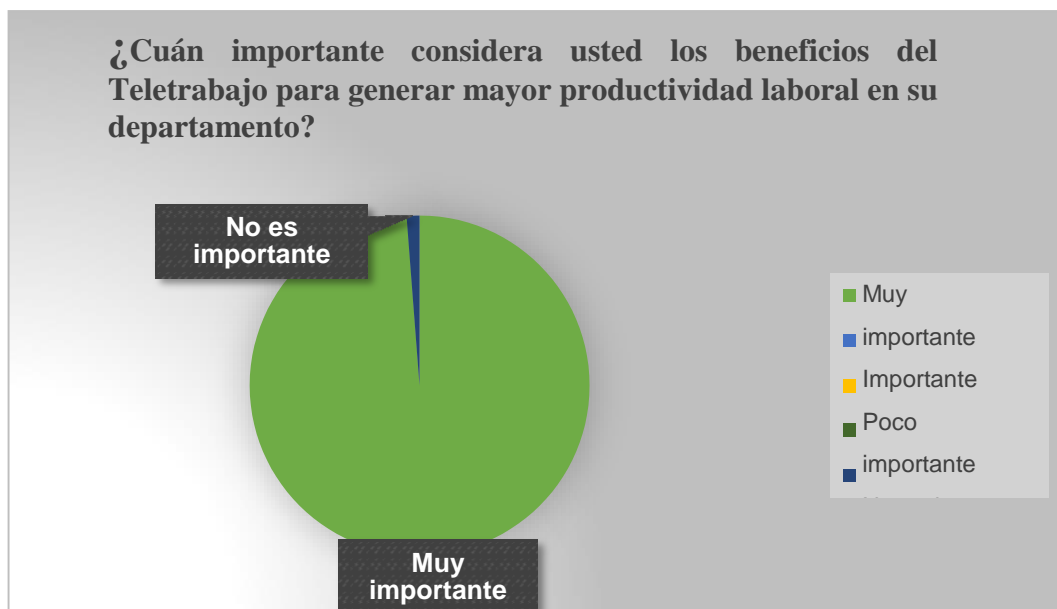
Conforme a lo expuesto en los gráficos anteriores se puede constatar que las secretarías consideran en un 82% que es muy importante saber sobre el uso del Teletrabajo en mencionado departamento, a la vez un 18% expresa que es importante, demostrando así que para ellas es de gran ayuda para desenvolverse de una mejor manera.

Tabla 2. Influencia del Teletrabajo

¿Cuán importante considera usted la influencia del Teletrabajo para generar mayor productividad laboral en su departamento?		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy importante	2%	82%
Importante	0%	0%
Poco importante	0%	0%
Neutral	0%	%
No es importante	1%	18%
Absoluto	3%	100%

Obtenido: Encuesta

Elaborado: Kenny Alvario Carvajal



Observación:

En base a los datos obtenidos por medio de la recolección de datos se puede demostrar que un 99 % de las secretarías del Departamento de Talento Humano consideran muy importante los beneficios del Teletrabajo para generar mayor productividad laboral, mientras que el 1% considera que no es importante.

Tabla 3. Importancia de la Productividad laboral

¿Determine el nivel de importancia de la institución en implementar los recursos tecnológicos para aumentar la productividad laboral ?		
Frecuencia		
Porcentaje		
Muy importante	0%	0%
Importante	0%	0%
Poco importante	1%	12%
Neutral	0%	0%
No es importante	2%	88%
Absoluto	3%	100%

Obtenido: Encuesta

Elaborado: Kenny Alvario Carvajal



Observación:

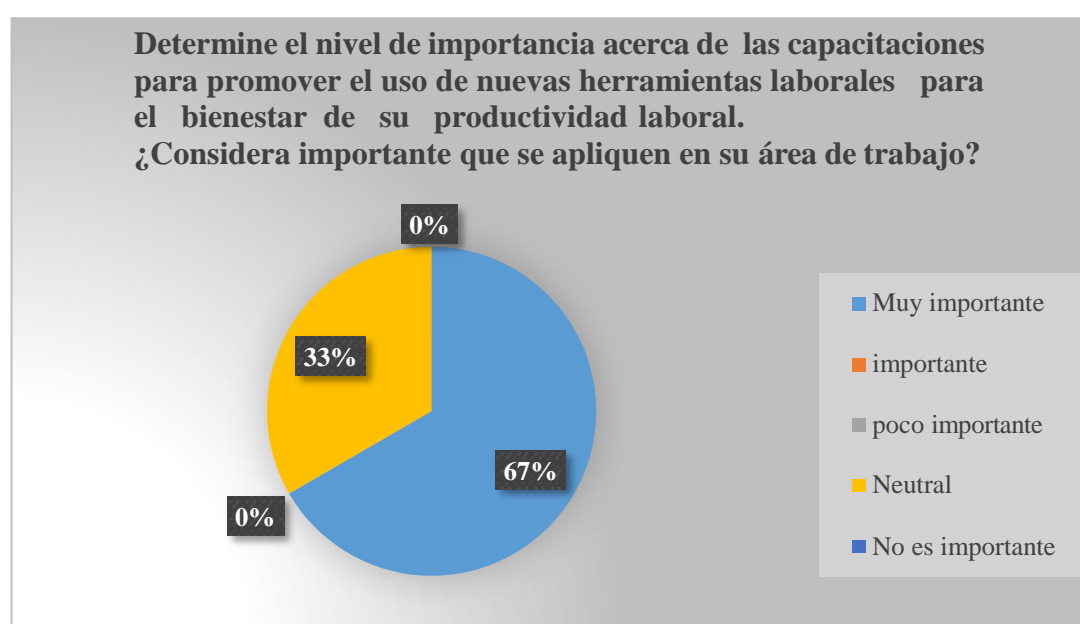
De acuerdo a los datos proporcionados por las secretarias se puede ver que el 88% argumenta que para la institución no es importante implementar medidas acerca de los recursos tecnológicos para aumentar la productividad laboral, mientras que por otro lado el 12% demuestra que la institución muestra poca importancia en medidas acerca de los recursos tecnológicos.

Tabla 4. Productividad Laboral

Determine el nivel de importancia acerca de las capacitaciones para promover el uso de nuevas herramientas laborales para el bienestar de su productividad laboral. ¿Considera importante que se apliquen en su área de trabajo?		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy importante	2%	67%
Importante	0%	0%
Poco importante	1%	33%
Neutral	0%	0%
No es importante	0%	%
Absoluto	3%	100%

Obtenido: Encuesta

Elaborado: Kenny Alvario Carvajal



Observación:

De acuerdo a lo plasmado en los gráficos se estima que el 67% de lo expuesto por las secretarias determinan que es muy importante implantar capacitaciones en el área laboral para promover la productividad laboral, por otro lado, el 33% manifiesta que es poco importante.

CONCLUSIONES

De acuerdo a lo investigado se concluye lo siguiente:

El Teletrabajo contribuye a realizar las actividades laborales con mayor eficiencia generando un aumento de oportunidades en el ámbito laboral facultando libre elección de tiempo y espacio. Se deduce que el implantar esta medida de Trabajo contribuirá de manera positiva al departamento de Talento Humano puesto que es un departamento donde se debe conocer e instaurar medidas sobre habilidades ligadas con la tecnología para así generar mayor productividad laboral en las secretarias.

El Teletrabajo incide de manera positiva en la Productividad laboral de las secretarias del Departamento de Talento Humano del GAD Municipal del cantón Pueblo Viejo desarrolla un notable aumento en técnicas de trabajo para la institución, puesto que es una herramienta que resuelve, incrementa y proporciona habilidades ligadas con la tecnología para de esta manera obtener óptimos resultados que beneficien a su área de trabajo.

La Productividad laboral en las secretarias se encuentra estrechamente vinculada con los recursos que tiene y ofrece la institución, sin embargo, la comunicación y la motivación juegan un papel importante es por ello que la institución tiene como obligación determinar patrones de observación a fin de conservarla y perfeccionarla. La Productividad laboral de las secretarias del Departamento de Talento Humano deben estar en constantes capacitaciones acerca de eventualidades ligadas con la tecnología puesto que es un departamento que debe evaluar las capacidades de otras personas para reclutar personal eficiente y desarrollar planes estratégicos sobre el bienestar de la institución.

RECOMENDACIONES

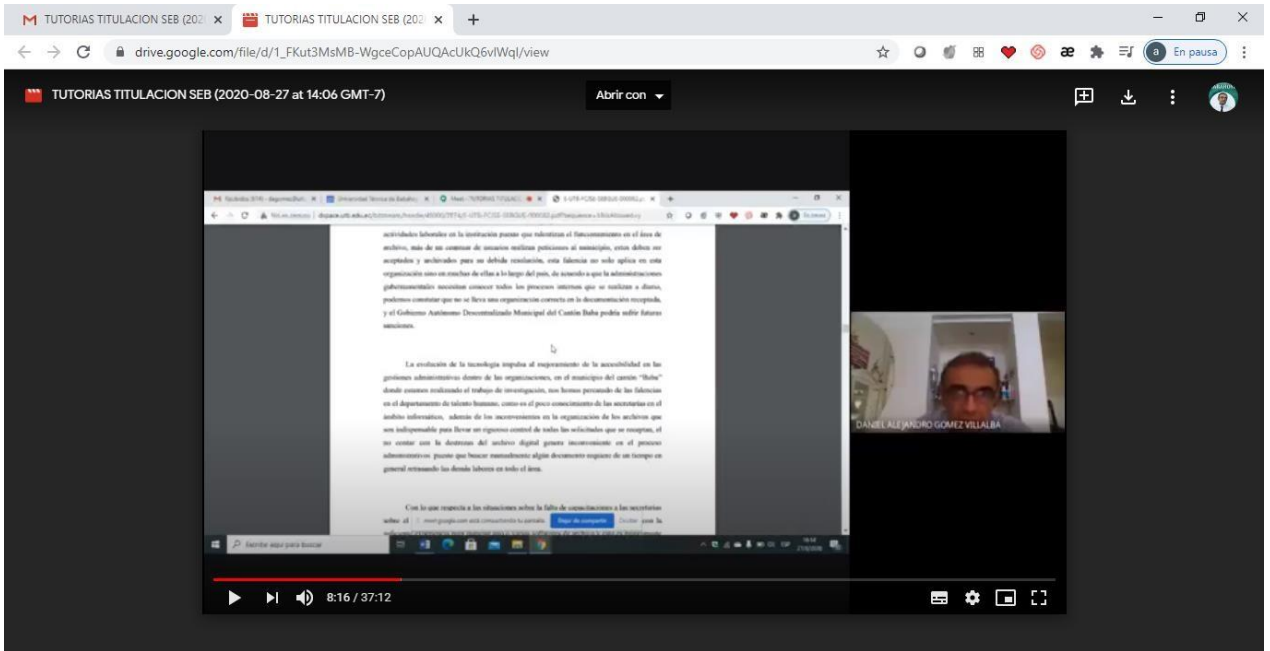
De acuerdo a las conclusiones descritas anteriormente se recomienda:

A la autoridad principal del GAD municipal descentralizado del cantón Pueblo Viejo se le sugiere efectuar un estudio acerca del ambiente laboral en que se desenvuelven las secretarías para de esta manera conocer las dificultades concernientes al desconocimiento del teletrabajo debiendo implementar seminarios sobre actualización de conocimientos tecnológicos sobre su incidencia al ser recursos laborales que facultan múltiples beneficios, modalidades y características en relación a técnicas secretariales. De esta forma, sugerimos fomentar habilidades para aumentar la productividad laboral en las secretarías del departamento de talento humano.

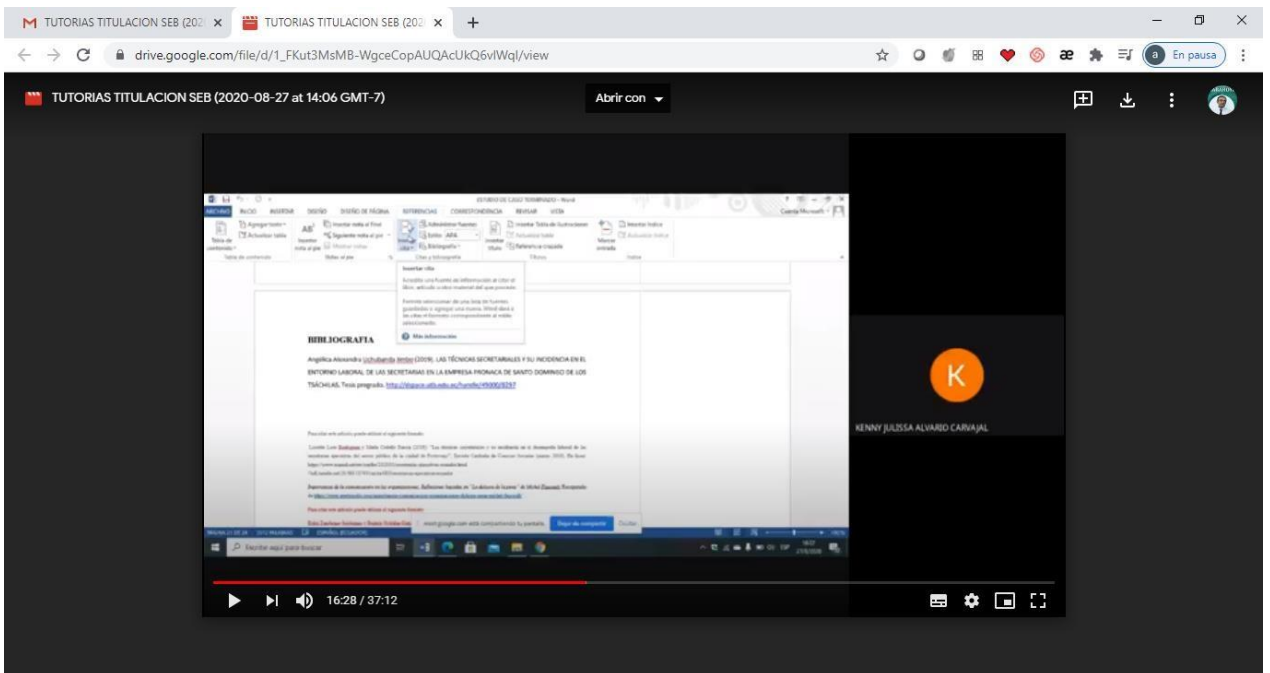
BIBLIOGRAFÍAS

- Agudo, M. j. (2014). El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas. *Cuadernos de Gestión de Información* , 172.
- Blanco, L. (2012). *El ABC del Teletrabajo en Colombia*. Bogotá: Corporación Colombia Digital.
- Camargo, D. (2013). *Funcionarios públicos: evolución y prospectiva*. (2. Juan Carlos Martínez Coll, Ed.)
- Castillo, J. (2016). El teletrabajo y la importancia de su adopción en los sistemas jurídicos laborales de los países centroamericanos. *Cuaderno jurídico y político*, 6-7.
- Granados, A. (2020). DEFICIENCIA EN EL MANEJO INFORMÁTICO Y SU APOORTE EN LA ORGANIZACIÓN DEL ARCHIVO DIGITAL . *Licenciado en Secretariado Ejecutivo Bilingue*. Universidad Tecnica de Babahoyo, Babahoyo. Obtenido de <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/7874/E-UTB-FCJSE-SEBGUE-000082.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio del trabajo. (2020). *EL MINISTRO DEL TRABAJO PRESENTÓ LA NORMATIVA PARA EL TELETRABAJO EN ECUADOR*. Quito.
- Osio, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 102-103.
- Rapp, W. (Marz- Abril de 2004). *Teletrabajo*. Obtenido de Anales de mecánica y electricidad: [https://www.icaei.es/contenidos/publicaciones/anales/PAG28-36_\(II-2004\)-225.PDF](https://www.icaei.es/contenidos/publicaciones/anales/PAG28-36_(II-2004)-225.PDF)
- Ricoy, C. (2005). La teoría del crecimiento económico de Adam Smith. *Economía y Desarrollo*, 11. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4255/425541308001.pdf>
- Velásquez, Y., Nuñez, M., & Rodríguez , C. (2010). ESTRATEGIAS PARA EL MEJORAMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD. *Latin American and Caribbean Conference for Engineering and Technology*, 2-3.
- Zambrano, M. (2007). El Aumento de la Productividad y la Mejora del Nivel de Vida. *Cuadernos de la Facultad n. 2, 2007* , 1-8.

AneXOS



Tutorías a través de Google Meet con el tutor designado Msc. Daniel Gómez Villalba.



Revisión de avances del estudio de caso a través de Google Meet.

**Preguntas Aplicadas a las Secretarías del departamento de Talento Humano del
GAD Municipal del Cantón Pueblo Viejo**

1. ¿Cuán importante considera la modalidad de Teletrabajo?

Muy importante
Importante
Poco importante
Neutral
No es importante

2. ¿Cree usted que es importante conocer el uso del Teletrabajo para implantarlo en la Institución?

Muy importante
Importante
Poco importante
Neutral
No es importante

3. ¿Considera que el departamento de Talento Humano necesita del Teletrabajo para optimizar su trabajo?

Muy importante
Importante
Poco importante
Neutral
No es importante

4. ¿Cuán importante considera usted la influencia del Teletrabajo para generar mayor productividad laboral en su departamento?

Muy importante
Importante
Poco importante
Neutral
No es importante

5 ¿Determine el nivel de importancia de la institución en implementar los recursos tecnológicos para aumentar la productividad laboral?

Muy importante
Importante
Poco importante
Neutral
No es importante

6 Determine el nivel de importancia acerca de las capacitaciones para promover el uso de nuevas herramientas laborales para el bienestar de su productividad laboral. ¿Considera importante que se apliquen en su área de trabajo?

Muy importante
Importante
Poco importante
Neutral
No es importante