



**ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ  
MANUEL FÉLIX LÓPEZ**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**INFORME DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR  
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERO COMERCIAL  
CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**MECANISMO: PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**TEMA:**

**ESTUDIO DE LA CARGA LABORAL EN MODALIDAD  
TELETRABAJO Y SU EFECTO EN EL COMPROMISO  
ORGANIZACIONAL DE LA ESPAM MFL, AÑO 2020.**

**AUTORAS:**

**LEIDY PAMELA ZAMBRANO ALCÍVAR  
ANDREA VANESSA ZAMBRANO VIVAS**

**TUTORA:**

**ECO. LETICIA SABANDO GARCÉS**

**CALCETA, MARZO DE 2022**

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **LEIDY PAMELA ZAMBRANO ALCÍVAR**, con cédula de ciudadanía **131459406-8** y **ANDREA VANESSA ZAMBRANO VIVAS**, con cédula de ciudadanía **131476313-5**, declaramos bajo juramento que el Trabajo de Integración Curricular titulado: **ESTUDIO DE LA CARGA LABORAL EN MODALIDAD TELETRABAJO Y SU EFECTO EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LA ESPAM MFL, AÑO 2020** es de nuestra autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional, y que hemos consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración, concedemos a favor de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos, conservando a nuestro favor todos los derechos patrimoniales de autor sobre la obra, en conformidad con el Artículo 114 del Código Orgánico de Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación.



---

**LEIDY P. ZAMBRANO ALCÍVAR**

**CC: 131459406-8**



---

**ANDREA V. ZAMBRANO VIVAS**

**CC: 1314476313-5**

## AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

**LEIDY PAMELA ZAMBRANO ALCÍVAR**, con cédula de ciudadanía **131459406-8** y **ANDREA VANESSA ZAMBRANO VIVAS**, con cédula de ciudadanía **131476313-5**, autorizamos a la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Integración Curricular titulado: **ESTUDIO DE LA CARGA LABORAL EN MODALIDAD TELETRABAJO Y SU EFECTO EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LA ESPAM MFL, AÑO 2020** cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.



---

**LEIDY P. ZAMBRANO ALCÍVAR**

**CC: 131459406-8**




---

**ANDREA V. ZAMBRANO VIVAS**

**CC: 131476313-5**

## CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

**ECO. LETICIA YANINA SABANDO GARCÉS, MG**, certifica haber tutelado el Trabajo de Integración Curricular titulado: **ESTUDIO DE LA CARGA LABORAL EN MODALIDAD TELETRABAJO Y SU EFECTO EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LA ESPAM MFL, AÑO 2020** que ha sido desarrollado por **LEIDY PAMELA ZAMBRANO ALCÍVAR** y **ANDREA VANESSA ZAMBRANO VIVAS**, previo a la obtención del título de Ingeniera Comercial con Mención Especial en Administración Pública, de acuerdo al **REGLAMENTO DE LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR DE CARRERAS DE GRADO** de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.



**ECO. LETICIA Y. SABANDO GARCÉS, MG.**

**CC: 130617665-0**

**TUTORA**

## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

Los suscritos integrantes del tribunal correspondiente, declaramos que hemos **APROBADO** el trabajo de Integración Curricular titulado: **ESTUDIO DE LA CARGA LABORAL EN MODALIDAD TELETRABAJO Y SU EFECTO EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LA ESPAM MFL, AÑO 2020** que ha sido propuesto, desarrollado por **LEIDY PAMELA ZAMBRANO ALCÍVAR** y **ANDREA VANESSA ZAMBRANO VIVAS**, previa la obtención del título de Ingeniero Comercial con Mención Especial en Administración Pública, de acuerdo al **REGLAMENTO DE LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR DE CARRERAS DE GRADO** de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

MARIA  
PATRICIA  
GARCIA  
VERA

Firmado digitalmente por  
MARIA PATRICIA  
GARCIA VERA  
Fecha: 2022.02.12  
15:35:03 -05'00'

---

**ING. MARÍA PATRICIA GARCÍA, MG**

**CC: 130622761-0**

**PRESIDENTA DEL TRIBUNAL**

JOSE RAMON  
SANTANA  
AVEIGA

Firmado digitalmente  
por JOSE RAMON  
SANTANA AVEIGA  
Fecha: 2022.02.15  
11:50:49 -05'00'

---

**ING. JOSÉ RAMÓN SANTANA AVEIGA**

**CC: 131005996-7**

**MIEMBRO DE TRIBUNAL**

---

**ECO. FERNANDO MEJÍA LOOR**

**CC: 130778646-5**

**MIEMBRO DE TRIBUNAL**

## **AGRADECIMIENTO**

Mi agradecimiento en primer lugar se dirige a Dios, quien ha sido mi guía de destino, y nunca me ha dejado sola, y que gracias a su voluntad luego de haber pasado por este largo y arduo camino hoy me permite estar aquí, llena de fortaleza y regocijo.

A la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “MFL” por haberme formado a lo largo de estos cinco años como persona y profesional. Así mismo a cada uno de mis docentes que impartieron sus conocimientos, en especial a mi tutora Eco. Leticia Sabando Garcés, por ser mi guía y haberme brindado su apoyo en este proyecto.

A mi familia, en especial a mis padres, por ser mi pilar fundamental, apoyarme en todo momento, por sus consejos y la motivación constante que me han permitido ser una persona de bien. A mis hermanos, por estar en cada momento importante de mi vida.

A mi compañera de Tesis, por su amistad y apoyo para conseguir este deseado objetivo.

**LEIDY PAMELA ZAMBRANO ALCÍVAR**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecer infinitamente a Dios por no abandonarme en cada momento de mi vida dándome la fuerza suficiente y el impulso para seguir adelante.

A la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López que me dio la oportunidad de crecer como ser humano a través de una educación superior de calidad y en la cual he forjado mis conocimientos profesionales día a día.

A mis padres que confiaron y creyeron firmemente en mí, gracias porque en ellos tengo un amor y apoyo incondicional.

A mi tutora de tesis que fue guía y gran ayuda en esta labor ayudándome a adquirir conocimientos de calidad para volverme profesional.

A mi compañera de tesis por ser un gran refuerzo en este proyecto demostrándome que todo es posible trabajando en equipo.

Por último, a mi persona porque gracias a la valentía, esfuerzo, y ganas que puse, el sueño de ser una gran profesional no podría haber sucedido.

**ANDREA VANESSA ZAMBRANO VIVAS**

## **DEDICATORIA**

Llena de regocijo y satisfacción, dedico este trabajo de grado:

A Dios, por permitirme llegar hasta este momento tan importante de mi formación profesional, con todo mi amor y cariño a mis amados padres, Bienvenido Zambrano y Noemí Alcívar, a mis hermanos Edison Zambrano y Daniel Zambrano por ser mi motivación más grande, y confiar siempre en mí.

**LEIDY PAMELA ZAMBRANO ALCÍVAR**



## **DEDICATORIA**

Quiero dedicar este proyecto a mis adorados padres Luis Zambrano y Vanessa Vivas por haberme apoyado incondicionalmente en mi vida universitaria y a cada una de las personas que día a día se levantan a trabajar de manera honrada con esfuerzo y entusiasmo para así llevar el sustento a sus familias, que no se detienen y luchan por lo que quieren, convirtiéndose en seres humanos especiales dando el buen ejemplo a las nuevas generaciones, llevando siempre por delante los valores para dirigir su destino correctamente.

**ANDREA VANESSA ZAMBRANO VIVAS**

## CONTENIDO GENERAL

DECLARACIÓN DE AUTORÍA .....	ii
AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN.....	iii
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR.....	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL .....	v
AGRADECIMIENTO .....	vi
AGRADECIMIENTO .....	vii
DEDICATORIA.....	viii
DEDICATORIA.....	ix
CONTENIDO GENERAL .....	x
CONTENIDO DE TABLAS .....	xv
CONTENIDO DE FIGURAS .....	xv
CONTENIDO DE GRÁFICOS .....	xv
RESUMEN .....	xvii
PALABRAS CLAVE.....	xvii
ABSTRACT .....	xviii
KEYWORDS.....	xviii
CAPÍTULO I. ANTECEDENTES.....	1
1.1.    PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	1
1.2.    JUSTIFICACIÓN .....	3
1.3.    OBJETIVOS.....	5
1.3.1.  OBJETIVO GENERAL .....	5
1.3.2.  OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	6
1.4.    IDEA A DEFENDER.....	6

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO .....	7
2.1. TRABAJO .....	7
2.2. TRABAJO PRESENCIAL .....	8
2.3. TELETRABAJO.....	8
2.3.1. VENTAJAS DEL TELETRABAJO .....	9
2.3.2. DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO .....	11
2.4. DIFERENCIAS ENTRE TRABAJO PRESENCIAL Y TELETRABAJO	12
2.5. CARGA LABORAL.....	13
2.5.1. CLASIFICACIÓN DE LA CARGA LABORAL.....	14
2.5.2. MEDICIÓN CUALITATIVA DE LA CARGA LABORAL .....	15
2.5.3. CARGA LABORAL Y SU EFECTO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJADOR.....	16
2.6. CARGA LABORAL EN EL DOCENTE.....	17
2.7. CARGA HORARIA DEL PERSONAL DOCENTE DE EDUCACIÓN SUPERIOR .....	18
2.8. FACTORES PSICOSOCIALES DE LA CARGA LABORAL .....	19
2.8.1. FACTOR RELACIONES PERSONALES.....	20
2.8.2. FACTOR AMBIGÜEDAD DE ROL .....	21
2.8.3. FACTOR CONFLICTO DE ROL.....	21
2.8.4. FACTOR DURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL.....	22
2.8.5. FACTOR APOYO SOCIAL EN EL TRABAJO .....	23
2.9. RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO QUE INCIDEN EN LA CARGA LABORAL.....	24
2.9.1. FATIGA LABORAL .....	24

2.9.2.	CONDICIONES LABORALES QUE INFLUYEN EN LA PRESENCIA DE LA FATIGA LABORAL .....	25
2.9.3.	ESTRÉS LABORAL.....	26
2.9.4.	FASES DEL ESTRÉS.....	27
2.9.5.	EL BURNOUT O DESGASTE PROFESIONAL.....	27
2.9.6.	INSEGURIDAD CONTRACTUAL.....	28
2.9.7.	ENFERMEDAD PROFESIONAL .....	29
2.10.	RENDIMIENTO LABORAL.....	29
2.10.1.	FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL BAJO RENDIMIENTO LABORAL.....	31
2.10.2.	MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS	
	31	
2.11.	COMPROMISO ORGANIZACIONAL .....	33
2.12.	ESCALA DE LIKERT.....	33
2.13.	CUESTIONARIO MEYER Y ALLEN.....	34
2.13.1.	COMPONENTES DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL SEGÚN MEYER Y ALLEN.....	35
CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO.....		37
3.1.	UBICACIÓN .....	37
3.2.	DURACIÓN.....	37
3.3.	VARIABLES .....	38
3.3.1.	VARIABLE INDEPENDIENTE.....	38
3.3.2.	VARIABLE DEPENDIENTE .....	38
3.4.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	38
3.5.	MÉTODOS.....	39

3.5.1.	MÉTODO INDUCTIVO.....	39
3.5.2.	MÉTODO DEDUCTIVO .....	40
3.5.3.	MÉTODO ANALÍTICO SINTÉTICO.....	40
3.6.	TÉCNICAS.....	41
3.6.1.	ENCUESTA .....	41
3.6.2.	ENTREVISTA .....	42
3.6.3.	CUESTIONARIO MEYER Y ALLEN.....	42
3.7.	TIPOS DE INVESTIGACIÓN.....	43
3.7.1.	INVESTIGACIÓN DE CAMPO .....	43
3.7.2.	INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA .....	44
3.8.	PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN .....	45
3.8.1.	IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES QUE INCIDEN EN LA CARGA LABORAL, MODALIDAD TELETRABAJO Y SU EFECTO EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL.....	45
3.8.2.	ANÁLISIS DE LOS EFECTOS DE LA CARGA LABORAL Y SU IMPACTO CON RESPECTO AL COMPROMISO ORGANIZACIONAL .....	45
3.8.3.	EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CARGA LABORAL EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL .....	46
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....		47
4.1.	IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES QUE INCIDEN EN LA CARGA LABORAL, MODALIDAD TELETRABAJO Y SU EFECTO EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL.....	47
4.1.1.	ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS APLICADAS.....	47
4.1.2.	MATRIZ COMPARATIVA DE LOS RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS APLICADAS.....	53
4.2.	ANÁLISIS DE LOS EFECTOS DE LA CARGA LABORAL Y SU	

IMPACTO CON RESPECTO AL COMPROMISO ORGANIZACIONAL .....	56
4.2.1. ANÁLISIS DE LA ENCUESTA APLICADA A DOCENTES .....	56
4.2.2. MATRIZ COMPARATIVA DE LOS EFECTOS CUANTITATIVOS DE LA CARGA LABORAL .....	73
4.2.3. COMPROMISO ORGANIZACIONAL RELACIONADA CON LAS TRES FASES DE LA INVESTIGACIÓN .....	75
4.3. EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CARGA LABORAL EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL .....	83
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	87
5.1. CONCLUSIONES .....	87
5.2. RECOMENDACIONES .....	88
BIBLIOGRAFÍA .....	89
ANEXOS .....	97
ANEXO 1 .....	98
ANEXO 2 .....	100
ANEXO 3 .....	102
ANEXO 4 .....	104
ANEXO 5 .....	108

## CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1. Ventajas del teletrabajo .....	10
Tabla 2. Desventajas del teletrabajo .....	11
Tabla 3. Diferencias entre trabajo presencial y teletrabajo.....	13
Tabla 4. Clasificación de la carga laboral.....	14
Tabla 5. Factor psicosocial vs. Factor psicosocial de riesgo .....	19
Tabla 6. Fases del estrés. ....	27
Tabla 7. Dimensiones del compromiso organizacional .....	36
Tabla 8. Matriz comparativa de las entrevistas aplicadas al director de Talento Humano y directores de carrera de la ESPAM MFL .....	53
Tabla 9. Matriz comparativa de la modalidad teletrabajo vs presencial.....	74
Tabla 10. Compromiso Afectivo.....	76
Tabla 11. Compromiso de Continuidad.....	78
Tabla 12. Compromiso Normativo .....	79
Tabla 13. Resultados de los tres componentes del compromiso organizacional ...	81
Tabla 14. Rango de puntuación del cuestionario de Meyer y Allen .....	82
Tabla 15. Ponderación del cuestionario Meyer y Allen aplicado a los docentes....	82
Tabla 16. Impacto positivo e impacto negativo del teletrabajo .....	84

## CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1. Factor psicosocial vs. Factores de evaluación del desempeño .....	32
Figura 2. Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López .....	37

## CONTENIDO DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Modalidad de trabajo actual .....	56
Gráfico 2. Noticias relacionadas con la pandemia afectan su productividad .....	57
Gráfico 3. Sobrecarga de actividades y responsabilidades laborales teletrabajo	58
Gráfico 4. Sobrecarga de actividades y responsabilidades laborales presencial...	59
Gráfico 5. Límite de capacidades de los docentes.....	60

Gráfico 6. Límite de capacidades de los docentes.....	61
Gráfico 7. Mayor asignación trabajo de lo que se acostumbra.....	62
Gráfico 8. Síntomas de fatiga laboral teletrabajo .....	63
Gráfico 9. Síntomas de estrés y fatiga laboral presencial.....	64
Gráfico 10. Ampliación del teletrabajo más allá de la situación de confinamiento.....	64
Gráfico 11. Razón principal por la que no optaría por usar el teletrabajo .....	65
Gráfico 12. Razón por la que no optaría por el teletrabajo presencial .....	66
Gráfico 13. Cantidad de horas trabajadas según el tiempo de dedicación .....	67
Gráfico 14. Cantidad de horas trabajadas según el tiempo de dedicación .....	68
Gráfico 15. Afectación del compromiso organizacional por carga laboral en el teletrabajo .....	69
Gráfico 16. Mejora de habilidad en las tics mediante teletrabajo.....	70
Gráfico 17. Medios por los que se contactan con su equipo de trabajo.....	71
Gráfico 18. Conexión a internet mientras trabaja desde casa .....	72
Gráfico 19. Preferencia laboral .....	73



## RESUMEN

Debido a la pandemia ocasionada por el COVID-19, el teletrabajo se ha convertido en un método indispensable para las personas que desempeñan un cargo laboral, esta modalidad se caracteriza por la prestación del servicio sin requerirse la presencia del trabajador en un sitio específico y por la prestación del servicio mediante las TICS. El objetivo de este trabajo de integración curricular, radicó en obtener un estudio de la carga laboral en modalidad teletrabajo y su efecto en el compromiso organizacional de la ESPAM MFL, año 2020; para cumplir con este propósito se diseñó un procedimiento de investigación en la que se utilizaron los métodos inductivo, deductivo y analítico sintético, así mismo las técnicas de investigación bibliográfica y de campo, también se aplicaron varios instrumentos de recopilación de datos, como la encuesta enfocada en 75 docentes, y se realizó una entrevista al director del área de talento humano y a los directores de las carreras Agroindustrias, Medio Ambiente, Administración Pública y Administración de Empresas, con esta información se pudo determinar los factores que inciden en la carga laboral, tales como: distribución del tiempo, insatisfacción laboral, estrés, fatiga, adaptación a la TICS, entre otros. Además, el modelo Mayer y Allen, reveló el impacto y efecto del compromiso organizacional, siendo 27.24% de compromiso efectivo, el 18.89% compromiso de continuidad y el 25.15% en el compromiso normativo. Comprobando, que a pesar de las dificultades el compromiso de los evaluados hacia la ESPAM MFL, se mantiene, porque consideran que la institución cumple con sus obligaciones.

## PALABRAS CLAVE

Carga laboral, teletrabajo, compromiso organizacional.

## **ABSTRACT**

Due to the pandemic caused by COVID-19, teleworking has become an indispensable method for people who hold a work position, this modality is characterized by the provision of the service without requiring the presence of the worker in a specific place and by the provision of the service through ICTs. The objective of this curricular integration work was to obtain a study of the workload in teleworking mode and its effect on the organizational commitment of the ESPAM MFL, year 2020; to fulfill this purpose, a research procedure was designed in which inductive, deductive and synthetic analytical methods were used, as well as bibliographic and field research techniques, several data collection instruments were also applied, such as the survey focused on 75 teachers, and an interview was conducted with the director of the human talent area and the directors of the Agroindustries careers, Environment, Public Administration and Business Administration, with this information it was possible to determine the factors that affect the workload, such as: time distribution, job dissatisfaction, stress, fatigue, adaptation to ICT, among others. In addition, the Mayer and Allen model revealed the impact and effect of organizational commitment, with 27.24% effective commitment, 18.89% continuity commitment and 25.15% normative commitment. Verifying, that despite the difficulties the commitment of those evaluated towards ESPAM MFL, is maintained, because they consider that the institution fulfills its obligations.

## **KEYWORDS**

Workload, telework, organizational commitment.

# **CAPÍTULO I. ANTECEDENTES**

## **1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

La Organización Mundial de la Salud (2019) declaró el día 11 de marzo del 2020 a través de su director general, el brote de coronavirus como pandemia global, pidiendo a cada país desarrollar acciones para disminuir su propagación, y salvaguardar la vida de las personas. A nivel mundial, obligatoriamente hubo cambios radicales en las actividades laborales en todo tipo de instituciones, adaptándose a nuevas medidas de trabajo de forma virtual, el cual ha generado nuevos retos y desafíos a toda la ciudadanía.

Desde que se impusieron las restricciones a las salidas y el desplazamiento para evitar la propagación del covid-19, el Ecuador ha tenido que aplicar el teletrabajo obligatoriamente a causa de la emergencia sanitaria, debido a esta situación, los servidores públicos a nivel nacional han tenido que adaptarse a esta nueva modalidad laboral sin estar preparados para ello, teniendo dificultades debido a la falta de conocimiento de la aplicación de estas nuevas tecnologías; a través de Acuerdo Ministerial MDT-2020-076 el Ministerio de Trabajo (2020) acuerda “viabilizar y regular la aplicación de teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria por el covid-19” (p.3).

Sin embargo, ante la situación latente donde se evidenciaron decenas de fallecidos, personas intubadas, la desesperación por la desinformación sobre el abastecimiento de alimentos entre otros factores que produjeron que se vivieran estas escenas, provocó que las personas entren en depresión; luego de dos meses aproximadamente de confinamiento se implementó la herramienta del teletrabajo para llevar a cabo las actividades laborales en las instituciones. Para Torres (2020):

La nueva modalidad teletrabajo, ha generado alto riesgo de carga laboral, estrés y tensión por la emergencia sanitaria en el país, por tal motivo crea fatiga en los servidores públicos, lo que a futuro puede provocar complicaciones en la salud del personal docente, así como también afecta

la productividad, rendimiento académico y afectación del compromiso organizacional. (p. 03)

No obstante, el teletrabajo se ha convertido en una herramienta útil, que permite realizar las tareas laborales desde casa evitando a las personas salir e impedir que el virus se propague. Pero uno de los grandes problemas en el Ecuador es el pésimo servicio de conexión a internet el cual es una falencia mayoritaria para los docentes debido a que no pueden realizar sus actividades de manera satisfactoria y finalmente se ocasiona una carga mental y de estrés en las personas. Estos cambios generan un impacto en la carga laboral en los docentes dentro de las instituciones educativas y el compromiso organizacional se puede ver afectado. Desde esta perspectiva Flores (2021) sostiene:

La pandemia Covid-19, ha generado que los docentes población trabajadora mayoritaria en el Ecuador, utilicen por primera vez el teletrabajo, el cual ha generado efectos negativos, como angustia, inseguridad laboral, jornadas prolongadas de trabajo, dificultades de conexión, desgaste mental y físico, problemas psicológicos y estrés laboral. (p. 02)

En efecto, se considera que las jornadas laborales desde casa implican más riesgos tanto físicos como psicológicos. Entonces, el aumento de las horas de trabajo a los docentes les incrementa la carga laboral, con ello la fatiga y ansiedad. La Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, Institución de Educación Superior (IES), es una de las entidades públicas que ha tenido que adaptarse al teletrabajo, para continuar con el servicio que la rige, con la misma pertinencia que la caracteriza. Por lo tanto, existen docentes que a diario realizan sus actividades laborales de manera comprometida acatando cada uno de los nuevos lineamientos que conlleva el teletrabajo de forma didáctica y pedagógica, para brindar a los estudiantes conocimientos hábiles y enseñanzas de eficacia.

A pesar que el teletrabajo brinda seguridad en la salud de los individuos, debido al Covid-19, es necesario destacar que la jornada laboral es más complicada debido a que los docentes además de cumplir con sus actividades, desarrollan otros roles

relacionadas con la gestión académica, la definición del horario en que se trabaja y complica la movilidad de los docentes de la ESPAM “MFL” debido que muchos tienen hijos que también estudian y puede darse un colapso ya sea de pésima conexión a internet, o estrés laboral.

Tomando en cuenta que hasta el inicio de la pandemia estas ocupaciones estaban en constante relación con un lugar específico de trabajo como es el campus universitario, lo que permitía generar un distanciamiento entre lo académico y lo familiar debido a esto, se ha generado una carga laboral en el contexto del compromiso organizacional tanto en su desempeño como en su desenvolvimiento profesional. Por esta situación las autoras se plantean la siguiente interrogante:

¿Cómo influye la carga laboral en modalidad del teletrabajo al compromiso organizacional de los docentes de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López?

## **1.2. JUSTIFICACIÓN**

La Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López tiene como misión formar profesionales de educación superior, razón por la que no puede detener sus actividades educativas, y en respuesta ante la emergencia ocasionada por el COVID 19 implementó la modalidad de teletrabajo; y, esta investigación tiene como finalidad estudiar la carga laboral que surge de la implementación del mismo y como incide en el compromiso organizacional de los docentes.

En el aspecto legal se justifica con los artículos 3 y 32 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) donde se determina los deberes principales del Estado, como es garantizar igualitariamente los derechos establecidos en la carta magna, en temas de salud, seguridad social, entre otros aspectos para sus habitantes. Así mismo, en los artículos 164 y 165, se puntualiza que el presidente tiene la potestad de decretar en estado de excepción en casos graves de conmoción o calamidad interna, como es el caso de la emergencia sanitaria Covid-19, esto generó aislamiento social para salvaguardar la salud de los habitantes.

Además, mediante el Acuerdo Ministerial MDT-2020-076, se expuso las directrices para la utilización del teletrabajo emergente durante la emergencia sanitaria, así este acuerdo reguló su aplicación, con formularios en línea, especialmente para los trabajadores tanto públicos como privados. Añadiendo a esto, también se generó una guía del plan general para el retorno progresivo a las funciones laborales, para que los empleados se incorporen a sus actividades diarias.

Por otra, parte el Acuerdo Ministerial MDT 2020-181 determina las directrices para la aplicación del teletrabajo en el Código del trabajo, basándose en lo descrito de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, con el fin de combatir la crisis sanitaria Covid-19, especialmente en los artículos 4 y 5.

Artículo 4.- De las herramientas para el teletrabajo: aquí se sostiene que el empleador debe proveer al trabajador los lineamientos, insumos y equipos necesarios para la continuidad del teletrabajo, notificándoles las respectivas directrices al momento de supervisar y monitorear sus actividades laborales cotidianas.

Artículo 5 De derecho a la desconexión: aquí se expone que la jornada de trabajo, una vez culminada el empleador deberá garantizar el derecho a la desconexión por parte del trabajador, esta será mínima de doce horas. Es así, que el trabajador tendrá derecho al descanso cada cuatro horas de un teletrabajo continuo. (Acuerdo Ministerial MDT 2020-181, p. 04)

Por lo tanto, las IES deberán adoptar las recomendaciones dictadas por el Consejo de Educación Superior (2020), estableciendo que las actividades de aprendizaje sean desarrolladas e impartidas mediante el uso de tecnologías interactivas multimedia y entornos virtuales de aprendizaje, a través de plataformas digitales, garantizando que estos recursos de aprendizaje estén disponibles para todos los estudiantes y personal académico.

Teóricamente, se justifica en la teoría de Flores (2021) donde la implementación del teletrabajo ha sido tomada como una medida preventiva ante los contagios del covid-19, por lo tanto, es necesario profundizar los conceptos debido que es una

nueva herramienta laboral, donde la tecnología de la información y comunicación (TIC) facilita su desarrollo.

También se justifica, con la investigación realizada por Fuentes (2020) la cual tenía como finalidad analizar los efectos de la aplicación del teletrabajo enfocado en los docentes de la universidad de Guayaquil, detectando como problema principal el crecimiento de la carga laboral. Es así, que la importancia de identificar los factores de la carga laboral, y su incidencia en el nivel del compromiso organizacional, es necesaria para la incorporación de propuestas enfocadas en disminuir las falencias de la sobrecarga en el trabajo.

Desde la perspectiva social, gracias a las Tecnologías de la información, se acortan distancias y se considera mayor productividad en términos de administración de tiempo, lo que se traduce en bienestar y calidad de vida, donde se adopta el intercambio de información o la negociación, basado en la confianza y en la obtención de resultados, siendo beneficiados, los directivos, docentes y estudiantes de la ESPAM MFL.

El impacto económico, es favorable debido a la disminución de los desplazamientos en transporte público o particular, lo cual representa aportes sustanciales de eco sostenibilidad ambiental, por menos contaminación y bajos niveles de estrés. Dentro de este contexto, se aporta significativamente para que los docentes logren incorporar hábitos de vida saludables en el desarrollo de su trabajo en casa y de esta manera reducir la sobrecarga laboral la cual genera una serie de afectaciones.

### **1.3. OBJETIVOS**

#### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Estudiar la carga laboral generada por el teletrabajo para la evaluación de sus efectos en el compromiso organizacional de los docentes de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “Manuel Félix López”.

### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar los factores que inciden en la carga laboral, modalidad teletrabajo y su efecto en el compromiso organizacional.
- Analizar los efectos de la carga laboral y su impacto con el compromiso organizacional de los docentes.
- Evaluar el impacto de la carga laboral en el compromiso organizacional.

### **1.4. IDEA A DEFENDER**

La carga laboral en la modalidad del teletrabajo, influye positivamente en el compromiso organizacional de los docentes de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí "Manuel Félix López".



## **CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. TRABAJO**

El trabajo es un rol básico y necesario en donde las personas dedican una cantidad de su tiempo para desempeñarse en un cargo, ayudando a satisfacer distintas necesidades de manera económica. Actualmente, debido a la emergencia sanitaria, se utiliza el teletrabajo como una herramienta para dar continuidad a las actividades laborales, según la Constitución de la República del Ecuador (2008) en su art. 33 establece que:

El trabajo es un derecho, un deber social y un derecho económico, es fuente de realización personal y la base de la economía. Las personas que realizan dicha actividad, el estado le garantiza el pleno respeto a su dignidad, remuneraciones justas, una vida decorosa y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (p.18)

Estudios de Gálvez et al. (2016) señalan que el término “trabajo” se relaciona directamente con la conceptualización de “producción”, la cual dinamiza las conductas físicas y psíquicas de la economía, con el fin de obtener bienes, servicios y productos. Por lo tanto, se considera que el trabajo es una de las herramientas más importantes para el individuo, debido que esto produce a la sociedad beneficios económicos, políticos, y sociales.

Además, se fortalece el desarrollo de un país, y se mejora la calidad de vida de sus habitantes, el trabajo está regido por leyes profesionales y organizativas que les permite a las personas desarrollar sus funciones de manera segura, estas regulaciones protegen los derechos de los trabajadores y aseguran que estos cumplan con sus responsabilidades.

## **2.2. TRABAJO PRESENCIAL**

El trabajo presencial hace referencia, cuando el trabajador o empleado asiste a las instalaciones físicas a cumplir con sus funciones y actividades laborales, dentro de esta modalidad la comunicación es verbal, espontánea y cara a cara, manteniendo un contacto físico. Bajo este contexto, Flores (2006, como se citó en Aguilar et al., 2016) “el modelo presencial ha sido el más utilizado en el proceso de enseñanza-aprendizaje, involucra la interacción cara a cara entre el educador y el alumnado” (p.20). Desde esta perspectiva, López et al. (2021) argumenta que el trabajo presencial docente:

Hace referencia al conjunto de interacciones personalizadas donde, el educador está disponible en persona, para dar respuesta a las dudas e interrogantes de los educandos, para el proceso de enseñanza – aprendizajes, desarrollando así, competencias, habilidades y actitudes. Esta modalidad de trabajo, exige del docente conocimientos sistemáticos de sus estudiantes. (p.5)

Entonces, se argumenta que el trabajo presencial es la modalidad más antigua, con esta se evita problemas de comunicación y malentendidos, además facilita el proceso de integración entre compañeros. Desde el contexto de la educación la presencialidad facilita el aprendizaje, debido que el docente imparte sus clases directamente a sus estudiantes, con mayor contacto físico, psicológico, y emocional, compartiendo el mismo espacio – tiempo.

## **2.3. TELETRABAJO**

El teletrabajo es uno de los mecanismos que se ha implementado para que las personas puedan trabajar desde sus casas, por motivo de la pandemia del covid-19, debido a esto muchos servidores públicos se han tenido que ir acostumbrando al uso de diferentes dispositivos electrónicos para así poder realizar cada una de las actividades impuestas por el Estado ecuatoriano y los contagios del virus disminuyan. En este sentido, Quispe y Quispe (2020) expresan:

Es una nueva forma de recomendaciones de trabajo, siendo un reto organizacional y tecnológico, que requiere contar con innovadoras políticas en gestión de talento humano para el fortalecimiento del compromiso y motivación laboral, en el contexto de los deberes y desafíos de las instituciones públicas y privadas. (p.11)

El Ministerio de trabajo del Ecuador mediante el Acuerdo Ministerial MDT-2016-0190 (2016), regula el Teletrabajo y contiene en las bases expuestas que las entidades privadas deberán implementar en el teletrabajo, además de los requisitos y particularidades de esta modalidad de trabajo, garantizando los derechos del teletrabajador. En la modalidad del teletrabajo deberá existir igualdad en temas de remuneración, de la misma forma que en lo presencial, es así que Vallejo (2020) indica:

El derecho al pago de horas suplementarias y extraordinarias, en cuanto a los gastos e inversiones y para que se lleve a cabo el teletrabajo deben ser cubiertos por el empleador o empresa, considerando incluso los gastos de energía eléctrica, también está la confidencialidad en la información que maneja el teletrabajador, entre otros. (p. 3)

Resumiendo, se establece que esta nueva modalidad, es una estrategia innovadora, que se diferencia del trabajo tradicional “presencial”, debido que se puede ejecutar desde la comodidad del hogar u otro espacio físico donde se encuentre el trabajador, mediante la implementación de las tecnologías de la información y comunicación (TICS), convirtiendo al teletrabajo en una herramienta beneficiosa, especialmente ante la actual emergencia sanitaria covid-19.

### **2.3.1. VENTAJAS DEL TELETRABAJO**

En la modalidad teletrabajo surgen ventajas el cual ayuda a los trabajadores a realizar sus actividades mediante las diferentes herramientas tecnológicas como el computador, o celulares donde no tienen necesidad de asistir de manera presencial, mejorando habilidades de las TICS y en la actualidad da más facilidad

para que los contagios de covid-19 no aumenten y salvaguardar la salud de las personas.

La literatura de Velásquez y Vera (2017) demuestra que el teletrabajo, proporciona beneficios al empleado y trabajador entre los cuales destaca: “ascenso virtual, balance entre la vida personal y laboral, autonomía, disminución del ausentismo y rotación, incremento de la productividad laboral, disminución de la contaminación, inclusión social y laboral para personas con discapacidad, horarios flexibles, entre otros aspectos” (p. 48).

Existen varios factores positivos que tiene la modalidad de teletrabajo, tales como la reducción de costos fijos tanto para las personas como para la organización, menos contaminación ambiental, debido que se evita el uso excesivo de transporte, así mismo se promueve y fortalece el uso de las TICS (Tecnologías de la Información y Comunicación), además se aporta a que exista menos contagio de covid-19 en la sociedad. A continuación, se exponen las ventajas del teletrabajo:

**Tabla 1.** Ventajas del teletrabajo.

<b>No necesitas un espacio para trabajar:</b>	Al teletrabajar se puede hacer desde cualquier lugar, es decir, no se necesita de un lugar físico al que ir cada día: ya sea una oficina, un co-working, etc. Se realiza desde casa e incluso desde una cafetería, por lo que, la primera ventaja es el ahorro que supone a nivel infraestructura, ya que los ingresos se reducirán en gran medida.
<b>Disminuye la ausencia laboral:</b>	Poder organizar horarios con más libertad, de modo que permitan optimizar más el tiempo de las personas, ya que no lo pierde al desplazarse y aporta mayor flexibilidad.
<b>Reduce el estrés y el conflicto laboral:</b>	Puede que, por pasar muchas horas en la oficina, realizando las actividades laborales junto a más personas, puede que en algún momento se genere tensión y se produzcan discusiones. Es por ello que el teletrabajo, podría evitar estos tipos de situaciones.

*Fuente.* Datos tomados de Ramírez (2018, p. 08).

En los últimos meses debido a la pandemia covid-19, se ha implementado el teletrabajo como método para evitar el contagio. Este a su vez dio un impacto

positivo en las personas y empresas, ya que económicamente los ciudadanos han visto una reducción de gastos tanto por movilización, alimentación, entre otros viáticos, también se ha incrementado y fortalecido el cuidado ambiental, porque la carga de contaminación ha reducido.

### 2.3.2. DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO

A pesar de las ventajas, también existen algunas desventajas que se deben conocer sobre el teletrabajo, especialmente en el área de la docencia, esta implementación genera ciertas anomalías debido a que la interacción educador-estudiante es más factible de manera presencial y tomando en cuenta que en teletrabajo se tiende a aumentar la jornada laboral, uniéndose vida personal y profesional. Para Velásquez y Vera (2017) las desventajas del teletrabajo son:

Desde la perspectiva de los teletrabajadores son: aislamiento, horas laborales extendidas, ausencia de comunicación y contacto físico, conflicto entre la vida laboral y personal. Desde la óptica de la organización se destaca: comunicación limitada con los teletrabajadores, ausencia de compromiso de los teletrabajadores, y cambios en la cultura organizacional. (p. 48)

**Tabla 2.** Desventajas del teletrabajo.

<p><b>El rendimiento disminuye:</b></p>	<p>Al ejercer las actividades laborales desde casa puede provocar este tipo de problemas, ya que, en ocasiones el trabajador puede tener distracciones o por el simple hecho de aplazar el trabajo para más tarde puede provocar que el rendimiento disminuya, ya que a su vez no existe un supervisor que esté monitoreando el proceso de las actividades. Aunque la disminución del rendimiento está directamente relacionada con la actitud del trabajador, sin embargo, existen formas de poderlo evitar.</p>
<p><b>Se pierde la relación con los compañeros y el sentimiento de pertenecer a una organización:</b></p>	<p>Uno de los puntos fuertes de trabajar desde un lugar físico es compartir ese tiempo y espacio con tus compañeros de trabajo, sin embargo, al realizar teletrabajo se pierde este proceso importante, ya que todo se hará de forma virtual.</p>

---

<b>Disminuye la capacidad de trabajo en equipo y el aprendizaje:</b>	<p>Cuando se teletrabaja por temporadas muy largas se pierde la facilidad para trabajar en equipo, ya que existen más dificultades para reunirse y se reduce la capacidad de socializar en el entorno laboral reduciendo también el aprendizaje diario que aportan estas personas. Y es que, en muchas ocasiones, el ambiente laboral supone un aprendizaje a nivel profesional y personal, ya que está relacionada con personas que ocupan puestos diferentes y que desempeñan tareas muy distintas a las propias.</p>
--	---

---

*Fuente.* Datos tomados de Ramírez (2018, p.8).

Si bien es cierto al implementar esta modalidad de teletrabajo puede generar ventajas de la misma manera que implica aspectos negativos para los trabajadores, porque al trabajar desde casa, se genera más horas de las estipuladas y por ende obtener más carga laboral, generando así mayor estrés por parte de los trabajadores, en el caso de este trabajo de integración docentes, añadiendo a todo esto, la mala conexión de internet existentes en el Ecuador, incluso la ausencia de los equipos y herramientas necesarios para poder trabajar exitosamente.

## **2.4. DIFERENCIAS ENTRE TRABAJO PRESENCIAL Y TELETRABAJO**

Según resultados de la investigación de Velásquez y Vera (2017) el teletrabajo es una modalidad legal que ayuda a optimizar el desarrollo de actividades, y permite aprovechar los avances tecnológicos derivados de las TICS. A pesar de contar con beneficios, también genera riesgos, a diferencia de la modalidad presencial, que es más segura tanto para el empleador como para el teletrabajador.

El trabajo presencial y el teletrabajo tienen maneras diferentes de desempeñarse, el teletrabajo se presenta en entorno virtuales con el uso de herramientas y aplicaciones tecnológicas, mientras que el tradicional, se mantiene una comunicación directa, es decir cara a cara asistiendo a las instalaciones físicas para desempeñar las funciones laborales, a continuación, se describen las diferencias de ambas modalidades, para mayor comprensión:

**Tabla 3.** Diferencias entre trabajo presencial y teletrabajo.

<b>Trabajo presencial</b>	<b>Teletrabajo</b>
No requiere el uso de herramientas tecnológicas de la información y la telecomunicación.	Utilización de herramientas tecnológicas (Tics).
Requiere la presencia física del trabajador en las instalaciones de la empresa o entidad.	No requiere la presencia física del trabajador en las instalaciones de la empresa o entidad.
Mayor flexibilidad horaria.	Aumento de la jornada laboral.
Supervisión de personal es cara a cara.	Reuniones virtuales con participantes ilimitados y la supervisión de personal es online.

*Fuente.* Datos tomados de Durán (2015).

Resumiendo, las diferencias entre el trabajo presencial y el teletrabajo que han sido mencionadas anteriormente deben estar claras para que los empleados, tanto del sector público como privado, puedan cumplir sus actividades laborales de una manera eficiente y eficaz por motivo que las dos formas son importantes a pesar de tener ventajas y desventajas en cada modalidad.

## **2.5. CARGA LABORAL**

La carga laboral, es establecida como aquella cantidad de trabajo que se le asigna al trabajador para que la desempeñe con las actividades encomendadas, donde aparecen factores de riesgos ligados a la complejidad de la tarea, la aceleración del ritmo de trabajo, la adaptación entre otros factores. La carga laboral se puede clasificar como esfuerzos físicos y carga mental. Concordando con, Jaramillo (2015) al exponer:

La carga laboral, se identifica con una actividad muscular o física y dentro de estas aparecen factores de riesgos ligados a la explotación de dicho trabajador, como la aceleración del ritmo del trabajo, la necesidad de adaptarse a tareas diferentes. Como consecuencia de la carga física y mental la más directa afectación es la fatiga. (p.7)

Así mismo lo establece Londoño et al. (2019) al establecer que la carga laboral es denominada como un factor de riesgo psicosocial que incide en la calidad de vida

de los trabajadores, en el caso de este trabajo de integración curricular los docentes, y su bienestar. Es importante resaltar que el exceso de carga laboral, en los educadores, hoy en día es una de las características más presentes, la cual está afectando la salud física y mental de estos, ocasionándoles ansiedad, fatiga, disminución de la concentración, somnolencia, cansancio entre otros problemas.

En consecuencia, la carga laboral es una desventaja para los servidores públicos, cuando se irrespeta su horario establecido, o cuando presionados o sometidos a largas jornadas de trabajo, y esto afecta psicológicamente al trabajador generando estrés, fatiga, frustración, entre otros factores que hacen provocar complicaciones en su salud.

### 2.5.1. CLASIFICACIÓN DE LA CARGA LABORAL

La carga laboral que se asigna a diario a un trabajador consume energía física, mental y emocional; debido a que trabajar requiere de un esfuerzo que resulta necesario conocer para poder valorar los efectos sobre la salud de la persona que lo realiza y la eficacia del trabajo que desempeña. A continuación, se mencionan algunos factores sobre la clasificación de la carga laboral.

**Tabla 4.** Clasificación de la carga laboral.

<b>CARGA FÍSICA DE TRABAJO</b>		
Se refiere a aquel conjunto de actividades físicas a los que se ve sometido el trabajador.		
<b>DENTRO DE LA CARGA FÍSICA SE ENCUENTRAN:</b>	<b>FACTORES QUE DETERMINAN LA CAPACIDAD FÍSICA:</b>	<b>PARA LA MEDICIÓN CUALITATIVA DE LA CARGA LABORAL FÍSICA DEBEN CONSIDERARSE LOS SIGUIENTES ASPECTOS:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los esfuerzos físicos.</li> <li>• La postura de trabajo.</li> <li>• La manipulación de cargas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sexo: menor en mujeres.</li> <li>• Edad: Cuanta más edad, menos capacidad.</li> <li>• Práctica deportiva y entrenamiento.</li> <li>• Enfermedades.</li> <li>• Alimentación.</li> <li>• Constitución física.</li> <li>• Evaluación cardiovascular.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La frecuencia de manipulación.</li> <li>• La forma de la carga.</li> <li>• Las distancias que hubiera que recorrer.</li> <li>• Las características individuales del trabajador.</li> <li>• Tiempos de descanso y reposo.</li> </ul>



---

### CARGA MENTAL Y EMOCIONAL

---

La carga mental se determina por la información que se debe manejar en un puesto de trabajo en relación a sus funciones. Dicho de otro modo, esta implica que el cerebro recibe unas instigaciones a lo que debe dar respuesta, lo que puede suponer en una actividad.

La carga mental y emocional tiene importancia debido a que la tecnología se introduce en las instituciones, generando un aumento en demandas cognitivas a las personas encargadas de llevar a cabo las tareas de la organización.

---

*Fuente. Datos tomados de Jaramillo (2015).*

De igual manera, Mejía y Namicela (2019) en sus investigaciones aseguran que la carga laboral se clasifica en física, esta encierra un conjunto de aspectos físicos, los cuales exigen más esfuerzo y energía de las personas. Mientras que, la carga mental, involucra el uso de requerimientos mentales, intelectuales y cognitivos utilizados en la jornada laboral. (p. 18)

Sintetizando, se establece que todos los tipos de carga laboral involucran aspectos psíquicos y físicos de los trabajadores en sus actividades. Relacionando, lo expuesto con el tema de integración curricular, se establece que la carga laboral en los educadores, últimamente ha generado un gran interés, debido que estos están sometidos a grande agentes estresores, producto de las exigencias ocasionada por la pandemia covid-19 y las condiciones laborales derivadas de la modernidad, como es el empleo de las TICS.

#### **2.5.2. MEDICIÓN CUALITATIVA DE LA CARGA LABORAL**

Existe un método básico para la medición perceptiva y cualitativa de la carga laboral, que se realiza en el siguiente orden: seleccionar el trabajo a estudiarse, posteriormente, registrar todos los datos referentes a las actividades de trabajo, así mismo, examinar los datos registrados y el detalle de los elementos, para verificar si se utilizan los métodos y movimientos más eficaces. Desde esta línea de acción Jaramillo (2015) sostiene: “medir la cantidad de trabajo de cada elemento es esencial y que mediante una técnica más apropiada se puede compilar el tiempo estándar de la operación previendo breves descansos, necesidades personales, entre otros” (p.10).

Por otra parte, Calderón et al. (2018) considera que la carga laboral debe ser medida de forma cualitativa, debido que engloba las tres áreas: físicas, fisiológicas, y psicológicas. Resaltando que así, se obtendrá la complejidad que tienen los trabajadores o empleados al momento de ejecutar sus tareas o actividades, además de los recursos necesarios para su desarrollo.

En la medición cualitativa de la carga laboral existen métodos fundamentales para lograr evaluar las actividades y funciones de los docentes, empezando por la selección del trabajo a realizar, aquí se fijan las metas planteadas en la organización, y se obtiene una secuencia de lo que cada trabajador debe emplear, por otro lado, hay supervisión adecuada a los docentes para evaluar y controlar constantemente el desarrollando de los mismos.

### **2.5.3. CARGA LABORAL Y SU EFECTO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJADOR**

Las condiciones generales del trabajo, afectan el bienestar físico y psicológico de las personas, por las consecuencias derivadas de las exigencias cognitivas, teniendo como resultado nuevos avances tecnológicos y que haya buena organización en el trabajo, es por ello que el concepto de carga mental y emocional adquiere una importancia significativa en la prevención de riesgos laborales. Según Jaramillo (2015):

La carga mental está asociada a elementos como la atención selectiva, memorización, manejo de estrés, ritmo, frustración, control de emociones, resolución de problemas laborales, tensión. Cuando los elementos de la carga mental y emocional sobrepasan la capacidad del trabajador conlleva un desequilibrio que se denomina fatiga mental. (p.14)

Para Rivera (2017) la carga laboral tiene efecto psicológico en el trabajador, ocasionando cambios negativos en las personas, como preocupación, inseguridad, miedo, dificultad para pensar con claridad, ansiedad, estrés y fatiga, impidiendo la

capacidad de los trabajadores o empleados, para desarrollar las actividades laborales con éxito

Uno de los efectos que genera la carga laboral es la ansiedad, debido a que cuando existe demasiado trabajo el docente se altera emocionalmente, y desea finalizar sus funciones de una manera más rápida, ocasionando que no realice sus actividades adecuadamente, originando un riesgo su salud, y a la vez puede ocasionar que pierda su trabajo.

## **2.6. CARGA LABORAL EN EL DOCENTE**

La carga laboral en docencia es una respuesta de estado emocional negativo generalmente acompañada por algún cambio funcional que da resultados del trabajo como docente, y se ve influenciado por el conocimiento de que las demandas del trabajo son superiores a las posibilidades, sin encontrar estrategias de afrontamiento, estudios de Torres (2020) sostienen:

Los docentes al tener que realizar su jornada profesional dentro de casa, sus obligaciones cotidianas, añadiendo a todo esto la emergencia sanitaria que atraviesa el país por el covid-19, les puede resultar muy difícil lograr la atención necesaria para desempeñarse con sus obligaciones laborales, asimismo provocar fatiga al trabajador, debido a la carga laboral y mental a la que se encuentran expuestos. (p.4)

Para Londoño et al. (2019) los educadores necesitan diseñar estrategias para enfrentar situaciones con carga laboral, para evitar el síndrome de Burnout, el cual se origina por el agotamiento emocional, y la disminución de los niveles de satisfacción de los docentes, dando como resultado una reducción en la productividad de su desempeño.

Por lo tanto, hoy en día los docentes se enfrentan a diversos factores de estrés que muchas veces son ocasionados por la carga laboral, en la mayoría de las ocasiones estos problemas lo sufren aquellos docentes que trabajan de tiempo completo los

cuales tienen grandes cargas académicas debido a las situaciones de trabajo en donde se están desempeñando, tener niveles altos de presión conlleva a aumentar fatiga y estrés creando así menos efectividad en sus funciones.

## **2.7. CARGA HORARIA DEL PERSONAL DOCENTE DE EDUCACIÓN SUPERIOR**

El Consejo de Educación Superior (2020) mediante la reforma a la normativa transitoria, detalla que las actividades académicas en las Instituciones de Educación Superior (IES), necesitan ser reformadas, debido a la pandemia covid-19, especialmente los aspectos como:

La distribución del tiempo de dedicación del personal académico, tanto del titular como no titular en las IES públicas, deberán dedicar las actividades docentes con las siguientes horas: personas académicas tiempo completo 16-26 horas semanales de clases. Personal de medio tiempo 7-23 horas a la semana, y aquellos de tiempo parcial oscilan entre las 2-12 horas semanales. (p.03)

Bajo este escenario Andrade et al. (2021) manifiesta que la carga horaria de los docentes se ha visto afectada, y estos están experimentando agotamiento físico y mental, especialmente aquellos educadores que no poseen apoyo institucional donde laboran, esto los obligó a improvisar en una modalidad híbrida, para muchos de ellos un escenario desconocido, con equipos precarios y mala conectividad.

En el Ecuador, en el mes de marzo del 2020, debido a la emergencia sanitaria por covid-19 se suspendieron las clases a nivel nacional, es por ello que la ley Orgánica de la Educación Superior optó, por nuevas estrategias académicas para generar una distribución de tiempo más eficiente para que así los docentes puedan cumplir con las actividades de manera óptima y se pueda lograr un mejor desempeño en cada una de las instituciones.

## 2.8. FACTORES PSICOSOCIALES DE LA CARGA LABORAL

Los factores de riesgos psicosociales, son aquellas condiciones que pueden estar relacionadas directamente con la empresa o institución, en la cual pueden presentarse a través de diversos factores negativos como el exceso de trabajo, la falta de motivación, sentir ausencia de autonomía propia, estrés, entre otros factores, que ponen en riesgo el desarrollo del trabajo o de la salud. Es por ello que Rivera (2017) afirma que:

Los factores psicosociales se pueden transformar en factores de riesgos cuando se conforman por variables negativas que afectan progresivamente a los empleados, pueden presentarse a través de los conflictos de rol, dificultad para ejecutar la tarea, entre otros componentes que inciden en el personal de trabajo haciendo que baje su eficiencia en la organización. (p.9)

La Oficina Internacional del Trabajo Ginebra (OIT, 2019) mediante su informe, expresa que los factores psicosociales presentes en la carga laboral son aspectos complejos, esto se debe, porque son un conjunto de percepciones y experiencias del trabajador o empleado relacionadas a las condiciones y ambiente laboral. Por lo tanto, dichos factores psicosociales forman parte de las interacciones del trabajo, la satisfacción del trabajador, sus necesidades, cultural y situación personal, lo cual puede incidir en la salud y rendimiento del mismo.

**Tabla 5.** Factor psicosocial vs. Factor psicosocial de riesgo.

<b>Factor psicosocial</b>	<b>Factor psicosocial de riesgo</b>
Demandas laborales.	Ritmo del trabajo, exceso de trabajo, alta presión temporal, etc.
Comunicación organizacional.	Ambigüedad de rol, conflicto de rol.
Clima laboral	Acoso laboral, violencia a terceros.
Autonomía en la realización del trabajo.	Falta de autonomía, exceso de supervisión.
Jornada laboral.	Jornadas largas o sin tiempo para interacción, cambio de turnos, horarios inflexibles, horario de trabajo imprevisible.
Formación de los trabajadores.	Ausencia de formación para las necesidades del puesto en la que se desempeña.

*Fuente.* Datos tomados de Rivera (2017, p.9).

Estos factores son considerados como la interacción que las personas tienen en su trabajo, específicamente en el ambiente laboral que se desenvuelven, y la satisfacción que cada uno pueda sentir al realizar sus actividades profesionales, por otro lado, también se da en la cultura y capacidad de situaciones personales que afectan tanto al bienestar, salud física y psicológica de los involucrados.

### **2.8.1. FACTOR RELACIONES PERSONALES**

Las relaciones personales, hacen parte del clima de convivencia en los diferentes ambientes que el sujeto se relaciona, este puede ser familiar o laboral. Cabe destacar que las relaciones personales, están presente en la mayoría de las relaciones interpersonales, y este es un elemento de gran relevancia que es de gran ayuda para un buen clima laboral. Desde la perspectiva de Cárdenas y López (2019):

Actualmente el factor “relaciones personales”, es uno de los más fundamentales para una organización o institución, debido que hace posible la interacción, en el caso de los docentes facilita la relación entre estos y los estudiantes, padres de familia y compañeros de trabajo las cuales son importantes para el desempeño óptimo de sus funciones y compromisos derivados de sus funciones. (p.3)

Según Hanco et al. (2021) “las relaciones interpersonales constituyen un papel crítico en una empresa debido a la interacción con personas que conservan puntos de vista, ideas, percepciones o formación diferentes” (p. 186). Entonces, se establece que las relaciones personales en el área laboral facilitan la interacción y mejora el entorno laboral, es así, que se considera como un factor esencial para el desarrollo de la vida en sociedad.

Para tener buenas relaciones personales estas se deben basar en los valores como respeto, comprensión, empatía y cortesía, por lo tanto, si en el trabajo no existe una buena relación con compañeros jefes entre otros, esto va a ocasionar una carga laboral que no permite que las personas realicen sus actividades diarias de una manera feliz y estable.

## **2.8.2. FACTOR AMBIGÜEDAD DE ROL**

La ambigüedad se muestra cuando la persona no tiene la información relacionada con su lugar de trabajo, es decir, se puede exceder en tomar decisiones de alguna actividad que debía ejecutar. Por ejemplo, la ambigüedad de rol se presenta cuando le asignan al trabajador varias tareas a la vez, y aquella persona no tiene la información clara de las mismas. Desde esta perspectiva, Surdez et al., (2017) argumenta:

La ambigüedad de rol afecta negativamente la satisfacción laboral y los logros organizacionales en el ámbito educativo. Como causas de la ambigüedad de rol se consideran varios aspectos del contexto organizacional y características individuales, como son: equivocada descripción del trabajo, funciones contradictorias, metas vagas, desarrollo del personal ineficaz, falta de acuerdo entre el director y los administradores centrales y recursos inadecuados. (p. 75)

En definitiva, los factores involucrados en la ambigüedad de rol se vinculan de manera significativa y de forma negativa con aspectos de satisfacción laboral, debido a su relación con la parte psíquica y emocional de las personas, además del estrés en el rol que se desempeña en la institución, la necesidad de logro y crecimiento, y la falta de claridad existente.

## **2.8.3. FACTOR CONFLICTO DE ROL**

Este factor se hace presente cuando el trabajador no tiene claro cuáles son las tareas que debe realizar, y va de la mano con cada una de sus obligaciones y responsabilidades, por lo tanto, esto puede generar conflictos diarios en la institución debido que no se llega a un acuerdo transparente, el cual puede generar frustración en el empleado e inestabilidad en los propósitos de la empresa. Para Zornoza et al. (2017):

Este factor suele presentarse cuando hay demandas, exigencias en el trabajo que son entre sí incongruentes o incompatibles para realizar el

trabajo. En otras palabras, el conflicto de rol tiene vinculación con la insatisfacción laboral, ejemplo, cuando el trabajador debe realizar actividades que no son de su agrado, o cuando se le pide que se apodere de cuestiones personales que no tienen relación con la organización. (p.14)

Es así, que Díaz et al. (2016) señala: “el conflicto de rol, es una de las dimensiones que se incluye en el estrés de rol” (p. 385). Entonces, se establece que el factor conflicto de rol es el grado de incompatibilidad que tienen las expectativas del trabajador y su desempeño laboral, en otras palabras, en el bajo nivel en el rendimiento de los empleados, el cual se ve influenciado por el clima y cultura organizacional, generando conflictos y alteraciones.

#### **2.8.4. FACTOR DURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL**

Hoy en día la flexibilización en la duración y distribución de la jornada laboral, tiene como finalidad adaptarse a los retos de la economía mundial, la misma que es cada vez más competitiva. Estudios de Martín (2017) establecen que “el factor tiempo debe ser catalogado como instrumento en la organización productiva” (p.05). Es así, que surge la necesidad de mejorar la distribución de la jornada laboral, para ajustarla a los cambios tecnológicos, productivos y las reestructuraciones de la demanda de bienes y servicios. A partir de las investigaciones de Rodríguez y Pérez (2017) se determina:

El tiempo tiene un valor muy considerable para el individuo, debido a que se dispone de él para poder realizar distintas actividades tales como trabajar, descansar, relacionarse con la familia o amigos, etc. La importancia no solo radica en la cantidad de horas que se dedica para realizar las actividades, si no en la adecuada distribución del tiempo. (p.375)

Cuando la distribución no es forma adecuada en la jornada laboral, no hay manejo de turnos, descansos y esta se alarga o se hace extensa, en el cual incide un alto nivel familiar y social causando entornos estresantes. Es por ello que la distribución



de tiempo es de suma importancia en la vida de las personas, debido que una buena gestión de horas ayudará a tomar decisiones de manera más rápida.

### **2.8.5. FACTOR APOYO SOCIAL EN EL TRABAJO**

El factor de apoyo social en el trabajo, es aquel soporte que el trabajador espera de los altos mandos, como del equipo de trabajo, compañeros, directivos, del cual se espera un apoyo recíproco. El factor de apoyo social puede influir positivamente sobre la salud y el bienestar de los trabajadores. De acuerdo a Marengo y Ávila (2016)

El apoyo social es aquel conjunto de recursos humanos y materiales con que cuenta una persona para superar una crisis ya sea por enfermedad, malas condiciones económicas, entre otros aspectos. Este factor de apoyo social es de mucha importancia para la salud de una persona, porque este factor a menudo funciona disminuyendo el estrés lo cual beneficia al trabajador o empleado. (p.2)

Por su parte, Diago et al. (2020) expone que el papel del apoyo social es sumamente valioso, porque evidencia la relación con la salud del individuo, es importante mencionar, que este factor es fundamental para que los trabajadores en este caso los docentes, logren solventar eventos originados por la ansiedad o fatiga, además de otros problemas emocionales contraídos por el exceso de carga laboral.

Sintetizando, se afirma que dentro de los riesgos psicosociales el apoyo social representa un conjunto diverso de provisiones, las cuales son expresivas por el docente, y percibidas por la comunidad estudiantil, a través de los entornos virtuales, estableciendo un lazo de confianza en cualquier tipo de circunstancias, sean estas cotidianas o de crisis.

## **2.9. RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO QUE INCIDEN EN LA CARGA LABORAL**

Los riesgos psicosociales son una clara respuesta a las situaciones de inadaptación laboral, producto de tensión, estrés, ansiedad, errores frecuentes, presión laboral entre otros. Los factores psicosociales se convierten en factores de riesgo, cuando hay la presencia de afectación a la salud y el bienestar de la persona, por ejemplo, cuando estos provocan estrés laboral, ansiedad y tensión. (Pozo, 2018, p. 20)

Los riesgos psicosociales son consecuencia de cambios que existen en las organizaciones, es decir la evolución, desarrollo y proceso global actual, que ha traído consigo que el trabajo deje de ser una actividad solamente física y ahora sea cada vez más intelectual es decir que afecta diferentes métodos en el ser humano. Por último, la exposición a los peligros psicosociales se ha hecho más habitual y se genera de una forma más rápida, en el que se debe tomar en cuenta su caracterización, valoración e inspección con el propósito de impedir peligros asociados para la salud y la seguridad en el trabajo.

### **2.9.1. FATIGA LABORAL**

La fatiga laboral es un fenómeno muy común en el ambiente de trabajo y es caracterizada por el desgaste que sufre una persona a causa de un excesivo consumo de energía, provocando de esta manera sensación de malestar que puede desencadenar factores negativos en la salud del trabajador. Este problema al no ser controlado puede transformarse en el síndrome de Burnout más conocido como fatiga crónica. Según, Cantos (2019) indica:

Es una patología presente en gran parte de los trabajadores expuestos a sobrecarga laboral, se caracteriza fundamentalmente por debilidad intensa sin causa conocida y de carácter permanente, que limita la capacidad funcional del paciente, pues puede producir diversos grados de discapacidad. (p. 128)

Existen diferentes factores que generan el exceso de trabajo, como es la falta de descanso entre las jornadas de los docentes y los cambios que se hacen en sus actividades diarias, por ello los individuos tienden a realizar un esfuerzo adicional para así poder lograr los objetivos propuestos en la institución, ocasionando actividades laborales extras, dando como resultados problemas de tipo fisiológico y disminución en sus funciones cognitivas.

### **2.9.2. CONDICIONES LABORALES QUE INFLUYEN EN LA PRESENCIA DE LA FATIGA LABORAL**

La duración, la intensidad y el exceso de trabajo pueden provocar la fatiga laboral debido a que para mantener la concentración se necesita energía suficiente hacia la realización de las actividades diarias en la institución, así mismo la presencia de la mala alimentación influye bastante y pueden surgir enfermedades generando dolores crónicos. Para impedir el agotamiento total de los docentes los horarios de trabajo deben ser menos largos, y así se pueda disminuir la fatiga laboral. De acuerdo, a Bracho y Quintero (2020):

Algunos síntomas y signos de la fatiga son: palpitaciones, falta de aire, dificultad para respirar, músculos tensos, entumecimiento, dolor, algias cervicales, tirantez de la nuca, dorsalgias, lumbalgias, articulaciones rígidas, decaimiento, somnolencia, pesadez (bostezos continuos), adormecimiento, agotamiento, extenuación, dificultad para la concentración, pasividad, indiferencia, falta de interés, ansiedad, despersonalización, frustración, baja autoestima, y estrés. (p.13)

Existen diversos factores que contribuyen en la aparición de fatiga laboral, desencadenando mayores probabilidades de que ocurran accidentes profesionales dentro de una organización, una de las condiciones laborales que influyen en la aparición de la fatiga es realizar diversas tareas en muy poco tiempo, desencadenando así ansiedad y frustración por parte del empleado causándole estrés la cual provocaría un bajo desempeño laboral.

### 2.9.3. ESTRÉS LABORAL

El estrés laboral es una forma específica en el trabajo, donde se pueden identificar ciertas circunstancias que actúan de manera conjunta o por separado, como agentes estresores que es causada por un desequilibrio de exigencia laboral o también propia de la persona. Según Muñoz (2018):

El estrés laboral no afecta únicamente al ámbito profesional, sino que también trascienden al ámbito familiar y social. Estas reacciones pueden ser fisiológicas, cognitivas, conductuales o emocionales y por lo general van acompañadas de agotamiento físico o mental, tales como: angustia, sensación de impotencia o frustración ante la incapacidad del individuo para hacer frente a la situación o situaciones que generan ese estrés. (p.22)

El estrés laboral es uno de los problemas de salud a los que se está prestando mayor atención, es por ello que Pulluquitín (2019) determina que el estrés laboral, genera en las personas diversas enfermedades y problemas, como ejemplo cansancio físico y psicológico, debido al crecimiento de presión, horarios en exceso, disminución de las remuneraciones, ambiente inapropiado, falta de seguridad y problemas entre compañeros y jefes.

El estrés laboral es un patrón de reacciones cognitivas, y en la actualidad se lo conoce como una de las enfermedades más comunes en el mundo profesional, destacando que es causada por procesos que requieren de mucho esfuerzo mental provocando así problemas en la salud. Por otra parte, en algunos casos la excesiva carga laboral puede ayudar a mejorar destrezas y habilidades, pero en casos más graves lo que puede provocar es un bajo rendimiento laboral hasta llegar a desarrollar el síndrome de Burnout.

## 2.9.4. FASES DEL ESTRÉS

Estas fases se producen cuando la exposición de estrés surge de manera continua, es decir donde las capacidades de cada persona dan respuesta que es sobrepasada y se llega al límite, cuando se siente la incapacidad de afrontar alguna situación, y esto ocasiona que el cuerpo se ponga en tensión ante una situación que se interpreta como una amenaza.

**Tabla 6.** Fases del estrés.

<b>Reacción de Alarma:</b>	El individuo ante un hecho que le cause estrés se manifestará de diversas maneras como por ejemplo puede estar muy irritable, puede tener dificultad para concentrarse y para conciliar el sueño entre otras. Si estos efectos no son superados el individuo tendrá que pasar a la próxima fase.
<b>Fase de Resistencia:</b>	En esta fase se debe desarrollar una estrategia que ayude a enfrentar la situación que la persona ha iniciado, lo que ayudará a tener un buen resultado y ante ello se podría dar fin al síndrome general, de lo contrario se pasa a la próxima fase.
<b>Fase de Agotamiento:</b>	El cuerpo pierde la capacidad necesaria para seguir activo y empieza a disminuir el nivel que se debe estar normalmente debido a la falta la habilidad que se necesita para manejar correctamente una situación. Si este hecho se conserva podría traer graves resultados.

*Fuente.* Datos tomados de Rosales (2016, p. 26).

El estrés puede desarrollar diferentes fases, gracias a que la exigencia continua puede lograr aumentar sus niveles de agresividad en la salud del empleado. Hay diversas maneras en las que se puede presentar, quizás al inicio solo con irritabilidad o poca concentración, si el empleado no logra adaptarse a esto podría causar más problemas hasta llegar a una fase de estrés crónico.

## 2.9.5. EL BURNOUT O DESGASTE PROFESIONAL

El desgaste profesional es un padecimiento de factores estresantes emocionales que está conformado por sentimientos y actitudes negativas que están relacionadas con el trabajo y que puede manifestarse mediante un cuadro clínico como aislamiento, ansiedad, depresión, entre otros componentes considerados como signos de alarma. Para Barrales y Masson (2019):

El burnout es un problema de salud y calidad de vida laboral, el cual incide en el núcleo de la persona. Y donde se determina cuando una persona no es profesional a partir del momento en que se experimenta el síndrome. (p. 101)

En definitiva, el desgaste profesional, es la respuesta del estrés laboral que viven los empleados o trabajadores, este escenario surge cuando la persona presenta cansancio emocional, despersonalización, es decir desarrollan actitudes negativas con su entorno laboral, además de la baja realización personal. Para prevenir esto, se debe crear un ambiente seguro, con oportunidades de crecimiento y desarrollo.

#### **2.9.6. INSEGURIDAD CONTRACTUAL**

La inseguridad contractual es un riesgo que conlleva una desmotivación en el trabajador, y que está originada por la preocupación constante, por no tener una estabilidad laboral o algún otro factor que esté influyendo en la persona, ocasionándole riesgos negativos que afecten la productividad dentro de la organización. De acuerdo, a Jaramillo (2018):

Este tipo de riesgo también es conocido como peligro laboral, y se define como aquel miedo que sienten las personas de perder su trabajo, el cual se caracteriza como una amenaza que está compuesta por diversos efectos negativos como la disminución de productividad de acuerdo a sus labores dentro de la organización, problemas de salud, entre otros. (p.20)

Este riesgo psicosocial, surge por una constante preocupación que tiene el trabajador o empleado de alcanzar la estabilidad laboral, además de los constantes cambios tanto en el entorno laboral y oportunidades de carrera. Es una preocupación que va aumentando por lo descrito anteriormente, el tipo de contratación genera en las personas inseguridad, aumento de problemas en la salud, temor de un futuro incierto en el cual se vincula la familia.

### **2.9.7. ENFERMEDAD PROFESIONAL**

Este factor se genera debido al tipo de trabajo que está llevando una persona y los diferentes movimientos que se desarrollan en la vida laboral, es decir, que la realización de las actividades profesionales puede llegar a ser caóticas para la salud de la misma, y no genera el bienestar del ciudadano generalmente se presenta cuando existe estrés y fatiga laboral, según el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo (2017) del Ecuador, en su artículo 6 sobre las enfermedades profesionales u ocupacionales estipula:

Las enfermedades profesionales se concretan como afecciones crónicas, causadas de una manera directa en el ejercicio de la ocupación que realiza un trabajador; que pueden producir o no incapacidad. Se considerarán enfermedades profesionales u ocupacionales las publicadas en la lista de la Organización Internacional del Trabajo OIT. (p. 04)

Sintetizando, las enfermedades laborales o profesionales, son aquellas obtenidas por los trabajadores o empleados en sus lugares de trabajo, debido a la exposición a ciertos factores, siendo estos: físicos, biológicos o psicológicos, por un tiempo prolongado. Es esencial, que las instituciones apliquen medidas preventivas para evitar estos escenarios, además los trabajadores necesitan modificar sus conductas y actitudes para enfrentar los posibles problemas que se les pueda presentar.

### **2.10. RENDIMIENTO LABORAL**

El rendimiento laboral es aquel conjunto de conductas que son relevantes para el cumplimiento de las metas dentro de la organización o alguna institución para la que trabaje una persona. Existiendo un rendimiento laboral alto, la organización surgirá de manera positiva, conforme a los objetivos planteados, o si existe rendimiento bajo se tomarán medidas de corrección. Estudios de Burgos (2018) indican:

El rendimiento laboral genera diversos principios que aportan con la organización, uno de los más importantes es saber identificar cuando es necesario aplicar capacitaciones para los integrantes de la organización, otro punto es saber identificar problemas y saber solucionarlos en el menor tiempo posible, lo que ayudará a no tener perjuicios graves con el pasar del tiempo, estos principios hacen que se logre un mejor rendimiento organizacional. (p.26)

El buen rendimiento laboral es sinónimo de una empresa eficaz y alineada con los objetivos planteados, y mantener a los empleados motivados, es uno de los principales factores que ayudarán a mantener una organización activa, si se añade una comunicación apropiada, un buen clima laboral o un horario adecuado, se podrá mantener el rendimiento laboral preciso que ayude a mantener la organización. De acuerdo, a Guevara (2016):

Alude que hay otros factores intervienen en el rendimiento laboral que ayudan al buen desempeño organizacional, tales como el liderazgo, la comunicación, la equidad, el buen trabajo en equipo, apoyo para el desempeño, esto ayuda de tal manera que se crea un ambiente laboral idóneo aportando positivamente entre los trabajadores. (p.18)

Enfocando lo mencionado anteriormente se establecen factores que intervienen en el rendimiento laboral de los servidores públicos, por lo tanto son de mayor interés para el desenvolvimiento de cada uno de los trabajadores debido a que consta de la relación, ambiente, y actividades bien sincronizadas, por otro lado es importante la comunicación para lograr la meta establecida en la labor, también contar con herramientas eficaces para así obtener el propósito u objetivo de manera más cálida y por su puesto conservar siempre la calidad del servicio que se brinda.



### **2.10.1. FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL BAJO RENDIMIENTO LABORAL**

Existen varios factores que pueden provocar el bajo rendimiento laboral dentro de una organización, una de las principales causas es el desinterés por parte de los trabajadores lo que provocaría falencias en el cumplimiento de las actividades organizacionales, haciendo que dichas organizaciones tengan un resultado negativo provocando que la empresa o institución se vea afectada hasta el punto de cerrarla. Estudios de Cardozo y Zabaleta (2017) expresan:

Dichas organizaciones que generan insatisfacción en sus trabajadores logran provocar enfermedades laborales, debido a los factores tales como: la insatisfacción laboral, la distribución de tiempo, la falta de autonomía, la formación, la insatisfacción laboral, seguido con problemas personales hacen que el trabajador presente ansiedad, depresión, o estrés, lo cual hace que el desempeño laboral baje y no se logre un buen rendimiento organizacional. (p.35)

También, existe en cada experiencia laboral muchos factores que afectan en el rendimiento de los trabajadores, en ciertas ocasiones pueden ser por problemas familiares que se pueden dar diariamente en la vida de los seres humanos. El rendimiento laboral se puede definir como la capacidad o desenvolvimiento profesional de cada servidor público, debido a que por esto se puede distinguir fácilmente el bajo rendimiento de los demás por la manera en que uno se destaca más que otros o realizan mejor sus actividades y tareas en la organización. Por lo contrario, la falta de comunicación entre compañeros de trabajo puede ser un factor crucial para el desenfoco de labores de las personas en el trabajo.

### **2.10.2. MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS**

La medición del desempeño es una herramienta de mucha importancia que permite orientar a los trabajadores a cumplir con los objetivos establecidos de manera

eficaz. Según el Ministerio del Trabajo (2018) mediante el Acuerdo Ministerial MDT-2018-0041 afirma:

Las metodologías, políticas e instructivos de carácter técnico y operativo, permiten a las organizaciones o instituciones que estén sujetas a la Ley Orgánica del Servicio Público puedan medir y estimular la gestión de la entidad mediante indicadores cuantitativos y cualitativos, metas entre otras ayudando a promover la consecución de los objetivos y propósitos institucionales. (p.3)

De acuerdo a la norma antes mencionada, posteriormente se logran describir algunos factores de medición del desempeño que, el Ministerio del Trabajo (2018) fueron tomados en cuenta para evaluar el desempeño institucional y de sus servidores públicos de manera cuantitativa y cualitativa para así lograr el objetivo de la investigación.



**Figura 1.** Factor psicosocial vs. Factores de evaluación del desempeño.

*Fuente.* Ministerio del Trabajo (2018).

La figura 1, indica que los servidores públicos cuentan con factores de evaluación de desempeño firmemente amplios y estratégicos, teniendo en cuenta que deben

ser cumplidos a cabalidad, para que así la armonía en el trabajo exista, y por supuesto se obtengan vistos buenos y de satisfacción por el jefe sobre las actividades eficientes realizadas en la organización, por esa razón es necesario obtener la medición del desempeño de los empleados para lograr cumplir con las metas y objetivos planteados en su labor del día a día.

## **2.11. COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

El compromiso organizacional es importante debido a que los miembros de una organización hacen lo posible para lograr sus actividades de manera eficiente. De acuerdo a Díaz et al. (2016) lo define al compromiso organizacional, como: “el deseo de ejecutar elevados esfuerzos por el bien de la organización, de permanecer en la misma y aceptar sus principales objetivos y valores” (p.97). La lealtad de los colaboradores es definida por Peña et al. (2016) como:

El grado en el que un trabajador se desenvuelve con la organización y desea seguir participando en ella. El mismo autor sostiene que el compromiso es mejor en los colaboradores que tienen más años ofreciendo sus servicios en una organización, y han ganado éxito personal en la institución por demostrar que son colaboradores comprometidos. (p.97)

El compromiso organizacional es considerado como la actitud y comportamiento del empleado dentro del ámbito laboral, y su importancia radica en la responsabilidad que las personas asumen dentro de las organizaciones generando eficacia y aumentando los logros de los objetivos planeados. Por lo tanto, aquellos líderes que estén dispuestos a generar compromiso organizacional con sus empleados tendrán gente de calidad y dispuesta a un cambio positivo para la organización.

## **2.12. ESCALA DE LIKERT**

Es un instrumento fundamental al momento de querer conocer a profundidad un tema de investigación en donde la persona encuestada indica su acuerdo o

desacuerdo sobre alguna afirmación o ítem, y esto se realiza mediante una escala ordenada el cual nos permite medir el grado de satisfacción o el grado de oposición de la persona logrando una recolección de datos para diferentes investigaciones. Estudios de Matas (2018) exponen:

Este tipo de instrumento se utiliza para cuestionar a una persona sobre su nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración. Es ideal para medir actitudes y comportamientos de una persona. La escala de Likert permite a los encuestados calificar sus respuestas asumiendo que las actitudes pueden ser medidas a diferencia de una simple pregunta de si y no. (p.19)

Este tipo de medición es muy importante debido a que la escala de Likert permite conseguir altos estándares de confiabilidad en el cual se requieren menos opciones mientras que en otros tipos de medidas se necesitan más para poder lograr los mismos resultados es decir ayuda a obtener de una manera efectiva el problema de una investigación y se logra una información precisa.

### **2.13. CUESTIONARIO MEYER Y ALLEN**

Para Meyer y Allen el compromiso organizacional es un estado psicológico en el cual se da la relación entre una persona y la organización, es por ello que se necesita el estudio de sus tres componentes que son muy importantes ya que permiten una medición excelente. De acuerdo, Aldana et al. (2017) “es así como destaca el compromiso afectivo, de continuidad y normativo” (p. 13). La dimensión afectiva se entiende a través de la identificación tanto de los objetivos como de los valores de la organización, es decir el esfuerzo, deseo y satisfacción de formar parte de la organización.

Así mismo, la dimensión de continuidad donde el compromiso organizacional puede ser la contribución que hace el empleado en relación a los beneficios recibidos por la organización. Y por último la dimensión normativa que se presenta como una obligación moral debido al compromiso voluntario, explícito e irrevocable que

concreta el empleado con la organización. De la misma, Blanco y Castro (2015) proponen:

El compromiso organizacional tiene tres componentes, el cual se identifica el compromiso afectivo, el compromiso normativo y el compromiso de continuidad, es por ello que el compromiso afectivo se refiere al apego emocional, el compromiso de continuidad hace énfasis en el costo que representaría para el individuo abandonar la organización y el compromiso normativo se refiere al sentimiento de obligación por parte del individuo de permanecer en la institución. (p.217)

Esta técnica es muy importante debido a que permite el conocimiento a profundidad del compromiso organizacional a través de las tres dimensiones que ayuda de una manera efectiva el cómo se están sintiendo los docentes o las personas en la institución que estén laborando y así dar soluciones para que los objetivos de cada organización sean cumplidos a cabalidad.

### **2.13.1. COMPONENTES DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL SEGÚN MEYER Y ALLEN**

Considerando que el compromiso organizacional es un comportamiento o actitud hacia el trabajo en el cual se desarrolla un proceso de sociabilización entre los trabajadores para así lograr un mejor desenvolvimiento de los mismos y logren cumplir los objetivos de manera eficiente y eficaz, a continuación, se observa una tabla en donde se redactan los tres tipos de dimensiones del compromiso organizacional con su respectivo significado y lo que los caracteriza a cada uno.

**Tabla 7.** Dimensiones del compromiso organizacional.

<b>Compromiso afectivo (deseo):</b>	Es aquello de cómo se identifica el individuo o trabajador con la organización, lo que, a su vez, impacta directamente la participación e involucramiento emocional que muestra éste con su organización, demostrando lealtad y satisfacción mientras se desempeña.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pertinencia.</li> <li>• Lealtad.</li> <li>• Orgullo.</li> <li>• Satisfacción.</li> <li>• Felicidad.</li> </ul>
<b>Compromiso normativo (deber):</b>	Es aquello que se considera bueno y correcto, una forma de lealtad con la organización, sin importar sentirse satisfecho o insatisfecho con su trabajo. Se encuentra posiblemente por la aceptación de todos los beneficios que se derivan de la actividad realizada, con sentido del deber de proporcionar reciprocidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentimiento de culpabilidad.</li> <li>• Reciprocidad.</li> <li>• Obligación moral.</li> <li>• Lo correcto.</li> </ul>
<b>Compromiso de continuidad (necesidad):</b>	Este compromiso se refiere a la conveniencia por parte del trabajador, es decir los empleados se mantienen en la organización por necesidad o por la incertidumbre de no encontrar un nuevo trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conveniencia.</li> <li>• Necesidad económica.</li> <li>• Beneficios.</li> <li>• Costo económico.</li> <li>• Comodidad.</li> <li>• Consecuencia.</li> </ul>

*Fuente.* Datos tomados de Peña et al. (2016, p. 99).

El compromiso organizacional significa tener un estrecho vínculo entre el empleado y la organización estando a su vez integrado por dimensiones la cual son los pilares fundamentales que ayudan a efectivizar el mismo, de tal manera que expresara el estado psicológico del trabajador manifestando el compromiso afectivo, el deber normativo y la necesidad del compromiso de continuidad, definiendo la relación del empleado con la organización.



### 3.3. VARIABLES

#### 3.3.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Carga laboral del teletrabajo.

#### 3.3.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Compromiso Organizacional.

### 3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

Para establecer la muestra se utilizó la fórmula estadística para el cálculo de una población finita, para ello se tomó en cuenta 91 docentes de las diferentes carreras de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López. En el cual el nivel de confianza fue del 95% que equivale a 2, y un margen de error muestral del 5% de conformidad a la aplicación de la fórmula para calcular el tamaño de la muestra cuando se conoce el total de unidades de observaciones que la integran.

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{(E)^2(N - 1) + Z^2 \times P \times Q} \quad [1]$$

$$n = \frac{(2)^2 \times 50 \times 50 \times 91}{(5)^2(91 - 1) + (2)^2 \times 50 \times 50}$$

$$n = \frac{4 * 2500 * 91}{25(90) + 4 * 2500}$$

$$n = \frac{910000}{12250}$$

$$n = 74,28$$

$$n = 75$$



Donde:

n = tamaño de la muestra poblacional a obtener

N= tamaño de la población total (91)

P = probabilidad 50

Q = no probabilidad 50

Z = nivel de confianza 95% (2)

E= límite de error muestral 5%

### **3.5. MÉTODOS**

De acuerdo, a Corona (2016) “los métodos de investigación, son una guía para que el investigador pueda conseguir sus objetivos en el tiempo adecuado” (p. 88). Para Pulido (2015) los métodos de investigación son un elemento esencial de toda investigación que puede dilucidar las cuestiones investigadas a través de la observación, clasificación, demostración e interpretación de los fenómenos objeto de estudio, posibilitando así la predicción y explicación de cuestiones relevantes.

Los métodos de investigación son fundamentales para la adopción de las técnicas de recolección y análisis de datos, para dar a conocer sus resultados y encontrar una solución al problema. Es así como cada uno de los métodos, detallados en este trabajo de integración curricular, permitieron obtener la información pertinente para dar solución a los objetivos establecidos.

#### **3.5.1. MÉTODO INDUCTIVO**

Según Prieto (2017) el método inductivo es aquel que se basa en los hechos particulares a los principios generales. Especialmente radica realizando generalizaciones amplias de aprendizaje y apoyándose en observaciones específicas con el fin de llegar a conclusiones que puedan permitir inducción en la derivación de los fundamentos de una teoría.

Este método ayudó a obtener datos desde el lugar de los hechos, permitió conocer cuál es la situación actual del objeto de estudio al momento de realizar las observaciones del fenómeno en cuestión que es estudiar la carga laboral del teletrabajo y su influencia en el compromiso organizacional de los docentes de las carreras: Ingeniería Ambiental, Ingeniería Agroindustrial, Administración Pública, y Administración de Empresas de la ESPAM “MFL”, obteniendo información oportuna para la mejora del problema que sirvió para razonar a partir de determinadas experiencias u observaciones particulares, y se extrajo información para crear una teoría o hipótesis correcta.

### **3.5.2. MÉTODO DEDUCTIVO**

La deducción es un método de razonamiento que permite pasar de afirmaciones de manera general a hechos específicos. Proviene de deductivo que significa descender. Estudios de Rodríguez y Pérez (2017) afirman “este método toma fuerza donde la conclusión se infiere necesariamente de las premisas” (p. 31). Este método se aplicó en el trabajo de integración curricular, debido que permitió a las autoras argumentar desde el punto de la teoría, y ayudó a sostener la veracidad de los hechos de acuerdo a los conocimientos dados por los diferentes docentes de la institución por ende se pudo dar base y sustento a las variables de estudio.

### **3.5.3. MÉTODO ANALÍTICO SINTÉTICO**

El método de investigación, denominado analítico sintético, de acuerdo, a Ramos (2020) “es utilizado en investigación científica para estudiar cada una de los elementos por separado y obtener una respuesta lógica que nos lleve a la verdad o a la confirmación del conocimiento para así elaborar una síntesis general del fenómeno estudiado” (p. 13).

Se utilizó este método para conocer y analizar cómo se desempeñan los docentes de las carreras: Ingeniería Ambiental, Administración Pública, Ingeniería Agroindustrial y Administración de Empresas de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “Manuel Félix López” para obtener información sobre el

efecto, que incide en el compromiso organizacional, para esto se extrajo teorías generalizadoras y conocimientos a partir de las mismas hipótesis.

### **3.6. TÉCNICAS**

Las técnicas de investigación son un conjunto de herramientas e instrumentos utilizados para tener conocimiento de dicho tema a investigar, por ejemplo, la entrevista y la encuesta, estas técnicas de recolección de datos darán sustento al proyecto de tal modo que ayudarán con su correcta ejecución. Mientras tanto, Gauchi (2017) indica que:

Las técnicas de investigación comprenden un conjunto de procedimientos organizados sistemáticamente que orientan al investigador en la tarea de profundizar en el conocimiento y en el planteamiento de nuevas líneas de investigación. Pueden ser utilizadas en cualquier rama del conocimiento que busque la lógica y la comprensión del conocimiento científico de los hechos y acontecimientos que nos rodean. (p.5)

Las técnicas de investigación utilizadas para este proyecto fueron la encuesta y la entrevista, la cual ayudaron a obtener datos exactos mediante preguntas previamente estructuradas que dieron a conocer los resultados sobre el estudio de la carga laboral en modalidad teletrabajo y como se ve afectado el compromiso organizacional en los docentes de la ESPAM “MFL”.

#### **3.6.1. ENCUESTA**

La encuesta es una de las técnicas de recolección más usadas dentro de una investigación, ya que consiste en una serie de preguntas que estarán dirigidas a un conjunto de personas representadas en una población. Por ello, Lorca et al. (2016), sintetiza “la encuesta es una de las técnicas más usuales de la investigación cuantitativa para la recogida de datos” (p.92). Mediante esta se podrá saber la opinión de un grupo específico de personas a través del cuestionario lo cual ayudó a obtener información relevante sobre dicho tema a investigar.

La encuesta que se aplicó en este trabajo de integración curricular, se conformó por un conjunto de preguntas con la finalidad de recolectar datos e información verídica que muestren el grado de carga laboral existente en los docentes de las carreras Administración Pública, Administración de Empresas, Agroindustrias e Ingeniería en Medio Ambiente, de la ESPAM “MFL” mediante la modalidad de teletrabajo.

### **3.6.2. ENTREVISTA**

La entrevista es una técnica de investigación de gran utilidad, la cual se define mediante un diálogo establecido entre dos o más personas, en donde el entrevistador realiza preguntas de su interés de manera oral al entrevistado, obteniendo así información precisa y concisa sobre las interrogantes establecidas en dicho cuestionario. A su vez, Troncoso y Amaya (2017) aluden que:

La entrevista es una técnica de recolección muy útil, la cual servirá para obtener información determinada por parte de un líder o encargado, que brindará información precisa de los datos que se necesitan obtener para dar a cabo dicho trabajo de investigación. Por tanto, todo lo que se expone servirá tanto para dar respuesta a una incógnita o para utilizarla de manera puntual y aislada. (p.2)

Se realizó la entrevista al Director del área de Talento Humano, y a los Directores de las carreras de Administración Pública, Administración de Empresas, Agroindustrias y Medio Ambiente con la finalidad de obtener información detallada sobre el desempeño de los docentes de la institución mediante esta nueva modalidad de trabajo y saber si existe un efecto positivo o negativo en el compromiso organizacional.

### **3.6.3. CUESTIONARIO MEYER Y ALLEN**

Existen tres formas en las que los trabajadores se comprometen con una organización: permaneciendo comprometidos porque así lo desean y han establecido un vínculo emocional con su centro laboral (afectivo), porque lo

necesitan y se sienten obligados a permanecer en la organización (continuo) y porque sienten que deben hacerlo por una obligación moral (normativo), Según Neyra et al. (2020)

La escala de compromiso organizacional de John Meyer y Natalie Allen, ha tenido a lo largo de los años varias modificaciones estructurales, la cual ha evolucionado conforme se han generado críticas y recomendaciones, actualmente cuenta con 18 ítems, bajo las siguientes tres dimensiones: Compromiso afectivo, basado en el deseo. Compromiso de continuidad, basado en el costo o necesidad. Y compromiso normativo, basado en obligaciones. Una vez administrado el cuestionario, por cada empleado evaluado se obtienen los puntajes por cada uno de los siguientes factores del compromiso. (p. 27)

Esta técnica se utilizó para conocer la incidencia del compromiso organizacional de los docentes de la ESPAM “MFL” debido a que así se pudo llegar a los resultados pertinentes tanto en el ámbito afectivo como en el de continuidad y normativo. Según los resultados obtenidos hubo más impacto en el compromiso afectivo por parte de los docentes, ya que se sienten en un ambiente armónico al momento de estar en sus áreas de trabajo.

### **3.7. TIPOS DE INVESTIGACIÓN**

En base a la investigación planteada se aplicaron los siguientes tipos de investigación:

#### **3.7.1. INVESTIGACIÓN DE CAMPO**

La investigación de campo es un método indispensable para la ejecución de un proyecto, ya que gracias a este tipo de exploración se podrán obtener datos extraídos directamente del lugar de estudio, ya sea por medio de una entrevista o de una encuesta mediante preguntas, mismas que ayudarán a obtener la información necesaria de acuerdo al tema de estudio. Es por ello que Parra y González (2018) mencionan que, “la investigación de campo consiste en la

recolección de datos directo de la realidad, sin manipular o controlar las variables.” (p.77).

Se aplicó la investigación de campo, porque el trabajo de integración curricular se realizó en el lugar de los hechos, recolectando datos reales mediante las técnicas de la encuesta y entrevista, recopilando datos oportunos y veraces a través de la información brindada por los Directores de carrera y docentes encuestados, misma que dio un mayor sustento al trabajo de investigación.

### **3.7.2. INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA**

La investigación bibliográfica es el método de investigación que se utiliza para realizar búsqueda y recopilación crítica de datos bibliográficos que sustenten los conceptos básicos de la exploración, estas fuentes pueden ser de libros, revistas, artículos, páginas web, tesis entre otros, lo cual permiten dar como referencia indagaciones que aporten al proyecto de manera significativa. De acuerdo, a Font y Lazcano (2016):

La investigación bibliográfica o documental consiste específicamente en realizar una revisión de material bibliográfico existente con respecto al tema a estudiar dentro de la investigación. Se trata de uno de los principales pasos para cualquier investigación e incluye la selección de fuentes de información (p.1).

Este tipo de investigación permitió recopilar información tomada de revistas científicas, libros, PDF, revistas indexadas en la web, de esta manera se dio bases teóricas y científicas a la investigación, lo cual permitieron tomar como referencia informaciones y literatura, que aportaron de manera relevante con el fenómeno de estudio.

### **3.8. PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.8.1. IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES QUE INCIDEN EN LA CARGA LABORAL, MODALIDAD TELETRABAJO Y SU EFECTO EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL.**

- Elaboración del cuestionario para la entrevista.
- Aplicación de la entrevista.
- Análisis de los datos recopilados en la entrevista.
- Identificar los factores que inciden en la carga laboral.

En la presente fase se realizó un cuestionario adecuado para luego aplicar una entrevista a los directores de las carreras de Ingeniería Ambiental, Agroindustrias, Administración de Empresas y Administración Pública, de la misma manera al director de talento humano, para identificar los factores que inciden en la carga laboral en modalidad teletrabajo y su efecto en el compromiso organizacional posteriormente se procedió a la aplicación de la misma.

#### **3.8.2. ANÁLISIS DE LOS EFECTOS DE LA CARGA LABORAL Y SU IMPACTO CON RESPECTO AL COMPROMISO ORGANIZACIONAL.**

- Elaboración de la Encuesta.
- Aplicación de la Encuesta.
- Tabulación de los datos.
- Análisis de resultados obtenidos.
- Identificación de los efectos que provoca la carga laboral.
- Desarrollo de la matriz comparativa de las modalidades de trabajo.
- Análisis del impacto en el compromiso organizacional a través de la aplicación del cuestionario Meyer y Allen.

En esta fase de la investigación se realizó la tabulación de datos recopilados, para así proceder a un análisis de los resultados obtenidos, además se desarrolló una

matriz comparativa en el cual se pudo medir la información con los resultados de carga laboral en modalidad teletrabajo y compromiso organizacional, finalmente se realizó un análisis del impacto causado a través de la matriz realizada.

### **3.8.3. EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CARGA LABORAL EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL.**

- Elaboración de matriz con la escala del Likert para analizar la carga laboral en modalidad teletrabajo y su impacto en el compromiso organizacional.
- Análisis cualitativo y cuantitativo de los resultados obtenidos para evaluar el impacto de la carga laboral en el compromiso organizacional.

En esta última fase se realizó un análisis con los resultados obtenidos de la entrevista y de la encuesta; luego de analizar la información recopilada se procedió a evaluar el impacto que genera la carga laboral en el compromiso organizacional del personal docente de las carreras estudiadas, realizando también un análisis comparativo entre los resultados del trabajo en modalidad presencial y el teletrabajo, aplicando la escala de Likert.



## **CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

A continuación, de acuerdo con lo establecido se detallan cada una de las actividades que se llevaron a cabo para la realización del trabajo de integración curricular, correspondiente al tema: “ESTUDIO DE LA CARGA LABORAL EN MODALIDAD TELETRABAJO Y SU EFECTO EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LA ESPAM MFL, AÑO 2020”.

### **4.1. IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES QUE INCIDEN EN LA CARGA LABORAL, MODALIDAD TELETRABAJO Y SU EFECTO EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL.**

Para dar cumplimiento a esta fase se desarrollaron varias actividades, mismas que permitieron dar sustento a la investigación de campo. Con la autorización y aprobación de las autoridades de la ESPAM MFL, se entrevistó al Director del Departamento de Talento Humano y a los directores de las Carreras de Ingeniería Ambiental, Agroindustrias, Administración de Empresas y Administración Pública de la universidad, a fin de conocer cuáles son las actividades que se realizan en la nueva modalidad teletrabajo y cómo se ha visto afectado el compromiso organizacional de los docentes de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “Manuel Félix López” aplicando la nueva modalidad teletrabajo.

#### **4.1.1. ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS APLICADAS**

##### **➤ ENTREVISTA DIRIGIDA AL DIRECTOR DE TALENTO HUMANO DE LA ESPAM MFL**

El Director de Talento Humano, indicó que la cantidad de docentes que se han acogido a la modalidad del teletrabajo es de 168 a nivel de todas las carreras, y durante los meses de pandemia fue difícil conocer con exactitud la distribución del tiempo para poder cumplir con sus horas de trabajo, en cuanto a si han tenido insatisfacción laboral en el teletrabajo manifestó que a muchos docentes se les había complicado pasar del trabajo presencial al teletrabajo. Lo cual les ocasionó

desesperación, por el nuevo cambio y un porcentaje pequeño pudo tener insatisfacción laboral en sus hogares.

Por otro lado, argumentó que las metas y objetivos de la institución se mantuvieron, así mismo indicó las medidas que se han tomado con el surgimiento del covid-19 para poder realizar el teletrabajo, en el cual dio a conocer que las sugerencias y recomendaciones se emitieron, como el correcto uso del computador, mantener un espacio adecuado, la ergonomía, jornada laboral, entre otros.

Así mismo mencionó, que a los docentes se les dio autonomía para que adaptaran su horario a las actividades establecidas y que de esa manera pudieran cumplir con sus labores, ya que todos tienen circunstancias diferentes y era entendible dar esa flexibilidad para cumplir con los objetivos institucionales. Además, recalcó que, si ha habido cambios en cuanto a la necesidad de adaptarse a trabajar bajo las circunstancias de la pandemia debido a que es diferente ya que están un poco expuestos al virus, pero se trata siempre de tener la mejor disposición al momento de realizar las actividades en el trabajo, así como se hacía antes de la emergencia sanitaria.

Por último, resaltó que gracias a la implementación del teletrabajo se ha logrado que cada servidor o trabajador cumpla con sus funciones en la medida de sus posibilidades, es decir trabajando desde casa, y adaptando los sistemas a sus labores cotidianas desde el hogar. A pesar de ello el compromiso organizacional por parte de los empleados se mantiene.

➤ **ENTREVISTA DIRIGIDA A LA DIRECTORA DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS PÚBLICAS DE LA ESPAM MFL**

La directora de la carrera Administración Pública dio a conocer que son 15 docentes que se han acogido a la modalidad teletrabajo, así mismo sobre la distribución de tiempo para cumplir con las actividades argumentó que en el teletrabajo los docentes tuvieron que adaptarse a diferentes horarios establecidos para cumplir con la distribución de su tiempo en la carga de horaria.

En cuanto a la insatisfacción laboral indicó que a un porcentaje de docentes les fue complejo acoplarse al teletrabajo, pero no tuvieron insatisfacción laboral, ya que la mayoría se adaptó y trató de sobrellevar esta modalidad. Es por ello que las metas y objetivos de la institución se mantuvieron en todo momento para continuar con la formación de profesionales en diversas áreas del conocimiento.

También argumentó que entre las medidas que se han tomado con el surgimiento del covid-19 para poder realizar el teletrabajo está la capacitación a la planta docente. Se impartieron cursos y se realizaron varios talleres de trabajo en cada carrera de la institución. Así mismo indicó que los docentes flexibilizaron al máximo los procedimientos y horarios, con la finalidad de motivar la permanencia de los estudiantes en las clases y que todos fueran beneficiados, a todos se les dio autonomía, pero con el objetivo de prevenir el abandono y asegurar la continuidad educativa de los estudiantes que son la esencia de la universidad.

Por otra parte, destacó que uno de los cambios que hubo que enfrentar ante la necesidad de adaptarse a trabajar con pandemia fue el desarrollo de clases virtuales lo que se sigue manteniendo, y acogiendo el retorno presencial con aforo reducido los docentes seguimos dando lo mejor de nuestras destrezas académicas realizando la actividad que se nos solicite de forma efectiva. Finalmente sostuvo que no se ha visto afectado el compromiso organizacional por la implementación de la modalidad teletrabajo.

#### ➤ **ENTREVISTA DIRIGIDA A LA DIRECTORA DE LA CARRERA DE INGENIERÍA AMBIENTAL DE LA ESPAM MFL**

La directora de la carrera de Ingeniería Ambiental expresó que son 24 docentes los que se han acogido a la modalidad teletrabajo, además, manifestó que a la mayoría se les complicó un poco realizar una adecuada distribución del tiempo en el teletrabajo, porque una parte de estudiantes no tenían acceso a internet y fue difícil en los primeros meses cumplir con la planificación de clases, y demás actividades.

A causa de la insatisfacción laboral hubo 4 docentes que dieron reporte sobre su inconformidad, porque no se sentían satisfechos realizando trabajo desde casa,

especialmente docentes mujeres, debido que tenían que cumplir con tareas del hogar y se vieron obligadas a trabajar en horas extras las actividades que normalmente realizaban presencialmente. En cuanto a las metas y objetivos de la institución indicó que no se replantearon, simplemente se trabaja en alcanzarlas a diario en las condiciones en que se encuentran laborando.

De la misma manera, sobre las medidas que se han tomado con el surgimiento del covid-19 para realizar el teletrabajo sintetizó que lo principal fue estar comunicados por los medios oficiales como correos institucionales y páginas institucionales, también a través de las redes sociales y de llamadas telefónicas con docentes y estudiantes.

En cuanto al ingreso de personal de manera presencial a las oficinas, se ha procurado mantener las medidas de bioseguridad y evitar las aglomeraciones. Por otra parte, la autonomía se ha mantenido antes y durante la pandemia, siempre y cuando cumplieran con la planificación establecida, pero con la particularidad de que cada docente decidió su forma de impartir clases, de revisar tareas, realizar tutorías, entre otros.

A causa de los cambios que ha generado la pandemia del covid-19 en todos los aspectos de la vida, manifestó que, tanto en teletrabajo como en modalidad presencial, los docentes tratan de que las cosas sigan en pie de la manera más correcta cumpliendo con responsabilidad su rol. Para concluir indicó que el compromiso organizacional no se ha visto afectado, más bien se ha reforzado debido a que es lo primordial en toda institución, a pesar de las adversidades se debe de tener siempre claras las metas.

#### ➤ **ENTREVISTA DIRIGIDA AL DIRECTOR DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA ESPAM MFL**

El director de la carrera de Administración de Empresas sintetizó que son 23 docentes los que se han acogido a la modalidad teletrabajo, en cuanto a la distribución de tiempo indicó que los docentes en el teletrabajo tenían tareas cruzadas, actividades del hogar y actividades de docencia y se les hizo complicado

realizar una distribución adecuada para cumplir con su trabajo, pero poco a poco se fueron adaptando a estos cambios.

Por otro lado, argumentó que solo un grupo de docentes de la carrera se sintió insatisfecho con su carga laboral, porque todo se complicó con la nueva modalidad, la adaptación a las TIC's, diferentes horarios de atención a los estudiantes, tutorías y actividades del hogar. En cuanto a las metas y objetivos sostuvo que en la carrera se han mantenido siempre, lo que se modificó esencialmente fueron las modalidades de estudio, partiendo de la situación que se ha manejado en todo el país.

Así mismo exteriorizó que se tomaron medidas relacionadas con aspectos sanitarios de protección en diferentes áreas para el acceso al personal que realizaba trabajo de manera presencial, optando por otras medidas como suspender actos de graduación, defensas de tesis, entre otros, para poderlos realizar de manera virtual ayudando así a prevenir el contagio por covid-19, luego indicó que a los docentes se les brindó toda la autonomía requerida para cumplir con el sistema educativo en los actuales momentos a pesar de todos los desafíos presentados.

También, habló sobre los cambios que hubo en cuanto a la necesidad de adaptarse a trabajar en pandemia y respondió que la aplicación del teletrabajo ha sido todo un reto, sin embargo, se tiene la mejor disposición posible para no caer en pánico y desarrollar las funciones de manera excelente, acatando cada una de las reglas impuestas para que el trabajo presencial sea armónico y eficaz.

Por último, señaló que el compromiso organizacional se ha logrado mantener, pues se han generado múltiples actividades que muestran que a pesar del cambio en las condiciones de trabajo producto de la pandemia no se han detenido las actividades en cuanto a la docencia, la investigación, la vinculación, los posgrados, las actividades de apoyo y todo eso indica evidentemente que el nivel de compromiso existe a pesar de las adversidades.

➤ **ENTREVISTA DIRIGIDA AL DIRECTOR DE LA CARRERA DE INGENIERÍA AGROINDUSTRIAL DE LA ESPAM MFL**

Para concluir el director de la carrera de Ingeniería Agroindustrial argumentó que 23 docentes se han acogido a la modalidad teletrabajo y la mayoría realizó una buena distribución de su tiempo para cumplir con la institución. Luego dio a conocer que no se reportó insatisfacción laboral en los docentes, todos comentaron en reuniones mantenidas que habían cumplido con su jornada laboral satisfactoriamente a pesar de las dificultades presentadas por la pandemia y la nueva modalidad.

Respecto a las metas y objetivos manifestó que se pudo enfrentar el teletrabajo con diferentes tipos de acciones entre ellas sesiones de capacitación para el desarrollo de clases de manera virtual. También se enfocó en la organización de los horarios tanto para docentes como para estudiantes; básicamente se reimplantaron los horarios de clases por bloques para facilitar el trabajo de los alumnos y que se puedan conectar a las horas de clase establecidas.

Posterior a esto, sobre las medidas que se han tomado con el surgimiento del covid-19 para poder realizar el teletrabajo, pronunció que en este caso son las herramientas digitales que de alguna manera garantizan que se realicen las labores sin tener que exponerse durante la pandemia. En cuanto a la autonomía sobre la realización del trabajo desde casa, recalcó que todos tuvieron autonomía para desarrollar las actividades desde su hogar, de acuerdo con los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

Por otra parte, sintetizó que a raíz de la pandemia que afectó de una forma drástica a todo el mundo en general, en este nuevo ingreso presencial es esencial cumplir con los requerimientos para poder realizar las actividades de manera eficiente a pesar de los cambios inevitables que han surgido como el uso del alcohol y mascarillas de manera frecuente para protegernos de esta enfermedad y aprender a vivir con ello.

Finalmente enfatizó que como producto de la virtualidad el trabajo se incrementó y por ende se demandó más horas en la labor de cada uno de los miembros que forman parte de la institución, y a nivel general todos han formado un solo equipo manteniendo el compromiso organizacional, el cual conlleva a obtener buenos resultados y lograr que las actividades realizadas sean satisfactorias.

#### 4.1.2. MATRIZ COMPARATIVA DE LOS RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS APLICADAS

La matriz comparativa, mediante las descripciones, interpretaciones y explicaciones en torno al fenómeno de estudio aporta valor añadido al trabajo de integración curricular. De acuerdo a Piovani y Krawczyk (2017) “los estudios comparativos ocupan un lugar destacado en las investigaciones” (p. 822). A continuación, se detalla una matriz comparativa de los resultados de las entrevistas aplicadas al Director del Departamento de Talento Humano y Directores de las carreras de Ingeniería Ambiental, Agroindustrias, Administración de Empresas y Administración Pública de la universidad, para así dar apreciar los resultados de manera más clara y entendible.

**Tabla 8.** Matriz comparativa de las entrevistas aplicadas al director de Talento Humano y directores de carrera de la ESPAM MFL.

<b>Total, docentes</b>	En la modalidad teletrabajo de la ESPAM “MFL” se acogieron un total de 168 docentes.	
<b>Distribución de tiempo</b>	Las carreras de Agroindustrias, Administración de Empresas, Administración Pública y el Director de Talento Humano manifestaron que existe adaptación en los diferentes horarios establecidos para cumplir con la distribución del tiempo en la carga laboral.	La carrera de Ingeniería Ambiental, mostró haber tenido dificultad en el cumplimiento de planificación de clases, y demás actividades por falta de conectividad.
<b>Insatisfacción laboral</b>	Las carreras de Administración Pública e Ingeniería Agrícola revelaron que no existió insatisfacción laboral por parte de los docentes.	Las carreras de Administración de empresas, Ingeniería Ambiental y Director de Talento Humano declararon que un porcentaje de docentes si tuvieron insatisfacción laboral -teletrabajo.

<b>Formación</b>	Las carreras y la Dirección de Talento Humano mantuvieron las metas y objetivos institucionales para continuar con la formación de profesionales en diversas áreas del conocimiento, modalidades de estudio, programación y organización en los horarios y clases por bloques para facilitar el trabajo y conectividad.
<b>Medidas de seguridad</b>	Se emitieron sugerencias y recomendaciones, como el correcto uso del computador, espacio adecuado, ergonomía y jornada laboral. Así mismo estar comunicados por los medios oficiales, mantener las medidas de bioseguridad, relacionadas con aspectos sanitarios de protección, suspensión de actividades como actos de graduación, defensas de tesis y realizarlos de manera virtual para disminuir el contagio por covid-19.
<b>Autonomía</b>	La autonomía se ha mantenido antes, durante y después de la pandemia en su horario y actividades establecidas.
<b>Adaptación</b>	Todas las carreras y la Dirección de Talento Humano, se han adaptado al trabajo presencial después de una pandemia tan fuerte como lo es el covid-19, acatando las reglas impuestas para que el trabajo sea armónico y eficaz manteniendo una disposición permanente.
<b>Compromiso organizacional</b>	Se ha mantenido y se ha reforzado el compromiso organizacional, a pesar de las adversidades.

*Fuente.* Elaboración propia.

De acuerdo a la matriz comparativa, se identificaron los factores que inciden en la carga laboral en la modalidad teletrabajo, resaltando lo expuesto por Sánchez Ledesma (2021) “el teletrabajo por sí mismo no puede ser considerado una medida que mejore el bienestar laboral, todo depende de su impacto y contexto de implementación” (p. 252). Con respecto a los resultados obtenidos en las entrevistas, se constató que uno de los factores principales la distribución de tiempo, que según como lo manifestaron los entrevistados se vio un poco de dificultad ya que en la mayoría de veces las actividades del hogar y las actividades de docencia se veían mezcladas haciendo más complicado realizar una distribución de tiempo adecuada, sin embargo, con el pasar de los meses lograron irse adaptando a los cambios.

Desde la perspectiva de Valenzuela et al. (2016) “la insatisfacción laboral es un fenómeno abordado desde diversos enfoques y áreas de comportamiento” (p. 946). Otro de los factores que causa la carga laboral en los docentes evaluados de la ESPAM MFL, es la insatisfacción laboral, evidenciándose un porcentaje de docentes insatisfechos, debido al cambio repentino de modalidad tradicional al teletrabajo, debido que no se sentían preparados ante esta realidad, pero a pesar



de las dificultades trataron de llevar todo de la mejor manera por los estudiantes y el bien institucional.

Al mencionar el factor de autonomía en la realización del trabajo, se obtuvo como resultado que todos los docentes de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “MFL” tanto en el trabajo presencial y en el teletrabajo se ha mantenido, cumpliendo con su rol docente a pesar de todos los desafíos presentados. Este aspecto es clave para la institución, así lo señala Faya et al. (2018) “la autonomía laboral es el factor que desarrolla las competencias de los trabajadores, haciendo que estos sean más productivos” (p. 44).

Según los estudios de Picón et al. (2021) “la educación pasa por dos desafíos en este tiempo de pandemia, uno el acceso a internet y el otro el uso de herramientas tecnológicas” (p. 142). Debido, a esto los docentes deben estar en constantes capacitaciones. De acuerdo a la información identificada, el factor formación a los docentes de la ESPAM MFL, se vio reflejado en capacitaciones sobre el uso de la plataforma virtual de enseñanza y aprendizaje como por ejemplo el uso y manejo de Google Classroom, talleres de trabajo, de cómo diseñar instrumentos de evaluación especialmente los cuestionarios, tipos de preguntas, entre otros.

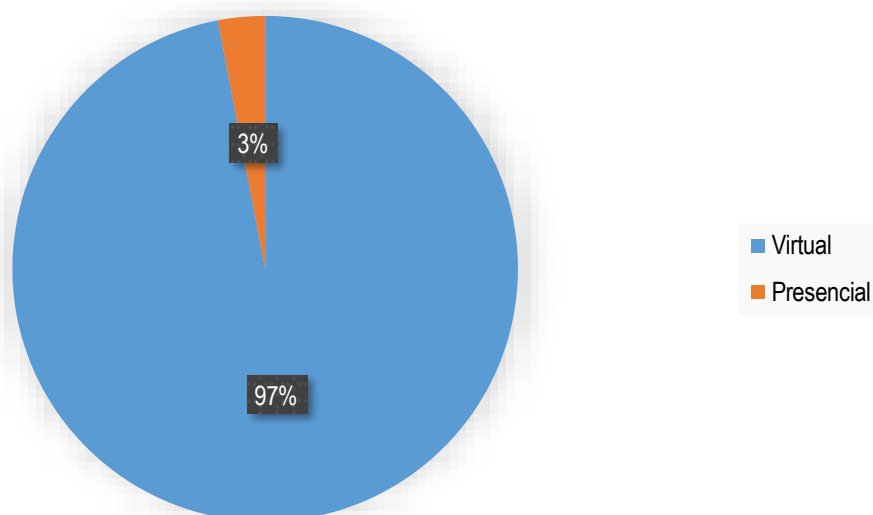
En temas de adaptación, los docentes han tenido que transcurrir más allá de su esfera educativa, debido a la carga horaria virtual, la necesidad de capacitación contra el tiempo, la disminución de la capacitación, y los grandes retos de la tecnología, según Reynosa et al. (2020) “esta situación ha venido provocando un desgaste psicológico que ha impactado la salud mental de las personas en general y de los docentes en particular” (142). Finalmente, el tema de la adaptación es otro de los factores que se estudió en este trabajo de integración curricular, porque los docentes manifestaron que ha sido todo un reto adaptarse a la nueva modalidad de trabajo, sin embargo, manifestaron que han tratado de hacer todo de una manera excelente, acatando reglas impuestas por los superiores.

## 4.2. ANÁLISIS DE LOS EFECTOS DE LA CARGA LABORAL Y SU IMPACTO CON RESPECTO AL COMPROMISO ORGANIZACIONAL.

Para llevar a cabo esta fase, se aplicó una encuesta de 19 preguntas a 75 docentes de las carreras Administración Pública, Administración de Empresas, Agroindustrias e Ingeniería Ambiental de la ESPAM MFL, con los resultados obtenidos se desarrolló una matriz comparativa de los efectos de la carga laboral y su impacto con respecto al compromiso organizacional, y así conocer si se encuentran afectados o no por este nuevo método de trabajo que surgió debido a la pandemia ocasionada por el COVID-19.

### 4.2.1. ANÁLISIS DE LA ENCUESTA APLICADA A DOCENTES

#### 1. ¿QUÉ MODALIDAD DE TRABAJO REALIZA ACTUALMENTE?

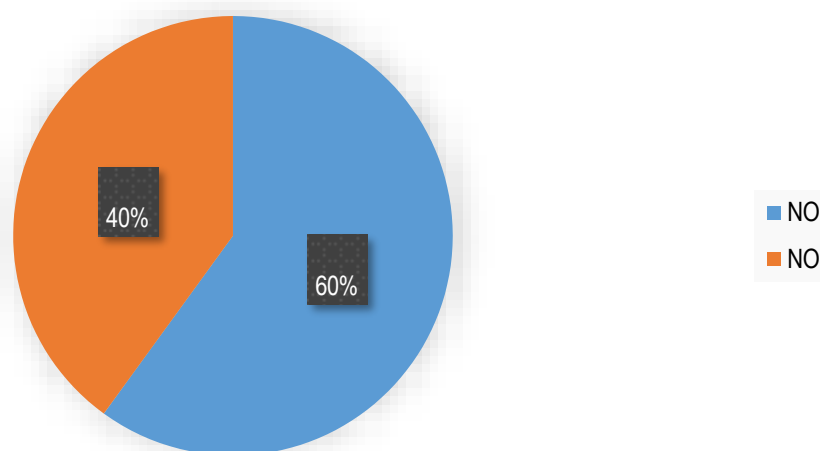


**Gráfico 1.** Modalidad de trabajo actual.  
*Fuente.* Encuesta aplicada a los docentes de la ESPAM MFL.  
*Elaboración:* Autoras de la investigación.

El 97% de los docentes encuestados respondió que realizan sus actividades desde casa, mientras que tan solo el 3% respondió que lo hacen de manera presencial y en ocasiones virtual, debido a que también tienen otro cargo dentro de la universidad. Según Vallejo (2020) menciona que el teletrabajo es aquella actividad

profesional desarrollada por personas que no realizan sus actividades físicamente, por esto se ha optado por realizar este método de teletrabajar para así ayudar a que haya menos contagios. Como respuesta a la emergencia sanitaria declarada en el país ocasionada por el COVID-19, se ha implementado este nuevo método de tele trabajar para salvaguardar la salud del personal de la institución,

## 2. ¿LAS NOTICIAS RELACIONADAS CON COVID-19 AFECTAN SU PRODUCTIVIDAD?



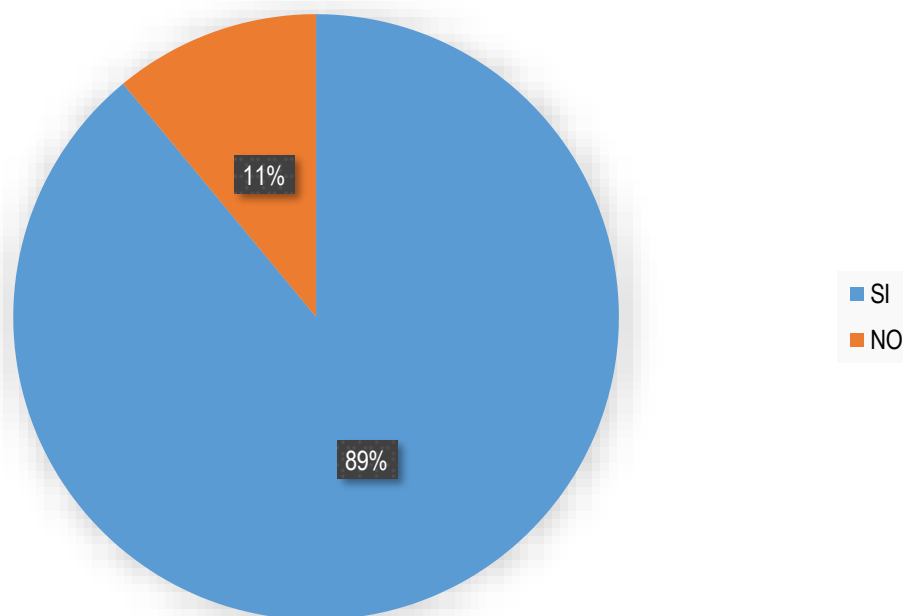
**Gráfico 2.** Noticias relacionadas con la pandemia afectan su productividad.

*Fuente.* Encuesta aplicada a los docentes de la ESPAM MFL.

*Elaboración:* Autoras de la investigación.

Según, los datos obtenidos, el 40% de los docentes encuestados respondió que si se ve afectada su productividad a la hora de escuchar noticias u otras informaciones que estén relacionadas con el tema de la pandemia del COVID-19, mientras que la otra parte del porcentaje equivalente al 60% respondió que no se ve afectado por este tipo de información. Para Hernández (2020) el COVID-19 ha repercutido negativamente en la salud mental de las personas, ya que cuando se confirmó la emergencia sanitaria logró provocar un grado considerable de preocupación más aun en personas que se consideraban vulnerables.

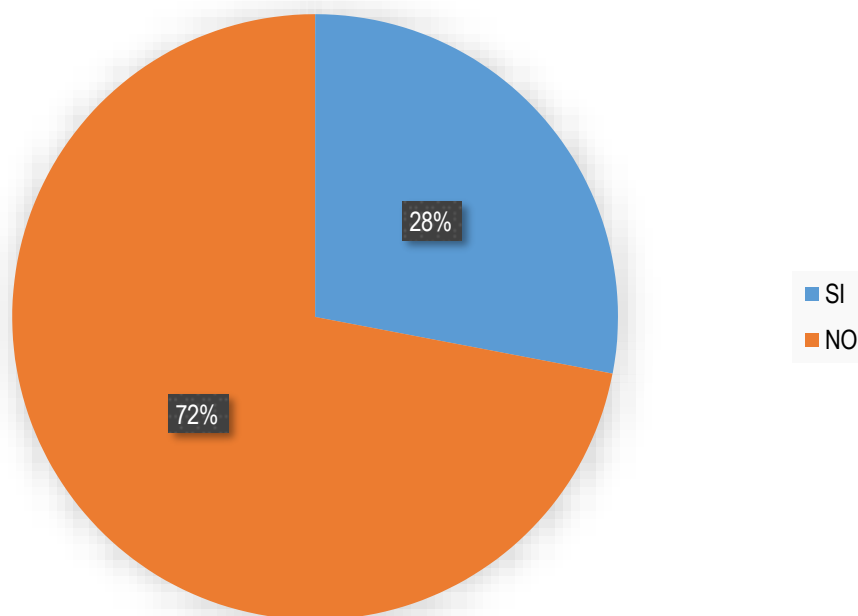
**3. ¿SIENTE USTED QUE ES SOBRECARGADO CON ACTIVIDADES Y RESPONSABILIDADES LABORALES EN LA MODALIDAD TELETRABAJO?**



**Gráfico 3.** Sobrecarga de actividades y responsabilidades laborales teletrabajo.  
*Fuente.* Encuesta aplicada a los docentes de la ESPAM MFL.  
*Elaboración:* Autoras de la investigación.

Según la respuesta de los encuestados dio a conocer que, el 89% de los docentes si se sienten sobrecargados de actividades y responsabilidades laborales cuando ejercen sus actividades en la nueva modalidad de trabajo, mientras que el 11% respondió con la opción no, viéndose como resultado que si existe sobrecarga en la modalidad virtual. Al respecto, Rubiano y García (2020) manifiestan que al tener sobrecarga laboral se está propenso a sufrir estrés, baja motivación laboral entre otras consecuencias que harán que el trabajador se sienta presionado a la hora de ejercer sus actividades.

**4. ¿CREE USTED QUE ERA SOBRECARGADO DE ACTIVIDADES Y RESPONSABILIDADES LABORALES EN LA MODALIDAD PRESENCIAL?**



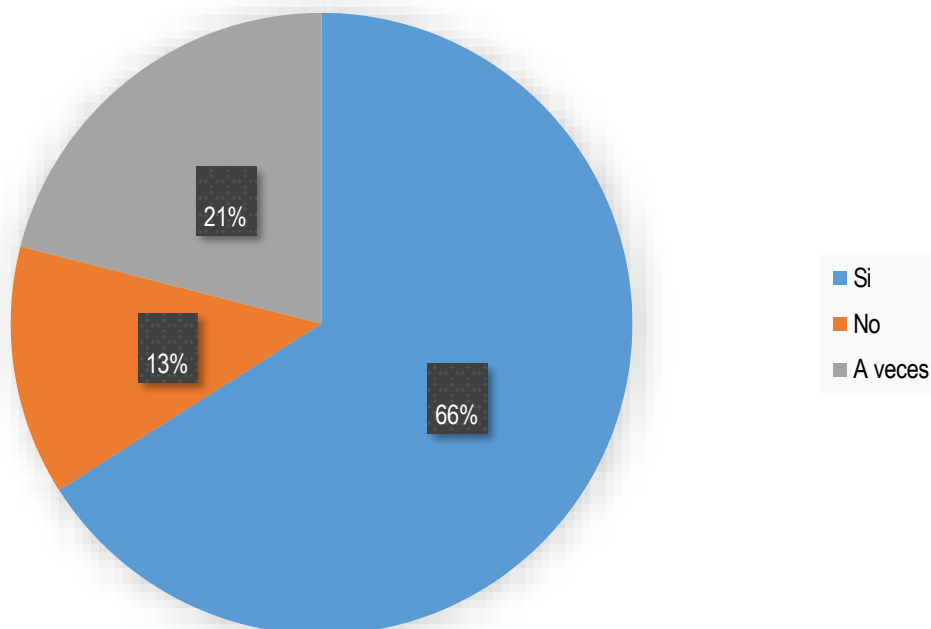
**Gráfico 4.** Sobrecarga de actividades y responsabilidades laborales presencial.

*Fuente.* Encuesta aplicada a los docentes de la ESPAM MFL.

*Elaboración:* Autoras de la investigación.

De acuerdo con la pregunta establecida, el 28% de los encuestados respondió que mientras realizaban sus actividades en la modalidad presencial sí se sentían sobrecargados de responsabilidades, mientras que el 72% respondió que no se sentían sobrecargados con actividades ni responsabilidades laborales. Este factor es relevante al momento de determinar afectaciones en el personal y su respuesta al compromiso organizacional, así como lo expresa Vallejo (2020) al hablar sobre la sobrecarga de actividades manifestando que éste es un estresor significativo que está asociado a diferentes reacciones de deterioro psicológico.

**5. EN LA MODALIDAD DE TELETRABAJO ¿SIENTE CON FRECUENCIA QUE SE ENCUENTRA AL LÍMITE DE SUS CAPACIDADES?**



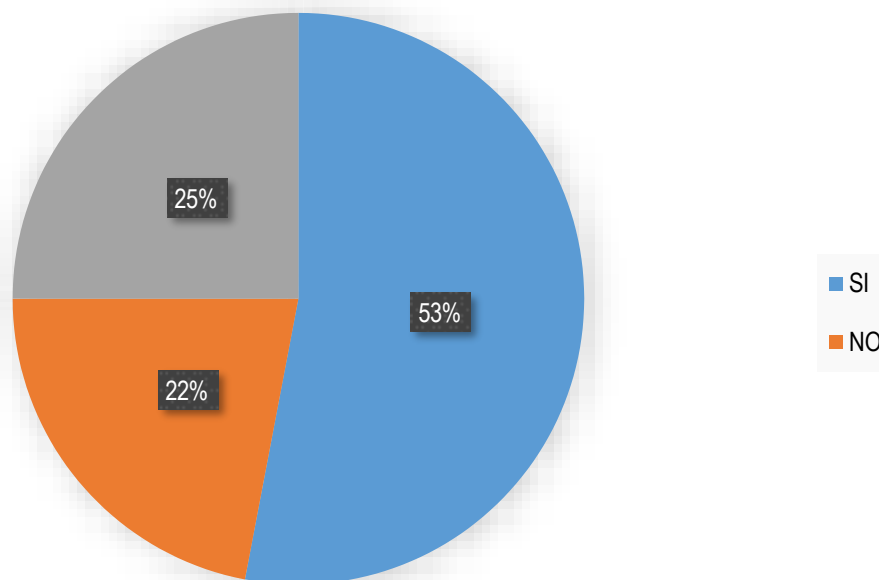
**Gráfico 5.** Límite de capacidades de los docentes.

*Fuente.* Encuesta aplicada a los docentes de la ESPAM MFL.

*Elaboración:* Autoras de la investigación.

La mayoría de los encuestados respondió que en ocasiones si se encuentra al límite de sus capacidades mientras realizan sus actividades laborales en la modalidad teletrabajo lo cual es equivalente al 66%, mientras que el 21% de los encuestados respondió con la opción a veces y tan solo el 13% respondió que no se encuentran al límite de sus capacidades. Usma (2020) indica que la presencia del estrés, ansiedad y carga laboral ha existido siempre, pero al implementarse el método virtual debido a los cambios radicales que se han dado tales como la adaptación a los nuevos cambios entre otros es lo que ha provocado dificultades.

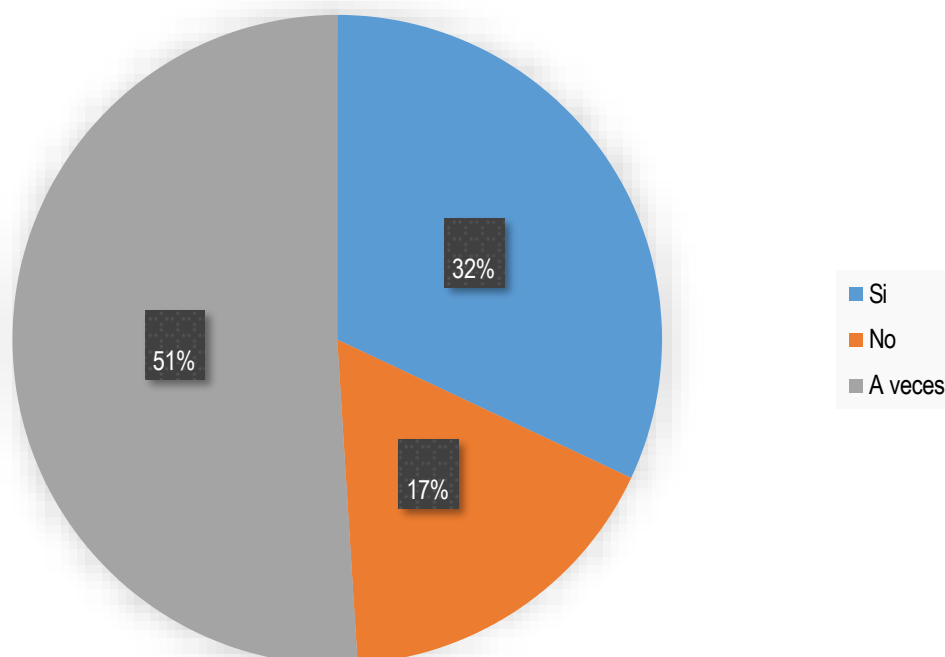
## 6. EN LA MODALIDAD PRESENCIAL ¿EN OCASIONES SE SENTÍA AL LÍMITE DE SUS CAPACIDADES?



**Gráfico 6.** Límite de capacidades de los docentes.  
*Fuente.* Encuesta aplicada a los docentes de la ESPAM MFL.  
*Elaboración:* Autoras de la investigación.

Según la pregunta establecida, se obtuvo un 53% como respuesta de docentes que si se sentían al límite de sus capacidades cuando realizaban su trabajo en modalidad presencial, mientras que el 22% respondió que no y por último el 25% respondió que a veces. Lo que muestra que la mayoría de docentes manifestaron que si se sentían al límite de sus capacidades mientras se desempeñaban de manera presencial. Para Casado (2020) “la carga mental es uno de los efectos que se logra presenciar en los trabajadores, es causada por varias consecuencias negativas, lo que en ocasiones suelen causar que el trabajador se sienta frustrado y al límite de sus capacidades” (p. 572). La carga mental, entonces es el conjunto de requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral, es decir, nivel de actividad mental o de esfuerzo intelectual necesario para desarrollar el trabajo.

## 7. ¿SIENTE QUE LE ASIGNAN MÁS TRABAJO DE LO ACOSTUMBRADO?

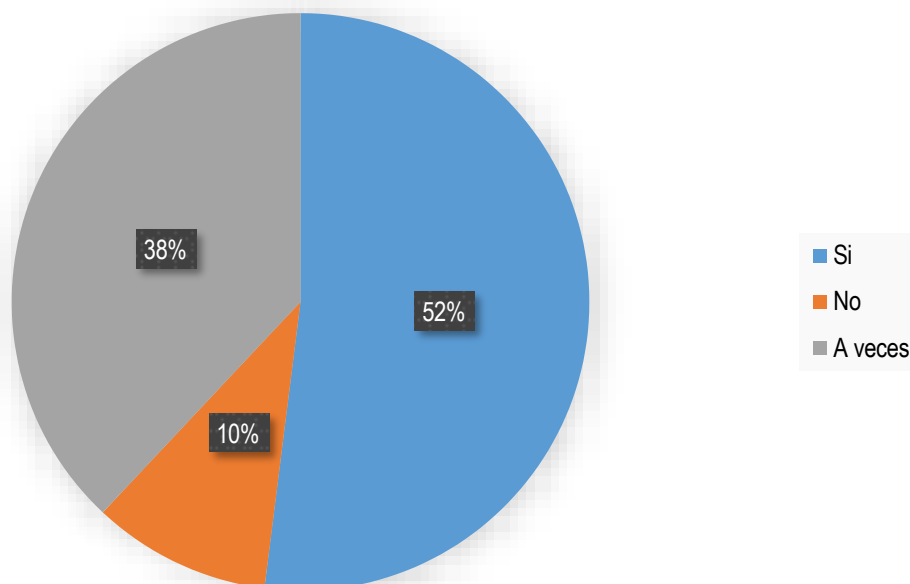


**Gráfico 7.** Mayor asignación trabajo de lo que se acostumbra.  
*Fuente.* Encuesta aplicada a los docentes de la ESPAM MFL.  
*Elaboración:* Autoras de la investigación.

De acuerdo con la interrogante establecida, se obtuvo como resultado que el 32% de los docentes encuestados respondieron con la opción si, mientras que el 17% manifestaron que no sienten más trabajo de lo acostumbrado, y existió un mayor porcentaje en la opción a veces con un 51%. Viéndose como resultado que los docentes si sienten más trabajo de lo acostumbrado en la mayoría de veces. Según Carmo et al. (2010) el exceso de trabajo es considerado como aquel modo que va más allá de la posibilidad del individuo considerando que pueden presentarse riesgos tales como disminución de la capacidad.



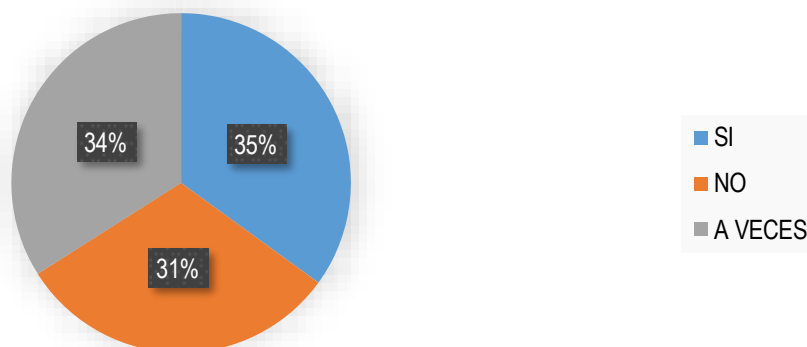
8. ¿CREE USTED TENER SÍNTOMAS DE ESTRÉS Y FATIGA EN MODALIDAD TELETRABAJO A CAUSA DEL AUMENTO DE LA CARGA LABORAL?



**Gráfico 8.** Síntomas de fatiga laboral teletrabajo.  
*Fuente.* Encuesta aplicada a los docentes de la ESPAM MFL.  
*Elaboración:* Autoras de la investigación.

En esta incógnita la mayoría de los docentes encuestados respondieron con la opción sí, la cual es equivalente al 52%, mientras que el 38% de encuestados respondió con la opción a veces, y el 10% manifestó que no tienen síntomas de estrés y fatiga a la hora de realizar las diversas actividades de trabajo en la modalidad virtual. Estudios de Venegas y Leyva (2020) aluden que, el estrés y fatiga son riesgos psicosociales que están relacionados con la carga mental del trabajo en la cual pueden ser considerados como amenaza.

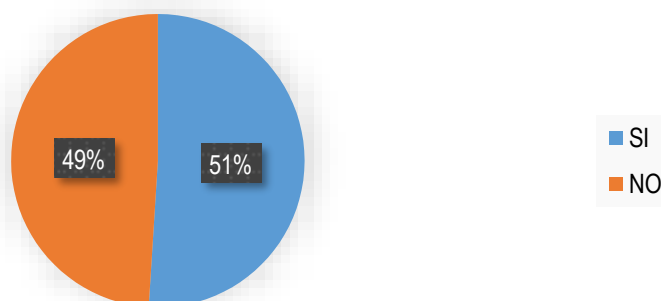
**9. ¿USTED TUVO SÍNTOMAS DE ESTRÉS Y FATIGA POR EL AUMENTO DE LA CARGA LABORAL CUANDO TRABAJABA DE MANERA PRESENCIAL?**



**Gráfico 9.** Síntomas de estrés y fatiga laboral presencial.  
*Fuente.* Encuesta aplicada a los docentes de la ESPAM MFL.  
*Elaboración:* Autoras de la investigación.

Los docentes encuestados respondieron que mientras se desempeñaban de manera presencial 35% respondió que, si tienen síntomas de fatiga por el aumento de la carga laboral, mientras que el 31% respondió que no y el 34% respondió que a veces. En el cual se determina que de manera presencial no se tenía tanto estrés y fatiga laboral. Para Arguello (2020) la experiencia del estrés se intensifica en aquellos casos donde no existe ayuda o apoyo por parte de los demás subordinados prolongando los efectos negativos en la salud.

**10. ¿ESTARÍA USTED DE ACUERDO CON AMPLIAR EL TELETRABAJO MÁS ALLÁ DE ESTA SITUACIÓN DE CONFINAMIENTO?**

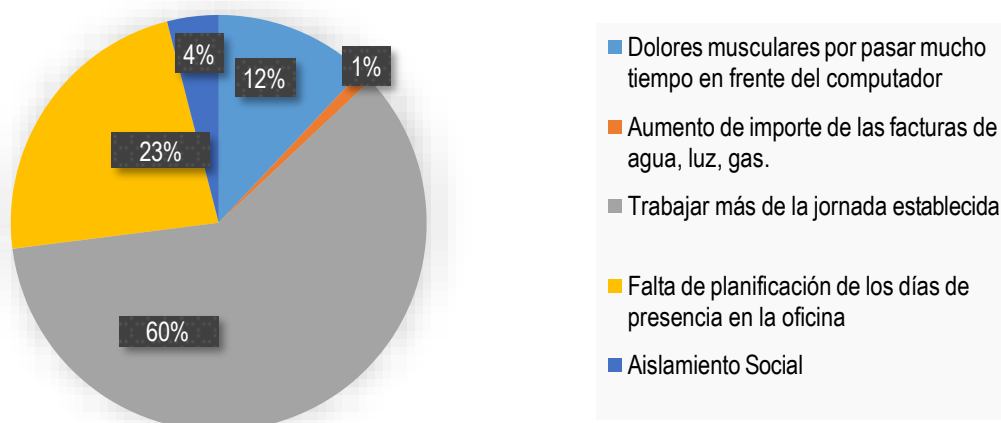


**Gráfico 10.** Ampliación del teletrabajo más allá de la situación de confinamiento.  
*Fuente.* Encuesta aplicada a los docentes de la ESPAM MFL.  
*Elaboración:* Autoras de la investigación.

La mayoría de los encuestados respondieron con la opción si, la cual es equivalente al 51%, mientras que el 49% de los docentes manifestó que no están de acuerdo con ampliar el teletrabajo. Los docentes de la ESPAM “MFL” han demostrado ser capaces de seguir con sus actividades laborales pese a cualquier situación, pueden seguir prestos a cumplir con sus deberes y metas establecidas por la institución ya sea de manera presencial y de manera virtual.

Es importante para los docentes conocer un poco más sobre la adaptación del teletrabajo ya que les permite desenvolverse de forma remota en el día a día y esta modalidad permite que sus habilidades tecnológicas mejoren, a pesar de que sea un poco más complicado trabajar desde casa, para ellos es indispensable ahora por el tema de pandemia ampliar el teletrabajo para que no haya más contagios en el país y también haya reducción de contaminación, así como lo menciona Weller (2020) donde establece que las restricciones de desplazamiento por la pandemia del COVID-19 ha obligado a muchas personas a usar el método de trabajo en casa para evitar contagios.

### 11. ¿CUÁL SERÍA LA RAZÓN PRINCIPAL POR LA QUE NO OPTARÍA POR EL TELETRABAJO?



**Gráfico 11.** Razón principal por la que no optaría por usar el teletrabajo.

*Fuente.* Encuesta aplicada a los docentes de la ESPAM MFL.

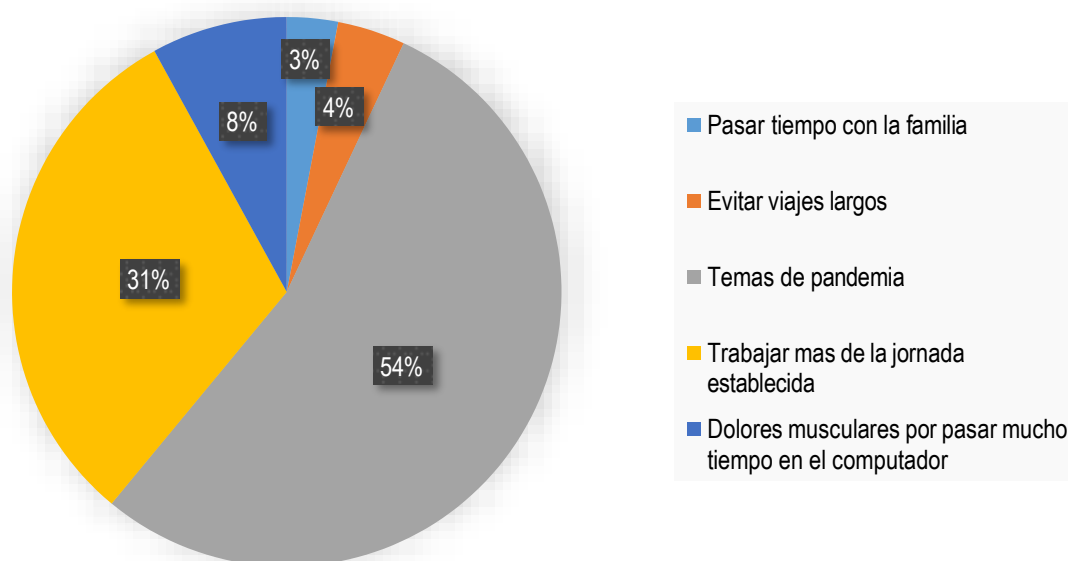
*Elaboración:* Autoras de la investigación.

Con la muestra de 75 docentes encuestados, se logró obtener un resultado de 12% que pertenecen al aspecto de dolores musculares por pasar mucho tiempo en frente

de un computador, mientras que el 1% escogieron el aumento del importe de las facturas de agua, luz, gas, en aislamiento social fue 4% luego un 60% eligió la opción de trabajar más de la jornada establecida y finalmente un 23% escogió la falta de planificación de los días de presencia en la oficina.

Para los docentes una de las razones principales por las que no optarían por el teletrabajo es que están trabajando más de la jornada establecida y les provoca ciertos malestares y conflictos en su vida diaria, lo cual coincide con el autor Vallejo (2020) que argumenta la carga de trabajo ha aumentado en muchos países y los empleados reconocen que la pandemia está afectando a su salud: depresión, ansiedad, fatiga, y estrés.

## 12. ¿CUÁL SERÍA LA RAZÓN PRINCIPAL POR LA QUE NO OPTARÍA POR EL TRABAJO PRESENCIAL



**Gráfico 12.** Razón por la que no optaría por el teletrabajo presencial.

*Fuente.* Encuesta aplicada a los docentes de la ESPAM MFL.

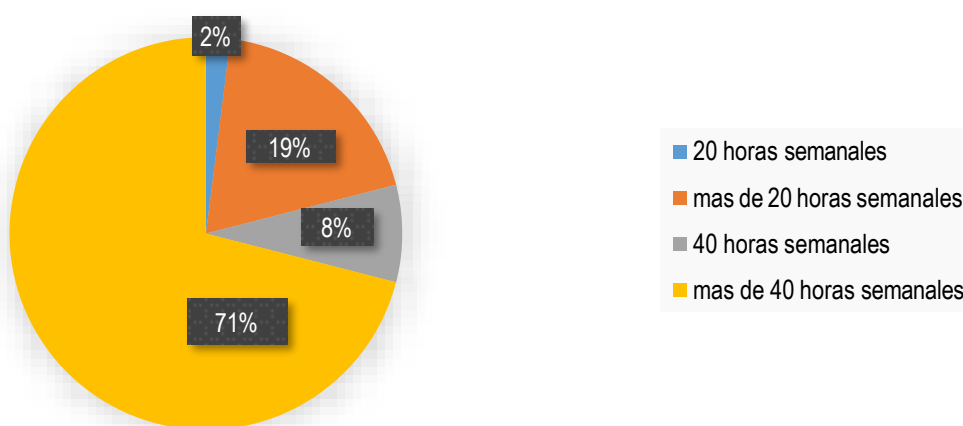
*Elaboración:* Autoras de la investigación.

El 54% de los encuestados eligió que no optaría por el trabajo presencial por temas de pandemia, mientras que el 31% mencionó que es por trabajar más de la jornada establecida, el 8% indicó dolores musculares por pasar mucho tiempo en el computador, el 3% por pasar tiempo con la familia, y finalmente el 4% es por evitar

viajes largos. Los docentes han preferido guardarse en casa para el bienestar de sus familias y de las personas en general evitando el contagio masivo del virus, realizando sus actividades laborales desde casa.

El trabajo presencial en estos momentos se complica para los docentes debido a la pandemia, es por ello que prefieren no exponerse para sentirse más protegidos y el covid-19 no se expanda, así como lo indica Baptista Lucio et al. (2020) que “salvaguardar el bienestar de los empleados es primordial porque ningún plan para reanudar operaciones normales logra el éxito sin éstas así mismo los empleados cuentan con sus compañías para que los ayuden a volver al trabajo de forma segura” (p41). Por lo tanto, los equipos gerenciales deberán entender y asegurar el cumplimiento con los reglamentos federales, estatales y locales, a medida que se van levantando las restricciones.

### 13. INDIQUE LA CANTIDAD DE HORAS SEMANALES TRABAJADAS DE ACUERDO A SU TIEMPO DE DEDICACIÓN EN MODALIDAD TELETRABAJO (MEDIO TIEMPO, TIEMPO COMPLETO)



**Gráfico 13.** Cantidad de horas trabajadas según el tiempo de dedicación.

*Fuente.* Encuesta aplicada a los docentes de la ESPAM MFL.

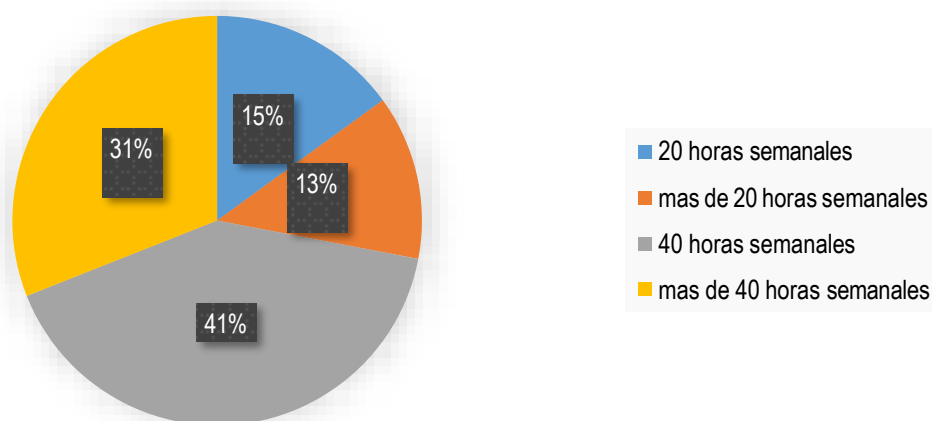
*Elaboración:* Autoras de la investigación.

De los 75 docentes en estudio el 71% de docentes manifestó que teletrabaja más de 40 horas semanales, seguidamente un 19% más de 20 horas semanales, luego 8% indicó 40 horas semanales y finalmente 2% 20 horas semanales. En base a los resultados se pudo conocer que los docentes en el teletrabajo de acuerdo a su

tiempo de dedicación laboran más de 40 horas semanales viéndose reflejada la carga laboral en dicha modalidad, por la adaptación en tecnología que los docentes han tenido que someterse ya sea con la conectividad y otros factores del trabajo virtual.

Se pudo evidenciar que en modalidad teletrabajo se trabaja más de 40 horas semanales lo cual afecta directamente a los docentes y se ve reflejada la carga laboral en sus relaciones familiares mientras que el ministro de Educación, Augusto Espinosa, frente a interpretaciones generadas sobre la jornada laboral docente, explicó que esta se mantiene en 40 horas obligatorias a la semana y comprende 30 horas obligatorias en el plantel, destinadas a aspectos pedagógicos; y, 10 horas destinadas a actividades de actualización profesional, investigación pedagógica y planificación curricular. (Ministerio de Educación, 2021).

#### 14. INDIQUE LA CANTIDAD DE HORAS SEMANALES TRABAJADAS DE ACUERDO A SU TIEMPO DE DEDICACIÓN EN MODALIDAD PRESENCIAL (MEDIO TIEMPO, TIEMPO COMPLETO)



**Gráfico 14.** Cantidad de horas trabajadas según el tiempo de dedicación.

*Fuente.* Encuesta aplicada a los docentes de la ESPAM MFL.

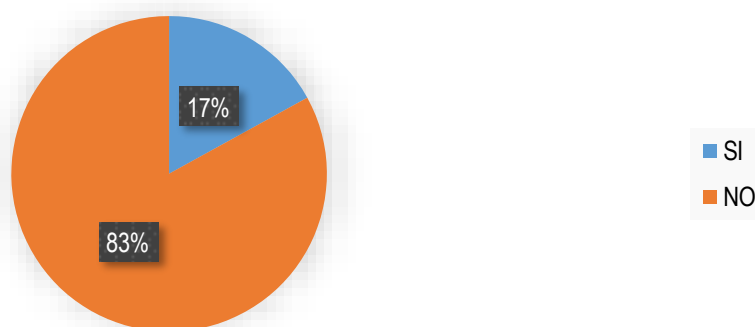
*Elaboración:* Autoras de la investigación.

En respuesta a la siguiente pregunta un 41% de docentes trabajan 40 horas semanales de manera presencial, seguidamente el 31% más de 40 horas semanales, luego el 15% indicó 20 horas semanales y finalmente 13% más de 20

horas semanales, por lo tanto, los docentes dan referencia que en modalidad teletrabajo se trabaja más que en la modalidad presencial.

Se puede observar que en modalidad presencial se respeta y no se excede el horario de tiempo para los docentes en sus actividades laborales, por ende, los resultados reflejados indica el esfuerzo que ellos tienden a realizar para lograr cumplir los objetivos en la institución y así ganar remuneraciones por las actividades realizadas. Así como lo indica Weller (2020) que la jornada de trabajo en Ecuador es de 8 horas, con un máximo de 40 horas a la semana; lo especifica el Código de Trabajo en el artículo 47. Las horas trabajadas fuera de la jornada de trabajo se les conoce como extras o suplementarias, dependiendo los días y horas en las que se realicen.

#### 15. ¿LA CARGA LABORAL EN MODALIDAD TELETRABAJO AFECTA SU COMPROMISO ORGANIZACIONAL?



**Gráfico 15.** Afiliación del compromiso organizacional por carga laboral en el teletrabajo.

*Fuente.* Encuesta aplicada a los docentes de la ESPAM MFL.

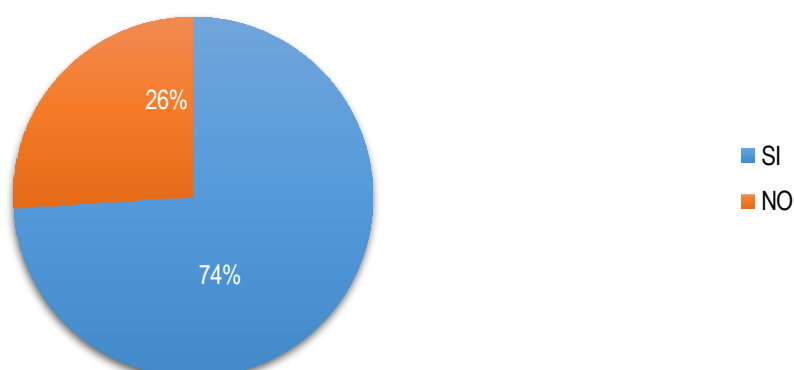
*Elaboración:* Autoras de la investigación.

Según lo indicaron los encuestados, el 83% respondió que no se ve afectado el compromiso organizacional con la institución, mientras que el 17% respondió que sí, siendo esta la respuesta mayoritaria lo cual indica que existen factores que inciden en la carga laboral siento el exceso de horas de trabajo una de las principales causas.

A pesar de los diferentes factores que genera la carga laboral, para los docentes de la universidad el compromiso organizacional no se ha visto afectado, debido a

que ellos tratan de dar lo mejor para dar cumplimiento a los objetivos y actividades de la institución, así como lo menciona Salvador (2019) que un buen compromiso organizacional permite a los empleados tomar decisiones que benefician a sus colegas, equipo y organización en donde generalmente se conduce a mejores ideas y un desempeño más efectivo.

### 16. ¿SIENTE USTED QUE HA MEJORADO SU HABILIDAD EN LAS TICS REALIZANDO TELETRABAJO?



**Gráfico 16.** Mejora de habilidad en las tics mediante teletrabajo.

*Fuente.* Encuesta aplicada a los docentes de la ESPAM MFL.

*Elaboración:* Autoras de la investigación.

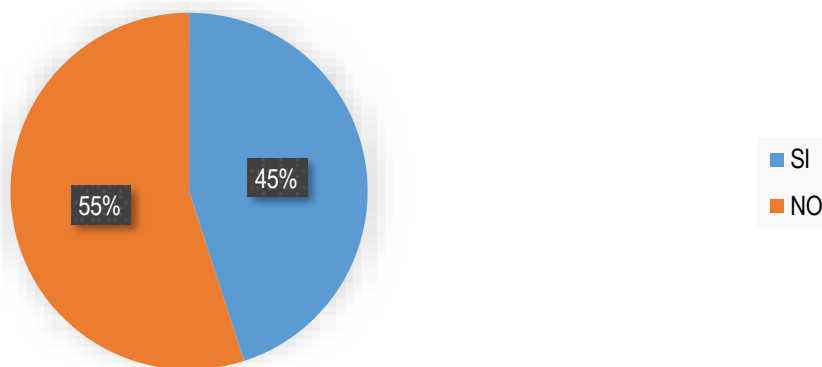
Según las respuestas establecidas por la pregunta, se pudo observar que, debido a la implantación del teletrabajo, los docentes han podido obtener un mejor desempeño en la tecnología, por lo cual se obtuvo un 74% en donde los encuestados respondieron que sí han mejorado sus habilidades tecnológicas y tan solo el 26% respondió que no.

Una de las ventajas que ha traído el teletrabajo para los docentes es que tienen la posibilidad de aprender más sobre las Tics, dando un mejor uso a las herramientas tecnológicas es así como los docentes sienten su satisfacción de aprendizaje a dichas plataformas, así como lo sintetiza Luna et al. (2019) “estos cambios han llevado a las IES, adaptarse a las nuevas modalidades que implican la integración de las TICS, en sus procedimientos organizativos y administrativos” (p. 47). Es evidente que la influencia de las TICS, en ámbito educativo transmite una serie de



retos, relacionados al plan educativo, evaluación y el proceso enseñanza-aprendizaje en general.

### 17. ¿CONSIDERA USTED HABER TENIDO BUEN DESEMPEÑO EN LAS TICS, ANTES DEL TELETRABAJO?



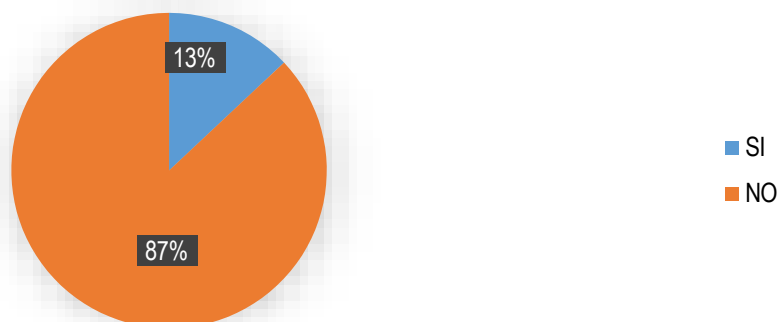
**Gráfico 17.** Medios por los que se contactan con su equipo de trabajo.

*Fuente.* Encuesta aplicada a los docentes de la ESPAM MFL.

*Elaboración:* Autoras de la investigación.

Según la respuesta obtenida por los encuestados, se pudo ver que el 45% de los docentes respondieron que, sí tenían un buen desempeño con las Tics antes de que iniciara el teletrabajo, mientras que el 55% respondió con la opción no. Es decir que a la mayoría de docentes a pesar de las horas aumentadas en el trabajo si les ha favorecido la implementación del teletrabajo ya que así día a día manejan de una mejor manera las herramientas tecnológicas para poder desempeñarse mejor con las nuevas generaciones universitarias. Es así como Viñals y Cuenca (2016) argumenta que el desarrollo imparable de tecnologías digitales y la democratización en el uso de internet han sido uno de los cambios que más han transformado el contexto del proceso educativo.

## 18. ¿TIENE BUENA CONEXIÓN A INTERNET MIENTRAS TRABAJA DESDE CASA?

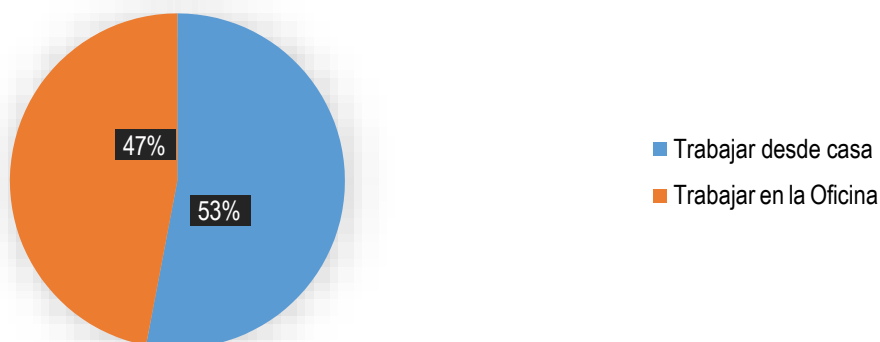


**Gráfico 18.** Conexión a internet mientras trabaja desde casa.  
*Fuente.* Encuesta aplicada a los docentes de la ESPAM MFL.  
*Elaboración:* Autoras de la investigación.

Entre la población encuestada se encontró que, el 13% si tienen una buena conexión a internet mientras trabajan desde casa, mientras que en su mayoría con el 87% manifestó que no tienen buena conexión a internet trabajando. Lo cual es un claro ejemplo de que habiendo una mala conexión a internet habrá un retraso con las labores del docente lo cual tiende a provocar estrés.

Una mala conexión de internet hace que los docentes pierdan tiempo cada día y el trabajo se atrase. Esto es un problema que impide el desempeño eficiente y dificulta las funciones de los docentes con normalidad, como si estuvieran de forma física en institución. A este respecto, según el estudio, el 87% de los trabajadores pierde tiempo en su día a día debido a problemas con Internet. Tal como lo indica Silva y Li (2020) que la hora de mejorar la conexión de internet para el teletrabajo existen una serie de consejos que marcarán la diferencia. En este sentido, es recomendable conectarse al cable de red, o colocarse cerca del router para evitar interferencias y así mejorar la conexión.

## 19. ¿CÓMO PREFIERE TRABAJAR?



**Gráfico 19.** Preferencia laboral.

*Fuente.* Encuesta aplicada a los docentes de la ESPAM MFL.

*Elaboración:* Autoras de la investigación.

Entre la población encuestada se encontró que, el 47% prefieren trabajar desde la oficina, mientras que un 53% manifestó que por la situación de la pandemia prefieren trabajar desde casa. Debido al contexto sanitario los docentes en su mayoría prefieren trabajar desde el hogar, ya que es un principio de salvaguardar la salud pública.

Por motivo de pandemia los docentes prefieren trabajar desde sus casas, aunque no muy alejado está el porcentaje de los docentes que prefieren trabajar en oficina, ya sea con las debidas precauciones, haciendo uso de la mascarilla y el uso del alcohol constante. Así como hace referencia De Vega et al. (2016) que el individuo puede poner su parte para disminuir las desventajas del teletrabajo.

### 4.2.2. MATRIZ COMPARATIVA DE LOS EFECTOS CUANTITATIVOS DE LA CARGA LABORAL

A continuación, se presenta la matriz comparativa donde se pudo observar de manera cuantitativa los efectos de la carga laboral a través de los docentes de las cuatro carreras encuestadas: Administración Pública, Ingeniería Ambiental, Ingeniería Agroindustrial y Administración de Empresas de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “Manuel Félix López”.

**Tabla 9.** Matriz comparativa de la modalidad teletrabajo vs presencial.

<b>Efectos de la carga laboral</b>	<b>Teletrabajo</b>	<b>Presencial</b>
Sobrecarga de actividades y responsabilidades	89%	53%
Estrés laboral	52%	35%
Escasa adaptación a las TICS	74%	45%
Sobrecarga de horas de trabajo	64%	31%
Dolores musculares por pasar mucho tiempo en frente de un ordenador	12%	8%
Sentirse al límite de sus capacidades.	66%	53%
Fatiga laboral	52%	35%
Trabajar más de la jornada establecida	71%	31%
<b>TOTAL %</b>	<b>60%</b>	<b>36%</b>

*Fuente.* Datos obtenidos de la encuesta a los docentes ESPAM MFL (2021).

De acuerdo a los resultados de la matriz comparativa, se puede observar que, en la modalidad teletrabajo se obtuvo un 60% como resultado final a diferencia del trabajo presencial que reflejó un 36%, lo que significa que los docentes de las 4 carreras encuestadas manifestaron que en el modo virtual tanto como presencial han sufrido niveles de estrés, sobrecarga de actividades y responsabilidades, dolores musculares por pasar mucho tiempo en frente de un computador, fatiga, entre otros efectos negativos, pero en el teletrabajo se ha presenciado un nivel más alto, ya que los docentes tienden a trabajar más horas de la jornada establecida a causa del cambio repentino de modalidad.

El teletrabajo en docencia se ve afectado de la manera que tienden a trabajar más de la jornada establecida, es por ello que Venegas (2020), afirma que en efecto causa un estrés laboral, de manera que esto se convierte en fatiga y así amenaza la calidad de vida profesional de los docentes y disminuye el compromiso organizacional. De la misma manera, Torres (2020) hace referencia a los problemas de tensión y ansiedad causada por la emergencia sanitaria, sensibilidad en diferentes partes del cuerpo causado por el aumento de la carga de trabajo y las labores domésticas que deben realizar los maestros, así como también, el cansancio en la vista que es provocada por la interacción diaria en el computador para realizar teletrabajo.

Además, los profesores cuentan con más trabajo dependiendo del número de estudiantes que haya en las diferentes carreras de la universidad, el tiempo de planificación se queda corto debido a que se ocupa más en el trabajo virtual, y para ellos es mejor llegar al estudiante de manera presencial en el cual existe un compromiso más eficiente y eficaz tanto en el aprendizaje como en su asistencia diaria.

#### **4.2.3. COMPROMISO ORGANIZACIONAL RELACIONADO CON LAS TRES FASES DE LA INVESTIGACIÓN**

Para conocer el impacto del compromiso organizacional en la carga laboral, de los docentes de cuatro carreras de la ESPAM MFL, se realizó un estudio a través del modelo de Meyer y Allen, el cual propone identificar y medir el nivel del compromiso organizacional a través de las tres dimensiones, que son compromiso afectivo, el compromiso normativo y el compromiso de continuidad, a través de siete ítems de evaluación.

A continuación, se expone el modelo del cuestionario Meyer y Allen que fue aplicado a 75 docentes de las carreras de: Administración Pública, Agroindustrias, Medio Ambiente y Administración de Empresas de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “MFL”, con el objetivo de obtener datos específicos que ayuden a identificar el nivel de compromiso organizacional.

- **ANÁLISIS DEL COMPROMISO AFECTIVO**

El compromiso afectivo, es uno de los tres elementos más importantes en una institución, es el apego emocional que los empleados tienen a la organización, lo cual crea un vínculo activo. Para Arboleada (2016) “el compromiso afectivo es una conexión emocional, que genera satisfacción hacia los trabajadores” (p. 05). A continuación, se detalla, los datos obtenidos, al evaluar el compromiso afectivo de los docentes de la ESPAM MFL, mediante cuestionario Meyer y Allen.

Tabla 10. Compromiso Afectivo.

Componente afectivo	1	2	3	4	5	6	7	Total
	Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Débilmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Débilmente de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	
1 Actualmente trabaja en esta institución más por gusto que por necesidad	11	12	2	10	5	22	13	75
2 ¿Esta institución tiene un gran significado personal para Ud.?	1	1	2	12	7	32	20	75
3 ¿Se siente como parte de una familia en esta institución?	1	1	1	7	10	28	27	75
4 ¿Disfruta hablando de la institución con gente que no pertenece a ella?	1	1	2	14	9	34	14	75
5 ¿Siente una fuerte sensación de pertenecer a la ESPAM MFL?	1	1	1	11	2	36	23	75
	15	16	8	54	33	152	97	

Fuente. Datos obtenidos por cuestionario Meyer y Allen (2021).

Rango de puntuación	Total, promedio
5.35	27.24

De acuerdo a los resultados obtenidos a través de las preguntas de componente afectivo, se obtuvo un 27,24% como rango de puntuación alto, lo que indica que los docentes de las cuatro carreras encuestadas sienten apego y sentido de pertenencia mostrando un alto grado de compromiso e involucramiento con la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “MFL”.

- **ANÁLISIS DEL COMPROMISO DE CONTINUIDAD**

El compromiso de continuidad, hace referencia a los beneficios económicos que tienen los empleados, en este caso los docentes dentro de la institución de educación superior ESPAM MFL. De acuerdo Reig et al. (2017) “los individuos que presentan compromiso de continuidad sienten la necesidad de pertenecer a la organización, sin que existan vínculos emocionales” (p. 256). Por lo tanto, si los docentes, poseen este compromiso en un alto nivel, ellos consideran permanecer en la IES, porque están conscientes de los riesgos económicos que involucraría dejarla. En la siguiente tabla, se demuestra los valores obtenidos en el factor compromiso de continuidad aplicada a los educadores de la ESPAM, MFL.

Tabla 11. Compromiso de Continuidad.

Componente de continuidad	1	2	3	4	5	6	7	Total
	Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Débilmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Débilmente de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	
1	¿Cree que tiene muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución?							
	1	19	10	17	3	14	11	75
2	¿Afuera le resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tiene, es uno de los motivos principales para seguir trabajando en la institución?							
	4	29	7	11	2	20	2	75
3	¿Demasiadas cosas en su vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora la institución?							
	5	15	4	14	3	21	13	75
4	¿Una de las razones por las que Ud. seguiría trabajando en esta institución es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tiene aquí?							
	9	5	2	27	2	14	16	75
5	¿Ahora mismo sería duro para Ud. dejar la institución, incluso si quisiera hacerlo?							
	32	23	8	6	4	1	1	75
	51	91	31	75	14	70	43	

Fuente. Datos obtenidos por cuestionario Meyer y Allen (2021).



RANGO DE PUNTUACIÓN	TOTAL, PROMEDIO
5.35	18.89

En lo que respecta al componente de continuidad, se pudo obtener como resultado un 18,89%, esto refleja que los docentes de las cuatro carreras encuestadas se sienten identificados con el compromiso de continuidad debido a que en otras instituciones no conseguirían los mismos beneficios que ofrece la ESPAM “MFL”, por la poca probabilidad de conseguir un trabajo igual o por la dificultad de emplearse.

### • ANÁLISIS DEL COMPROMISO NORMATIVO

Al hablar del compromiso normativo, se hace referencia a la responsabilidad moral que siente el empleado de permanecer en la institución y cumplir con las normas de esta, en otras palabras, es como un acto de reciprocidad. Estudios de Bohrt; y Larrea (2017) lo manifiestan como el apego que los trabajadores sienten por la organización, sus bases son la lealtad y sentimientos de permanecer en la misma. En la siguiente tabla, se presenta los resultados del compromiso normativo, por parte de los docentes de la ESPAM MFL, correspondientes a las carreras seleccionadas en este trabajo de integración curricular.

Tabla 12. Compromiso Normativo.

	1	2	3	4	5	6	7	Total
Componente normativo	Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Débilmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Débilmente de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
¿Siente la obligación moral de								
1 permanecer a esta institución?	2	2	3	25	4	25	14	75
¿Aunque tuviese ventajas con ello, no cree que fuese correcto	1	1	4	27	8	21	13	75

	dejar su trabajo?								
3	¿Se sentiría culpable si deja ahora la institución considerando todo lo que le ha dado?	4	16	1	18	5	23	8	75
4	¿Ahora mismo no abandonaría la institución, porque se siente obligado con toda su gente?	2	18	2	18	2	25	8	75
5	¿La institución en la que trabaja merece su lealtad?	1	1	1	5	1	32	34	75
		10	38	11	93	20	126	77	

*Fuente.* Datos obtenidos por cuestionario Meyer y Allen (2021).

Rango de puntuación	Total, promedio
5.35	25,15

Respecto al componente normativo se obtuvo un resultado con rango alto de 25,15%, esto significa que aquel porcentaje de docentes guardan relación con las con el deber moral, la culpabilidad y solidaridad, a su vez viéndose destacada la lealtad y la reciprocidad hacia la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “MFL”.

A continuación, se muestra una breve explicación de los datos que se obtuvieron a través del cuestionario de Meyer y Allen junto a las tres dimensiones del compromiso organizacional las cuales son el compromiso afectivo, normativo y de continuidad, misma que fue aplicado a 75 docentes de diferentes carreras de Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “MFL”.

## ANÁLISIS GENERAL DE LOS TRES COMPONENTES DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

**Tabla 13.** Resultados de los tres componentes del compromiso organizacional.

Componente afectivo				
Rango de puntuación	Bajo	Medio	Alto	Promedio cuestionario
[5,35]	[5,15]	[16,26]	[27,35]	27,24
Componente continuidad				
Rango de puntuación	Bajo	Medio	Alto	Promedio cuestionario
[5,35]	[5,15]	[16,26]	[27,35]	18,89
Componente normativo				
Rango de puntuación	Bajo	Medio	Alto	Promedio cuestionario
[5,35]	[5,15]	[16,26]	[27,35]	25,15

*Fuente.* Datos obtenidos por cuestionario Meyer y Allen (2021).

El cuestionario de Meyer y Allen está compuesto por 15 ítems en total que se encuentran distribuidos en tres escalas independientes para evaluar el compromiso organizacional: en los componentes afectivo (5 ítems), normativo (5 ítems) y de continuidad (5 ítems). Según las tablas donde se encuentran dichos valores los ítems se responden en una escala de tipo Likert de 7 puntos, correspondiendo el puntaje (1) a “en total desacuerdo” y la puntuación (7) a “totalmente en acuerdo”.

El primer paso para obtener los resultados, consistió en sacar el valor mínimo del componente afectivo, misma que se obtuvo multiplicando el número total de preguntas, en este caso es (5) por el puntaje mínimo de la escala Likert (1) obteniendo como resultado 5. Luego se procedió a calcular el valor máximo que consiste en el total de preguntas (5) multiplicado por el máximo de la escala Likert (7) consiguiendo el resultado de 35, es por ello que el rango de puntuación es 5,35. Posteriormente, se calculó el valor promedio restando el resultado del valor máximo por el valor mínimo dividido para las 3 escalas (alto, medio y bajo) obteniéndose como resultado 10.

Como siguiente paso se tomó el resultado del valor mínimo que equivale a (5) y para la siguiente cantidad al 5, sumándole el valor promedio (10), obteniendo 5,15. Para sacar el siguiente resultado se procedió a tomar el número mayor que 15, que

en este caso fue 16 y de la misma manera se sumó los (10) del valor promedio siendo el resultado 16,26. Del mismo modo para obtener el siguiente resultado se ubicó el número mayor a 26 que en tal caso es 27 pero aquí ya no se le añadió los 10 del valor promedio, porque el valor máximo es 5,35 entonces no puede pasarse del (35) es por ello que el resultado del rango final es 27,35.

**Tabla 14.** Rango de puntuación del cuestionario de Meyer y Allen.

Rango de Puntuación	Bajo	Medio	Alto
[5,35]	[5,15]	[16,26]	[27,35]

*Fuente.* Datos obtenidos por cuestionario Meyer y Allen (2021).

Finalmente, luego de haber obtenido el resultado del rango de puntuación, y el resultado de la escala baja, media y alta, se procedió a obtener el promedio final de cada componente, misma que se logró al sumar las respuestas por cada escala, y luego multiplicarlas por el ponderado de la escala Likert, para finalmente dividirla por el total de encuestados que en este caso fue 75, obteniendo:

$$15x1 + 16x2 + 8x3 + 54x4 + 33x5 + 152x6 + 97x7 = 2043/75 \text{ encuestados} = 27.24$$

**Tabla 15.** Ponderación del cuestionario Meyer y Allen aplicado a los docentes.

Componente	Ponderación							Multiplicada por el número de escala.
	1	2	3	4	5	6	7	
<u>1</u>	x	x	x	x	x	x	x	
<u>2</u>	x	x	x	x	x	x	x	
<u>3</u>	x	x	x	x	x	x	x	
<u>4</u>	x	x	x	x	x	x	x	
<u>5</u>	x	x	x	x	x	x	x	
	15	16	8	54	33	152	97	Suma por cada ponderación.

*Fuente.* Datos obtenidos de la ponderación aplicada en el cuestionario Meyer y Allen.

Al aplicar esta técnica de recolección de datos, la cual sirvió para medir el compromiso organizacional de los docentes encuestados a través de las 3 dimensiones se obtuvo como resultado que los docentes de la ESPAM "MFL" se sienten más comprometidos afectiva y normativamente sin importar la carga laboral

definida en el teletrabajo, lo que da a entender que el apego y la obligación moral son más fuertes que la percepción de los beneficios obtenidos por parte de la institución de educación superior, es por ello que se adquirió como resultado que el compromiso organizacional no se ha visto afectado a pesar de los diferentes cambios que se han producido debido al teletrabajo, debido que los docentes han demostrado sentirse como parte de una familia y sienten que deben ser leales y comprometidos.

### **4.3. EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CARGA LABORAL EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL.**

El tema del impacto de la carga laboral en el compromiso organizacional se ha convertido en uno de los temas más estudiados actualmente, debido a la aparición de la pandemia ocasionada por el COVID-19, en Ecuador se ha incrementado la modalidad teletrabajo en las instituciones públicas y privadas, entre ellas la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “MFL”, llevando a cabo las actividades desde casa en concordancia con las metas y objetivos institucionales. Según Arcos (2017) la presencia de un extenso horario de trabajo manifiesta indicios de sobre carga, viéndose reflejado que el compromiso tiene mucha concordancia con la carga laboral, ya que entre más sobre carga exista, habrá menos interés organizacional por parte de los colaboradores.

El horario de trabajo en la ESPAM “MFL”, es de 08h00 a 17h00 en horario matutino, y el nocturno es de 14h00 a 22h00, con respecto a los docentes de las carreras estudiadas estos tienen los dos horarios de trabajo, pero en la modalidad teletrabajo se adaptaron a horarios distintos y se acomodaron a las circunstancias para cumplir con su carga laboral establecida como se indica en la pregunta nº 16 de la encuesta sobre las horas semanales trabajadas en la modalidad teletrabajo, reflejando que el 71% de docentes manifestó que teletrabaja más de 40 horas semanales, seguidamente un 19% más de 20 horas semanales, luego 8% indicó 40 horas y finalmente el 2% 20 horas semanales.

En base a los resultados se pudo conocer que los docentes en el teletrabajo de acuerdo a su tiempo de dedicación laboran más de 40 horas semanales viéndose reflejada una sobre carga laboral en dicha modalidad, una de las razones es porque la mayoría no estaban preparados para la emergencia sanitaria, porque, al cambiarse de modalidad presencial a la modalidad virtual, existió desconocimiento por parte de algunos docentes sobre el manejo de herramientas tecnológicas, ocasionando que las actividades laborales se retrasen y por ello aumente la carga de trabajo.

La tabla que se presenta a continuación muestra los resultados obtenidos por la técnica de la encuesta que fue aplicada a los docentes de la ESPAM “MFL”, en donde se tomó en consideración únicamente los datos obtenidos por preguntas de modalidad teletrabajo, para así obtener datos relevantes de los efectos positivos y efectos negativos que se evidenciaron en la carga laboral en la modalidad virtual, para obtener un análisis sobre cuál ha sido su impacto en el compromiso organizacional.

**Tabla 16.** Impacto positivo e impacto negativo del teletrabajo.

<b>Impacto negativo</b>	<b>Totalmente en desacuerdo (1)</b>	<b>Parcialmente en acuerdo (2)</b>	<b>De acuerdo (3)</b>
Fatiga laboral	10%	38%	52%
Límite de capacidad	13%	21%	66%
Sobrecarga de actividades	11%	0%	89%
Estrés	10%	38%	52%
Trabajar más de la jornada establecida	10%	0%	90%
<b>Total</b>	<b>11%</b>	<b>19%</b>	<b>70%</b>

<b>Impacto positivo</b>	<b>Totalmente en desacuerdo (1)</b>	<b>Parcialmente en acuerdo (2)</b>	<b>De acuerdo (3)</b>
Reducción de gastos	0%	0%	100%
Menos contagio de covid-19	0%	0%	100%
Adaptación a las tics	26%	0%	74%
<b>Total</b>	<b>9%</b>	<b>0%</b>	<b>91%</b>

*Fuente.* Datos obtenidos de las encuestas a docentes (2021).

Mediante dichos datos, como impacto negativo se pudo evidenciar que la fatiga laboral fue uno de los efectos estudiados, en donde tuvo como porcentaje un 52%,

seguidamente el límite de capacidad adquirió el 66%, así mismo la sobre carga de actividades fue otro de los efectos que tomó relevancia en este estudio donde el 89% de los docentes se identificaron. Por otro lado, el estrés obtuvo un 52% y finalmente trabajar más de la jornada establecida fue otro de los efectos en donde la mayoría de los encuestados se sintieron identificados con el 90%.

Así mismo, se constató los efectos positivos que surgieron en la modalidad virtual, en la que se tiene como primer punto la reducción de gastos ya sea por transporte, vestimenta o comida equivalente al 100%, la disminución de contagio por COVID-19, porque se salvaguardó la salud de todos, es por ello, que los docentes concordaron al 100%, finalmente la adaptación de las Tecnologías de Comunicación e Información tomó parte de la investigación, debido que al realizar diversas actividades en el teletrabajo aportó de manera significativa en el aumento del aprendizaje de las TICS, tanto en docentes como en estudiantes obteniendo como resultado el 74% de respuesta.

Se pudo evidenciar que los efectos negativos ocasionados por la carga laboral en modalidad teletrabajo impactaron en un 70% a los docentes, ya sea por el estrés, la fatiga, la sobrecarga de actividades o por trabajar más del horario establecido, no obstante, al aplicar el cuestionario de Meyer y Allen se estableció mediante las preguntas, que el compromiso organizacional no se ha visto afectado, porque los docentes demostraron que se sienten más comprometidos afectivamente lo que significa que tienen apego y sentido de pertinencia, mostrando un alto grado de compromiso e involucramiento con la ESPAM "MFL". Estos resultados guardan concordancia con Guerrero (2019) quien asocia al compromiso afectivo con el apego emocional de un trabajador hacia la institución.

Estudios de Guerrero (2019) señalan "uno de los objetivos del Compromiso Organizacional es que el colaborador se sienta acoplado con la organización, y que de esta forma su desempeño laboral sea excelente y se pueda alcanzar con éxito las metas propuestas" (p.15). Es por ello que los docentes de la universidad dieron a conocer que el compromiso organizacional se ha mantenido debido a que se sienten comprometidos a pesar de las dificultades que generó esta nueva

implementación de trabajo, ya sea por carga laboral o los demás factores que ya se determinaron.

Finalmente, se comprobó que en la institución pública ESPAM "MFL" predomina el compromiso afectivo dado por el sentimiento o apego de permanecer en la institución, por parte de los docentes, que trabajan de manera continua y por su propia voluntad, es decir, la adhesión emocional del empleado hacia la empresa, tiene como consecuencia la satisfacción por parte de la organización ya sea de las expectativas o necesidades que en este caso los educadores sienten.



# CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

## 5.1. CONCLUSIONES

- En esta investigación se identificaron los factores que inciden en la carga laboral modalidad teletrabajo, entre ellos: la distribución del tiempo, la autonomía en la realización del trabajo, la insatisfacción laboral, la formación y capacitación, también se evidenció de forma clara que el compromiso organizacional se ha mantenido de una manera responsable a pesar del aumento en la jornada laboral debido a la implementación del teletrabajo, los docentes se sienten comprometidos con la institución tratando de dar lo mejor de sí para cumplir con los objetivos planteados realizando sus actividades de manera continua y efectiva.
- Mediante la técnica de encuesta se desarrolló una matriz comparativa que ayudó a identificar los efectos que provoca la carga laboral en la modalidad teletrabajo de los docentes de las cuatro carreras estudiadas; entre ellos la sobrecarga de actividades y responsabilidades, estrés laboral, adaptación a las TICS, horas de trabajo, dolores musculares por pasar mucho tiempo en frentes de un ordenador, sentirse al límite de sus capacidades, fatiga laboral, y trabajar más de la jornada establecida
- Mediante el modelo Meyer y Allen, se pudo conocer el impacto y efecto del compromiso organizacional, en la carga laboral de los docentes, reflejando un impacto positivo, con un compromiso afectivo de 27.24%, compromiso de continuidad con un 18.89% y el compromiso normativo del 25.15%, afirmando que se sienten identificados e involucrados con la ESPAM MFL, donde el compromiso se ha mantenido a pesar de los cambios que se han generado en la modalidad de teletrabajo, ellos se sienten parte de la universidad y cumplen con sus obligaciones de acuerdo a las normas, sin dejar de lado, pero en menor medida, el compromiso de continuación.

## 5.2. RECOMENDACIONES

- Realizar planes de contingencia respecto a distribución de tiempo y carga horaria, para emergencias como el teletrabajo obligatorio, además continuar con la constante capacitación y formación a los docentes en la TICS, que son fundamentales para ser aplicadas en cualquier modalidad de trabajo.
- Considerar las actividades y necesidades del docente estableciendo un horario más consciente para que el mismo no tenga inconvenientes al momento de desenvolverse en su área de trabajo, de la misma manera, evaluar el tema de carga laboral para así evitar estrés y fatiga por parte de los empleados a la hora de realizar sus actividades.
- Utilizar diferentes estrategias de gestión en base a los objetivos institucionales, para mantener y aumentar el compromiso organizacional de sus docentes, lo cual conllevará a lograr mucho más, como alcanzar un desempeño por encima del nivel mínimo de rendimiento a pesar de las dificultades que se presenten en el desarrollo de su trabajo.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, M; y Del Valle. (2016). De lo presencial a lo virtual: caso universidad Metropolitana, *Revista Opción*, 32(9):17-31. <https://www.redalyc.org/pdf/310/31048482001.pdf>
- Aldana, E; Tafur, J; y Leal, M. 2017. Compromiso organizacional según Meyer y Allen. *Revista Espacios*, 39(11):13  
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- Andrade, D; Pereira, E; y Clementino, A. (2021). *Trabajo docente en tiempos de pandemia: una mirada regional latinoamericana*. IEAL/CNTE/Red estrado Editorial. ISBN 978-65-996053-1-4. <https://ei-ie-al.org/sites/default/files/docs/ebook-2-trabajo-docente-en-tiempos-de-pandemia-1.pdf>
- Arboleada, A. (2016). El compromiso de continuidad y el vínculo de consumidor con la organización. *Revista de Cuadernos de Administración*, 29(53): 1-23.  
<https://www.redalyc.org/pdf/205/20548869001.pdf>
- Arcos, M. (2017). *La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]  
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6057/1/T2551-MDTH-Arcos-La%20sobrecarga.pdf>
- Arguello, M. (2020). *Sintomatologías de estrés, ansiedad y depresión en el trabajo ante el covid-19: el caso de una empresa de turismo en la ciudad de Quito-Ecuador, 2020*. [Tesis de grado, Universidad Internacional SEK].  
<https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3854/2/Proyecto%20de%20titulaci%C3%B3n%202020%20Mishell%20Arguello%20final.pdf>
- Asamblea Constituyente. (2008). Constitución República del Ecuador, Registro Oficial 449 de octubre 2008 modificado 13 de julio 2011. Artículos 3, 32 y 35.  
[https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Baptista, P; Almazán, A; Loeza, C; López, V; y Cárdenas, J. (2020). Encuesta Nacional a Docentes ante el Covid-19. Retos para la educación a distancia. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*, 50:41-88. Doi:  
<https://doi.org/10.48102/rlee.2020.50.ESPECIAL.96>
- Barrales, C., y Masson, C. (2019). Síndrome burnout o desgaste profesional. Un desafío hacia el cuidado integral de profesionales que se desempeñan en Oncología y cuidados Paliativos en Latinoamérica y Chile. *Revista Liminales. Escritos Sobre Psicología y Sociedad*, 8(16):101-113. <https://doi.org/10.54255/lim.vol8.num16.377>
- Blanco, M., y Castro, P. (2015). Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos. *Revista Ajayu*, 9(2):215-233.  
<http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v9n2/v9n2a2.pdf>

- Bracho, D; y Quintero, J. (2020). La fatiga laboral en el ámbito de seguridad y salud laboral en el marco jurídico venezolano. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 6(1): 237-263. DOI 10.35381/cm.v6i1.306
- Burgos, M. (2018). Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia. *Revista de publicaciones Científicas y Académicas Consensus*, 2(2): 21-41. <http://www.pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/20/30>
- Bohrt, R; y Larrea, P. (2017). Relación entre compromiso normativo y apoyo organizacional percibido en empleados de ofician. *Universidad Católica Boliviana "San Pablo"*, 16(2): 220-251. [http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v16n2/v16n2\\_a01.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v16n2/v16n2_a01.pdf)
- Calderón, G; Soto, C; Juárez, A; y Jiménez, M. (2018). Validación de la escala de carga de trabajo en trabajadores Peruanos. *Revista Prevención Riesgos Laborales*, 21(3): 123-127. Doi: 10.12961/aprl.2018.21.03.2
- Cantos, G. (2019). Síndrome de fatiga crónica en el personal de la salud en hospitales. *Revista San Gregorio*, 1(33): 127-137. <http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i33.928>
- Cárdenas, L., y López, C. (2019). *Las relaciones interpersonales y su incidencia en los niveles de motivación de los docentes, administrativos y personal de servicios generales de la Unidad Educativa "17 de septiembre" de la ciudad de Milagro*. [Tesis de grado, Universidad Estatal de Milagro]. <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/4797/1/2%20RELACIONES%20INTERPERSONALES%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20LOS%20NIVELES%20DE%20MOTIVACION.-convertido.pdf>
- Cardozo, A., y Zabaleta, W. (2017). *Factores de insatisfacción laboral del personal en las pymes textiles más representativas del barrio doce de octubre en la ciudad de Bogotá*. [Tesis de grado, Universidad Santo Tomás]. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/9477/CardozoAmanda2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carmo, M., Chaves, M., Barcellos, R., Almeida, L., De Oliveira, I., y Pedrao, L. (2010). Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud. *Revista Cubana de Enfermería*, 26(1):52-64. <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v26n1/enf09110.pdf>
- Casado, S. (2020). Estrés, fatiga y carga mental de trabajo. *Revista médica Ocronos*, 3(5):752. <https://revistamedica.com/estres-fatiga-carga-mental-trabajo/>
- Corona, J. (2016). Apuntes sobre métodos de investigación. *Revista electrónica MediSur*, 14 (1), 87-88. <https://www.redalyc.org/pdf/1800/180044014017.pdf>
- Consejo de Educación Superior. (20 de marzo de 2020). *CES aprueba normativa transitoria por emergencia sanitaria*. [https://www.ces.gob.ec/?te\\_announcements=ces-aprueba-normativa-transitoria-por-emergencia-sanitaria-31-03-2020](https://www.ces.gob.ec/?te_announcements=ces-aprueba-normativa-transitoria-por-emergencia-sanitaria-31-03-2020)
- De Vega, A., Lozano, G., y Rizzo, M. (2016). *Teletrabajo y cultura*. [Tesis de grado, Universidad Argentina de la Empresa UADE].

<https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/5255/DE%20VEGA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Diago, V; Redondo, S; Umaña, J; Vera, A; y Turbay, R. (2020). Análisis de los factores de riesgo psicosocial extra laboral en personal administrativo y docente universitario. *Revista Espacios*, 41(20): 202-215. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n20/a20v41n20p16.pdf>
- Díaz, M., Peña, M., Chávez, A., y Sánchez, C. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 9(5):95—105. <https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf>
- Durán, R. (2015). *La educación virtual universitaria como medio para mejorar las competencias genéricas y los aprendizajes a través de buenas prácticas docentes*. [Tesis doctoral, Universidad Politécnica de Catalunya] <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/397710/TRADR1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Faya, A; Venturo, C; Herrera, M; y Hernández, R. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. *Revista de investigaciones*, 8(3): 43-55. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467657107003>
- Font, E., y Lazcano, C. (2016). La gestión de información y la comunicación de la ciencia. *Revista Colección Académica de Ciencias Sociales*, 3(2): 50-61. <https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciassociales/article/view/4486>
- Flores, K. (2021). *Estrés laboral generado por el teletrabajo durante el Covid-19, en los docentes de la Unidad Educativa Nelson Ortiz Stefanuto de la ciudad de Esmeraldas*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2626/1/Flores%20Guisama%20Katty%20Yirabel.pdf>
- Fuentes, M. (2020). *Teletrabajo aplicado a docentes universitarios de Guayaquil y su incidencia en la satisfacción estudiantil, período 2020-2020*. [Tesis de grado, Universidad Politécnica Salesiana]. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/20492/1/UPS-GT003273.pdf>
- Gálvez, E; Guitiérrez, E; Picazzo, E; y Osorio J. (2016). El trabajo decente, una alternativa para reducir la desigualdad en la globalización: el caso de México. *Revista Región y Sociedad*, 28(66), 56-94. <https://www.redalyc.org/pdf/102/10244884003.pdf>
- Gauchi, V. (2017). Estudio de los métodos de investigación y técnicas de recolección de datos utilizadas en bibliotecología y ciencias de la información. *Revista Española de documentación científica*, 40(29):175: <https://doi.org/10.3989/redc.2017.2.1333>
- Guerrero, P. (2019). *Compromiso Organizacional basado en el modelo Meyer y Allen en los colaboradores de un Banco Chiclayano, 2018*. [Tesis de grado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/3/TL\\_GuerreroMaldonadoPedro.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/3/TL_GuerreroMaldonadoPedro.pdf)

- Guevara, P. (2016). *Factores determinantes en el desempeño de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua*. [Tesis de grado, Universidad Técnica de Ambato].  
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469%20MKT.pdf>
- Hanco, M; Carpio, A; Laura, Z; y Flores, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Revista de investigación en comunicación y desarrollo*, 12(3): 186-194.  
<https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>
- Hernández, J. (2020) Impacto del covid-19 sobre la salud mental de las personas. *Revista Científica Villa Clara* 24(3): 578-594.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1029-30432020000300578](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30432020000300578)
- Jaramillo, J. (2015). *Incidencia de la carga laboral en el rendimiento de los colaboradores del área de producción de la empresa prologic S.A.* [Tesis de maestría, Escuela Superior Politécnica del Litoral].  
<https://www.dspace.espol.edu.ec/retrieve/95295/D-CSH179.pdf>
- Jaramillo, K. (2018). *Evaluación de factores psicosociales en el personal de consulta externa y emergencias de la unidad metropolitana de salud norte de Quito en el año 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Internacional SEK].  
<https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3420/1/tesis%204.pdf>
- Londoño, S., Gómez, G., y González, V. (2019). Percepción de los docentes frente a la carga laboral de un grupo de instituciones educativas colombianas del sector público. *Revista Espacios*. 40(2):26.  
<https://www.revistaespacios.com/a19v40n02/a19v40n02p26.pdf>
- López, Y; Pérez, M; y Artega, Y. (2021). De la presencialidad a la virtualidad. Experiencia en la Carrera de enfermería, Universidad Metropolitana, Ecuador. *Revista Hallazgos*, 6(03): 360-360.  
<https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/542/491>
- Lorca, S., Carrera, X. y Casanovas, M. (2016). Análisis de herramientas gratuitas para el diseño de cuestionarios on-line. *Revista de Medios y Educación*, (49):91-104.  
<https://www.redalyc.org/pdf/368/36846509007.pdf>
- Luna, A; Vega, F; Carvajal, H. (2019). Formación docente en el uso de las TIC. *Universidad Ciencia y Tecnología*, (02): 46-52.  
<https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/66/67>
- Marengo, A; y Ávila, J. (2016). Dimensiones de apoyo asociadas con síndrome de burnout en docentes de media académica. *Revista Pensamiento Psicológico*, 14(2): 7-18.  
<https://www.redalyc.org/pdf/801/80146474001.pdf>
- Martín, O. (2017). Flexibilidad y distribución del tiempo de trabajo. Especial referencia al caso español. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (25): 3-35. DOI:  
<http://dx.doi.org/10.22201/ij.24487899e.2017.25.11495>

- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*. 20(1): 39-47. <http://www.scielo.org.mx/pdf/redie/v20n1/1607-4041-redie-20-01-38.pdf>
- Mejía, C; y Namicela, V. (2019). *Carga laboral y rol familiar del profesional de enfermería del distrito de Salud 01D01 Cuenca, 2019*. [Tesis de grado, Universidad de Cuenca]. <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/32845/1/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION.pdf>
- Ministerio de Educación, (14 de abril de 2021). *Ministro explica la distribución de las 40 horas*. <https://educacion.gob.ec/ministro-explica-la-distribucion-de-las-40-horas-de-la-jornada-semanal-docente/>
- Ministerio de Trabajo. (2016). Acuerdo Ministerial MDT-2016-190, del 24 de agosto de 2016. *Teletrabajo*. [https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo\\_Teletrabajo\\_WEB.pdf](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf)
- Ministerio de Trabajo. (2018). Acuerdo Ministerial MDT-2018-004, del 07 de marzo de 2018. *Norma técnica del subsistema de evaluación del desempeño*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/MDT-2018-0041-SIN-SUMILLAS.pdf?x42051>
- Ministerio de trabajo. (2020). *Acuerdo Ministerial MDT-2020-076, del 07 de marzo de 2020*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MDT-2020-076-TELETRABAJO.pdf?x42051>
- Ministerio de trabajo. (2020). *Acuerdo Ministerial MDT-2020-181, del 14 de septiembre de 2020*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MDT-2020-076-TELETRABAJO.pdf?x42051>
- Muñoz, B. (2018). *Evaluar el nivel de estrés laboral de los empleados de la empresa multicable del Ecuador*. [Tesis de grado, Universidad Central del Ecuador] <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/14854/1/T-UCE-0007-PIO51-2018.pdf>
- Neyra, M; Aliaga, B; Burgos, V; y Álvarez, V. (2020). Validación del instrumento compromiso organizacional "CO" en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima, 2020. *Revista de investigación valor agregado*, 7 (1): 21-42. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1412>
- Oficina Internacional del Trabajo Ginebra (OIT). (2019). *Factores psicosociales en el trabajo. Informe del comité mixto OIT-OMS sobre medicina del trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984*. <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (31 de diciembre 2019). *Brote de enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019>

- Parra, J y González, A. (2018). *Competencia matemática en el desarrollo de ecuaciones e inecuaciones z*. [Tesis de grado, Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/35961>
- Peña, M; Chávez, A; y Alarcón, M. (2016). El compromiso organizacional de los trabajadores en pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 9(7), 109-119. <https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n7-2016/RIAF-V9N7-2016-7.pdf>
- Picón, A; González de Caballero, K; y Paredes, J. (2021). Desempeño y formación docente en competencias digitales en clases no presenciales durante la pandemia COVID-19. *Revista Arandu UTIC*, 8(1):139-153. <https://www.utic.edu.py/revista.ojs/index.php/revistas/article/view/129/16>
- Piovani, J; y Krawczyk. (2017). Los estudios comparativos: algunas notas históricas, epistemológicas y metodológicas. *Revista Educação & Realidade, Porto Alegre*, 42(3): 821-840. <http://dx.doi.org/10.1590/2175-623667609>
- Pozo, C. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>
- Pulido, M. (2015). Ceremonial y protocolo: métodos y técnicas de investigación científica. *Revista Opción*, 31(1): 1137-1156. <https://www.redalyc.org/pdf/310/31043005061.pdf>
- Pulluquitín, S. (2019). *Estrés laboral y calidad de vida en guardias de seguridad con turno rotativo*. [Tesis de grado, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/29580/2/TESIS%20FINAL%20-%20Sofia%20Pulluquit%C3%ADn.pdf>
- Prieto, B. (2017). El uso del método deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencia digitales. *Revista Cuadernos de contabilidad*, 18(46), 20-31. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cc18-46.umdi>
- Quispe, A; Quispe, G. (2020) Teletrabajo en las entidades públicas, una necesidad y prioridad en la actualidad. *Revista Multidisciplinar*, 5(3): 1-21. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i3.547](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.547)
- Ramírez, J. (2018). *Ventajas y desventajas de la implementación del Teletrabajo, Revisión de la literatura*. [Tesis de grado, Universidad del Rosario]. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/14217?show=full>
- Ramos, A. (2020). Dermatofitosis en niños, sus complicaciones en la salud y tratamientos. *Revista multidisciplinar de innovación y estudios aplicados Polo del conocimiento*, 5(12): 90-110. Doi: 10.23857/pc.v5i12.2035
- Reig, A; López, J; y Clemente, M. (2017). Compromiso organizacional en trabajadores del sector naval. *Revista Barataria*, 5 (18): 254-261



[https://acmspublicaciones.revistabarataria.es/wp-content/uploads/2017/05/18.Reig\\_Botella.Valdep.2016.254\\_261-5.pdf](https://acmspublicaciones.revistabarataria.es/wp-content/uploads/2017/05/18.Reig_Botella.Valdep.2016.254_261-5.pdf)

Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo. (2017). *Enfermedades profesionales u ocupacionales*. [https://sart.iess.gob.ec/DSGRT/norma\\_interactiva/IESS\\_Normativa.pdf](https://sart.iess.gob.ec/DSGRT/norma_interactiva/IESS_Normativa.pdf)

Reynosa, E; Rivera, E; Rodríguez, D; y Bravo, R. (2020). Adaptación docente educativa en el contexto COVID-19: una revisión sistemática. *Revista Conrado*, 16(77): 141-149. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1580/1563>

Rivera, A. (2017). *Efecto de la carga de trabajo en el desempeño de los trabajadores*. [Tesis de grado, Universidad Militar Nueva Granada] <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16216/RiveraSanchezAngelaBibiana2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rodríguez, J; y Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de negocios*. (82): 1-26. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>

Rosales, J. (2016). *Estrés académico y hábitos de estudio en universitarios de la carrera de psicología de un centro de formación superior privada del Lima-sur*. [Tesis de grado, Universidad Autónoma del Perú] <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/124/ROSALES%20FERNANDEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rubiano, G., y García, A. (2020). *El trabajo en casa y su relación con la sobrecarga laboral en tiempos de pandemia para empresas del sector eléctrico en Bogotá*. [Tesis de maestría, Universidad EAN] <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/10217/GarciaAlejandro2020.pdf;jsessionid=8D80AFF53499E54B3EF36916CC212ACE?sequence=1>

Salvador, J. (2019). Compromiso organizacional y riesgos psicosociales. *Revista San Gregorio*. (35): 172-188. <http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>

Sánchez, A; y Ledesma, T. (2021). Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores. *Revista Asociación Espacio Medico Trabajo* 30(2): 244-264. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v30n2/1132-6255-medtra-30-02-234.pdf>

Sarango, D. (2019). *Incidencia de las enfermedades profesionales en el Ecuador 2015-2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional SEK]. <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3537/3/INCIDENCIA%20DE%20ENFERMEDADES%20PROFESIONALES%20EN%20EL%20ECUADOR%202015%202017%20p.pdf>

Silva, G., y Li, F. (2020). Factores clave del Teletrabajo que inciden en la relación ganar-ganar entre el trabajador y la empresa costarricense. *Revista Nacional de administración*. 11(1): 69-82. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/rna/v11n1/1659-4932-rna-11-01-69.pdf>

- Surdez, E; Magaña, D; y Sandoval, M. (2019). Evidencias de ambigüedad en rol en profesores universitarios. *Revista Electrónica de investigación*, 19(1): 73-83. <https://www.redalyc.org/pdf/155/15549650007.pdf>
- Torres, R. (2020). "Evaluación de la fatiga laboral por teletrabajo del personal docente de la unidad educativa Carlos Freile Zaldumbide ante la emergencia sanitaria del covid-19 Tabacundo, Ecuador 2020". [Tesis de grado, Universidad Internacional SEK] <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3855/2/TESIS%20FINAL-%20RAMIRO%20TORRES.pdf>
- Troncoso, C. y Amaya, A. (2017) Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. *Revista de la facultad de Medicina*, 65(2), 329-32. <http://www.scielo.org.co/pdf/rfmun/v65n2/0120-0011-rfmun-65-02-329.pdf>
- Usma, Y. (2020). *El estrés laboral y su incremento durante el confinamiento*. [Tesis de grado, Universidad Cooperativa de Colombia] [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/28446/2/2020\\_estres\\_laboral.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/28446/2/2020_estres_laboral.pdf)
- Vallejo, G. 2020. *Análisis de la implementación del teletrabajo en el sector privado en Ecuador. Casos prácticos*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar] <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7791/1/T3374-MDEM-Vallejo-Analisis.pdf>
- Velásquez, C; y Vera, M. (2017). Teletrabajo: una revisión teórica sobre sus ventajas y desventajas. *Revista Investigatio*, (10): 41-53. <https://doi.org/10.31095/investigatio.2018.10.5>
- Valenzuela, N; Buentello, C; y Ramos, G. (2016). Análisis de la insatisfacción laboral en una mediana empresa de sector servicios. *Revista Red Internacional de investigadores en competitividad*, 9(1): 946-963. <https://riico.net/index.php/riico/article/view/53/170>
- Venegas, C., y Leyva, A. (2020). La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: a propósitos del distanciamiento social. *Revista Espacio Salud Pública*, 94(9): 1-17. [https://www.mscbs.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos\\_propios/resp/revista\\_cdrom/VOL94/REVISIONES/RS94C\\_202010112.pdf](https://www.mscbs.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_cdrom/VOL94/REVISIONES/RS94C_202010112.pdf)
- Viñals, A., y Cuenca, J. (2016). El rol del docente en la era digital. *Revista Interuniversitaria de formación del profesorado*, 30(2): 103-114. <https://www.redalyc.org/pdf/274/27447325008.pdf>
- Weller, J. (2020, julio 03). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. Naciones Unidas, Santiago. [Repositorio]. Repositorio CEPAL.ORG. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf)
- Zornoza, A., Sanz, M., Morte, M, y González, V. (2017, abril 23). *Factor conflicto de rol*. Universidad de Valencia. [https://www.uv.es/~meliaj/Papers/1987\\_Melia\\_Factores.pdf](https://www.uv.es/~meliaj/Papers/1987_Melia_Factores.pdf)

# **ANEXOS**

## ANEXO 1

### OFICIO DE SOLICITUD Y APROBACIÓN PARA EL TRABAJO DE INTEGRACION CURRICULAR

1-A

República del Ecuador



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA  
DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ

Carrera de Administración Pública



Memorando n.º: ESPAM MFL-CAP-2020-783-M  
Cajete, 7 de diciembre de 2020.

**PARA:** Econ. Miryam Elizabeth Félix López, Mgs. PhD.  
**RECTORA**

**ASUNTO:** Solicitud de Autorización para Trabajo de Integración Curricular

Esta Unidad Académica, solicita a Usted Señora Rectora y por su digno intermedio al Honorable Consejo Politécnico, de la manera más comedida y respetuosa, se autorice a las Señoritas Leidy Pamela Zambrano Acivar y Andrea Vanessa Zambrano Vivas, estudiantes del Décimo Semestre de la Carrera, quienes se encuentran desarrollando el Proyecto de Trabajo de Integración Curricular: "ESTUDIO DE LA CARGA LABORAL EN MODALIDAD TELETRABAJO Y SU EFECTO EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LA ESPAM MFL, AÑO 2020", bajo la tutela de la Econ. Leticia Yanina Sabando Garces, Mg., para que puedan desarrollar y ejecutar su trabajo de integración curricular en la Institución; y, a lo posterior, solicitar a las instancias correspondientes de la Institución, entrevistas y/o encuestas a través de las herramientas y/o aplicaciones tecnológicas para recabar información que servirá para el proyecto de trabajo de integración curricular.

Particular que comunico a usted para los fines pertinentes.

Atentamente,



Dr. C. Evis Lizeth Dióquez Matellan  
**DIRECTORA DE LA CARRERA DE  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

EDM/fgc

## 1B

República del Ecuador



**ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA  
DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ**

Rectorado



Memorando N°: ESPAM MFL-R-2021-045-M  
Cajeta, 13 de enero de 2021

**PARA:** Dra. Evis Lizeth Diéguez Matellán  
**Directora de la carrera de Administración Pública**

**ASUNTO:** Autorización para realizar Trabajo de Integración Curricular.

En atención a Memorando n.º: ESPAM MFL-CAP-2020-783-M de fecha 07 de diciembre de 2020, mediante el cual solicita autorización para el desarrollo del trabajo de integración curricular titulado: "ESTUDIO DE LA CARGA LABORAL EN MODALIDAD TELETRABAJO Y SU EFECTO EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LA ESPAM MFL, AÑO 2020", que se encuentran realizando las estudiantes: Leidy Pamela Zambrano Alcívar y Andrea Vanessa Zambrano Vivas, bajo la tutela de la Ec. Leticia Yanina Sabando Garcés, Mg.; al respecto, me permito indicar que se concede la respectiva autorización.

Sin otro particular, me suscribo de Usted con sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,



MIRYAM  
ELIZABETH  
FELIX LOPEZ

Ec. Miryam Félix López, Ph.D.  
**RECTORA**



**Anexo:** Original del Memorando n.º: ESPAM MFL-CAP-2020-783-M

MFL/dzm

## ANEXO 2

### FORMATO DE LA ENTREVISTA A LOS DIRECTORES DE LAS CARRERAS DE LA ESPAM “MFL” Y AL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO.



La presente entrevista se da con el objetivo de obtener información sobre los factores que inciden en la carga laboral en modalidad teletrabajo en los docentes de la ESPAM “MFL”. Se le agradece infinitamente por su aporte y disposición en responder cada una de las dudas para lograr dicho objetivo profesional.

**PREGUNTA** ¿Qué cantidad de docentes se han acogido a la modalidad teletrabajo?

**PREGUNTA** ¿Durante los meses de la pandemia en que se ha aplicado el teletrabajo, los docentes pudieron realizar una adecuada distribución de su tiempo para cumplir con su carga laboral?

**PREGUNTA** ¿En la modalidad teletrabajo los docentes han tenido insatisfacción laboral?

**PREGUNTA** ¿Las metas y objetivos de la institución se replantaron o se mantuvieron ante esta modalidad llamada teletrabajo?

**PREGUNTA** ¿Cuáles han sido las medidas que se han tomado con el surgimiento del covid-19 para poder realizar el teletrabajo?

**PREGUNTA** ¿Los docentes han tenido autonomía en la realización de su trabajo desde casa?

**PREGUNTA** Ahora que hubo un regreso presencial en un porcentaje de empleados ¿ha visto algún tipo de cambio en cuanto a la necesidad de adaptarse a trabajar con pandemia?

**PREGUNTA** ¿Se ha visto afectado el compromiso organizacional por la implementación de la modalidad teletrabajo?

## ANEXO 3

### FORMATO DE LA ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES DE LA ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ “MANUEL FÉLIX LÓPEZ”.



El presente cuestionario se da con el objetivo de identificar los efectos de la carga laboral en modalidad teletrabajo en los docentes de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “MFL”. Se les agradece su colaboración.

**PREGUNTA**    ¿Qué modalidad de trabajo realiza actualmente?

- 
- Presencial
  - Virtual

**PREGUNTA**    ¿Las noticias relacionadas con covid-19 afectan su productividad?

- 
- Si
  - No

**PREGUNTA**    ¿Siente usted que es sobrecargado con actividades y responsabilidades laborales en la modalidad teletrabajo?

- 
- Si
  - No

**PREGUNTA**    ¿Cree usted que era sobrecargado de actividades y responsabilidades laborales en la modalidad presencial?

- 
- Si
  - No

**PREGUNTA**    En la modalidad de teletrabajo ¿siente con frecuencia que se encuentra al límite de sus capacidades?

- 
- Si
  - No
  - A veces

**PREGUNTA**    En la modalidad presencial ¿en ocasiones se sentía al límite de sus capacidades?

- 
- Si
  - No

**PREGUNTA**    ¿Siente que le asignan más trabajo de lo acostumbrado?

- 
- Si
  - No
  - A veces

**PREGUNTA**    ¿Cree usted tener síntomas de estrés y fatiga en modalidad teletrabajo a causa del aumento de la carga laboral?

---



---

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Si</li><li>• No</li><li>• A veces</li></ul>
<b>PREGUNTA</b>	¿Usted tuvo síntomas de estrés y fatiga por el aumento de la carga laboral cuando trabajaba de manera presencial?
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Si</li><li>• No</li><li>• A veces</li></ul>
<b>PREGUNTA</b>	¿Estaría usted de acuerdo con ampliar el teletrabajo más allá de esta situación de confinamiento?
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Si</li><li>• No</li></ul>
<b>PREGUNTA</b>	¿Cuál sería la razón principal por la que no optaría por el teletrabajo?
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dolores musculares por pasar mucho tiempo en frente del computador</li><li>• Aumento de importe de las facturas de agua, luz, gas.</li><li>• Trabajar más de la jornada establecida</li><li>• Falta de planificación de los días de presencia en la oficina</li><li>• Aislamiento social</li></ul>
<b>PREGUNTA</b>	¿Cuál sería la razón principal por la que no optaría por el trabajo presencial?
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pasar tiempo con la familia</li><li>• Evitar viajes largos</li><li>• Temas de pandemia</li><li>• Trabajar más de la jornada establecida</li><li>• Dolores musculares por pasar mucho tiempo en frente del computador</li></ul>
<b>PREGUNTA</b>	Indique la cantidad de horas semanales trabajadas de acuerdo a su tiempo de dedicación en modalidad teletrabajo (medio tiempo, tiempo completo)
	<ul style="list-style-type: none"><li>• 20 horas semanales</li><li>• Más de 20 horas semanales</li><li>• 40 horas semanales</li><li>• Más de 40 horas semanales</li></ul>
<b>PREGUNTA</b>	Indique la cantidad de horas semanales trabajadas de acuerdo a su tiempo de dedicación en modalidad presencial (medio tiempo, tiempo completo)
	<ul style="list-style-type: none"><li>• 20 horas semanales</li><li>• Más de 20 horas semanales</li><li>• 40 horas semanales</li></ul>

---

- Más de 40 horas semanales

---

PREGUNTA ¿La carga laboral en modalidad teletrabajo afecta su compromiso organizacional?

---

- Si
- No

---

PREGUNTA ¿Siente usted que ha mejorado su habilidad en las tics realizando teletrabajo?

---

- Si
- No

---

PREGUNTA ¿Considera usted haber tenido buen desempeño en las tics, antes del teletrabajo?

---

- Si
- No

---

PREGUNTA ¿Tiene buena conexión a internet mientras trabaja desde casa?

---

- Si
- No

---

PREGUNTA ¿Cómo prefiere trabajar?

---

- Trabajar desde casa
- Trabajar en la oficina

## ANEXO 4

### 4-A



Entrevista realizada al director del departamento gestión de talento humano de manera virtual mediante la plataforma classroom.

## 4-B



Aida Mailie De La Cruz Balon <aida1120@hotmail.com>

Lun 22/03/2021 12:40

Para: andreasv1@outlook.es



ENTREVISTA.docx

16 KB

Entrevista realizada a la directora de la Carrera Ingeniería Ambiental de manera virtual mediante correo electrónico.

## 4-C



Entrevista realizada al director de la Carrera Agroindustrias de manera virtual mediante la plataforma Whatsapp.

## 4.D



Entrevista realizada al director de la Carrera Administración de Empresas de manera virtual mediante la plataforma Whatsapp.

## 4.E



Entrevista realizada a la directora de la Carrera Administración Pública de manera virtual mediante la plataforma whatsapp.

## ANEXO 5

Preguntas Respuestas **75** Total de aversos: 0

Puntuaciones Mostrar puntuaciones

Correo electrónico	Puntuación/0	Se muestra la puntuación
ecox@espam.edu.ec	0	14 ene. 16:37
emguevara@espam.edu.ec	0	14 ene. 16:41
josa_70@hotmail.com	0	14 ene. 16:44
guerrero685479@hotmail.com	0	14 ene. 17:01
mirarte@espam.edu.ec	0	14 ene. 17:04
paolo_loor@espam.edu.ec	0	14 ene. 17:15
evia_diequez@espam.edu.ec	0	14 ene. 17:17
mpgarcia@espam.edu.ec	0	14 ene. 20:40

Encuestas realizadas a los docentes de la ESPAM “MFL” de forma virtual a través de un formulario elaborado en la plataforma Gmail con el correo institucional.