



**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 ESPECIAL EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

MECANISMO: PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

**ESTUDIO COMPARATIVO DE LA MODALIDAD DE TRABAJO
IMPLEMENTADA EN EL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO
COMUNITARIO DEL GAD CHONE DURANTE LA EMERGENCIA
SANITARIA 2020**

AUTORAS:

MARÍA GABRIELA MENDOZA CEDEÑO

ERIKA EUGENIA VILLALVA MANTILLA

TUTORA:

ECO. LETICIA SABANDO GARCÉS, MG.

CALCETA, NOVIEMBRE 2021

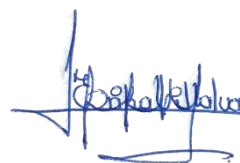
DECLARACIÓN DE AUTORÍA

María Gabriela Mendoza Cedeño, con cédula de ciudadanía 1314510221 y Erika Eugenia Villalva Mantilla, con cédula de ciudadanía 1315091171 declaramos bajo juramento que el Trabajo de Integración Curricular Titulado: ESTUDIO COMPARATIVO DE LA MODALIDAD DE TRABAJO IMPLEMENTADA EN EL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO COMUNITARIO DEL GAD CHONE DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA 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 siguiente 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 autoras de la obra, en conformidad con el Artículo 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación.



MARÍA GABRIELA MENDOZA CEDEÑO
CC: 1314510221



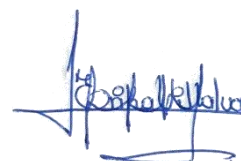
ERIKA EUGENIA VILLALVA MANTILLA
CC: 1315091171

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

María Gabriela Mendoza Cedeño, con cédula de ciudadanía 1314510221 y Erika Eugenia Villalva Mantilla, con cédula de ciudadanía 1315091171 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 COMPARATIVO DE LA MODALIDAD DE TRABAJO IMPLEMENTADA EN EL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO COMUNITARIO DEL GAD CHONE DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA 2020, cuyos contenidos, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.



MARÍA GABRIELA MENDOZA CEDEÑO
CC: 1314510221



ERIKA EUGENIA VILLALVA MANTILLA
CC: 1315091171

CERTIFICACIÓN DE TUTORA

ECO. LETICIA SABANDO GARCÉS, certifica haber tutelado el Trabajo de Integración Curricular, titulado: ESTUDIO COMPARATIVO DE LA MODALIDAD DE TRABAJO IMPLEMENTADA EN EL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO COMUNITARIO DEL GAD CHONE DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA 2020, que ha sido desarrollado por María Gabriela Mendoza Cedeño y Erika Eugenia Villalva Mantilla, previo a la obtención del título de INGENIERO COMERCIAL, CON MENCIÓN ESPECIAL EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, de acuerdo con lo estipulado en el **REGLAMENTO DE LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR DE CARRERAS DE GRADO**, de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

ECO. LETICIA SABANDO GARCÉS

CC: 1306176650

TUTORA

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

Los suscritos integrantes del Tribunal Especializado #4, declaramos que hemos **APROBADO** el Trabajo de Integración Curricular titulado: ESTUDIO COMPARATIVO DE LA MODALIDAD DE TRABAJO IMPLEMENTADA EN EL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO COMUNITARIO DEL GAD CHONE DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA 2020, que ha sido efectuado por María Gabriela Mendoza Cedeño y Erika Eugenia Villalva Mantilla, previo a 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.

ING. MARÍA PATRICIA GARCÍA VERA, MGs
CC:130622761-0
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

EC. JOSÉ FERNANDO
MEJÍA LOOR, MGs
CC: 130778646-5
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

ING. ANDREA SOFÍA MENDOZA
ZAMBRANO, MGs.
CC:130948413-5
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

AGRADECIMIENTO

Agradezco, principalmente a Dios por ser mi guía, que me permitió alcanzar esta meta deseada, logrando culminar con mucho éxito mi carrera universitaria.

A mis padres por siempre creer en mí, por todo el apoyo incondicional que me brindaron para no decaer cuando todo parecía complicado e imposible y por ser los principales promotores para cumplir esta etapa con esfuerzo dedicación y constancia en el transcurso de todos estos años de estudio.

A mi hija, por ser la luz de mi vida ya que ella me enseñó a no rendirme jamás y dar todo mi esfuerzo para seguir luchando día a día, a pesar de las adversidades en el camino.

A mi esposo, por estar siempre conmigo dándome todo su apoyo, por tenerme tanta paciencia, motivándome y ayudándome en todo momento e incluso hasta en los más turbulentos.

A mis hermanos, a mi madrina Marle, a mis amigas, y familiares por estar siempre conmigo apoyándome de una u otra manera, en todo este proceso de formación académica.

A la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López por haberme brindado su enseñanza para una formación profesional de calidad.

Gabriela Mendoza.

MARÍA GABRIELA MENDOZA CEDEÑO

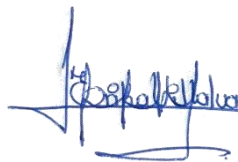
AGRADECIMIENTO

La gratitud es la memoria del corazón, por ello, al concluir esta etapa profesional agradezco infinitamente a Dios por la fortaleza recibida en el transcurso de mis estudios.

A mis padres y hermanas quienes son el motor de mi superación ya que nunca han perdido la confianza y me han apoyado incansablemente, la mayor parte de mi formación se las debo a ellos que han inculcado grandes valores en mí y siendo un gran ejemplo y modelo a seguir me dan fuerza para vencer cualquier obstáculo.

A la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “Manuel Félix López”, institución que fomento mi desarrollo intelectual, y que me ha formado como profesional en estos cinco años de estudios.

A mi tutora Eco. Leticia Sabando por su valiosa ayuda, guía y asesoramiento durante el desarrollo de este proyecto de investigación.



ERIKA EUGENIA VILLALVA MANTILLA

DEDICATORIA

A Dios por haberme permitido darme las fuerzas necesarias para no desmayar en el trayecto de estos años y así haber cumplido con una de mis metas primordiales propuestas.

A mi abuelita Dora que desde el cielo me supo iluminar en esta etapa, que siempre está presente en mi corazón y mis pensamientos alumbrando cada paso de mi vida.

A mis padres por todo su amor y sacrificio brindado en cada momento y en el transcurso de todo este tiempo ya que gracias a ellos he logrado culminar satisfactoriamente este proceso muy importante en mi vida profesional.

A mi esposo e hijas, que son mi pilar fundamental para luchar cada día, ya que han estado siempre a mi lado en todo momento para conseguir esta formación profesional.

Gabriela Mendoza.

MARÍA GABRIELA MENDOZA CEDEÑO

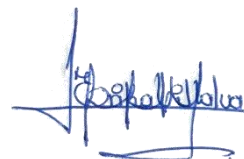
DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a Dios por sus bendiciones diarias y eterno amor, por cada día de feliz existencia y ser el mayor merecedor para dedicar mis logros.

La dedico a mis padres, por ser esas personas que se convirtieron en mi principal apoyo para el logro de mis anhelos y metas, además por sus grandes esfuerzos y sacrificios continuos, que siempre estuvieron dispuestos hacer por mí

A mis hermanas ya que son parte de mi inspiración para ser mejor cada día y que su apoyo y consejos han sido fundamental en mi proceso académico.

A nosotras mismas, ejecutoras de este proyecto, pues sin nuestra diaria dedicación y constancia no sería posible la culminación de la tesis.



ERIKA EUGENIA VILLALVA MANTILLA

CONTENIDO GENERAL

CARÁTULA.....	i
DECLARACIÓN DE AUTORÍA	ii
AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN	iii
CERTIFICACIÓN DE TUTORA.....	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL.....	v
AGRADECIMIENTO	vi
AGRADECIMIENTO	vii
DEDICATORIA	viii
DEDICATORIA	ix
CONTENIDO GENERAL.....	x
CONTENIDO DE TABLAS.....	xiv
CONTENIDO FIGURAS.....	xiv
RESUMEN	xvi
PALABRAS CLAVE:.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
KEYWORDS	xvii
CAPÍTULO I. ANTECEDENTES.....	1
1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	1
1.2. JUSTIFICACIÓN	5
1.3. OBJETIVOS	8
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	8
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
1.4. HIPÓTESIS, PREMISAS Y/O IDEAS A DEFENDER.....	8
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	9
2.1. FUERZA DE TRABAJO.....	9

2.1.1.	MODALIDADES DE TRABAJO.....	10
2.1.2.	TELETRABAJO.....	11
2.1.3.	SUSPENSIÓN LABORAL	13
2.1.4.	REDUCCIÓN LABORAL	14
2.1.5.	DESPIDO LABORAL	16
2.2.	RENDIMIENTO LABORAL	17
2.2.1.	EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL	18
2.2.2.	IMPLEMENTACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL.....	19
2.3.	INDICADORES DE GESTIÓN.....	20
2.3.1.	TIPOS DE INDICADORES.....	20
2.4.	INSTITUCIONES PÚBLICAS	22
2.4.1.	SERVIDORES PÚBLICOS.....	23
2.4.2.	DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE ACUERDO A LA LOSEP	24
2.5.	GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN CHONE.....	25
2.5.1.	MISIÓN.....	26
2.5.1.	PRINCIPIOS.....	27
2.6.	EMERGENCIA SANITARIA.....	27
2.6.1.	PANDEMIA	28
2.6.2.	CORONAVIRUS (COVID-19).....	30
2.7.	ESCALA DE LIKERT	31
CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO		33
3.1.	UBICACIÓN.....	33
3.2.	DURACIÓN	33
3.3.	POBLACIÓN.....	34

3.4.	MÉTODOS	34
3.4.1.	MÉTODO INDUCTIVO	34
3.4.2.	MÉTODO DEDUCTIVO	35
3.4.3.	MÉTODO ANALÍTICO/SINTÉTICO.....	35
3.4.4.	MÉTODO COMPARATIVO	36
3.5.	TÉCNICAS	36
3.5.1.	OBSERVACIÓN DIRECTA	37
3.5.2.	ENTREVISTA	37
3.5.3.	ENCUESTA	38
3.6.	TIPOS DE INVESTIGACIÓN	38
3.6.1.	INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA.....	39
3.6.2.	INVESTIGACIÓN DE CAMPO	39
3.6.3.	INVESTIGACIÓN EXPLORATORIA.....	40
3.7.	VARIABLES EN ESTUDIO	40
3.7.1.	VARIABLE INDEPENDIENTE	40
3.7.2.	VARIABLE DEPENDIENTE	40
3.8.	PROCEDIMIENTOS DE LA INVESTIGACIÓN	41
3.8.1.	IDENTIFICAR LAS DIFERENTES MODALIDADES DE TRABAJO APLICADAS AL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE OPERACIONES DEL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO COMUNITARIO DEL GAD DE CHONE DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA 2020.....	41
3.8.2.	DETERMINAR EL RENDIMIENTO LABORAL ALCANZADO POR EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE OPERACIONES DEL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO COMUNITARIO DEL GAD DE CHONE DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA 2020.....	42
3.8.3.	ESTABLECER CONCLUSIONES ACERCA DE LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS QUE OFRECEN LAS MODALIDADES DE TRABAJO ADOPTADAS POR EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE	

OPERACIONES DEL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO COMUNITARIO DEL GAD CHONE A PARTIR DEL RENDIMIENTO LABORAL ALCANZADO	42
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	44
4.1. FASE I. IDENTIFICAR LAS DIFERENTES MODALIDADES DE TRABAJO APLICADAS AL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE OPERACIONES DEL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO COMUNITARIO DEL GAD DE CHONE DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA 2020	44
4.2. FASE II. DETERMINAR EL RENDIMIENTO LABORAL ALCANZADO POR EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE OPERACIONES DEL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO COMUNITARIO DEL GAD DE CHONE DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA 2020	55
4.3. FASE III. ESTABLECER CONCLUSIONES ACERCA DE LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS QUE OFRECEN LAS MODALIDADES DE TRABAJO ADOPTADAS POR EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE OPERACIONES DEL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO COMUNITARIO DEL GAD CHONE A PARTIR DEL RENDIMIENTO LABORAL ALCANZADO	
96	
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	102
CONCLUSIONES	102
RECOMENDACIONES	103
BIBLIOGRAFÍA	104
ANEXOS	113
ANEXO 1 MODELO DE ENTREVISTA	114
ANEXO 2 MODELO DE ENCUESTA	115
ANEXO 3 FOTOS DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS	117

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1. Tipos de indicadores	21
Tabla 2. Actividades aplicadas por el personal administrativo y operativo del Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD de Chone en la emergencia sanitaria.	45
Tabla 3. Resumen de las entrevistas realizadas.	51
Tabla 4. Reconocimiento de las modalidades de trabajo aplicadas al personal del Departamento de Desarrollo Comunitario.	53
Tabla 5. Población a encuestar.	56
Tabla 6. Matriz resumen encuesta.....	85
Tabla 7. Matriz de ponderación en escala de medición.	88
Tabla 8. Aplicación de indicadores del Departamento de Desarrollo Comunitario.	93
Tabla 9. Relación de datos de la encuesta con los indicadores propuestos.....	94
Tabla 10. Cuadro comparativo del personal administrativo y operativo de las modalidades aplicadas.	98

CONTENIDO FIGURAS

Figura 1. GAD Municipal de Chone.	33
Figura 2. Modalidades de trabajo implementadas en el personal del Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD Chone.	57
Figura 3. Personal de acuerdo con las modalidades de trabajo.	58
Figura 4. Beneficios de modalidades de trabajo implementadas.	59
Figura 5. Ventajas en la prevención de los riesgos laborales con la modalidad implementada.	61
Figura 6. Funciones laborales definidas con la modalidad de trabajo establecida.....	62
Figura 7. Afectación de la modalidad de trabajo al rendimiento laboral.	63
Figura 8. Identificación de falencias.....	65
Figura 9. Identificación de falencias.....	66
Figura 10. Plan piloto en implementación de modalidades de trabajo.....	68
Figura 11. Afectaciones por las modalidades de trabajo.	69
Figura 12. Rendimiento laboral en cuanto a la modalidad de trabajo.....	71
Figura 13. Dificultades por falta de conocimiento.	73
Figura 14. Realización del trabajo.	74

Figura 15. Planificación laboral.....	76
Figura 16. Aspectos negativos del trabajo.....	77
Figura 17. Comentarios negativos del trabajo.	78
Figura 18. Comentarios negativos del trabajo.	80
Figura 19. Conocimientos necesarios para la realización de tareas.	81
Figura 20. Errores en el trabajo.	83

RESUMEN

El propósito de esta investigación fue la realización de un estudio comparativo de la modalidad de trabajo entre el personal administrativo y de operaciones del Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD Chone durante la emergencia sanitaria 2020, para determinar el rendimiento laboral de los empleados. Se dio inicio con la observación e identificación de las diferentes modalidades laborales aplicadas, posteriormente se midió el rendimiento laboral alcanzado por el estudio personal, para seguidamente establecer las ventajas y desventajas de las modalidades de trabajo que desea en el Departamento de Desarrollo Comunitario. Se manejaron los métodos: inductivo, deductivo, descriptivo, analítico y sintético; técnicas como la entrevista, efectuadas al director y a los coordinadores de esta dirección; por otro lado, la encuesta fue aplicada a los servidores públicos, obteniendo de ambas técnicas información relevante para este estudio que encontraron conclusiones acerca de las modalidades de trabajo aplicadas en el personal operativo de la coordinación de cultura, patrimonio y deporte, estableciéndose una afectación dado que los proyectos programados no fueron ejecutados a cabalidad, siendo pocos los estudiantes que lograron culminar los cursos, de esta manera se evidencia el bajo rendimiento. Por ello es necesario direccionar pautas que aseguren la adopción de modalidades que respondan de manera eficiente las actividades que se ejecutan dentro de la coordinación antes mencionada, así como el cumplimiento de las metas institucionales.

PALABRAS CLAVE:

Modalidad de trabajo, rendimiento laboral, emergencia sanitaria, servidores públicos, indicadores.

ABSTRACT

The purpose of this research was to carry out a comparative study of the work modality between the administrative and operations personnel of the social area of the GAD in Chone during the 2020 health emergency, to determine the work performance of the employees. It began with the observation and identification of the different work modalities applied, later the work performance achieved by the studied personnel was measured, to then establish the advantages and disadvantages of the work modalities adopted in the Department of Community Development. The used methods were: inductive, deductive, descriptive, analytical and synthetic; techniques such as the interview, carried out with the director and the coordinators of this direction; on the other hand, the survey was applied to public servants, obtaining relevant information for this study from both techniques that allowed conclusions to be drawn about the work modalities applied in the operational personnel of the coordination of culture, heritage and sport, establishing an affectation since the programmed projects were not fully executed, with few students who managed to complete the courses, thus low performance is evident. For this reason, it is necessary to direct guidelines that ensure the adoption of modalities that efficiently respond to the activities carried out within the aforementioned coordination, as well as the fulfillment of institutional goals.

KEYWORDS

Work modality, job performance, health emergency, public servants, indicators.

CAPÍTULO I. ANTECEDENTES

1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Una vez calificada la epidemia de coronavirus como una pandemia, los gobiernos a nivel mundial se vieron obligados a tomar este problema en serio y prepararse para la primera ola de emergencias de salud pública, lo que llevó a que adoptaran medidas de cuarentena. En respuesta a la emergencia sanitaria, muchas organizaciones de todo el mundo han implementado modalidades de trabajo para mantener la productividad, la mayoría de las cuales lo están haciendo por primera vez. En Ecuador, empresas y empleados buscan adaptarse a este nuevo modelo, con las restricciones o medidas de cuarentena, la mayor parte de la población económicamente activa comenzó a trabajar de forma remota desde casa para que los lugares donde se desarrollaban habitualmente los libre de un posible contagio.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) en su sección octava respecto al trabajo y seguridad social indica en su artículo 33 que:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (p. 17).

Así mismo, el artículo 325 *ibídem* sobre las formas de trabajo y su retribución recalca que:

El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores (p. 101).

La Presidencia de la República del Ecuador (2020) promulgó que el presidente Lenin Moreno Garcés mediante Decreto Ejecutivo 1017 de fecha 16 de marzo 2020,

declaró al país en estado de excepción para evitar la propagación del COVID-19, señalando además el cierre de las actividades laborales de todo el territorio ecuatoriano y solo podría trabajar el área de salud, bomberos, policía nacional y cadenas alimenticias, además enfatizó la suspensión total de la jornada laboral presencial del sector público y privado a partir del martes 17 de marzo y que deben regirse a las nuevas modalidades de trabajo.

El Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización (COOTAD) (2010) en su Sección Tercera Servidores Públicos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados en el artículo 354 expone que “Los servidores públicos de cada gobierno autónomo descentralizado se registrarán por el marco general que establezca la ley que regule el servicio público y su propia normativa” (p. 139).

Por ello las modalidades de trabajo implementadas en los GAD's han permitido que los trabajadores no dejen de realizar sus labores, y ante la pandemia a través de políticas direccionadas desde el Ministerio de Trabajo se están realizando labores con teletrabajo, reducción de horas, suspensión laboral, trabajo semipresencial que se los aplica en eventos excepcionales, ya sea por contratos, o se celebra el mismo de acuerdo a la eventualidad.

Por otra parte, la emergencia sanitaria por el coronavirus ha generado una repercusión en el mercado laboral, de manera que existe incertidumbre en las organizaciones por la incidencia de los niveles de rendimiento de los trabajadores, se ha dado la suspensión laboral, debido a la crisis económica generada por la presencia de este virus. Vacas (2020) sostiene que el COVID 19 ha provocado interrupciones de vuelos internacionales, cuarentenas de poblaciones enteras, cierre de negocios, empresas e instituciones por la presencia del virus que hoy en día es una pandemia que ha golpeado al mundo. Garzón (2020) explica que el brote del virus generó desesperación en la ciudadanía debido a la falta de empleo y sobre todo por la escasez de productos alimenticios.

Uno de los grandes problemas que se han presenciado dentro del mundo laboral en las instituciones públicas es sobre el rendimiento laboral de los trabajadores por las modalidades de trabajo que se han aplicado por la presencia del COVID 19, si

bien es cierto el teletrabajo es una de las principales modalidades que ha facilitado al personal a que cumplan con las actividades por las cuales fueron contratados, sin embargo, se presentan falencias notables en el cumplimiento de las tareas encomendadas en medio de esta pandemia, ya sea por estar realizando otras ocupaciones ajenas a las de la organización, el mal uso de las herramientas tecnológicas y desconocimiento de los materiales que se deben utilizar en el trabajo.

A nivel nacional en el Ecuador la emergencia sanitaria por el Coronavirus evidencia problemas en las actividades del diario vivir, debido a esto las instituciones públicas se han visto afectadas ya que sus colaboradores no pueden desarrollar sus actividades con normalidad, lo que conllevó al incremento de modalidades de trabajo para los servidores públicos, el Universo (2020) publicó que “son cuatro modalidades de trabajo que se implementaron por la emergencia sanitaria que atraviesa el país: el teletrabajo, la reducción, modificación o suspensión de la jornada laboral” (párr. 1). Sin embargo, no existe un dato específico del rendimiento laboral de los trabajadores una vez aplicadas las modalidades de trabajo, pudiendo afectar la toma de decisiones de los directivos en cuanto al crecimiento institucional.

El Diario el Universo (2020) manifestó que la consultora Deloitte&Touche realizó una investigación para conocer los cambios en la dinámica laboral donde se conoció que las modalidades de trabajo que se han adoptado son las siguientes: 91% teletrabajo, 46% presencial, 24% semipresencial y 50% otros tipos (párr. 2). El Comercio (2020) señaló que el Ecuador cuenta con un registro de 375 861 teletrabajadores, cabe indicar que esta cifra se estableció dentro de dos meses desde que comenzó la emergencia sanitaria en el país.

En la provincia de Manabí, ante esta pandemia, las instituciones mediante la aprobación del acuerdo que tomó el gobierno ecuatoriano procedieron a cerrar sus puertas, cabe indicar que los funcionarios de la administración pública se acogieron a la modalidad de teletrabajo, es decir siguieron realizando sus actividades mediante herramientas digitales desde el lugar donde se encuentran viviendo, según el artículo publicado por Molina et al., (2020) los servidores públicos indicaron que realizar su trabajo les demanda más horas a raíz de la situación y

que la sobrecarga de ello ha generado incumplimiento de algunas tareas encomendadas.

Martínez et al., (2017) manifiestan que uno de los beneficios notables del teletrabajo, es esa posibilidad de trabajar desde casa que provoca un aumento de la libertad en la gestión del tiempo del trabajador. Esta modalidad de trabajo coadyuva a reducir el estrés y a un mejor desarrollo neurológico, y por ende acarrea una mayor satisfacción laboral por la misma autonomía generada por el empleador.

Con estos antecedentes, y centrándonos específicamente en la emergencia sanitaria producto de la pandemia por el coronavirus, las empresas se han visto obligadas a acogerse a modalidades de trabajo permitiendo adaptarse a una nueva realidad donde el manejo de las Tic's y el empoderamiento de estas técnicas se han convertido en el vínculo directo entre el empleador y empleado. En este contexto se puede ver como la oportunidad para impulsar definitivamente una cultura del trabajo remoto, a más de la presencial, preparando así a las empresas para la nueva modalidad de empleo del futuro (Molina et al, 2020).

En el cantón Chone en el GAD en medio de la pandemia se aplicaron las modalidades de trabajo, en sus diferentes áreas, los cuales fueron establecidos para salvaguardar la vida de los funcionarios públicos, sin embargo esto no quiere decir que estén cumpliendo con los lineamientos del buen uso de las herramientas digitales, la buena conexión del internet, y que cuenten con los equipos y materiales necesarios, por tal motivo se realiza un estudio comparativo de las modalidades de trabajo del personal administrativo y de operaciones del GAD Chone, determinando el rendimiento laboral, ya que hoy en día en la institución no se cuenta con dicha información que permita tomar decisiones para el desarrollo organizacional y el cumplimiento de los servicios que se ofrecen a la ciudadanía.

Ante la problemática mencionada y con el afán de realizar una comparación de las modalidades laborales implantadas en el Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD Chone los autores de esta investigación se plantean la siguiente interrogante: ¿Qué incidencia tienen las modalidades de trabajo adoptadas por el Departamento de Desarrollo Comunitario del Gad Chone en el personal administrativo y operativo durante la emergencia sanitaria?

1.2. JUSTIFICACIÓN

Esta investigación se efectúa con el propósito de realizar un estudio comparativo de la modalidad de trabajo entre el personal administrativo y de operaciones del Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD de Chone durante la emergencia sanitaria 2020, y poder conocer el rendimiento laboral en cada una de las áreas en estudio y mediante éste determinar la modalidad más adecuada para el bienestar de los trabajadores y por ende brindar un buen servicio a la ciudadanía.

Es relevante hacer mención que el reto principal que enfrentan las municipalidades es dotar de servicios públicos de manera equitativa a toda la ciudadanía, por esta razón ante cualquier contrariedad deben de buscar alternativas que les permita desarrollar sus actividades laborales de manera eficiente y segura, por ello, se justifica legalmente considerando lo establecido en el COOTAD (2010) artículo 5 donde se dictamina que:

La autonomía administrativa consiste en el pleno ejercicio de la facultad de organización y de gestión de sus talentos humanos y recursos materiales para el ejercicio de sus competencias y cumplimiento de sus atribuciones, en forma directa o delegada, conforme a lo previsto en la Constitución y la ley (p. 8).

Es decir que su administración se debe de dirigir de tal manera que responda a las necesidades que la ciudadanía requiere en cuanto a los servicios brindados, es por ello que se estudian las modalidades que implementaron como medidas para dar continuidad a sus labores y responder a los propósitos de la institución, cumpliendo, además, las funciones delegadas en la COOTAD.

De manera metodológica la realización de este estudio contribuirá a futuras investigaciones ya que se estudiará y comparará la implementación de diferentes modalidades de trabajo con la que dio respuesta a sus funciones el Departamento de Desarrollo Comunitario, puesto que al analizar en forma general el proceso de acción laboral ante la emergencia sanitaria se resaltaron los problemas de mayor relevancia, identificando las ventajas y desventajas de cada una de las maneras de trabajar y cuál de ellas es la adecuada para volver a ser efectuada, además de

ofrecer recomendaciones que lo mejoren y por ende se perfeccionen las actividades que repercuten en una gestión con altos indicadores de efectividad y eficiencia.

En cuanto a lo social se puede establecer que la implementación de nuevas modalidades de trabajo refuerza la buena gestión que maneja el GAD del cantón Chone porque busca las condiciones adecuadas para continuar con sus funciones, cumpliendo con las actividades programadas y brindar atención a los requerimientos de la ciudadanía, buscando la reducción de la inequidad y el desarrollo de todo el territorio.

Por ello, se sustenta en el Objetivo 7 del Plan Toda una Vida publicado por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SNPD, 2017) en el que se busca incentivar una sociedad participativa con un Estado cercano al servicio de la ciudadanía lo que se corrobora con la política pública 7.5 que es “Consolidar una gestión estatal eficiente y democrática, que impulse las capacidades ciudadanas e integre las acciones sociales en la administración pública” (p. 7).

En el aspecto económico las nuevas modalidades de trabajo se enfocan en salvaguardar la salud del personal administrativo y de operaciones del Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD de Chone, es decir, estas modalidades de trabajo evitan el contacto entre los colaboradores para impedir la propagación de enfermedades que incurren en gastos médicos. Además, para el Departamento de Desarrollo Comunitario repercute en que el estudio de las modalidades dará a conocer cuál fue la más adecuada en dar respuesta a los proyectos que se establecieron. Por otra parte, se pretende evitar prescindir de los servicios como trabajadores públicos, afectando su economía y aumentando el índice de desempleo dado por la pandemia. Amparándose en la Constitución de la República del Ecuador (2008) en su artículo 33 donde se estipula que:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (p. 29)

En lo que respecta a la justificación ambiental, las modalidades de trabajo en las instituciones públicas han aportado de manera positiva al medio ambiente, de tal manera que se han mitigado algunas actividades que fomentaban la contaminación ambiental en las diferentes áreas de trabajo de todas las organizaciones, por ello esta investigación sustenta que por medio de las nuevas medidas de trabajo se ha reducido la contaminación ambiental.

Tapasco y Giraldo (2020) explicaron que el impacto positivo al ambiente de acuerdo a las modalidades de trabajo fue principalmente por la reducción del tráfico en las grandes ciudades, y la movilidad, con la consecuente disminución de las emisiones contaminantes al aire y de los niveles de ruido, por lo que el fomento del teletrabajo es afín a las políticas de transporte sostenible en zonas urbanas.

Finalmente, otro aspecto por lo cual es importante esta investigación es en lo referente a lo teórico puesto que según Campbell (2012, como se citó en Vásquez y Castillo, 2016) al referirse del rendimiento laboral como teoría, este se vincula directamente con el comportamiento de los funcionarios, es decir, lo que hacen en realidad y se puede observar de alguna manera, además, el rendimiento laboral envuelve las acciones que son relevantes para la ejecución de las metas y objetivos que la organización se ha propuesto y estas pueden ser medidas según lo que realmente hace cada individuo.

Es por esto que se hace necesario abordar aspectos del rendimiento laboral, para de esta manera evidenciar las condiciones con las que se realizaron las actividades laborales con la adopción de modalidades de trabajo implementadas al personal administrativo y operativo del Departamento de Desarrollo Comunitario en respuesta a la emergencia sanitaria.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Realizar un estudio comparativo de la modalidad de trabajo entre el personal administrativo y de operaciones del Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD Chone durante la emergencia sanitaria 2020, para determinar el rendimiento laboral de los empleados.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las diferentes modalidades de trabajo aplicadas al personal administrativo y de operaciones del Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD de Chone durante la emergencia sanitaria 2020
- Determinar el rendimiento laboral alcanzado por el personal administrativo y de operaciones del Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD de Chone durante la emergencia sanitaria 2020
- Establecer conclusiones acerca de las ventajas y desventajas que ofrecen las modalidades de trabajo adoptadas por el personal administrativo y de operaciones del Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD Chone a partir del rendimiento laboral alcanzado.

1.4. HIPÓTESIS, PREMISAS Y/O IDEAS A DEFENDER

Las modalidades de trabajo adoptadas por el personal administrativo y de operaciones del Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD de Chone durante la emergencia sanitaria inciden positivamente en su rendimiento laboral.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. FUERZA DE TRABAJO

El trabajo es toda aquella actividad que realiza el hombre con el fin de generar un ingreso económico, este consigue brindar un servicio o vender un producto, cabe indicar que el trabajo puede ser legal e ilegal, y este lo puede realizar cualquier persona no importa el sexo, ni raza. Existen varios tipos de trabajos entre ellos se encuentran el área de producción para el autoconsumo, en la ocupación, formación no remunerada, voluntariado, otras actividades productivas y el área de servicios que por lo general pertenecen al trabajo en las instituciones públicas (Nava, 2018).

Romero (2017) explica que el trabajo se distingue como una actividad propia del ser humano, la que, a su vez, hace una distinción entre quién lo debe realizar y la forma en la cual lo debe hacer. El trabajo se lo considera también como una actividad del orden social, haciendo que las personas sean parte del sistema organizado y el cual les permita ser llamados ciudadanos, por otro lado, es importante señalar que existen varios tipos de trabajos en las diferentes áreas como son producción de productos y de servicios, cabe indicar también que estos forman parte de las empresas y las entidades públicas.

Méndez (2019) en su investigación explica que el trabajo proviene del verbo trabajar y se puede definir como el conjunto de actividades que realiza una persona para poder conseguir una meta, poder solventar problemas o producir bienes y/o servicios para los humanos. El trabajo es la actividad que es realizada por el hombre para obtener una utilidad y se puede ser de manera intelectual y también de fuerza física, estos tipos de trabajos lo pueden realizar hombre y mujeres, y se puede dar tanto en el sector privado como en el público, cabe indicar que existen otros tipos como la actividad informal, vendedores, jornaleros entre otros.

El trabajo es la actividad que se ejecuta para obtener un beneficio, en este caso un ingreso económico, existen varios tipos de trabajos en el medio los cuales se enfocan al servicio o producción, si bien es cierto esto se sustenta en el Código de Trabajo (2005) en su última resolución, en el artículo 9 explica que “la persona que

se obliga a la prestación de servicio o la ejecución de la obra se la denomina trabajador, y esta puede ser empleado u obrero” (p. 7).

Dentro de la contextualización del trabajo, aludiendo la definición del término, Palomino (2015) señala que trabajo “es el resultado de una labor física o mental, libre y voluntaria, ética y retributiva además es una actividad creadora e impulsora del progreso económico y cultural de los pueblos, del desarrollo y de la prosperidad de la civilización” (p. 5)

Con ayuda de lo anterior, se puede decir que trabajo es cualquier actividad que realizan los seres humanos para obtener ingresos económicos y solventar sus necesidades de vida siendo formal o informal y cualquier individuo lo puede ejercer, independientemente de su cultura o género. Existen varios tipos de trabajo, entre los que se encuentran la producción de autoconsumo, ocupaciones, formación no remunerada, voluntariado, otras actividades productivas y áreas de servicios, que suelen ser otorgados por instituciones públicas. El trabajo también se ve como una actividad de orden social, que hace que las personas formen parte de un sistema organizado.

2.1.1. MODALIDADES DE TRABAJO

Las modalidades de trabajo son la forma o manera que se deben ejecutar las funciones dentro de las instituciones, si bien es cierto estas modalidades deben estar regidas por las leyes o normas jurídicas laborales; el cumplimiento del contenido del Código del Trabajo, cabe indicar que las normas y regulaciones legales se establecen de acuerdo a las eventualidades sobrenaturales, epidemias, pandemias o problemas de descontrol de los ciudadanos, de acuerdo a estos hechos se establecen los cambios en la organización respecto al trabajo, es decir se crean nuevas formas de prestar servicios (Rosales et al, 2019).

García (2019) explica en su publicación sobre las modalidades de trabajo que se establecen en varios países como son: el trabajo indefinido, temporal, formación y el aprendizaje, prácticas, existen otras modalidades como son el teletrabajo,

disminución de empleo en las organizaciones, incremento de la productividad y los cambios de los salarios, mayor capacidad de reacción ante los cambios que se realizan en el área laboral, reducción de la temporalidad de los contratos, medidas de prevención laboral, mayor facilidad para la contratación.

Las modalidades de trabajo se emplean para mitigar los problemas de cierres de empresas u organizaciones, para evitar el desempleo donde los perjudicados son los trabajadores y la baja rentabilidad de las mismas, la suspensión laboral es una de las reformas más comunes que se han aplicado, así mismo el teletrabajo que se realiza desde casa o el lugar que escoja el trabajador, cabe indicar que estas modalidades se dan por problemas que se presentan en las organizaciones, por otro lado, estos tipos de modalidades suelen aparecer cuando existen eventos naturales, crisis sanitarias, paros, estabilización de un país entre otras anomalías (Kaplan, 2019).

Es decir que dentro de las leyes y reglamentos existen distintas modalidades de trabajo, y pueden ser modificadas por la existencia de eventualidades no previstas con el afán de mantener activa la producción de bienes y servicios para la colectividad. Entre las más concurrentes se encuentran las de trabajo indefinido, temporal, entre otros. Mientras que dentro de aquellas modalidades que son adoptadas por imprevistos se pueden reconocer al teletrabajo y al trabajo a distancia como referencia.

2.1.2. TELETRABAJO

El teletrabajo se crea de la palabra tele que significa distancia, y trabajo; por tanto, hace referencia al trabajo a distancia. Se puede inferir que es la posibilidad que tienen los trabajadores de no trabajar en un lugar de la empresa si no en su casa, por ende, se deben utilizar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para poder facilitar el desarrollo de las actividades correspondientes a la organización. Existen varias modalidades de teletrabajo, como es el móvil donde el empleado cuenta con un dispositivo para realizar sus trabajos, el autónomo que de manera independiente ejecuta sus funciones, y suplementarias, en el que trabaja

dos o tres días en la entidad y el resto del tiempo en el lugar que se sienta cómodo (Martínez et al., 2017).

El avance tecnológico ha permitido las comunicaciones entre las personas, por lo que ha hecho posible adoptar en las instituciones modalidades de trabajo como lo es el teletrabajo, por otro lado, hay que tener en cuenta que este es un mecanismo para que los empleados realicen sus trabajos desde casa, es decir la empresa se beneficia del trabajo sin tener la presencia física del talento humano, cabe indicar que las instituciones públicas u organizaciones y los empleados que forman parte de ello deben estar capacitados en cuanto a la utilización de dispositivos tecnológicos. Lampert y Poblete (2018) consideran que “las TIC’s en sí mismas representan un cambio tecnológico que ayuda a mejorar el desempeño en el teletrabajo, tanto individual como organizacional” (p. 1).

Por otro lado, Montero et al., (2020) manifiestan que:

Es crucial señalar que el teletrabajo demanda que las organizaciones minimicen los riesgos en términos de protección de datos y esto exige una inversión económica para la Administración de redes seguras, uso de correo electrónico, dispositivos y equipos, resguardo de datos en servidores o en la nube. (p. 5)

El teletrabajo es la modalidad del trabajo a distancia, y tiene como características el desarrollo de las actividades fuera de la organización, el manejo de las TIC de comunicación, y el cambio de la gestión de control y supervisión de los empleados de la organización, cabe mencionar que el teletrabajo se emplea de diferentes formas como son la autónoma, suplementarias y móvil, y que su principal herramienta para cumplirlo es el avance tecnológico, si bien es cierto al emplear la tecnología como instrumento favorece en el desarrollo corporativo (Sánchez y Montenegro, 2019).

El teletrabajo es el desarrollo de las actividades laborales que ejecutan los empleados a distancia, es decir que no ocupan el lugar habitual destinado para trabajar, esta modalidad considera como principal herramienta el uso de equipos y sistemas tecnológicos para llevar a cabo su ejecución. Es la modalidad principal

con la cual se acogieron las empresas públicas como privadas para poder dar continuidad a sus labores ante la emergencia sanitaria.

2.1.3. SUSPENSIÓN LABORAL

Cabrera (2017) explica en su investigación que la suspensión laboral se emite de acuerdo al contrato laboral que se ha establecido entre el empleado y el empleador, por lo general se da en todas las organizaciones debido a que la suspensión se aplica por diversas causas, cabe indicar que existen dos tipos de suspensión la perfecta que se basa en pagar al trabajador sin estar presente en la empresa y la imperfecta cuando se da por maternidad, permiso, fuerza mayor, en otras palabras al trabajador se le suspende por cierto término, durante el cual se deja de suministrar el salario correspondiente.

Por otra parte, es importante señalar lo que expresa el Código de Trabajo (2005) en su artículo 436 sobre la suspensión de labores y cierre de locales, estableciendo que:

“El Ministerio de Trabajo y Empleo podrá disponer la suspensión de actividades o el cierre de los lugares o medios colectivos de labor, en los que se atentare o afectare a la salud y seguridad e higiene de los trabajadores, o se contrapone a las medidas de seguridad e higiene dictadas, sin perjuicio de las demás sanciones legales. Tal decisión requerirá dictamen previo del jefe del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo” (p. 107).

Existen varias causas para que se dé la suspensión laboral tales como: biológicas, administrativas, sociales o económicas, la cuales están enfocadas en varias actividades como un visto bueno, enfermedad no profesional, por maternidad, por riesgos de trabajos, servicios militares o cargos públicos, huelgas, paros patronales, las becas de perfeccionamiento, caso por fuerza mayor, licencia o permiso sin remuneración, eventos sobrenaturales, emergencias sanitarias, o suspensión perfecta. La suspensión laboral debe ser adoptada inmediatamente por el empleador y ratificada por la Inspección del Trabajo o por la Secretaría Regional

Ministerial de Salud respectiva de acuerdo a él porque se ha generado es decir depende de la causa (Arancibia, 2018).

Las organizaciones han optado por varias modalidades de trabajo que se encuentran estipuladas en el contrato de trabajo que realiza el empleado y el empleador, dentro de estas modalidades se encuentra la suspensión laboral que se aplica de manera legal cuando el contrato ha concluido o por varias alternativas que son acciones que lo ameriten y de manera ilegal cuando el empleador no recibe ningún motivo. Asimismo, la suspensión laboral se da por los eventos sobrenaturales, emergencias sanitarias como actualmente por la pandemia del COVID 19 (Sánchez y Sáenz, 2020).

Existen varias razones por las cuales se pueda dar una suspensión laboral, entre ellas pueden ser las de tipo: biológicas, administrativas, sociales o económicas, estas razones se concentran en diversas actividades, tales como aprobación, enfermedades no ocupacionales, parto, riesgos laborales, servicio militar o cargo público, huelgas, cierres patronales, asignaciones de formación, fuerza mayor, licencia o permiso no remunerado, eventos paranormales, emergencias de salud o suspensiones completas. Para el proceso de una suspensión laboral es necesario que se dictamine el motivo por el cual se daría esta interrupción laboral que será aprobada por el empleador de manera inmediata.

2.1.4. REDUCCIÓN LABORAL

La reducción laboral se emplea en las organizaciones a medida que se presentan condiciones que establece la ley, como por ejemplo horas de trabajo por maternidad y paternidad, así mismo cuando se presentan eventualidades sobrenaturales, emergencias de todo tipo, si bien es cierto la reducción laboral se aplica más cuando existen epidemias, pandemias entre otras enfermedades que ameritan a que al personal se reduzca sus horas laborales. Por ende, una reducción laboral puede ser por horas, días, semanas, mes y hasta un año o varios años, además se dice que las reducciones moderadas en la jornada tienen efectos nulos y hasta

positivos en el empleo haciendo menor destrucción de puestos de trabajo (Navarro, 2017).

La reducción laboral aplica cuando se disminuye la jornada de trabajo en una organización, en este caso pueden ser horas, días, o semanas, cabe indicar que este es un beneficio social, ya que ha permitido que no exista el despido de los servidores porque las funciones se distribuyen entre ellos, por otro lado, se habla que existen varias consecuencias por las que se aplica la reducción laboral estas pueden ser por falta de presupuesto para el personal, por cierre de las organizaciones o porque se finaliza algún proyecto dentro de la organización, y por otras acciones que se dan inesperadamente como eventualidades de emergencia sanitaria, manifestaciones, terremotos entre otros (Marín, 2017).

La reducción laboral se refiere a disminuir las horas de trabajo por lo que también se entiende que al aplicarle a los empleados el modelo de trabajo, se le reduciría el sueldo, si bien es cierto esto se lo hace con el fin de no entrar en el proceso de despido laboral, además se da por otros factores como son emergencias, entre otras, cabe indicar que no siempre se reduce el sueldo debido a que cuando se aplica este modelo por lactancia, enfermedad, o eventos sobrenaturales el sueldo o el pago se mantiene, esto lo establece el Ministerio de Trabajo, ya que es el ente regulador de las organizaciones en cuanto a las modalidades de trabajo (Muñoz, 1997).

Si bien existe el hecho de la reducción laboral y se encuentra contemplado en la ley, considerando las condiciones estipuladas dentro de la misma, las organizaciones utilizan esta alternativa en casos puntuales, como la jornada laboral reducida por maternidad o por paternidad. Asimismo, cuando ocurren hechos sobrenaturales, diversas emergencias, cuando hay epidemias, pandemias y otras enfermedades que requieren que los empleados reduzcan las horas de trabajo, este método es el más adecuado para salvaguardar la estabilidad laboral y la salud de los trabajadores.

2.1.5. DESPIDO LABORAL

La mayoría de las organizaciones por lo general reducen su personal cuando terminan un proyecto, o cuando el presupuesto asignado a las instituciones ha sido reducido, por otro lado, cuando existen problemas por exceso de personal innecesario en los proyectos en marcha. Cabe indicar que existen varios tipos de despidos que son por causa justa que es cuando el contrato de trabajo expire, por causa injusta que es cuando el trabajador ha sido retirado de la empresa sin presentar algún antecedente u alguna anomalía en sus funciones, y por último es muy común, que se presenten despidos discriminatorios, como el de la mujer embarazada por considerarla una carga para la actividad que desempeña entre otros (Sarango y Vivanco, 2018).

En las organizaciones también se registran despidos que se dan por diversas razones, por lo general se establecen en los contratos, cuando se establece un periodo de prueba, o por varios registros de llamados de atención y suspensiones en los trabajadores. Si bien es cierto actualmente, aunque no está registrado en el contrato, muchas de las organizaciones han reducido su personal, debido a la presencia de eventos sobre naturales, como terremotos, emergencias sanitarias que comprende epidemias, pandemias, entre otros (Caurin, 2016).

Silva (2019) explica en su investigación que muchas de las organizaciones realizan despidos de personal de forma correcta debido a que han cumplido con lo establecido en el contrato lo que se denomina despido patronal, por otro lado, también hay quienes aplican despidos sin ningún aviso lo que se conoce como despido indirecto. El despido patronal y el despido indirecto son formas de terminar el contrato de trabajo por voluntad de una de las partes (causales subjetivas de terminación), cuando se verifican una o más causales de caducidad las que pueden atender razones que se generan en las organizaciones tanto del trabajador, como de las empresas y por las eventualidades que se dan en la naturaleza.

2.2. RENDIMIENTO LABORAL

El rendimiento laboral es una función de la capacidad y la motivación del trabajador, es el valor total esperado por la organización por ende, es todo aquello que se refleja en los resultados del trabajo realizado, si bien es cierto este se da con el cumplimiento de los objetivos, metas y tareas alcanzadas en horas de trabajo de calidad, cabe indicar que el resultado del rendimiento laboral puede ser positivo o negativo, lo que quiere decir que este resultado es fundamental para la toma de decisiones de las organizaciones para alcanzar el éxito en el mercado laboral (Salas y Huaranga, 2018).

El rendimiento laboral individual de un trabajador se erige como la pieza clave para garantizar la efectividad y el éxito de una organización, también se conoce que son aquellas acciones o comportamientos de una apreciación sistemática de cada uno de los cargos empleados, es decir aquí se visualiza la conducta de los trabajadores. Existen dos tipos de rendimiento laboral uno que se enfoca en el rendimiento de las tareas y el otro en las conductas de los trabajadores, y cada uno debe ser monitoreado por el departamento de recursos humanos ya que es de su responsabilidad buscar un personal certificado que brinde buenos resultados y por medio de ello buscar el éxito de la organización (Gabini, 2018).

Las organizaciones esperan tener un buen rendimiento laboral, ya que esto permite tener mayor rentabilidad haciendo que alcance el éxito en cuanto a la prestación de los servicios ofrecidos, por ello, el personal de las organizaciones debe estar orientado en tener buenas conductas, donde puedan realizar su trabajo con eficiencia y eficacia, ser motivado, tener un sueldo justo y adecuado, horarios establecidos de acuerdo al régimen del trabajo, un buen ambiente laboral donde el trabajador pueda desempeñarse de forma correcta. “Se ha demostrado que los empleados comprometidos y emocionalmente conectados con su organización tienen un mayor desempeño en su trabajo” (Martins, 2018, p. 2).

Cuando se habla de rendimiento laboral, se canaliza de dos maneras una que trata en cómo se realizan las tareas destinadas en la institución y la otra en el proceder de los funcionarios, cabe destacar que un buen rendimiento laboral desencadena

logros organizacionales efectivos. Por esta razón, es indispensable que se realicen constantes estimaciones con respecto a este factor, con el afán de corregir y ejecutar acciones que permitan el buen desempeño de los colaboradores de la institución.

2.2.1. EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL

La evaluación o el estudio que se ejecuta para conocer el rendimiento laboral se lo realiza con base a técnicas o herramientas que permiten conocer los diferentes tipos de rendimiento laboral, y dentro, aspectos, características entre otros, cabe indicar que estos resultados suelen ser positivos o negativos, ya que esto depende del trabajo que realizan cada uno de los trabajadores de las organizaciones, así mismo existen factores que influyen en los resultados al momento de evaluar al personal, factores como la motivación, clima laboral, la comunicación los horarios, factores ambientales, desarrollo profesional, herramientas necesarias y la remuneración (Barcelo, 2018).

Es necesario medir y analizar el rendimiento laboral ya que existen problemas por lo que incurren en resultados negativos del rendimiento de los trabajadores por diferentes elementos que no cumplen con las expectativas de los funcionarios en sus lugares de trabajo. Los principales factores que inciden en el rendimiento laboral es la remuneración que los trabajadores perciben a cambio de su labor, un ambiente no adecuado, las horas excesivas del trabajo, el desarrollo profesional, la falta de los equipos y materiales adecuados que son necesarios en el lugar de trabajo, entre otros (Matabanchoy et al, 2018).

La evaluación del rendimiento laboral ayuda a obtener resultados positivos y negativos y que aportan a tomar las mejores decisiones para el crecimiento organizacional, por ello existen métodos, herramientas, técnicas para evaluar el rendimiento laboral, cabe mencionar que estas técnicas están enfocadas en aspectos importantes que permiten tener un diagnóstico claro del trabajo realizado y el comportamiento de cada uno de los trabajadores, aspectos que se basan en el ambiente, materiales y beneficios en general que tiene que tener el trabajador en

su cargo laboral, por ello, es importante las constantes evaluaciones a los servidores públicos, ya que en ella se logra conocer las falencias que hacen que no se perciba un rendimiento laboral (Vera y Suarez, 2018).

Con la evaluación del rendimiento se busca obtener resultados verídicos para que, en función de ellos tomar los correctivos necesarios ante las falencias percibidas, para esto, se utilizan varias técnicas o herramientas acordes al ámbito laboral en la que se llevan a cabo las actividades y considerando además los resultados, metas y objetivos que la organización desea lograr.

2.2.2. IMPLEMENTACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL

El Reglamento de la Ley Orgánica del Servicio Público (2010) puntualiza a continuación los parámetros a los que deben regirse los servidores para la valoración del desempeño laboral.

Art. 215.- De la evaluación. - Consiste en la evaluación continua de la gestión del talento humano, fundamentada en la programación institucional y los resultados alcanzados de conformidad con los parámetros que el Ministerio de Relaciones Laborales emita para el efecto, cuyas metas deberán ser conocidas previamente por la o el servidor. (p. 55)

Además, el Reglamento *ibídem* en el artículo 216 establece el objetivo que tiene la evaluación del desempeño que permite medir y fortalecer la gestión de los procesos que ejecutan los servidores públicos, con el afán de cumplir con los objetivos y metas de la institución, del mismo modo la evaluación puede establecerse por medio de indicadores que permiten cuantificar los resultados esperados pudiendo mejorar el servicio enfocado en la ciudadanía.

2.3. INDICADORES DE GESTIÓN

Para García y Candela (2009) los indicadores de gestión son “la expresión cuantitativa del comportamiento y desempeño de un proceso, cuya magnitud, al ser comparada con algún nivel de referencia, puede estar señalando una desviación sobre la cual se toman acciones correctivas o preventivas según el caso” (p. 46). Por otro lado, Tumbaco, Sánchez y Plaza (2020) un indicador de gestión “es una unidad de medida gerencial que permite evaluar el desempeño de una organización frente a sus metas, objetivos, responsabilidades con los grupos de referencia” (p. 6).

En el mismo orden de ideas, Reinoso (2014) dictamina que:

A pesar de sus ventajas, los indicadores proporcionan cifras abstractas y tienen un carácter altamente relativo, presentan un cuadro fragmentado de la realidad y revelan la actuación pasada de la organización. Son por lo tanto indicadores de resultados o indicadores de efecto. Estos pueden ser de eficiencia (miden el uso adecuado de recursos para obtener un producto o servicio), de eficacia (el logro de los atributos de los resultados propuestos) y de efectividad (medida del impacto de la gestión tanto en el logro de los resultados, como en el manejo de los recursos utilizados y disponibles). (p. 15)

Los indicadores de gestión permiten obtener resultados cualitativos comparados con ciertos valores de referencia, su magnitud puede indicar desviaciones de las metas y objetivos que se plantea la organización, por medio de las representaciones obtenidas se pueden proporcionar las medidas correctivas o preventivas apropiadas.

2.3.1. TIPOS DE INDICADORES

Los indicadores de gestión reflejan datos consecuentes de las acciones tomadas en el pasado dentro del marco de la organización. La idea es que estos indicadores sienten las bases para la adopción de medidas ahora y en el futuro, además, de

tener impacto en todos los niveles de la organización, puede valorar el desempeño de cada una de sus áreas y el de las personas involucradas en cada actividad, y así con los resultados se pueda brindar los debidos correctivos, para esto Andrade (2016) puntualiza que:

La clasificación planteada busca responder preguntas como: En qué medida se cumplieron los objetivos, cuál es el nivel de satisfacción de la calidad percibida por los usuarios, cuán oportunamente llegó el servicio. Lo que se busca evaluar con las dimensiones de eficiencia, eficacia y calidad es cuán aceptable ha sido y es el desempeño del organismo público, cuya respuesta sirve para mejorar cursos de acción y mejorar la gestión, informar a los diferentes grupos de interés y tener una base sobre la cual asignar el presupuesto. (p. 38)

Tabla 1. Tipos de indicadores
INDICADORES DE GESTIÓN

INDICADORES DE EFICIENCIA.	Permiten medir el uso adecuado de los recursos para obtener un producto o un servicio mediante la comparación con algo o alguien; se caracterizan por estar relacionados con aspectos internos de la empresa y están dados por el número de unidades producidas y la cantidad de recursos utilizados. Un ejemplo de estos es: (N° de vacunas aplicadas/N° de personal utilizado) X 100.
INDICADORES DE EFICACIA	Están enfocados hacia el logro de los resultados propuestos, relacionados con la cadena de valor del producto o servicio, midiendo sus atributos (calidad, precio, oportunidad, confiabilidad, comodidad).
INDICADORES DE EFECTIVIDAD	Se basan en la medida del impacto de la gestión, tanto en el logro de los objetivos, como en el manejo de los recursos utilizados y disponibles. En otras palabras, estos indicadores muestran la unión entre la eficacia y la efectividad. Se da conocer el siguiente ejemplo: (N° de vacunas aplicadas contra el Hllein traumatismos/N° de pacientes con el virus o en riesgo del I-IINI) X 100
INDICADORES DE RESULTADO.	Miran el pasado, son de tipo histórico, muestran un resultado final. Ejemplo: (inflación del año 2013/inflación del año 2012) X 100.
INDICADORES DE CALIDAD.	Su objetivo primario es apreciar inconformidades o deficiencias en la prestación de servicios o productos, son muy útiles sobre todo para el sector industrial. Ejemplo: Vehículos defectuosos en la línea/Vehículos producidos en la línea x 100

Elaborado por las autoras

Fuente. Tomado de Rodríguez y González (2018)

La clasificación propuesta tiene como objetivo dar respuesta a las siguientes preguntas: en qué medida se ha logrado el objetivo, qué tan satisfechos están los usuarios y qué tan rápido puede llegar el servicio. Lo que se está tratando de evaluar desde las dimensiones de eficiencia, efectividad y calidad es la aceptación pasada y presente del desempeño de la institución pública, y su respuesta ayuda a mejorar el curso de acción y gestión, informar a los diferentes grupos de interés y tener una base para la asignación presupuestaria.

2.4. INSTITUCIONES PÚBLICAS

Las instituciones públicas cumplen un papel importante dentro de la sociedad ya que estas se rigen a las normas y leyes del estado y mediante este buscan cumplir con las necesidades de la ciudadanía, estas organizaciones están relacionadas en diferentes ámbitos, social, económico, político, cultural y ambiental con el fin de que exista un equilibrio en las diferentes áreas. Las instituciones públicas actúan como mecanismos reguladores de acciones en el desarrollo social cotidiano de todo territorio, sea nación, estado o municipio (Cárdenas, 2017).

Las instituciones públicas buscan dirigir, controlar, organizar y planear todos los recursos del estado, de tal manera que puedan ser bien distribuidos con el fin de satisfacer a la colectividad de manera equitativa y responsable, cabe indicar que las organizaciones públicas del estado por lo general se basan en una estructura de cuatro clases o tipos: ministerios, agencias ejecutivas, agencias regulatorias y entes públicos como los gobiernos autónomos descentralizados, si bien es cierto todas estas buscan el mismo fin que es satisfacer a los habitantes de un país (Deluca, 2018).

Gamboa et al., (2016) explican que las instituciones públicas se crean para satisfacer necesidades generales de la sociedad, la cual tiene el poder supremo en una sociedad democrática. Las instituciones públicas son mecanismos que buscan ordenar y normalizar un grupo de personas llamado sociedad, si bien es cierto este tipo de instituciones tienen aporte del estado en cuanto a sus recursos económicos, por otro lado, es importante señalar que existen un sinnúmero de instituciones

públicas en las diferentes áreas, educación, salud, electricidad, agua potable, y de servicios a la sociedad en general.

Las instituciones públicas tratan de orientar, controlar, organizar y planificar todos los recursos nacionales de manera razonable para asignarlos a fin de satisfacer las necesidades de los ciudadanos de manera justa. Cabe señalar que las organizaciones públicas suelen basarse en cuatro categorías o tipos de estructura: Departamentos de gobierno, agencias ejecutivas, agencias reguladoras y entidades públicas, como gobiernos autónomos descentralizados, aunque todos en sí buscan el mismo propósito, que es satisfacer a la colectividad. Si bien este tipo de instituciones son efectivamente aportes nacionales en cuanto a recursos económicos, señalando que existen innumerables instituciones públicas como, saneamiento, luz, agua potable y servicios generales a la sociedad.

2.4.1. SERVIDORES PÚBLICOS

El servidor público es una persona que en su actividad tiene una función social, es el nexo entre el poder del Estado con la sociedad. Los servidores públicos son aquellas personas que cuentan con un puesto de trabajo en el sector público con el fin de brindar sus conocimientos, habilidades y destrezas en las prestadoras de servicios comunitarios. Por ello los funcionarios públicos deben tener un título para estar en dichos cargos, y tener en claro que el único fin de las organizaciones es brindar un buen servicio a la sociedad. (López, 2019, p. 1).

Los servidores públicos son todas aquellas personas que sirven como intermediario tanto para la empresa y los habitantes, debido a que estos tienen un reto grande que es realizar un buen trabajo dentro de la organización y lograr una satisfacción en la sociedad, si bien es cierto es importante señalar que la calidad del servidor público se basa en la eficiencia que tiene el gobierno con la sociedad. “El servidor público es una persona encaminada principalmente por el deseo de servir y enfrentar con asertividad las diferentes circunstancias o dificultades que se presentan en el ejercicio de la función pública” (Trelles, 2019, p. 3).

Los funcionarios públicos son aquellas personas que entregan su dedicación, su lucha en una organización del estado, el ayudar a solucionar los problemas de la ciudadanía es su principal función. Los funcionarios públicos tienen como finalidad ejercer la función pública de manera eficiente y eficaz, buscando la prestación de servicios de calidad para los habitantes de un país, por otro lado, los trabajadores del gobierno, deben tener siempre en cuenta que su compromiso es enfatizar en su optimismo, ingenio y espíritu colaborativo teniendo presente sus principios, la amabilidad, habilidades y flexibilidad, equidad, tenacidad, y sentido del deber, y muchas veces algo de carácter fuerte para tomar sus decisiones (Guay, 2020).

Los servidores públicos son personas que tienen funciones sociales en sus actividades laborales y son el vínculo entre el poder del Estado y la sociedad. Se los designa también funcionarios públicos o burócratas, es decir, trabajan en la administración estatal. Los funcionarios públicos son aquellos que trabajan en el sector público para brindar servicios otorgados por el Estado. Por lo tanto, los funcionarios públicos deben tener los títulos para ocupar estos cargos y dejar en claro que el único propósito de la organización es brindar buenos servicios a la sociedad.

2.4.2. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE ACUERDO A LA LOSEP

Según la LOSEP (2010) en el artículo 22 determina los deberes de las o los servidores públicos, de los cuales todos se direccionan a brindar un servicios eficaz y eficiente puesto que deben de cumplir a cabalidad todo lo relacionado con lo que dice la Constitución, Leyes y reglamentos, asimismo, con responder a las obligaciones que demandan las actividades laborales en la que ejerce su trabajo, cabe destacar que los deberes de los funcionarios estatales están alineados a salvaguardar los bienes del estado y entregar los servicios públicos a toda la población de manera oportuna y equitativa, del mismo modo su comportamiento debe de orientarse a la lealtad institucional, rectitud y buena fe todo esto contemplado en la LOSEP.

Así mismo la LOSEP (2010) en el artículo 23 determina los derechos de las servidoras y los servidores públicos, donde se destacan que ellos deben de gozar de todos los beneficios que a un trabajador le corresponde legalmente, como lo es poseer estabilidad laboral, percibir un sueldo justo que esté alineado a sus funciones y a su nivel profesional. Otro derecho es percibir todas las prestaciones legales como: seguro, indemnizaciones cuando el caso lo amerite, el gozo de vacaciones y permisos según los establecido en la Ley, además, está en su libre derecho de demandar el reconocimiento de sus derechos, actos ilícitos y de corrupción y aún así gozar de las protecciones y garantías otorgadas legalmente.

2.5. GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN CHONE

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD) están organizados de la siguiente manera: las juntas parroquiales rurales, los concejos municipales, los concejos metropolitanos, los consejos provinciales y los consejos regionales, y estos gozan de autonomía política, administrativa y financiera, y se rigen por los principios de solidaridad, subsidiariedad, equidad interterritorial, integración y participación ciudadana. Es decir, son las instituciones que conforman la organización territorial del Estado Ecuatoriano, dispuesto en el artículo 242 de la Constitución ecuatoriana.

Al hablar de descentralización se hace referencia a lo que se estipula en la Constitución del Ecuador, que, en su Título V Organización Territorial del Estado art. 238 se establece la normativa de cómo proceden los GADs. Para ello, Pérez (2009, como se cita en Benalcazar, 2013) considera que la descentralización incluye la asignación de competencias que pertenecen a la administración pública central a territorios o personas jurídicas funcionales.

Esto no impide que las instituciones descentralizadas cumplan estrictamente con sus sistemas o normas legales creadas por ellas, porque esto se suma a las reglas generales de la ciudadanía, siendo la Ley aplicable a las entidades públicas, denominada "principio de especialidad". Sin embargo, la descentralización funciona

dentro del país en su conjunto. Esto no significa la secesión del territorio del país, como claramente estipula el artículo 238 de la Constitución, ni es un separatismo o un gobierno aislado del resto del país. La descentralización significa que cierto grado de autogestión administrativa cumple con los requisitos locales, pero debe coordinarse con el desarrollo nacional y además no renuncia a los lineamientos básicos de la Constitución y el poder central.

Para Sánchez (2015) la autonomía política del Ecuador se debe a la necesidad universal de buscar una solución al problema del centralismo extremo surgido en su historia republicana a través de una nueva reorganización de la organización social y política del país. En ciertos períodos, varios grupos descentralizados han logrado importantes beneficios de manera independiente, con el propósito de enfocarse en las necesidades regionales, provinciales o locales y buscar un equilibrio entre las funciones nacionales, la necesidad de redistribución de recursos, la economía y el poder de los gobiernos locales.

Para Vargas (2019) “la autonomía vendría a ser el derecho a hacer lo que conviene cuando conviene y no a suscribir situaciones, hechos, pactos y tratados porque lo dicta una autoridad suprema que está lejos” (p. 40). Es por ello que el Gad de Chone tiene la potestad constitucional de gestionar sus recursos de la manera que crea conveniente en momentos de percibir complicaciones y deben de actuar de manera rápida, pero esto debe de hacerse siempre alineado a la Constitución ecuatoriana y las Leyes vigentes.

2.5.1. MISIÓN

Promover el desarrollo sustentable territorial de manera concertada, entre las autoridades públicas y la comunidad, con miras a crear redes, cadenas productivas y competencia asociativa, a fin de lograr el buen vivir de su población (El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Chone, 2020).

2.5.1. PRINCIPIOS

El GAD Chone (2020), sustenta sus competencias en los principios de solidaridad que es la forma de distribuir los servicios públicos de manera equitativa con el afán de reducir brechas sociales siendo complementario al principio de equidad urbana y rural; el principio de complementariedad que es la manera en las que se debe alinear los planes y proyectos que se ejecutan dentro de la institución siempre enfocándose al plan nacional de desarrollo; principio de participación ciudadana en donde la ciudadanía se emerge en los asuntos del Gad y finalmente el principio de sustentabilidad del desarrollo donde se desea impulsar políticas públicas que promuevan las actitudes de la ciudadanía.

2.6. EMERGENCIA SANITARIA

La emergencia sanitaria o también conocida como la emergencia de la salud es el riesgo que toma la ciudadanía por alguna eventualidad como epidemia o pandemia, es importante señalar que las enfermedades que se presentan en los habitantes pueden ser graves o leves. Cabe indicar que las emergencias sanitarias también se dan por desastres naturales como terremotos, tsunamis, incendios entre otras actividades que generan peligro a las personas, El Ministerio de Salud Pública (MSP, 2020) declara que las emergencias sanitarias se dan por eventos extraordinarios que se determine que constituyen un riesgo para la salud pública ya sean estos nacionales e internacionales.

La Organización Mundial de Salud (OMS, 2018) expresó que las emergencias sanitarias son causadas por conflictos, catástrofes naturales o brotes de enfermedades y estas pueden ser en un territorio con muchos o pocos habitantes que corren el riesgo por su salud. Cabe indicar que estas actividades pueden ser naturales es decir que se dan por la misma naturaleza y otros que son provocadas o creadas por la humanidad. Para declarar una emergencia sanitaria se debe tener claro que los ciudadanos están en peligro o extra urgencia, por sistemas de brotes, epidemia o pandemia.

Se declara emergencia cuando el sistema de salud está colapsado por alguna eventualidad como protestas, perturbación de la paz, o situaciones que pongan en peligro la vida de los habitantes de un país como catástrofes, por otro lado, un riesgo es un evento donde se considera aplicar las acciones preventivas que puede tener un conjunto de individuos o comunidad de tal manera que puedan evitar daños en la salud de los ciudadanos y sobre todo que el índice de mortalidad en humanos sea bajo (Carro y Hernández, 2016).

Por otro lado, El Presidente de la República del Ecuador Lenin Moreno Garcés, junto su gabinete presidencial y al COE nacional declaró al estado ecuatoriano en estado de excepción, esto fue el 16 de marzo mediante el Decreto Ejecutivo 1017, para la declaración de Estado de excepción en Ecuador, por COVID-19, con vigencia de 60 días, donde indicó que se cerraban todas las actividades comerciales, empresariales, de producción y de servicios excepto las de alimentación, salud y seguridad (Ministerio de Gobierno, 2020).

Las emergencias de salud o sanitarias son originadas por conflictos, desastres naturales o brotes de enfermedades. Estas emergencias pueden ocurrir en áreas donde muchos o pocos residentes enfrentan riesgos de salud. Cabe señalar que ocurren de forma natural y eventual, o pueden ser otras actividades provocadas o creadas por el ser humano. Para declarar una emergencia sanitaria, debe quedar claro que los ciudadanos están en peligro o emergencia que ponga en peligro su vida.

2.6.1. PANDEMIA

Se le llama pandemia a las enfermedades que se transmiten de una persona a otra, de un lugar a otro, es decir de un continente a otro continente. Pulido (2020) resalta que para que se declare el estado de pandemia se tienen que cumplir dos criterios: que el brote epidémico afecte a más de un continente y que los casos de cada país ya no sean importados sino provocados por transmisión comunitaria. Por otra parte, la pandemia se le llama cuando un virus ya sea conocido o desconocido se extiende

de un lado a otro y sobre todo cuando no existe su cura inmediata o control para ello.

Pandemia es una palabra que puede ser tomada como peligrosa o como muerte humana, sin embargo, no todas las pandemias generan muertes en los habitantes que están expuestos a las enfermedades de transmisión rápida de persona a persona, muchas de estas pandemias el grado de mortalidad es bajo, pero si bien es cierto, el miedo de la ciudadanía al escuchar dicha palabra puede provocar desesperación y muchas veces hasta provocar la muerte. La Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2020) sustenta que “pandemia no es una palabra para usar a la ligera o descuidadamente. Es una palabra que, si se usa incorrectamente, puede causar un miedo irrazonable o una aceptación injustificada de que la lucha ha terminado, lo que lleva a un sufrimiento y muerte innecesarios” (párr. 1).

Esparza (2016) en su investigación explica que una pandemia es la afectación de una enfermedad infecciosa de los humanos geográficamente extensa, es decir que ataca a casi todos los individuos de una localidad, también se manifiesta que la pandemia es una enfermedad que está en todo mundo y que esta es provocada por un virus, ya sea uno existente o uno nuevo, si bien es cierto las pandemias tiene un promedio numérico de personas infectadas, y su cura puede tardar un buen tiempo debido a que esta se esparce apresuradamente. Por otro lado, Quispe *et al.*, (2020) reconoce que “la enfermedad por coronavirus 2019 (COVID-19) ha sido declarada como una pandemia por su rápida propagación, generando una elevada cantidad de muertes en todo el mundo” (p.2).

Una pandemia es el impacto de una enfermedad infecciosa propagada por humanos, es decir, ha atacado a casi todos los individuos en un lugar, y a su vez se trasciende a otros continentes siendo una enfermedad global, causada por un virus, existente o nuevo, provocando contagios de un lugar a otro, especialmente si no hay una cura inmediata o medidas de control, provocará una pandemia.

2.6.2. CORONAVIRUS (COVID-19)

La OPS (2020) explica que el coronavirus es una enfermedad que se generó en Wuhan en China que provoca muchas muertes en la actualidad, por otro lado, este virus se expandió en todo el mundo generando una emergencia sanitaria por el colapso de la salud pública, así mismo el COVID-19 indujo una crisis económica ya que se paralizaron todas las actividades del sector público y privado, excepto las prestadoras de servicios de primeras necesidades como el área de salud, el servicio eléctrico, alimentación entre otras actividades que son indispensable en los humanos, los coronavirus son una gran familia de virus que causan enfermedades que van desde el resfriado común hasta enfermedades más graves.

Serra (2020) indicó en su investigación que el nuevo coronavirus 2019, ha causado graves neumonías hasta el presente y el número de casos crece vertiginosamente por días, y que esto ha dejado miles de muertes y por ende ha paralizado el mundo en las actividades comerciales, empresarial, los pequeños negociantes han cerrado sus locales, y las instituciones públicas también se han visto obligadas a suspender sus funciones debido a que este virus se transmite de persona a persona de manera rápida por medio de las micropartículas nasales, vocales, cabe indicar que algunas entidades deben de trabajar obligatoriamente en las áreas de salud, alimentación, por ello, debieron implementar modalidades de trabajo.

Según Eurasia Review (2020, quien se citó en la OIT, 2020) reconoce que:

Sin ninguna experiencia previa en teletrabajo o con una experiencia muy limitada, los equipos y unidades empresariales enteras que trabajan desde casa pueden experimentar una falta de claridad en cuanto a las prioridades y las tareas que deben realizar. Muchas organizaciones en las que el teletrabajo era prácticamente inexistente pasaron de la noche a la mañana a un sistema de trabajo desconocido. (p. 11)

En el contexto del coronavirus, el teletrabajo ha sido uno de los temas más destacados, ya que las empresas han exigido a sus empleados que trabajen desde casa. Existen algunas ventajas y desventajas del teletrabajo: horario de trabajo, equilibrio personal, profesional y productividad. La pandemia de COVID-19

continúa extendiéndose por todo el mundo y su impacto en el mercado laboral es enorme. Para muchos trabajadores, las medidas de distanciamiento físico, los cierres y las restricciones adoptadas para aplanar la curva de infección han tenido consecuencias nefastas, que incluyen vacaciones forzosas de duración incierta, ausencias sin goce de sueldo, reducción de horas de trabajo y salarios, despidos y desempleo, así como muchos negocios quebraron en sus actividades económicas.

COVID-19 (Coronavirus 2019), la enfermedad provocada por el virus SARS-CoV-2, declarada pandemia global por la Organización Mundial de la Salud (OMS) el 11 de Marzo de 2020, se propagó de manera acelerada en América Latina la cual genera grandes pérdidas humanas y económicas, sin embargo no han decaído y han optado por continuar utilizando estrategias para evitar la propagación del virus, en cuanto a las organizaciones han continuado con sus funciones de acuerdo a varias modalidades de trabajo (Pierri y Harris, 2020).

2.7. ESCALA DE LIKERT

La escala de Likert es un instrumento que se utiliza para conocer opiniones y actitudes de las personas, es decir sirve para recoger información o los diferentes contenidos los cuales dan resultados ya sean positivos o negativos, esta es una escala psicométrica que mide la aptitud sobre la valoración positiva, negativa de un objeto. Min (2020) en su investigación utilizó la escala de Likert debido a que esta le permitió conocer el nivel de acuerdo o desacuerdo de las personas encuestadas, si bien es cierto para la creación de este instrumento las afirmaciones deben de tener relación sobre el objeto de estudio, cada afirmación con doble significado es muy ambiguas por lo que cada afirmación debe responder a una sola idea.

La escala de Likert se utiliza muy seguido en investigaciones de carácter social, debido a que es un instrumento que ayuda a medir los acuerdos y desacuerdos de ciertas afirmaciones dentro de las organizaciones y un hecho de carácter social, Gimeno (2018) expresa en su investigación el formato que ejecuto de la escala de Likert es que este debe utilizar respuestas numéricas, poner el encabezado, datos de identificación como edad, fecha, sexo, el objetivo del instrumento, las

instrucciones y por último la estructura en sí como son el número de preguntas u opciones, los ítems o detalles, y la escala.

La escala de Likert es un instrumento que es muy útil para determinar el nivel de acuerdo o desacuerdo de medidas establecidas, ya sea dentro de una sociedad e instituciones, si bien es cierto los resultados obtenidos son numéricos o resultados verbales, cabe indicar que siempre se aplica con preguntas cerradas, y se utiliza una escala de que esta la escoge quien diseña el instrumento. Matas (2018) expone en su investigación que “originalmente, este tipo de instrumentos consistía en una colección de ítems, la mitad expresando una posición acorde con la actitud a medir y la otra mitad en contra” (p 3).

CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO

3.1. UBICACIÓN

El presente trabajo de investigación fue ejecutado en la provincia de Manabí en el cantón Chone, específicamente en Departamento de Desarrollo Comunitario del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Chone, el cual está ubicado frente al parque Sucre e iglesia San Cayetano en las calles Bolívar y Colón, con su longitud $-0.6986631, -80.0966578, 784$ m.

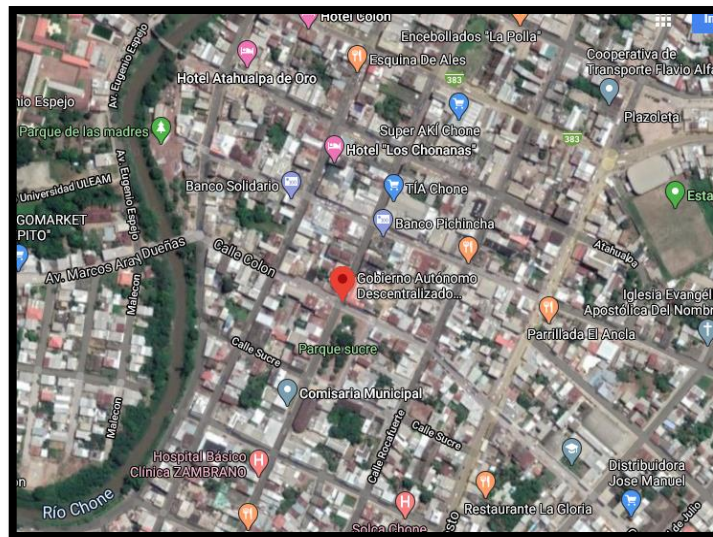


Figura 1. GAD Municipal de Chone.
Fuente. Google Maps

3.2. DURACIÓN

El trabajo de investigación se realizó en un tiempo de nueve meses, de tal manera que en este lapso se procedió a ejecutar las actividades de los objetivos específicos y mediante ello se obtuvieron los resultados esperados, los cuales se validaron por medio de los instrumentos, para posteriormente ser analizados y establecer si la hipótesis planteada se cumple o no.

3.3. POBLACIÓN

La población con la que se trabajó en esta investigación fue de 9 empleados administrativos y 83 empleados operativos del Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD de Chone, cabe indicar que se escogió el total de población para la aplicación de la encuesta. Otro dato necesario es que el personal operativo se encuentra dividido por dos coordinaciones tales como: Coordinación de gestión social y atención de grupos prioritarios y la Coordinación de cultura patrimonio y deporte.

3.4. MÉTODOS

Corona (2016) explica que los métodos son las técnicas y estrategias que se deben aplicar o seguir, debido a que estos cuentan con procesos claves para la recopilación de información para un fin específico. Por otro lado, se explica que existen varios métodos que les permite descubrir datos e informaciones y validar hipótesis en cada hecho o situación que se presentan en una investigación.

Los métodos fueron propuestos para descubrir las características del objetivo de esta investigación sobre las modalidades de trabajo que se utilizaron durante esta emergencia sanitaria por el COVID-19, por ende, este estudio se lo realizó mediante los métodos inductivo, deductivo, analítico y comparativo, los cuales se detallarán a continuación para su mejor comprensión.

3.4.1. MÉTODO INDUCTIVO

Andrade et al., (2018) concuerdan que el método inductivo es la manera profesional de tener un conocimiento nuevo debido a que este se basa en evidencias obtenidas directamente por los investigadores, si bien es cierto al aplicar este método es necesario llevar los siguientes pasos, observación, registros, análisis, experimento y comparación para poder validar la investigación.

Este método de investigación se lo aplicó debido a que por medio de la encuesta que se empleó al personal administrativo y de operaciones del Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD de Chone se recopiló información sobre las modalidades de trabajo y su relación con el rendimiento laboral, cabe indicar que dicha información se registró y analizó para evidenciar que resultados dieron las formas de laborar en la pandemia, destacando que este método permitió realizar la debida comparación de las modalidades de trabajo implementadas en el Departamento de Desarrollo Comunitario, puesto que es la primera vez que se labora de esta manera para dar respuesta a la emergencia sanitaria.

3.4.2. MÉTODO DEDUCTIVO

Prieto (2017) explica que el método deductivo es un conocimiento que va de lo general a lo particular, el cual usa reglas o leyes para el respectivo análisis, en este método se debe de llevar los siguientes pasos: la observación, suposición y verificación, para poder conocer las causas y consecuencias de algún hecho o fenómeno que ya existe. Es decir, este no busca nuevos conocimientos si no que se basa en lo ya establecido.

Este método de investigación se lo aplicó debido a que se empleó la técnica de la entrevista al director y coordinadores del Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD de Chone, la misma que permitió tener hallazgos, es decir aquí se dedujeron las causas y efectos de las falencias encontradas sobre las modalidades de trabajo que se implementaron por la emergencia sanitaria COVID-19.

3.4.3. MÉTODO ANALÍTICO/SINTÉTICO

Rodríguez y Pérez (2017) expresan que el método analítico cumple la función de distinguir y separar la parte de un todo para llegar a conocer los principios o elementos, si bien es cierto para aplicar este método se debe conocer cuál es el todo a estudiar y por ende es necesario observar el objeto de estudio, así mismo

este método ayuda a sintetizar los elementos y poder ejecutar un resumen o una conclusión.

Este método se lo empleó en este estudio para realizar el análisis de los resultados obtenidos a partir de la aplicación de las técnicas seleccionadas, contribuyendo al hallazgo de ventajas y desventajas para las aportaciones o criterios al momento de ejecutar la comparación de las modalidades de trabajo entre el personal administrativo y de operaciones del Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD de Chone.

3.4.4. MÉTODO COMPARATIVO

Piovani y Krawczyk (2017) concuerdan que el método comparativo se lo aplica cuando permite establecer comparaciones, las mismas que conllevan a una conclusión por semejanzas, es decir este es un método que permite descubrir y comparar cosas desconocidas a partir de las ya conocidas y mediante este poder conocer las similitudes.

Este método se utilizó con la finalidad de obtener un criterio objetivo de los hechos en estudio. En el desarrollo de la investigación se realizó la comparación de las modalidades de trabajo efectuadas por el personal administrativo y de operaciones del Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD Municipal de Chone, lo que permitió establecer las ventajas y desventajas puestas de manifiesto como consecuencia de las medidas implementadas por el Gobierno central en respuesta a la emergencia sanitaria, además para comparar el rendimiento laboral entre el personal estudiado.

3.5. TÉCNICAS

Gauchi (2017) manifiesta que las técnicas son el conjunto de procesos que se deben realizar para llegar a obtener un fin, cabe indicar que los procesos de las técnicas deben ser ordenados de tal manera que ayude a recopilar información de

manera eficiente y eficaz, estas técnicas son utilizadas por lo general en muchas organizaciones y en investigaciones científicas para conocer hechos o fenómenos de estudios.

Si bien es cierto las técnicas se basan en el proceso para llegar a obtener la información que se necesita sobre el estudio comparativo de las modalidades de trabajo entre el personal de operaciones y administrativo del Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD municipal del cantón Chone, para ello se aplicó la observación, la entrevista y la encuesta que fueron fundamentales para la adquisición de información, a continuación, se presenta el detalle de cada una de las técnicas que se utilizaron para esta investigación.

3.5.1. OBSERVACIÓN DIRECTA

Para Suárez et al., (2016) la observación directa “como método consiste en la percepción directa del objeto de investigación. La observación permite conocer la realidad mediante la percepción directa de los objetos y fenómenos” (p. 84). Esta técnica permitió obtener ideas claras acerca de cada una de las actividades que realizó el personal administrativo y de operaciones del Departamento de Desarrollo Comunitario, ya que se observó de forma directa el objeto de estudio, obteniendo la información precisa para el respectivo análisis.

3.5.2. ENTREVISTA

Guerrero et al., (2017) manifiestan que la entrevista es una técnica que sirve para la recogida de datos primarios, es decir, esta brinda información directa del hecho o fenómeno de estudio, la entrevista se diseña mediante un sinnúmero de preguntas que por lo general son abiertas y en algunos casos preguntas cerradas, en la aplicación de esta técnica intervienen dos elementos: El entrevistado que es la persona que va a responder las preguntas elaboradas y el entrevistador que es el individuo que realiza las preguntas.

La entrevista se la diseñó y se la ejecutó al director y los coordinadores de las coordinaciones: Coordinación de gestión social y atención de grupos prioritarios y Coordinación de cultura patrimonio y deporte con el fin de conocer los aspectos generales y procesos de la implementación de las modalidades de trabajo en el Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD Municipal de Chone.

3.5.3. ENCUESTA

Gonzales et al., (2017) expresaron que la encuesta es una técnica que se emplea para la recopilación de datos e información cuantitativa, es decir esta brinda resultados de carácter numéricos que te permiten analizar y graficar estadísticamente, la encuesta se la diseña con preguntas cerradas y con opciones para ser aplicada a un grupo de personas, si bien es cierto al aplicarla intervienen dos elementos el encuestador que es quien realiza la encuesta y el encuestado que es quien responde las preguntas.

La encuesta se la empleó en esta investigación para la recopilación de información de las modalidades de trabajo que se implementaron a los servidores públicos, personal administrativo que involucra a 6 trabajadores y de operación que corresponde a 83 trabajadores del Departamento de Desarrollo Comunitario con el fin de determinar el rendimiento laboral con base a estas nuevas modalidades de trabajo establecidas en la emergencia sanitaria por el COVID-19.

3.6. TIPOS DE INVESTIGACIÓN

Díaz y Calzadilla (2016) explican que existen diversas propuestas para realizar indagaciones, entre ellas se encuentran los tipos de investigación que se basan de acuerdo a la toma de datos, es decir, puede ser información primaria que se enfoca en la visita de campo y la secundaria que se orienta en la investigación bibliográfica, ayudando a la recopilación de información en sí.

Los tipos de investigación que se aplicaron en el desarrollo de esta tesis ayudaron a la toma de datos primarios y secundarios, si bien es cierto estos son la investigación bibliográfica, de campo y exploratoria que permitieron conocer información sobre las diversas modalidades de trabajo, a continuación, se detallan los tipos de investigación:

3.6.1. INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA

Martin y Lafuente (2017) mencionan que la investigación bibliográfica permite buscar información necesaria para realizar un trabajo investigativo, si bien es cierto este tipo de investigación permite al estudiante resolver sus interrogantes sobre el tema de estudio propuesto, el cual se lo realiza mediante la búsqueda de información de libros y revistas u repositorios.

Este tipo de investigación se lo aplicó con el fin de recopilar información acerca de las variables de estudio sobre el análisis comparativo de las modalidades de trabajo, esto se lo realizó por medio de investigaciones de revistas científicas, libros, decretos y Leyes establecidos por el Gobierno central en torno a la pandemia, periódicos, entre otros, con el fin de dar sustento teórico a la investigación.

3.6.2. INVESTIGACIÓN DE CAMPO

Gauchi (2017) explica que utilizó la investigación de campo en su trabajo investigativo debido a que este le permitió visitar territorio en estudio, por otro lado, manifestó que la investigación de campo cuenta con tres características que son estar en el terreno, utilizar entrevistas, encuestas, fotos, vídeos, etc. y por último analizar los datos obtenidos para obtener los datos deseados.

Este tipo de investigación se lo aplicó debido a que las investigadoras visitaron el campo de estudio que fue el Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD Municipal del cantón Chone, con el fin de recopilar información primaria, evidenciando las modalidades de trabajo que adoptaron con el afán de responder

a sus actividades cotidianas y llegar a la ciudadanía durante la emergencia sanitaria COVID-19.

3.6.3. INVESTIGACIÓN EXPLORATORIA

Díaz y Calzadilla (2016) sustenta que la investigación exploratoria ayuda a que el investigador tenga una visión general de lo que está estudiando, este se lo ejecuta cuando el tema escogido ha sido muy poco explorado, reconocido y más aún cuando es difícil de formular la hipótesis, así mismo este método se utiliza cuando aparece un nuevo fenómeno de estudio con el fin de conocer más sobre ello y al mismo tiempo recopilar información necesaria que sirva de sustento.

La investigación exploratoria se empleó debido a que el tema de investigación es de actualidad por lo que existen pocos datos e investigaciones sobre ello. En tal virtud, se realizó una exploración sobre los modelos de trabajo aplicados en tiempo de pandemia o emergencias sanitarias dentro del área en estudio, permitiendo efectuar una comparación de las mismas.

3.7. VARIABLES EN ESTUDIO

3.7.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

La modalidad de trabajo aplicado al personal administrativo y de operaciones del Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD Chone

3.7.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Rendimiento laboral del personal administrativo y de operaciones del Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD Chone.

3.8. PROCEDIMIENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.8.1. IDENTIFICAR LAS DIFERENTES MODALIDADES DE TRABAJO APLICADAS AL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE OPERACIONES DEL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO COMUNITARIO DEL GAD DE CHONE DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA 2020

- Observación directa de las actividades que realizan el personal administrativo y de operaciones del Departamento de Desarrollo Comunitario.
- Aplicación de las entrevistas al director del Departamento de Desarrollo Comunitario y a los coordinadores de cada una de sus coordinaciones.
- Análisis de los resultados obtenidos para identificar las modalidades aplicadas entre el personal administrativo y de operaciones del Departamento de Desarrollo Comunitario.

En estas actividades se procedió a realizar una observación directa sobre los trabajos que se llevan a cabo en el Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD Chone, por consiguiente, se diseñó la entrevista para la recopilación de información de las modalidades de trabajo que fueron decretadas por el presidente de la República con el afán de que los servicios públicos no sean suspendidos en su totalidad. Este instrumento se aplicó al director del Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD Chone y los coordinadores de cada una de las coordinaciones, luego se analizaron los resultados obtenidos y se comprobó si existen diferencias de los modelos de trabajo aplicados durante la emergencia sanitaria por el COVID-19.

3.8.2. DETERMINAR EL RENDIMIENTO LABORAL ALCANZADO POR EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE OPERACIONES DEL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO COMUNITARIO DEL GAD DE CHONE DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA 2020

- Diseño de la encuesta para recopilar información sobre las modalidades de trabajo y el rendimiento laboral entre el personal administrativo y de operaciones del Departamento de Desarrollo Comunitario.
- Aplicación de la encuesta al personal administrativo y de operaciones del Departamento de Desarrollo Comunitario.
- Diseño y aplicación de indicadores de gestión para medir el rendimiento laboral de los funcionarios a partir de los resultados obtenidos para comprobar las modalidades aplicadas entre el personal administrativo y de operaciones del Departamento de Desarrollo Comunitario.
- Tabulación y análisis de los resultados obtenidos para determinar el rendimiento con respecto a la encuesta realizada al personal administrativo y de operaciones del Departamento de Desarrollo Comunitario.

En lo que respecta a esta fase se diseñó la encuesta con preguntas cerradas basándose en un cuestionario y al mismo tiempo alineando su estructura en base a la escala de Likert, es decir, se colocó una calificación en la cual se establece si se está acorde y la otra mitad si se encuentra en contra, además, se desarrolló la medición del rendimiento laboral por medio de indicadores realizando una comparación del desarrollo de actividades del período anterior referente al período en estudio.

3.8.3. ESTABLECER CONCLUSIONES ACERCA DE LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS QUE OFRECEN LAS MODALIDADES DE TRABAJO ADOPTADAS POR EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE OPERACIONES DEL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO COMUNITARIO DEL GAD CHONE A PARTIR DEL RENDIMIENTO LABORAL ALCANZADO

- Elaboración del informe que demuestre las ventajas y desventajas que ofrecen las modalidades de trabajo adoptadas por el personal del

Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD Chone a partir del rendimiento laboral.

- Socialización de los resultados con el personal involucrado en la investigación.

En esta etapa se procedió a efectuar el informe sobre las ventajas y desventajas que ofrecen las modalidades de trabajo que se implementaron al personal administrativo y de operaciones del Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD Chone, posteriormente se cumplió con la socialización del mismo junto al personal involucrado, realizando un conversatorio y exponiendo los datos sobresalientes de las modalidades aplicadas y como se evidencio el rendimiento laboral por medio de estos modelos de trabajos.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como propósito realizar un estudio comparativo de la modalidad de trabajo entre el personal administrativo y de operaciones del Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD de Chone durante la emergencia sanitaria 2020, para determinar el rendimiento laboral de los empleados, y para esto se procedió a establecer las actividades necesarias para encaminar la investigación y obtener resultados que respondan a la problemática.

4.1. FASE I. IDENTIFICAR LAS DIFERENTES MODALIDADES DE TRABAJO APLICADAS AL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE OPERACIONES DEL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO COMUNITARIO DEL GAD DE CHONE DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA 2020

OBSERVACIÓN DIRECTA DE LAS ACTIVIDADES QUE REALIZAN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE OPERACIONES DEL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO COMUNITARIO.

Para dar inicio se acudió al Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD de Chone y por medio de la observación se identificaron las actividades que se realizan dentro de la misma, en el área estudiada se pudo evidenciar que son muchas las labores que se ejecutan, todas con el fin de reducir brechas sociales. Con la visita al área se identificó cambios en relación a la denominación del departamento en estudio, si bien antes era nombrada como área social, hoy en día se la reconoce como Departamento de Desarrollo Comunitario, a continuación, se describe el personal existente dentro del área en estudio.

Para el personal operativo se desprenden dos coordinaciones, amparados por la Constitución y el Plan Nacional de Desarrollo que responden al progreso deportivo, cultural, social y económico de la ciudadanía. Estas coordinaciones son:

1. Coordinación de gestión social y atención de grupos prioritarios, que está direccionada a la realización de proyectos que conlleven el logro de la inclusión de grupos con atención prioritaria que fundamentado en el artículo 35 de la Carta Magna son: las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas y personas con discapacidad. Esta coordinación orienta sus planes con el fin de fundamentar el desarrollo del buen vivir. Este departamento se encuentra conformado por 51 empleados quienes se encargan de la ejecución de proyectos en el campo de acción.
2. Coordinación de cultura patrimonio y deporte, se encuentra conformada por 32 empleados que orientan las actividades que se desarrollan para cumplir con los proyectos y planes que están orientados directamente a fortalecer los ejes culturales vinculados con la identidad nacional, además promueve el desarrollo de las identidades artísticas y deportivas que poseen los habitantes del cantón.

Es indispensable, además, destacar que el Departamento de Desarrollo Comunitario está constituido por quienes desarrollan las actividades administrativas y se encuentra distribuidas de la siguiente manera:

- Director del departamento
- Coordinadores (2)
- Secretaria (1)
- Asistente administrativo (1)
- Analista de proyectos (1)
- Analista de convenios (1)
- Asistente logístico (2)

Tabla 2. Actividades aplicadas por el personal administrativo y operativo del Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD de Chone en la emergencia sanitaria.

REPRESENTACIÓN DE ACTIVIDADES POR PERSONAL Y COORDINACIÓN	
PERSONAL OPERATIVO	
ACTIVIDADES	
COORDINACIÓN DE GESTIÓN SOCIAL Y ATENCIÓN DE GRUPOS PRIORITARIOS	<ul style="list-style-type: none"> • Todo el personal de esta coordinación trabajó además de sus proyectos en actividades tales como: trabajo en territorio en la entrega de alimentos no perecibles. Esto por disposición del director del área para de esta manera completar las horas laborales. • Control en puntos concretos del cumplimiento del distanciamiento social.

1. Adulto mayor en la modalidad espacios activos con alimentación urbano	Visitas domiciliarias una vez al mes y teletrabajo con el cual se cumplía con 15 llamadas diarias. Por medio de las cuales se constata el estado de salud y bienestar de los involucrados al proyecto.
2. Adulto mayor en la modalidad espacios activos con alimentación rural	Visitas domiciliarias una vez al mes y teletrabajo con el cual se cumplía con 15 llamadas diarias. Por medio de las cuales se constata el estado de salud y bienestar de los involucrados al proyecto.
3. Adulto mayor en la modalidad atención domiciliaria sin discapacidad urbano	Visitas domiciliarias una vez al mes y teletrabajo con el cual se cumplía con 10 llamadas diarias. Por medio de las cuales se constata el estado de salud y bienestar de los involucrados al proyecto.
4. Adulto mayor en la modalidad atención domiciliaria sin discapacidad rural	Visitas domiciliarias una vez al mes y teletrabajo con el cual se cumplía con 10 llamadas diarias. Por medio de las cuales se constata el estado de salud y bienestar de los involucrados al proyecto.
5. Adulto mayor en la modalidad atención domiciliaria con discapacidad urbano	Visitas domiciliarias una vez al mes y teletrabajo con el cual se cumplía con 10 llamadas diarias. Por medio de las cuales se constata el estado de salud y bienestar de los involucrados al proyecto.
6. Discapacidad modalidad atención en el hogar y la comunidad urbana y rural	Visitas domiciliarias una vez al mes y teletrabajo con el cual se cumplía con 10 llamadas diarias. Por medio de las cuales se constata el estado de salud y bienestar de los involucrados al proyecto.
9. Proyecto Rotary club, centro de estimulación	Este proyecto se suspendió por seis meses y posteriormente se realizaba por medio de citas en la atención de adultos mayores y personas con discapacidad, dándoles terapias físicas y ocupacionales.
10. Centro de desarrollo infantil	Visitas domiciliarias una vez al mes y teletrabajo con el cual se cumplía con 10 llamadas diarias. Por medio de las cuales se constata el estado de salud y bienestar de los involucrados al proyecto.
11. Unidad móvil médico a dentro	Atención médica a la ciudadanía en general, medicina general, enfermería y odontología. Por medio de las cuales se constata el estado de salud y bienestar de los involucrados al proyecto.

COORDINACIÓN DE CULTURA PATRIMONIO Y DEPORTE

ACTIVIDADES

1. Escuela de arte: invernadero de verano.	Danza moderna, ballet y folclórica, teatro, dibujo y pintura, música entre otras. Las clases fueron brindadas de forma online cumpliendo un 90% del Proyecto.
2. Biblioteca.	Existen 5 bibliotecas, 1 central y las otras distribuidas en instituciones educativas las cuales funcionaban sin la presencia de alumnos y la persona encargada distribuía el material solicitado.
3. Yo le pinto a Chone 2.	Se trataba de pintar murales el cual se dio un cumplimiento del 100%
4. Chone resurge culturalmente y deportivamente.	Se realizó el festival "Yo Canto por mi Barrio" siendo un programa ejecutado vía online.
5. Chone cultura y patrimonio.	En este proyecto se recolectó información sobre los patrimonios con los que cuenta el cantón dándose a conocer un total de 149 fichas con información sobre el patrimonio de la ciudad.
6. Eventos deportivos.	
7. Jornada deportiva.	
8. Open taekwondo.	
9. Intercolegial fútbol básquet.	Estos proyectos solo se ejecutaron en el periodo de Enero/Marzo puesto que una vez declarada la pandemia se cerraron para el bienestar de todos. Y el personal fue reubicado en otras áreas para dar asistencia social.

-
10. Torneo de fútbol Chone resurge por ti.
-
11. Torneo de escuela de futbol municipal
-
12. Cartelera boxística

PERSONAL ADMINISTRATIVO

ACTIVIDADES A DESEMPEÑAR EN LA MODALIDAD PRESENCIAL

Director del Departamento de Desarrollo Comunitario	Promover y coordinar la formulación y ejecución conjunta de proyectos de desarrollo social y cultural.
Coordinadores (2)	Planificación de actividades del personal a cargo, realización de informes de cumplimiento.
Secretaria (1)	Organización y gestión de agenda del director del departamento, registro de documentos
Asistente administrativo (1)	Registro de las actividades, proyectos y procesos de la dirección.
Analista de proyectos (1)	Elaboración del POA, PAC y procesos
Analista de convenios (1)	Mantener y fomentar las relaciones entre la institución y los organismos nacionales
Asistente logístico (2)	Revisar y distribuir documentación y administrar los datos del personal

Fuente. Elaboración propia

APLICACIÓN DE LAS ENTREVISTAS AL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO COMUNITARIO Y A LOS SUBDIRECTORES DE CADA UNO DE SUS COORDINACIONES.

ENTREVISTA 1. APLICADA AL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO COMUNITARIO.

En este conversatorio (anexo 1) se pudo obtener información importante sobre cómo se llevaron a cabo las actividades desempeñadas en el Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD Municipal de Chone, además de reconocer que modalidades de trabajo se implementaron ante la emergencia sanitaria, para ello se realizaron varias preguntas de las cuales se conoció lo siguiente:

Actualmente existen 103 servidores públicos, puesto que se realizaron nuevas contrataciones, ya que se sumó personal a los 83 empleados operativos y 8 administrativos que laboraban en el 2020 en la institución. Además, dentro de las funciones más relevantes que se desempeñan en el Departamento de Desarrollo Comunitario se identifican las siguientes: preservar, administrar y elaborar proyectos para el manejo sustentable y sostenible de todo el patrimonio cultural tangible e intangible del cantón Chone. Conjuntamente, en temas culturales se

promueven espacios para que los artistas de diferentes disciplinas puedan magnificar su arte y pulir falencias para mejorar aquellas dotes artísticas.

Por otra parte, en cuanto a la gestión social, se articulan con otras instituciones para dar soporte a las necesidades sociales que presenta la ciudadanía, siempre enfocándose en la mejora continua en la calidad de vida de grupos vulnerables, tales como: niños, niñas, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, adultos mayores y adultos mayores con discapacidad.

Una de las instituciones con las que se encuentra vinculado el Departamento de Desarrollo Comunitario es el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) con el que se vinculan ocho proyectos que van desde el Centro de Desarrollo Infantil, Atención para Adultos Mayores, Atención para Adultos Mayores con Discapacidad, Atención de Personas con Discapacidad, proyectos con jóvenes y mujeres embarazadas. Cabe destacar, que el Departamento de Desarrollo Comunitario se conforma por dos coordinaciones denominadas: Coordinación de gestión social y atención de grupos prioritarios y la Coordinación de cultura patrimonio y deporte.

Entre las modalidades de trabajo desarrolladas estuvieron: presencial, trabajo de campo y teletrabajo. Sostiene además que, fueron 83 servidores operativos los que se acogieron a las distintas modalidades de trabajo y ocho que conforman la parte administrativa desarrollaron sus actividades presenciales por temas de logística, cumpliendo con los protocolos de seguridad, ya que por este departamento se gestiona la ayuda a los grupos vulnerables. En cuanto al teletrabajo se evidenciaron falencias, pues la modalidad como tal no ha sido probada, ejecutada y se la adoptó para poder responder a las labores del departamento.

Por otro lado, menciona que personas que adoptaron el teletrabajo se vieron obligados a llevar la computadora de la oficina porque existen programas que no pueden ser utilizados en equipos ajenos a la institución, que, además, no pueden ser ejecutados por otros funcionarios, hace hincapié que siempre existirán falencias en algo que no ha sido implementado y probado, asimismo, hace referencia que siempre se debe de evaluar un modelo de trabajo antes de ser ejecutado, no fue posible en esta ocasión puesto que por la emergencia se debió tomar acciones rápidas.

ENTREVISTA 2. APLICADA A LA COORDINADORA DEL ÁREA DE GESTIÓN SOCIAL Y ATENCIÓN DE GRUPOS PRIORITARIOS.

En la segunda entrevista (anexo 1) se constató que las funciones que se destacan en esta área son: coordinar todos los proyectos de atención a grupos prioritarios, niños, niñas con discapacidad, adultos mayores y adultos mayores con discapacidad, ciertos proyectos están en convenios con el MIES, y otros proyectos son de administración directa. Una vez establecidas las principales funciones que se desempeñan en esta coordinación se constata que existieron diferentes tipos de modalidades de trabajo implementadas en la emergencia y fueron teletrabajo en los proyectos con el MIES, semipresencial y de campo en los proyectos de administración directa.

Además, se comprobó que la modalidad presencial prevaleció en el área administrativa de la coordinación, porque se entregaron kits de alimentos en los tres primeros meses de la pandemia. Otra de las manifestaciones dadas por la entrevistada es que en cuanto a las falencias existentes en las modalidades se puede decir que en cuanto al teletrabajo sí estuvo bien estructurado el tema de la asignación de tareas y que si estaba bien organizado. Pero es necesario mencionar que nunca se va a poder comparar la atención presencial con la del teletrabajo, pero que si se respondía al 100% lo que se establecía en esta modalidad.

Otro aspecto a tratar fue con respecto al rendimiento de los colaboradores de esta área donde relató que, si lo analiza desde la óptica del teletrabajo, no bajaron el rendimiento, pero si se compara con el trabajo presencial, por supuesto que existen inexactitudes, primero porque no se trabajan las mismas horas y, además, no se da atención personalizada a adultos mayores, entonces, tal vez, comparándolo así, sí se puede decir que se baja el rendimiento. Otra aportación de la entrevistada es que siempre es oportuno tener directrices para cada modalidad que se aplique y que se tenga claro el mecanismo con el que se va a realizar la actividad o el trabajo.

También otro de los factores que se trató dentro de este conversatorio fue cuántos proyectos se plantearon desde inicios del año y si a raíz de la emergencia existieron cambios o no y para esto admitió que en la coordinación tienen proyectos que están en pandemia y no en pandemia, no se eliminó ninguno de los proyectos planificados

y al contrario se añadió un proyecto más que es el de atención móvil y en total son doce proyectos.

ENTREVISTA 3. APLICADA AL COORDINADOR DEL DEPARTAMENTO DE CULTURA PATRIMONIO Y DEPORTE.

Este conversatorio (anexo 1) se desarrolló con el coordinador del departamento quien indica que existen alrededor de 32 personas a su mando. Entre las funciones que se desempeñan en esta coordinación se encuentran el servicio de biblioteca, monitores de canto, de artes plásticas, el Infocentro, y aparte del área de artes también manejan el área de monitores deportivos, que ahora están desarrollando actividades ajenas a la coordinación a la que pertenecen y apoyan actividades en otras direcciones, como lo es el proyecto de reforestación productiva, y también otro grupo que está apoyando en la dirección de participación ciudadana.

Como se enfatizó en líneas anteriores la coordinación se adaptó a la modalidad de teletrabajo, pero además se ejecutó trabajo presencial con el afán de dar cumplimiento a las actividades que se exigían en ese momento por la pandemia, tales como: actividades del territorio, actividades de ayudas sociales y lo que requería la administración siempre predispuestos para dar el contingente humano. En cuanto a los proyectos planteados a inicios del año considera que fueron 26 los proyectos programados en las áreas de cultura y deporte, pero, algunas no se pudieron focalizar por este tema de la emergencia siendo suspendidos y se optó por utilizar estos recursos para brindar ayuda a diversas necesidades.

En este caso se pudieron ejecutar catorce proyectos y doce fueron suprimidos. Se pudieron reconocer falencias en la modalidad de teletrabajo y, aunque no se trabajaba con los servidores directamente ya que ellos lo que hacían era monitorear y ejecutar el teletrabajo a los estudiantes, se evidenció las falencias en el teletrabajo puesto que era algo que nunca se había implementado y que recién se está aprendiendo, entonces visiblemente repercutió en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Por otro lado, existen los problemas tecnológicos, como por ejemplo la baja conectividad ya que no se cuenta con una capacidad resolutive que dé soporte continuo con un ancho de banda suficiente para evitar intermitencias en las

clases lo que acarrea como consecuencia que los estudiantes pierdan continuidad y no puedan entender o comprender una clase.

Con respecto al rendimiento considera que existe un desfase porque también el profesor necesita que su clase sea proyectada y se lleve a cabo el aprendizaje en los chicos y al no lograr esa comunicación efectiva se afecta el rendimiento. No obstante, menciona que en el caso de la coordinación de cultura patrimonio y deporte sus actividades son más prácticas, se debería evaluar la modalidad de trabajo para ver cómo se puede mejorar y que se haga más factible el desarrollo del aprendizaje de los chicos, porque al no existir presencialidad es difícil aplicar los componentes prácticos.

Un dato importante rescatado de la entrevista, es que a inicios del periodo 2020 se tuvieron inscritos en los proyectos 1150 estudiantes para los cursos ofertados de los cuales apenas 100 pudieron recibir clases virtuales esto en temas de cursos artísticos, ya que los proyectos de deporte fueron suprimidos porque para el desarrollo de estos es indispensable la utilización de espacios deportivos quedando 1100 jóvenes sin poder recibir los cursos deportivos.

Tabla 3. Resumen de las entrevistas realizadas.

PREGUNTA	PERSONAL OPERATIVO		PERSONAL ADMINISTRATIVO
	Coordinación de gestión social y atención de grupos prioritarios	Coordinación de cultura patrimonio y deporte	Personal administrativo
¿Cuántos son los servidores públicos a su mando?	51	32	8 incluidos los 2 coordinadores.
¿Qué funciones desempeñan dentro del Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD Chone, descríbalas?	Coordinar todos los proyectos de atención a grupos prioritarios, niños, niñas con discapacidad, adultos	Servicio de biblioteca, monitores de canto, de artes plásticas, el Infocentro, y aparte del área de artes también	Organización y gestión de agenda del director del departamento, registro de documentos



Entrevista para la recopilación de información de las modalidades de trabajo en el Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD de Chone



Agradecemos por la apertura y colaboración a esta investigación dentro de su área. Su información es de mucha importancia para la ejecución de este estudio.

	mayores y adultos mayores con discapacidad, ciertos proyectos están en convenios con el MIES, y otros proyectos son de administración directa	manejan el área de monitores deportivos	Registro de las actividades, proyectos y procesos de la dirección. Elaboración del POA, PAC y procesos Mantener y fomentar las relaciones entre la institución y los organismos nacionales Revisar y distribuir documentación y administrar los datos del personal
¿Qué modalidades de trabajo se implementaron dentro del área a su mando ante la emergencia sanitaria?	Teletrabajo, de campo, semipresencial.	Teletrabajo, de campo, semipresencial.	Presencial
Se consideraron posibles falencias en la adopción de las modalidades de trabajo	Se evidenciaron falencias ya que la modalidad como tal no ha sido probada, ejecutada y se la adoptó para poder responder a las labores del departamento.		
En cuanto al rendimiento de los colaboradores puede realizar una comparación determinando las ventajas y desventajas de cada una de las modalidades de trabajo que se efectuaron en el tiempo de la emergencia sanitaria	Si se lo analiza desde la óptica del teletrabajo, no bajaron el rendimiento, pero si se compara con el trabajo presencial, por supuesto que existen inexactitudes, primero porque no se trabajan las mismas horas y, además, no se da atención personalizada a adultos mayores, tal vez comparándolo así, sí se puede decir que se baja el rendimiento.	Con respecto al rendimiento se considera que si hay un desfase porque también el profesor necesita que su clase sea proyectada y se lleve a cabo el aprendizaje en los chicos y al no lograr esa comunicación efectiva obviamente sí les va afectar y va a mermar en ese sentido el rendimiento.	Siempre existirán falencias en algo que no ha sido implementado y probado
Considera oportuno realizar una evaluación para identificar las falencias relevantes en el acogimiento de las nuevas modalidades de trabajo	Siempre es oportuno tener directrices para cada modalidad que se aplique y que se tenga claro el mecanismo con el que se va a realizar la actividad o el trabajo.	Se debería evaluar la modalidad de trabajo para ver cómo se puede mejorar y que se haga más factible el desarrollo del aprendizaje de los chicos.	Siempre se debe de evaluar un modelo de trabajo antes de ser ejecutado, no fue posible en esta ocasión puesto que por la emergencia se debió tomar acciones rápidas.

Fuente. Elaboración propia

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS PARA IDENTIFICAR LAS MODALIDADES APLICADAS ENTRE EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE OPERACIONES DEL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO COMUNITARIO.

Con las entrevistas realizadas a las autoridades competentes, se evidenció la existencia de la modalidad de teletrabajo, presencial y de campo, todas estas modalidades fueron ejecutadas con el afán de responder a las necesidades de la colectividad en la emergencia sanitaria.

Tabla 4. Reconocimiento de las modalidades de trabajo aplicadas al personal del Departamento de Desarrollo Comunitario.

REPRESENTACIÓN DE MODALIDADES APLICADAS						
PERSONAL OPERATIVO						
Área o departamento	TELETRABAJO	PRESENCIAL	SEMPRESENCIAL	DE CAMPO	TODA LAS ANTERIORES O MIXTA	COMENTARIO
Coordinación de gestión social y atención de grupos prioritarios	10	0	0	4	51	Esta coordinación recibió a 14 funcionarios de la Coordinación de cultura patrimonio y deporte con el afán de mantener al personal laborando.
Coordinación de cultura patrimonio y deporte				12	6	Hay que recalcar que se reubicó a 14 funcionarios a la Coordinación de gestión social y atención de grupos prioritarios.
PERSONAL ADMINISTRATIVO						
PERSONAL ADMINISTRATIVO	PRESENCIAL		COMENTARIO			
Director del departamento	1		El personal administrativo mantuvo la modalidad presencial y no se acogió a ninguna modalidad establecida.			
Coordinadores	2					
Secretaria	1					
Asistente administrativo	1					
Analista de proyectos	1					
Analista de convenios	1					
Asistente logístico	2					

Fuente. Elaboración propia

Todo esto está dado por los lineamientos dispuestos por el gobierno ecuatoriano con el afán de responder a la pandemia que acechaba en ese período, para esto se reconocen los decretos que se emitieron, cabe destacar que todos están alineados con lo que dispone la Constitución de la República del Ecuador describiendo lo siguiente:

Como ley fundamental se inicia con lo establecido en la Constitución, haciendo énfasis al artículo 3 inciso 1 en donde se expone como deberes primordiales del Estado “Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos

establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes” (p. 9) y en el artículo 85 numeral 1 se dictamina que “Las políticas públicas y la prestación de bienes y servicios públicos se orientarán a hacer efectivos el buen vivir y todos los derechos, y se formularán a partir del principio de solidaridad” (p. 42).

A partir de esto se firmó el decreto N° 1017 Declaratoria de Estado de Excepción en donde se ordena que:

Artículo 6.- Respecto del desarrollo de la jornada laboral, se dispone lo siguiente:

a) Se suspende la jornada presencial de trabajo comprendida entre el 17 al 24 de marzo de 2020, para todos los trabajadores y empleados del sector público y del sector privado. El Comité de Operaciones de Emergencias Nacional, una vez evaluado el estado de la situación, podrá prorrogar los días de suspensión de la jornada presencial de trabajo. Para el efecto, los servidores públicos y empleados en general que su actividad lo permita, se acogerán al teletrabajo en todo el territorio nacional conforme el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076, de 12 de marzo de 2020, para lo cual las máximas autoridades institucionales organizan las correspondientes acciones con el fin de implementar la modalidad señalada en el presente artículo.

b) Durante el lapso de suspensión de la jornada presencial de trabajo se deberá garantizar la provisión de los servicios públicos básicos, de salud, seguridad, bomberos, riesgos, aeropuertos, terminales aéreas, terrestres, marítimos, fluviales, bancarios, provisión de víveres, sectores estratégicos y otros servicios necesarios, en especial, los que ayuden a combatir la propagación del COVID-19. Para el efecto, estos servicios podrán mantener la jornada laboral presencial. (Moreno, 2020, p. 16)

Para operativizar lo antes dicho, mediante acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076 emitido por el Ministerio de Trabajo, se da a conocer las directrices para ejercer el

teletrabajo como modalidad emergente ante la pandemia por el COVID-19 en donde se establece lo siguiente:

Art. 3.- De la adopción de teletrabajo emergente. - A fin de garantizar la salud de los trabajadores y servidores públicos, durante la emergencia sanitaria declarada; será potestad de la máxima autoridad institucional del sector público y/o del empleador del sector privado adoptar la implementación de teletrabajo emergente. (p. 4)

4.2. FASE II. DETERMINAR EL RENDIMIENTO LABORAL ALCANZADO POR EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE OPERACIONES DEL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO COMUNITARIO DEL GAD DE CHONE DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA 2020

En primera instancia para el cumplimiento de este objetivo se elaboró una encuesta (anexo 2) focalizada en determinar qué modalidades de trabajo se implementaron y como se vio afectado el rendimiento de cada servidor obteniéndose los siguientes resultados, los cuales serán descritos por cada departamento, además es preciso recalcar que se utilizó la totalidad de la población que constaba en nómina al momento de la ejecución del instrumento que era un total de 83 empleados correspondiente a la parte operativa del área en estudio y seis correspondiente al personal administrativo.

APLICACIÓN DE LA ENCUESTA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE OPERACIONES DEL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO COMUNITARIO.

En la siguiente actividad se desea comprobar si las modalidades de trabajo implementadas dentro del Departamento de Desarrollo Comunitario GAD Chone influyeron en el rendimiento laboral, haciendo una comparación en el personal administrativo y operativo, cabe destacar que la parte operativa se encuentra seccionada en dos partes puesto que esta Área consta de dos coordinaciones que son: la Coordinación de gestión social y atención de grupos prioritarios y la Coordinación de cultura patrimonio y deporte y es donde se concentran los funcionarios públicos que ejecutan la parte operacional, además de hacer énfasis

en que la Coordinación de cultura, patrimonio y deporte dotó con su personal a la Coordinación de gestión social.

Tabla 5. Población a encuestar.

COMPOSICIÓN DE LA POBLACIÓN A ENCUESTAR	
PERSONAL ADMINISTRATIVO (Sin contar al director y dos coordinadores a los que se les hicieron entrevistas)	6
PERSONAL OPERATIVO	
1. Coordinación de gestión social y atención de grupos prioritarios	65
2. Coordinación de cultura patrimonio y deporte	18
TOTAL	89

Fuente. Elaboración propia

Para la presentación de los datos se utilizará la siguiente nomenclatura:

Presencial= P

Teletrabajo= TL

Semipresencial= SP

Trabajo de campo= TC

Todas las anteriores= TA

Escoja la modalidad a la que se acogió en la emergencia sanitaria.

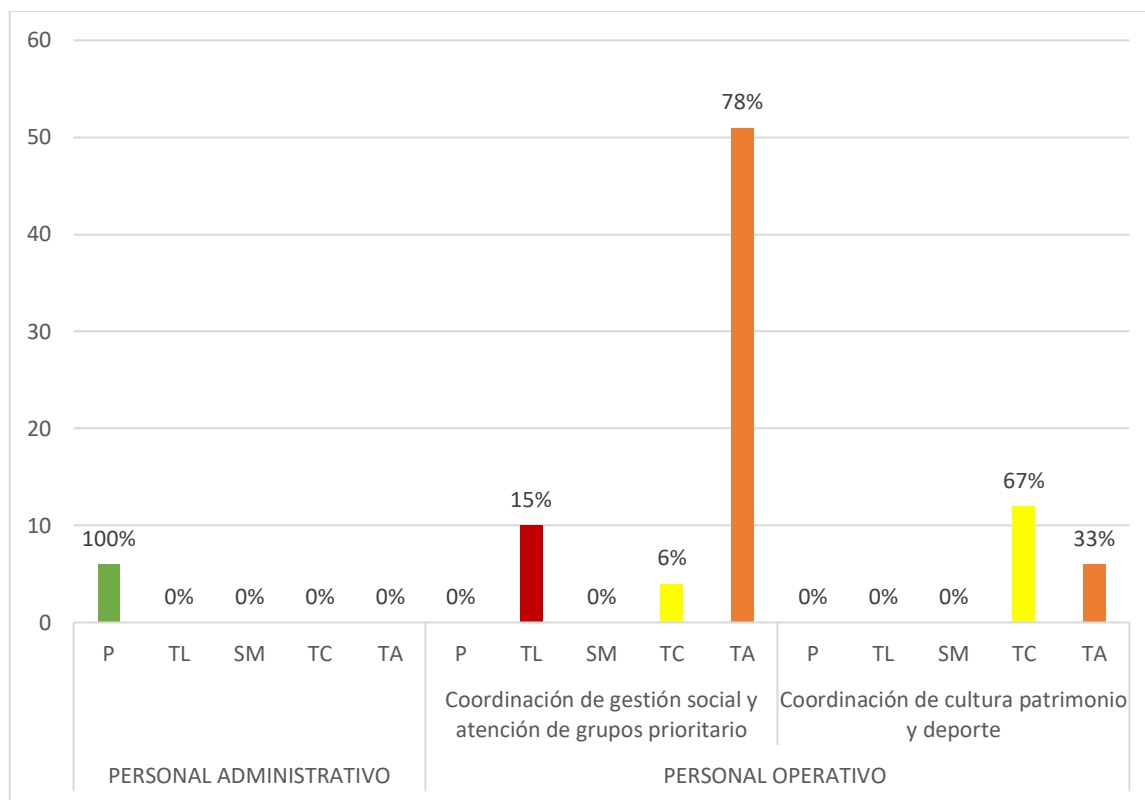


Figura 2. Modalidades de trabajo implementadas en el personal del Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD Chone.

Fuente. Datos tomados de la Encuesta realizada a los servidores del Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD Chone.

Como se evidencia (ver figura 2) el personal administrativo del Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD Chone en un 100% se acogió a la modalidad de trabajo presencial, mientras que la parte operativa, que está constituida por dos coordinaciones; la Coordinación de gestión social y atención de grupos prioritarios se acogieron a las siguientes modalidades laborales las cuales son: el teletrabajo en 15%, trabajo de campo un 6% y el 78% desarrollaron sus actividades bajo las cuatro modalidades identificadas como lo son presencial, teletrabajo, semipresencial y trabajo de campo. Ahora bien, siguiendo con el personal operativo se encuentra además la Coordinación de cultura patrimonio y deporte en donde se identificó que el 67% se dedicó a desarrollar sus actividades al trabajo de campo y el 33% a todas las modalidades.

¿Se encuentra de acuerdo con las modalidades de trabajo implementadas ante la emergencia sanitaria?

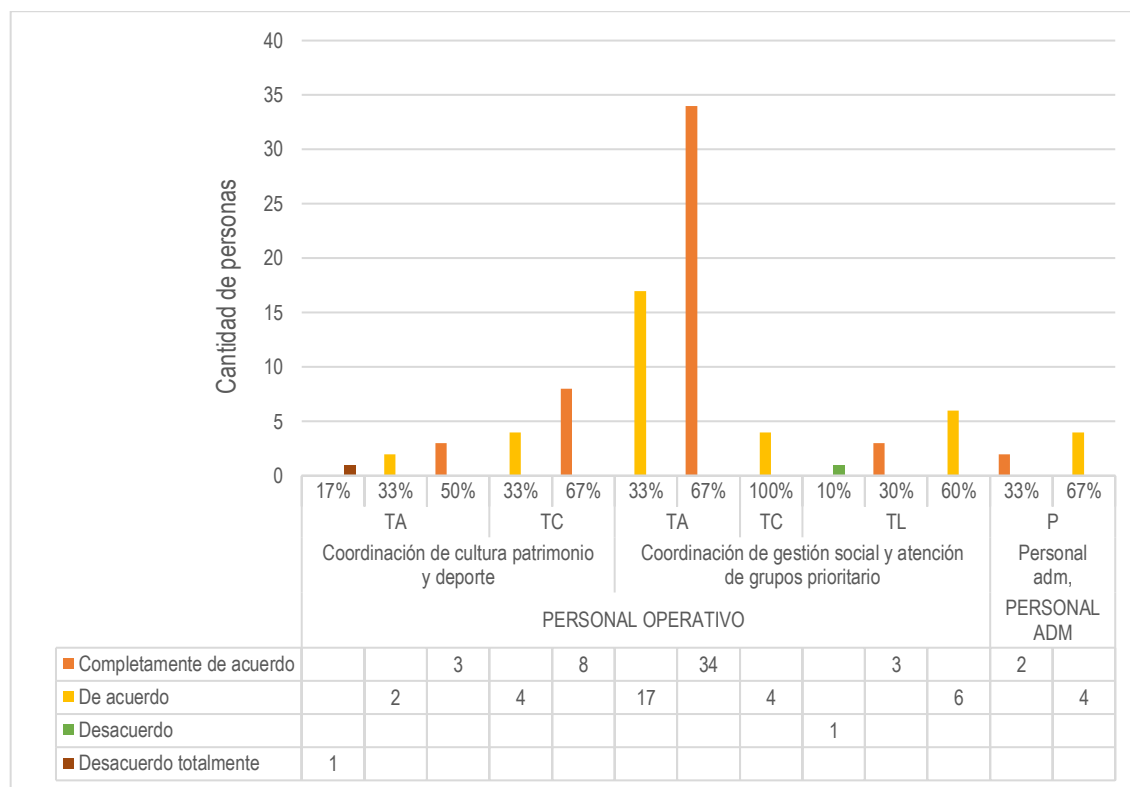


Figura 3. Personal de acuerdo con las modalidades de trabajo.

Fuente. Datos tomados de la Encuesta realizada a los servidores del Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD Chone.

Según lo recopilado (ver figura 3) en el personal administrativo el 67% se encuentra de acuerdo con la modalidad establecida en la emergencia sanitaria, mientras que el 33% está completamente de acuerdo. Por otro lado, la parte operativa lo percibe de la siguiente forma: en la Coordinación de cultura patrimonio y deporte para aquellos que se acogieron a todas las modalidades en un 50% se encuentra completamente de acuerdo, 33% de acuerdo y 17% en desacuerdo totalmente. De manera similar, aquellos que desarrollaron sus tareas laborales por medio del trabajo de campo el 67% se sintió completamente de acuerdo con esta modalidad mientras que el 33% solo estuvo de acuerdo.

Con referencia al personal operativo también está la Coordinación de gestión social y atención de grupos prioritarios, para los servidores públicos que se acogieron a todas las modalidades de trabajo tales como: teletrabajo, semipresencial y trabajo de campo en un 67% concuerdan que están completamente de acuerdo con la

implementación de las mismas y un 33% están de acuerdo con ellas. Mientras que aquellos encuestados que se asemejan a la modalidad de trabajo de campo en un 100% están de acuerdo con la modalidad implantada.

Y finalmente los empleados identificados con el teletrabajo el 30% de los servidores que se acogieron al teletrabajo está completamente de acuerdo con esta modalidad, 60% manifestó que se encuentran de acuerdo con la modalidad establecida, para las opciones de neutro y desacuerdo un poco se evidenció un 0% en ambos criterios y finalmente un 10% está en desacuerdo.

¿Considera beneficioso la modalidad de trabajo implementada?

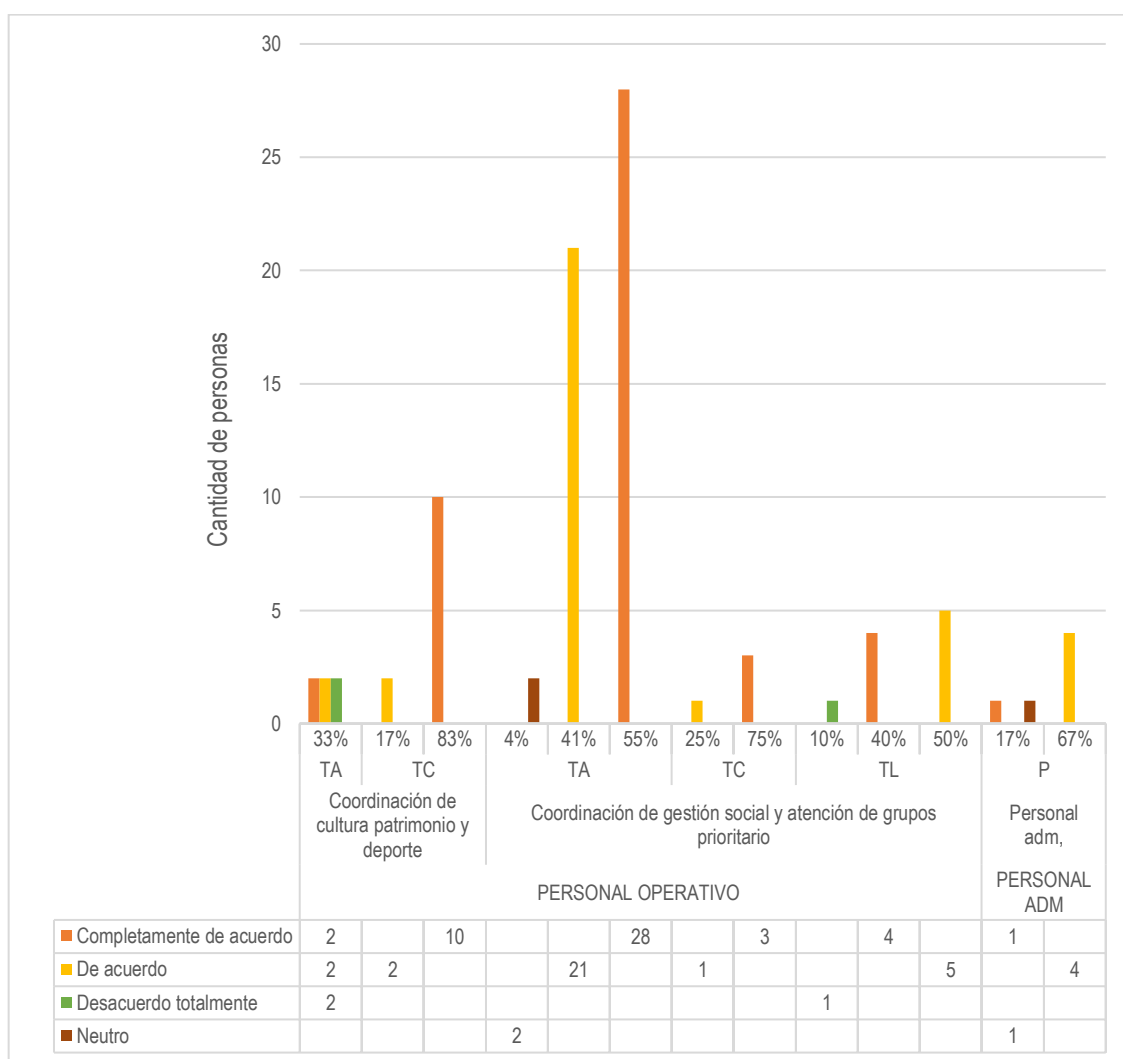


Figura 4. Beneficios de modalidades de trabajo implementadas.

Fuente. Datos tomados de la Encuesta realizada a los servidores del Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD Chone.

Se puede identificar (ver figura 4) que para el personal administrativo el 67% está de acuerdo que las modalidades aplicadas son beneficiosas, mientras que el 17% dice estar completamente de acuerdo y otro 17% lo califica como neutro. En la parte operativa se dan los siguientes datos, para la coordinación de cultura, patrimonio y deporte los que se acogieron a todas las modalidades de trabajo en un 33% están completamente de acuerdo que es beneficiosa la modalidad de trabajo implementada, el 33% está de acuerdo y el 33% restante en desacuerdo totalmente.

Por otra parte, los funcionarios que destacaron sus actividades en el trabajo de campo comunican que sí tienen sus beneficios y es que el 83% están completamente de acuerdo y un 17% está de acuerdo con la aplicación de esta forma de trabajar. En cuanto a los operarios de la Coordinación de Gestión Social y Atención a Grupos Prioritarios los que se acogieron a todas las modalidades el 55% de los servidores están completamente de acuerdo con lo beneficioso de las modalidades laborales implementadas un 41% de acuerdo y el 4% restante se mantienen neutros.

Para los de trabajo de campo recalcaron en un 75% los encuestados consideraron como completamente de acuerdo que la modalidad de trabajo de campo fue beneficiosa y el 25% lo calificó como de acuerdo. Y aquellos que realizaron teletrabajo un 40% de los servidores públicos que laboran dentro de la coordinación de gestión social y atención de grupos prioritarios están completamente de acuerdo en que el teletrabajo fue muy beneficioso, el 50% de acuerdo y un 10% establecieron su desacuerdo total en cuanto los beneficios de la modalidad implementada.

¿Considera que desde el ámbito de la prevención de riesgos laborales tiene más ventajas la modalidad implementada?

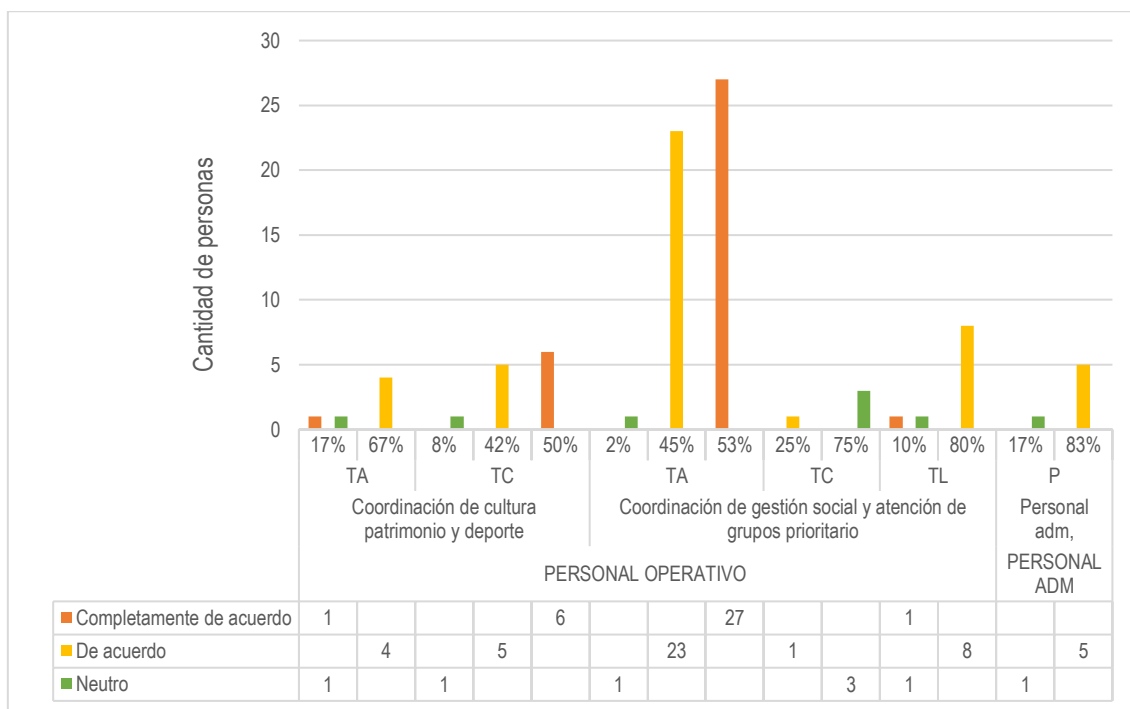


Figura 5. Ventajas en la prevención de los riesgos laborales con la modalidad implementada.

Fuente. Datos tomados de la Encuesta realizada a los servidores del Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD Chone.

El personal administrativo (ver figura 5) quien se acogió al sistema presencial reconoce en un 83% que está de acuerdo que desde el ámbito de la prevención de riesgos laborales tiene más ventajas la modalidad implementada y el 17% se mantiene en una posición neutral. Desde la perspectiva del personal operativo los de la Coordinación de cultura patrimonio y deporte los que se acogieron a todas las modalidades el 17% estipula que está completamente de acuerdo que, en cuanto a la prevención de riesgos laborales, la modalidad implementada presenta más ventajas, y el 67% está de acuerdo con esto, mientras que el 17% está neutro. Para aquellos del trabajo de campo el 50% está completamente de acuerdo, 42% de acuerdo y 8% se mantiene neutro.

En la Coordinación de gestión social y atención de grupos prioritarios, de los encuestados que dirigieron sus actividades por medio de todas las modalidades en un 53% están completamente de acuerdo en que los modelos de trabajo implementados tienen ventajas en cuanto a la prevención de riesgos un 45% está de acuerdo y el 2% restante se encuentra neutral. Mientras que los de trabajo de

campo se mantiene neutral en un 75% mientras que, el 25% restante está de acuerdo. Y finalmente, los de teletrabajo 10% de los servidores consideraron que están completamente de acuerdo que el teletrabajo en el ámbito de la prevención de riesgos laborales presenta mayor ventaja, un 80% lo considera como de acuerdo mientras que el 10% restante se encuentra neutra ante esta incógnita.

¿Se encuentran bien definidas sus funciones laborales con la modalidad de trabajo establecida?

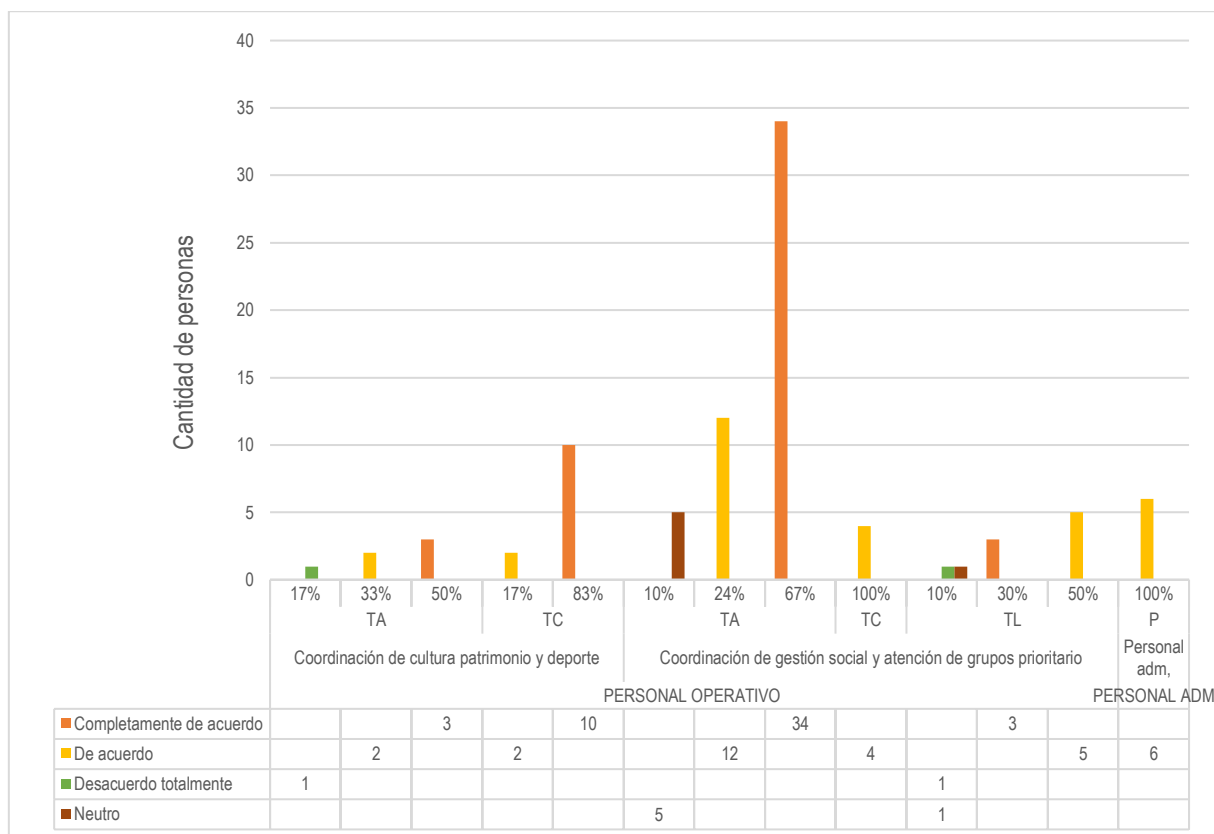


Figura 6. Funciones laborales definidas con la modalidad de trabajo establecida.

Fuente. Datos tomados de la Encuesta realizada a los servidores del Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD Chone

Para el personal administrativo (ver figura 6) acogidos a la modalidad presencial en un 100% está de acuerdo que sus funciones estaban bien definidas. En cuanto al personal de operaciones la Coordinación de cultura, patrimonio y deporte quienes actuaron en todas las modalidades el 50% de los servidores públicos reflejan que están completamente de acuerdo en que se encuentran definidas sus funciones laborales con la modalidad de trabajo implementada, el 33% está de acuerdo y el 17% está en desacuerdo totalmente con esta interrogante. Mientras que los que se

acogieron a la modalidad de campo en un 83% de los funcionarios del área de cultura, patrimonio y deporte está completamente de acuerdo que sus funciones laborales están bien determinadas, un 17% lo califica como de acuerdo.

Por otra parte, para la Coordinación de gestión social y atención de grupos prioritarios, los servidores públicos que estuvieron laborando en todas las modalidades establecen en un 67% que están completamente de acuerdo en que sus funciones laborales se encontraban bien, por otro lado, el 24% señaló estar de acuerdo y un 10% se encuentra neutral ante esta incógnita. Para la modalidad de trabajo de campo el 100% de los servidores públicos están de acuerdo con que sus funciones laborales están bien definidas. Finalmente, los empleados públicos consideraron como completamente de acuerdo un 30% que sus funciones laborales estuvieron bien definidas para el desarrollo del teletrabajo, un 50% de acuerdo, el 10% se mantiene neutro y el otro 10% expresó como desacuerdo totalmente.

¿Desde su perspectiva cree usted que la modalidad de trabajo ha afectado su rendimiento laboral?

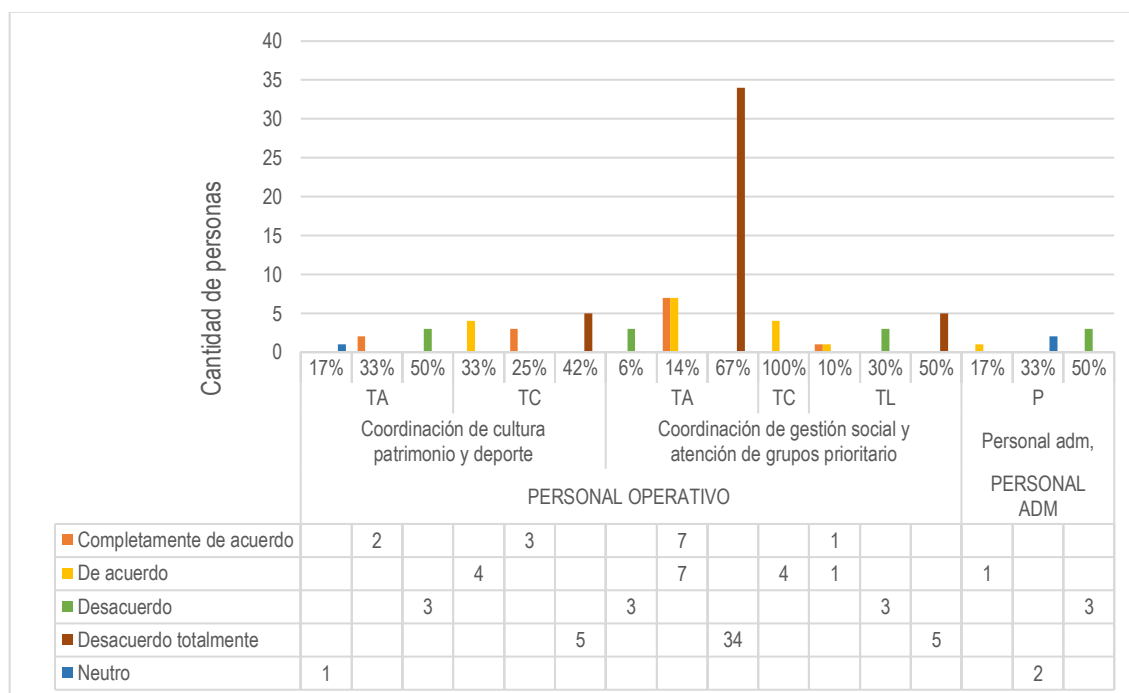


Figura 7. Afectación de la modalidad de trabajo al rendimiento laboral.

Fuente. Datos tomados de la Encuesta realizada a los servidores del Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD Chone

Como se evidencia (ver figura 7) el personal administrativo en un 17% está de acuerdo que la modalidad de trabajo si ha afectado el rendimiento laboral, del mismo modo el 33% rectifica estar neutro con esto, mientras que el 50% dice estar en desacuerdo. Desde la perspectiva de los operarios en la Coordinación de cultura patrimonio y deporte que estuvieron aplicando todas las modalidades de trabajo el 33% de los encuestados alegaron que están completamente de acuerdo en que la modalidad de trabajo ha afectado su rendimiento laboral, el 17% está neutro y la mayoría con un 50% esté en desacuerdo totalmente que el rendimiento laboral fue afectado por la medida adoptada.

Mientras los que adoptaron la modalidad de campo en esta coordinación dictaminan en un 33% está de acuerdo que la modalidad de trabajo si repercutió en ellos, un 25% está completamente de acuerdo y un 42% afirma que están en desacuerdo totalmente. En la Coordinación de gestión social y atención de grupos prioritarios, y que realizaron sus labores en todas las modalidades se identifica que el 14% de los empleados está completamente de acuerdo en que su rendimiento laboral se vio afectado por las modalidades implementadas, un 14% más está de acuerdo. Un 6% lo establece cómo en desacuerdo un poco y el 67% está en desacuerdo totalmente que su rendimiento se vio afectado.

Por otro lado, todos los servidores que se acogieron a la modalidad del trabajo de campo están al 100% de acuerdo un poco que su rendimiento laboral se vio afectada de alguna manera. Y finalmente los de teletrabajo para un 10% de están completamente de acuerdo que sí afectó su rendimiento laboral, 10% se encuentran de acuerdo, el 30% desacuerdo un poco y el 50% percibió que no existió dicha afectación estando en desacuerdo totalmente.

¿Cree usted que la identificación de falencias en la modalidad de trabajo instituida permitirá mejorar el rendimiento laboral?

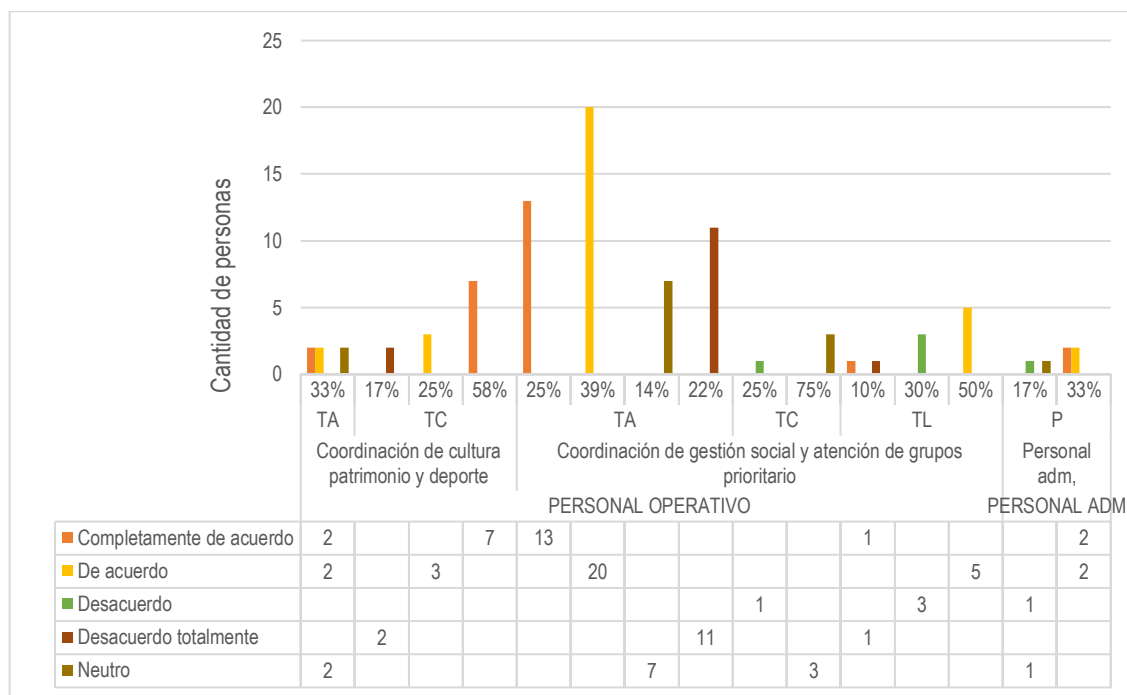


Figura 8. Identificación de falencias.

Fuente. Datos tomados de la Encuesta realizada a los servidores del Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD Chone

Para esta interrogante (ver figura 8) se evidencia que el personal administrativo está completamente de acuerdo en un 33% que la identificación de falencias en la modalidad de trabajo instituida permitirá mejorar el rendimiento laboral, el 33% está de acuerdo, por otro lado, el 17% se mantiene neutral y 17% más se encuentra en desacuerdo.

En cuanto el personal operativo, la Coordinación de cultura patrimonio y deporte responde de la siguiente manera: para los que trabajaron en todas las modalidades el 33.33% se encuentra completamente de acuerdo en que la identificación de falencias en la modalidad de trabajo instituida permitirá mejorar el rendimiento laboral, el 33.33% manifiesta que está de acuerdo, así como también un 33.33% dice estar neutro. Mientras que los que se identificaron con el trabajo de campo, quienes dicen que la identificación de falencias en la implementación de cualquier modelo efectuado para el desarrollo de las actividades laborales es indispensable afirmando en un 58% que están completamente de acuerdo, un 25% de acuerdo, pero el 17% considera su desacuerdo totalmente.

Para la Coordinación de gestión social y atención de grupos prioritarios, entre los encuestados que se identificaron con todas las modalidades se pudo rescatar que el 25% está completamente de acuerdo en que la identificación de falencias en las modalidades de trabajo implementadas conlleva a mejorar el rendimiento laboral, el 39% se manifiesta de acuerdo, por otra parte, el 14% se mantiene neutro y el 22% restante está en desacuerdo totalmente.

Para los empleados encuestados un 75% se mantiene neutral ante creer si la identificación de falencias en el trabajo de campo mejorará el rendimiento laboral, mientras que, un 25% está en desacuerdo. Por otro lado, el 10% de los servidores públicos está completamente de acuerdo con que identificar falencias en la modalidad del teletrabajo permitirá mejorar el rendimiento laboral, 50% manifestó que está de acuerdo, el 30% en desacuerdo un poco y un 10% en desacuerdo totalmente.

¿Tuvo dificultades para adaptarse a la modalidad de trabajo a la que se acogieron por la pandemia?

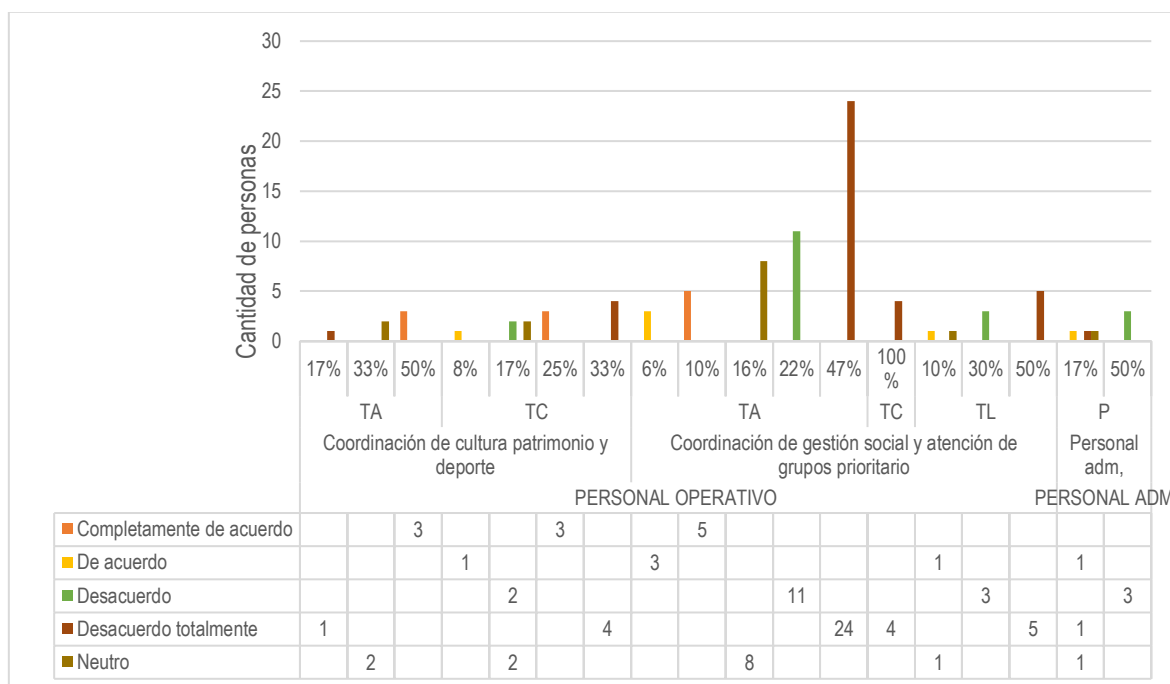


Figura 9. Identificación de falencias.

Fuente. Datos tomados de la Encuesta realizada a los servidores del Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD

Chone

El personal administrativo (ver figura 9) reconoce en un 17% estar acuerdo que tuvo dificultades para adaptarse a la modalidad de trabajo a la que se acogieron por pandemia, otro 17% es neutral, por otro lado, el 50% dice estar en desacuerdo y asimismo un 17% expresa estar en desacuerdo totalmente. Para el personal operativo de la Coordinación de cultura patrimonio y deporte los que laboraron en todas las modalidades el 50% admite que está completamente de acuerdo en que, si tuvo dificultades para adaptarse a la modalidad de trabajo, mientras que el 33% lo maneja de forma neutral y el 17% está en desacuerdo totalmente con aquello.

Para los que hicieron trabajo de campo el 33% de los encuestados están en desacuerdo totalmente con respecto a las dificultades presentadas al adaptarse a la modalidad de trabajo a la que se acogieron por la pandemia, por otro lado, un porcentaje del 25% percibieron todo lo contrario ya que ellos están completamente de acuerdo con la existencia de dificultades para la adaptabilidad de la modalidad implementada, asimismo el 8% está de acuerdo y finalmente un 17% se encuentra neutro y en desacuerdo un poco otro 17%.

En cuanto a la Coordinación de gestión social y atención de grupos prioritarios quienes desempeñaron todas las maneras de trabajar reconocen que un 10% de los empleados públicos se encuentran completamente de acuerdo en que tuvo dificultades para adaptarse a las modalidades laborales implementadas, el 6% destacó que está de acuerdo, por otro lado, el 16% se mantiene neutral ante las dificultades presentadas, el 22% está en desacuerdo un poco y el mayor porcentaje se inclina por en desacuerdo totalmente con un 47%.

En cuanto a la adaptación de la modalidad de trabajo a la que se acogieron en tiempos de pandemia, los de trabajo de campo están el 100% en desacuerdo totalmente con que tuvieron dificultades para acatar la modalidad. Mientras que los de teletrabajo dieron a conocer los siguientes datos 10% está de acuerdo con que, si tuvo dificultades para adaptarse a la modalidad de teletrabajo, el 10% se mantiene con la calificación de neutro, mientras que el 30% está en desacuerdo un poco y un 50% está en desacuerdo totalmente con respecto a las dificultades de adaptación con la modalidad antes citada.

¿Cree usted que antes de adoptar una modalidad de trabajo diferente a la habitual se deben de realizar un plan piloto?

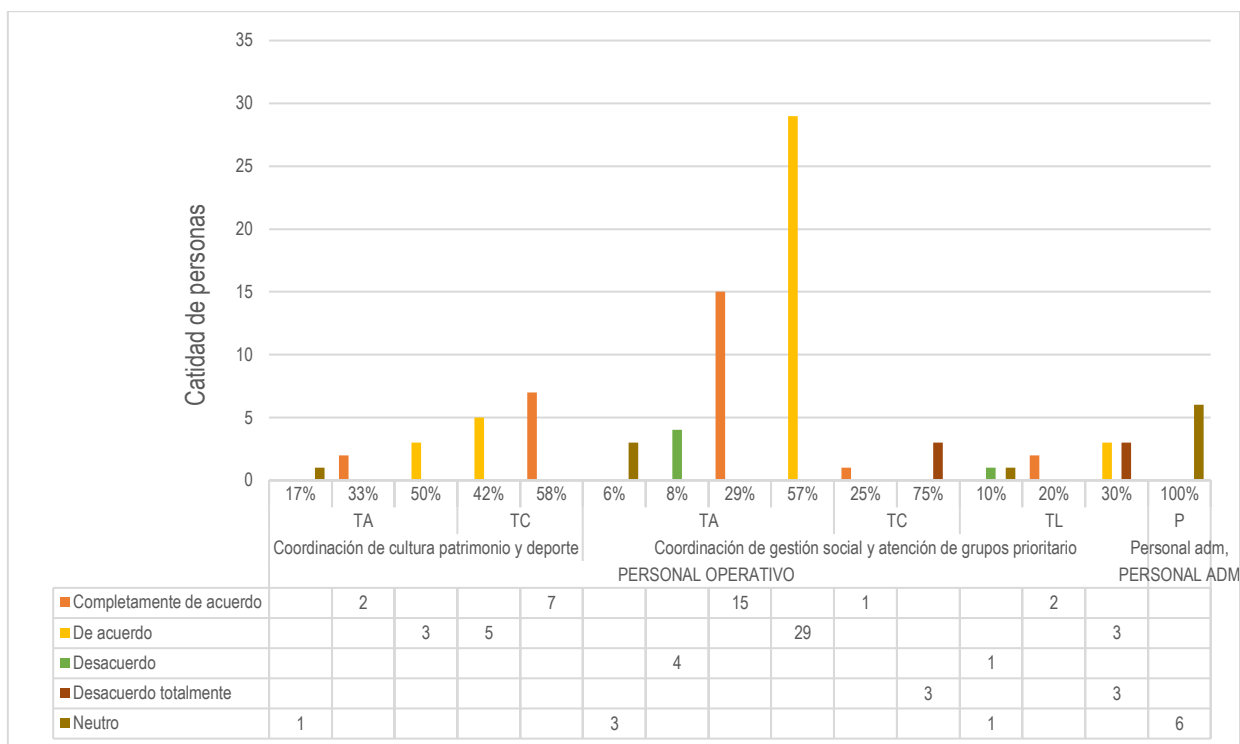


Figura 10. Plan piloto en implementación de modalidades de trabajo.

Fuente. Datos tomados de la Encuesta realizada a los servidores del Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD Chone

El personal administrativo (ver figura 10) en un 100% se encuentra neutral en creer que antes de adoptar una modalidad de trabajo diferente a la habitual se deben de realizar un plan piloto. Los operarios de la Coordinación de cultura patrimonio y deporte acogidos a todas las modalidades creen que el 33% está completamente de acuerdo en que antes de adoptar una modalidad de trabajo diferente a la habitual se debe de realizar un plan piloto, asimismo, el 50% está de acuerdo con ello y el 17% lo maneja de manera neutral. Un plan piloto es necesario antes de adoptar una modalidad de trabajo diferente a la habitual lo es así para aquellos que se acogieron al trabajo de campo con el 58% de los funcionarios del departamento en estudio estando completamente de acuerdo con que se maneje de esta manera la ejecución de nuevas directrices laborales, asimismo, el otro 42% se encuentra de acuerdo.

En la Coordinación de gestión social y atención de grupos prioritarios, aquellos que manejaron todas las modalidades de trabajo los encuestados dictaminan en un 29%

que están completamente de acuerdo en que antes de adoptar una modalidad diferente a la habitual es necesario realizar un plan piloto, asimismo un 57% está de acuerdo con esta afirmación, mientras que el 6% se mantiene neutro y el 8% restante está en desacuerdo un poco.

Por otro lado, aquellos que estuvieron bajo la modalidad de trabajo de campo reconocen que el 25% de los servidores concuerda con que están completamente de acuerdo con que se debe de aplicar un plan piloto antes de la adopción de una modalidad de trabajo distinta a la habitual, a diferencia de un 75% que está en desacuerdo totalmente. Y para los que trabajaron por medio del teletrabajo, para un 20% de los colaboradores es completamente de acuerdo realizarlo, un 30% se encuentra de acuerdo, 10% lo consideran neutro, otro 10% están en desacuerdo un poco y finalmente otro 30% más está en desacuerdo totalmente.

¿Sintió estrés o alguna afectación a su salud por la adaptación de la nueva modalidad de trabajo?

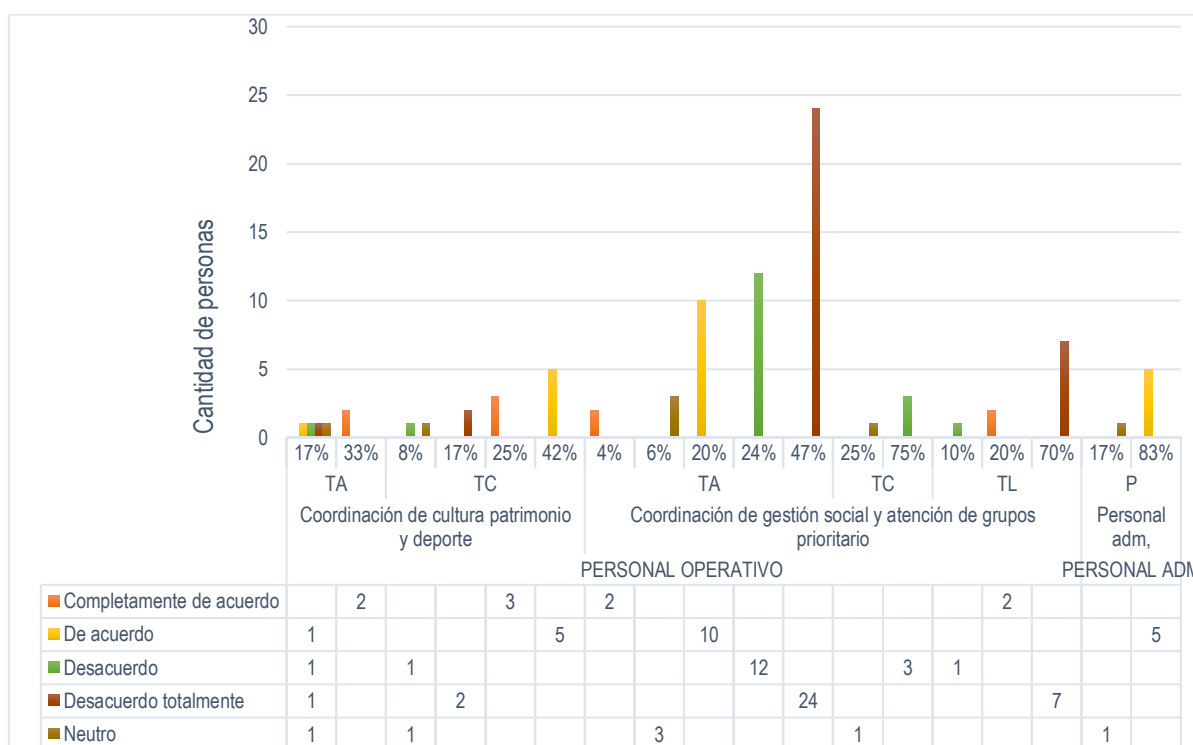


Figura 11. Afectaciones por las modalidades de trabajo.

Fuente. Datos tomados de la Encuesta realizada a los servidores del Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD Chone

En el personal administrativo (ver figura 11) se reconoce que sintió estrés o alguna afectación a su salud por la modalidad de trabajo realizada en tiempo de pandemia, estando de acuerdo con esto un 83% de los encuestados en esta área, por otro lado, el 17% se mantuvo neutral ante responder esta interrogante. Los operarios dicen lo siguiente, para los que realizaron todas la modalidades laborales de la Coordinación de cultura patrimonio y deporte, la mayoría de los servidores están completamente de acuerdo en que sintió estrés o alguna afectación a su salud por la adaptación de la nueva modalidad de trabajo representado por un 33% otro 17% está de acuerdo, por otro lado, el 17% acepta estar neutro, mientras que el 17% está en desacuerdo un poco y asimismo el 17% más está en desacuerdo totalmente con respecto a sentir afectaciones a la salud por la nueva modalidad.

Para los que realizaron trabajo de campo, el 25% de los servidores está completamente de acuerdo que sintieron estrés o alguna afectación por adaptarse a la nueva modalidad de trabajo, asimismo, el 42% está de acuerdo con lo mismo, por otro lado, el 8% se mantiene neutro, 8% en desacuerdo un poco y el 17% en desacuerdo totalmente.

En la Coordinación de gestión social y atención de grupos prioritarios se evidencio que para los que hicieron su trabajo en todas las modalidades, el 4% de los servidores públicos están completamente de acuerdo en que sintió estrés y alguna afectación en su salud por la adaptación de la nueva modalidad de trabajo un 20% lo calificó como de acuerdo el 6% neutro mientras que el 24% consideró en desacuerdo un poco y finalmente la mayoría estableció en un 47% en desacuerdo totalmente. Para los de trabajo de campo en cuanto a la percepción de estrés o afectaciones en la salud por la implementación de modalidades de trabajos un 25% se mantiene neutro y un 75% dictamina que está en desacuerdo un poco.

Finalmente, para los que desarrollaron el teletrabajo como modalidad dentro de esta coordinación social, se reconoce que los empleados están en un 20% completamente de acuerdo que sintieron estrés o alguna afectación a su salud por la adaptación de la nueva modalidad de trabajo, un 10% están en desacuerdo un poco y el 70% desacuerdo totalmente.

¿Cree usted que el rendimiento de sus actividades laborales con la modalidad de trabajo implementada se vio afectada?

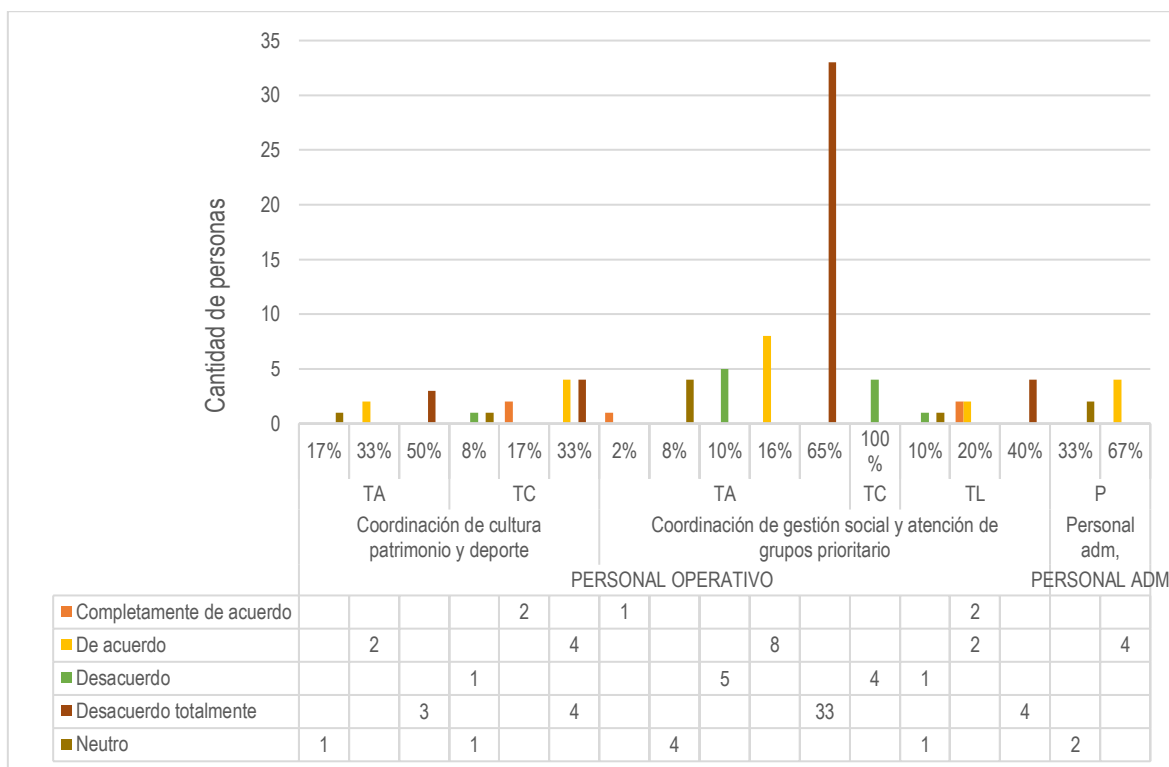


Figura 12. Rendimiento laboral en cuanto a la modalidad de trabajo.

Fuente. Datos tomados de la Encuesta realizada a los servidores del Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD Chone

El 33% del personal administrativo (ver figura 12) está neutro con que su rendimiento de sus actividades laborales con la modalidad de trabajo implementada se vio afectada y el 67% se encuentra de acuerdo con que si se afectó. En la parte operativa la Coordinación de cultura patrimonio y deporte que en cuanto al rendimiento laboral aquellos que estuvieron en todas las modalidades el 33% asume que está de acuerdo en que se vio afectado por las modalidades implementadas, mientras que el 17% es neutral y el 50% indica que no hubo dicha afectación en el rendimiento de sus labores por ende lo califica como en desacuerdo totalmente.

Los que estuvieron en trabajo de campo el 17% de los encuestados manifiestan que están completamente de acuerdo que el rendimiento laboral se vio afectado por la modalidad implementada, el 33% está de acuerdo con lo mismo, cabe destacar que el 8% está neutro, otro 8% en desacuerdo un poco y el 33% restante

dictamina que está en desacuerdo totalmente que existió bajo rendimiento en sus actividades, viéndose afectado por la modalidad implementada.

En la Coordinación de gestión social y atención de grupos prioritarios, el 2% de los empleados se encuentran completamente de acuerdo en que si se afectó el rendimiento de sus actividades con las modalidades de trabajo implementadas, un 16% lo califica como de acuerdo, otro porcentaje evidenciando es el 8% que se encuentra neutro ante esta interrogante por otra parte en porcentajes mayores se evidencia la negación sobre posibles afectaciones en el rendimiento ya que el 10% considera que está en desacuerdo un poco y la mayoría en un 65% está en desacuerdo totalmente.

Para los de la modalidad de trabajo de campo el 100% de los encuestados establecieron que están en desacuerdo un poco con el hecho de que el rendimiento de sus actividades laborales se vio afectadas con la modalidad de trabajo implementada. Según los encuestados el 20% de los que se acogieron a la modalidad de teletrabajo consideraron que en cuanto al rendimiento laboral se encuentran completamente de acuerdo con la existencia de afectaciones, otro 20% se encuentra de acuerdo, el 10% está neutro ante esta interrogante un 10% más en desacuerdo un poco y finalmente el 40% en desacuerdo totalmente.

¿Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento?

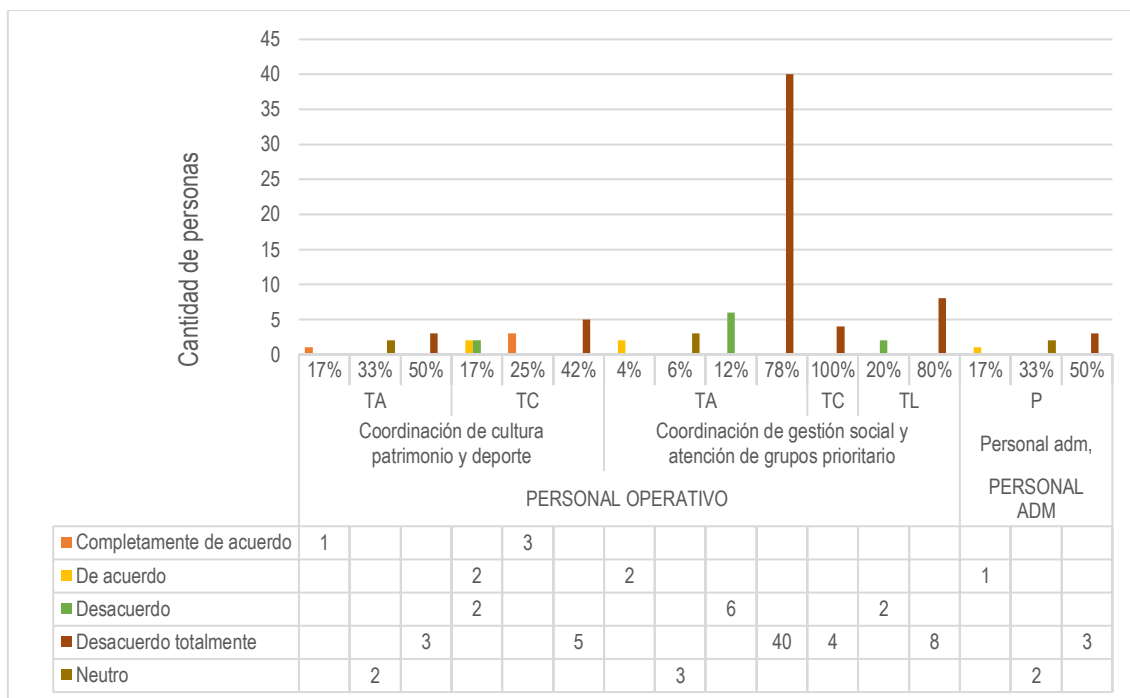


Figura 13. Dificultades por falta de conocimiento.

Fuente. Datos tomados de la Encuesta realizada a los servidores del Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD Chone

El personal administrativo (ver figura 13) en un 17% dice estar de acuerdo con que, si tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento, el 33% se mantiene neutral ante esta interrogante y el 50% está completamente desacuerdo totalmente. En la Coordinación de cultura patrimonio y deporte perteneciente al personal operativo un 17% de los encuestados aceptaron que tienen dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento, mientras que el 33% se maneja de manera neutral. Por otra parte, siendo el mayor porcentaje 50% quien está en desacuerdo totalmente tener dificultades y desconocimiento para realizar su trabajo.

En esta interrogante los de trabajo de campo se evidenció que el 25% está completamente de acuerdo en que tuvo dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento, asimismo, un 17% dice estar de acuerdo con lo mismo, por otro lado, el 17% confiesa estar en desacuerdo un poco, y el 42% está en desacuerdo completamente sobre percibir dificultades en la realización de su trabajo. En cuanto a la Coordinación de gestión social y atención de grupos prioritarios, para los que estuvieron en todas las modalidades un 4% está de acuerdo en que tiene

dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento, el 6% lo dictamina como neutro mientras que el 12% da a conocer que está en desacuerdo un poco y finalmente el 78% está en desacuerdo totalmente, es decir que para la mayoría no existe dificultades para la realización de sus actividades laborales.

Para aquellos que desarrollaron la modalidad de campo el 100% de los empleados calificaron como en desacuerdo totalmente que existieron dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento. Mientras que para los de teletrabajo el 20% de los funcionarios establecieron que están en desacuerdo un poco en cuanto a que la realización de sus labores se dificultó por falta de conocimiento, y finalmente el otro 80% está en desacuerdo totalmente.

Fue capaz de hacer bien su trabajo porque le dedicó el tiempo y el esfuerzo necesarios

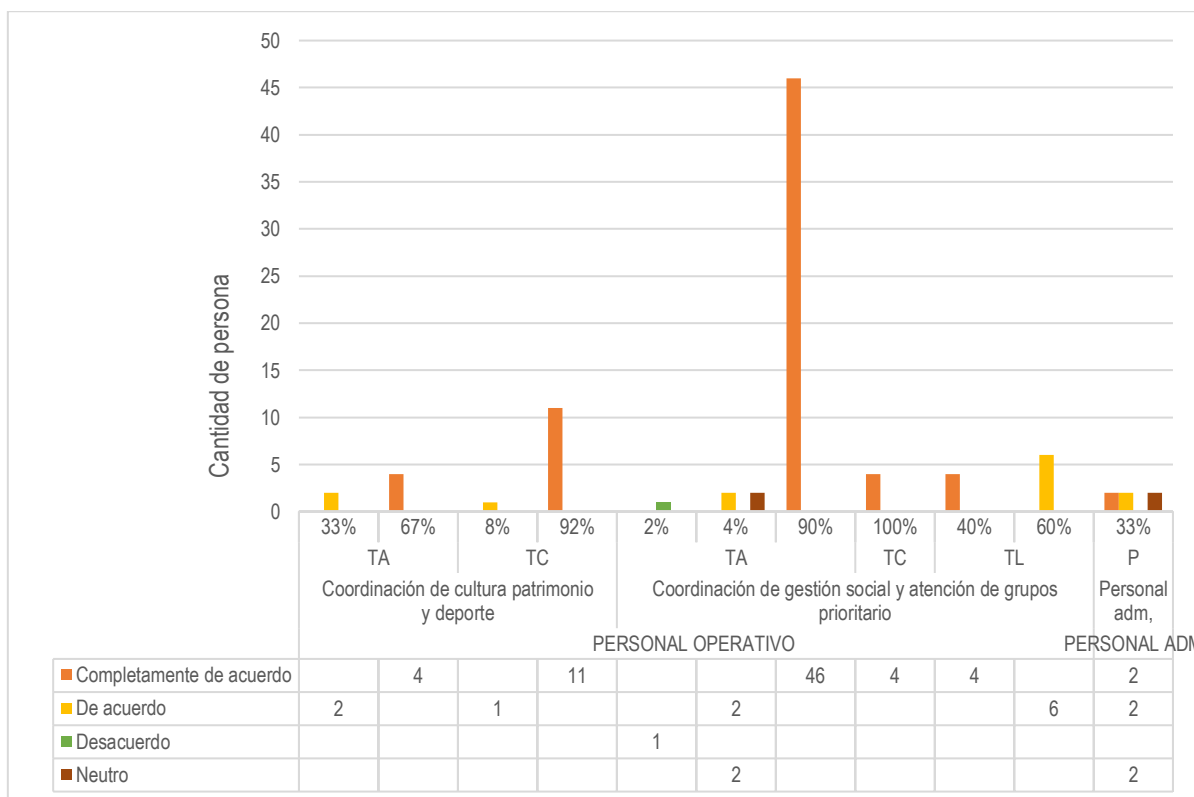


Figura 14. Realización del trabajo.

Fuente. Datos tomados de la Encuesta realizada a los servidores del Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD Chone

El 33.33% personal administrativo (ver figura 14) está completamente de acuerdo con que fue capaz de hacer bien su trabajo porque le dedicó el tiempo y el esfuerzo necesario, otro 33.33% reconoció estar de acuerdo, mientras que el otro 33.33% se

mantiene neutral. En la parte operativa iniciando con la Coordinación de cultura patrimonio y deporte, que estuvieron en todas las modalidades de trabajo, como resultado se evidencia que el 67% está completamente de acuerdo en que fue capaz de hacer bien su trabajo porque le dedicó el tiempo y el esfuerzo necesarios y el 33% escoge como criterio estar de acuerdo.

Mientras que para los de trabajo de campo el 92% acepta que se encuentra completamente de acuerdo en que fue capaz de hacer bien su trabajo porque le dedicó el tiempo y el esfuerzo necesarios, y el 8% restante dijo que está de acuerdo. Para la Coordinación de gestión social y atención de grupos prioritarios, quienes realizaron sus actividades laborales en modalidades mixtas reconocieron que respecto a si los servidores fueron capaces de hacer bien su trabajo porque dedicaron tiempo y el esfuerzo necesario el 90% está completamente de acuerdo siendo esta afirmación la de mayor porcentaje, mientras que un 4% estableció que está de acuerdo asemejándose con el otro 4% que se mantiene neutro, finalmente un 2% dictamina que se encuentra en desacuerdo un poco.

Del mismo modo, para los de trabajo de campo todos los servidores públicos 100% aceptan estar completamente de acuerdo que fueron capaces de hacer bien su trabajo porque le dedicaron tiempo y el esfuerzo necesario. Finalmente, para los de teletrabajo el 40% están completamente de acuerdo con el hecho de que fueron capaces de hacer bien su trabajo porque le dedicaron tiempo y el esfuerzo necesario mientras que el 60% está de acuerdo.

Su planificación laboral fue óptima

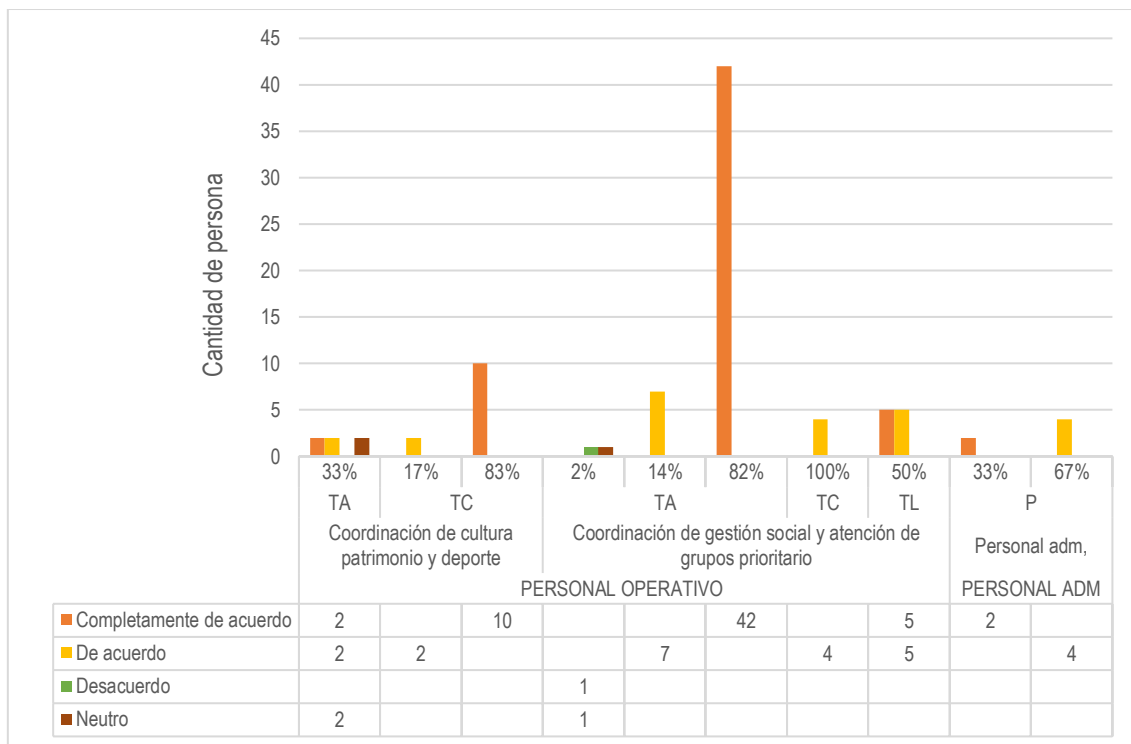


Figura 15. Planificación laboral.

Fuente. Datos tomados de la Encuesta realizada a los servidores del Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD Chone

Según los datos del personal administrativo (ver figura 15) el 33% está completamente de acuerdo que su planificación laboral fue óptima y 67% de acuerdo. En el personal operativo se evidenció que en la Coordinación de cultura patrimonio y deporte aquellos que direccionaron sus actividades en todas las modalidades el 33.33% de ellos están completamente de acuerdo en que su planificación fue óptima, el 33.33% está de acuerdo con esto y otro 33.33% es neutro en cuanto a la pregunta realizada. Para los de trabajo de campo asintieron en un 83% que están completamente de acuerdo en que su planificación laboral fue óptima, y el otro 17% está de acuerdo con ello.

En cuanto a la Coordinación de gestión social y atención de grupos prioritarios, para los que estuvieron en todas las modalidades de trabajo El 82% de los encuestados están completamente de acuerdo en que su planificación laboral fue óptima, por otro lado, el 14% lo establece como de acuerdo, mientras que el 2% lo cuestiona como neutro y en desacuerdo un poco está el 2%. Para los de trabajo de campo en cuanto a la planificación laboral el 100% está de acuerdo que fue óptima. Para la modalidad del teletrabajo los empleados se mostraron completamente de acuerdo

en 50% que su planificación fue óptima y el otro 50% se inclinaron por responder que se encuentran de acuerdo.

Se concentró en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarse en las cosas positivas

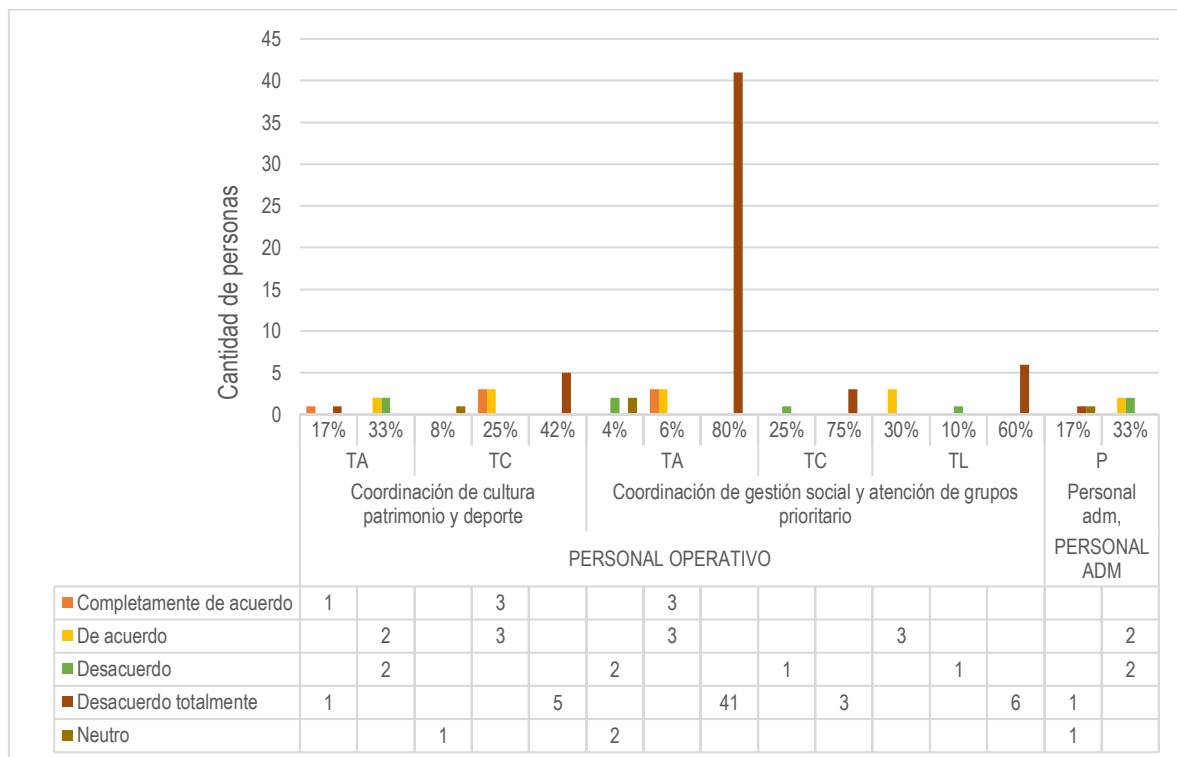


Figura 16. Aspectos negativos del trabajo.

Fuente. Datos tomados de la Encuesta realizada a los servidores del Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD Chone

Para el personal administrativo (ver figura 16) el 33% de los encuestados estuvieron de acuerdo en que se concentró en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarse en las cosas positivas, el 17% se mantuvo neutral, mientras que el 33% está en desacuerdo en que se concentró en los aspectos negativos y 17% en desacuerdo totalmente.

Para el personal operativo de la Coordinación de cultura patrimonio y deporte el 17% de los que estuvieron en todas las modalidades está completamente de acuerdo en que se concentró en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarse en las cosas positivas, asimismo, el 33% está de acuerdo con lo antes mencionada, no obstante, se encuentran aquellos que están en desacuerdo, para ello el 33% está en desacuerdo un poco y el 17% en desacuerdo totalmente.

Para los de trabajo de campo en esta coordinación el 25% de los empleados indicó que están completamente de acuerdo en que se concentraron en los aspectos negativos en su trabajo, así como también otro 25% está de acuerdo, el 8% se mantuvo neutro, y el 42% restante está en desacuerdo totalmente que se concentró en los aspectos negativos. Por otra parte, están los de la Coordinación de gestión social y atención de grupos prioritarios quienes estuvieron en todas las modalidades evidenciándose que el 6% está completamente de acuerdo al igual que el otro 6% que dictamina como de acuerdo, por otro lado, en resultados iguales el 4% se maneja como neutro y 4% más como en desacuerdo un poco. Siendo un 80% quien está en desacuerdo totalmente en esta afirmación.

Los de trabajo de campo el 25% establecieron que está en desacuerdo un poco que se concentró en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarse en las cosas positivas y un 75% en desacuerdo totalmente. Y los de teletrabajo los servidores asentaron que están de acuerdo en un 30% que se concentraron en los aspectos negativos del teletrabajo, un 10% en desacuerdo un poco y un 60% en desacuerdo totalmente.

Comentó aspectos negativos de su trabajo con sus compañeros de trabajo

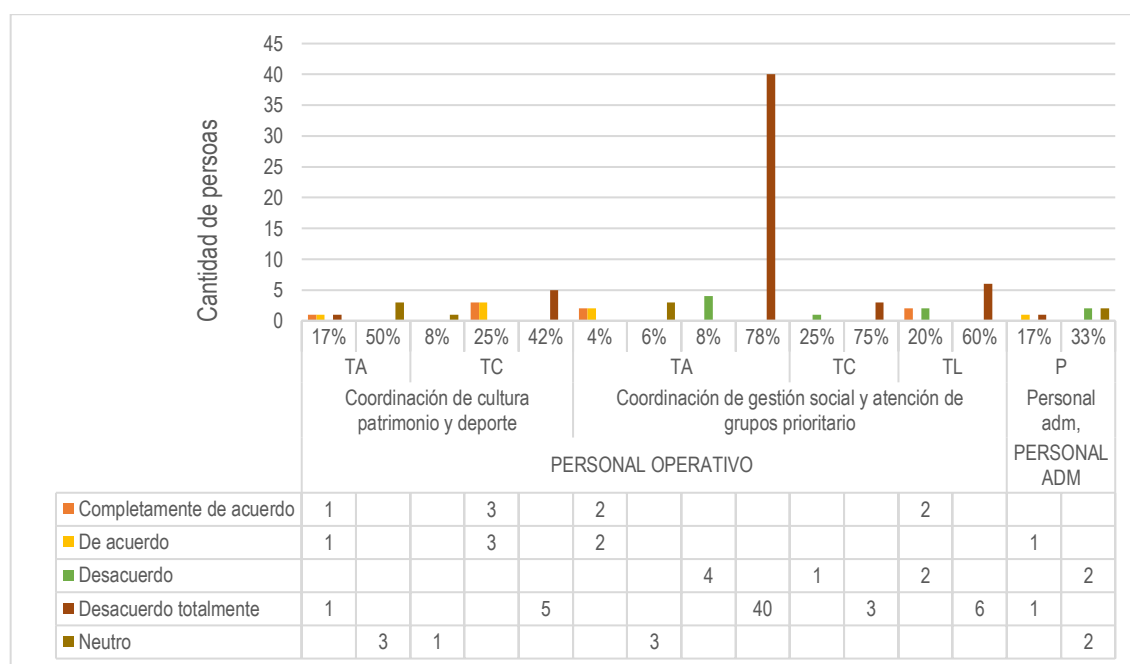


Figura 17. Comentarios negativos del trabajo.

Fuente. Datos tomados de la Encuesta realizada a los servidores del Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD Chone

Como se evidencia (ver figura 17) el 17% del personal administrativo está de acuerdo que comentó aspectos negativos de su trabajo con sus compañeros de trabajo, un 33% se mantuvo de manera neutral, mientras que el 33% dijo estar en desacuerdo y un 17% está en desacuerdo totalmente. Para el caso del personal operativo en la Coordinación de cultura patrimonio y deporte el 17% de los empleados que estuvieron desarrollando sus actividades en todas las modalidades dictamina que está completamente de acuerdo en que comentó aspectos negativos de su trabajo con sus compañeros de trabajo, asimismo, el 17% dice estar de acuerdo.

El mayor número de los funcionarios siendo el 50% de ellos los está neutral ante la interrogante planteada, por otra parte, el 17% restante está en desacuerdo que realizó comentarios negativos. Mientras que, para aquellos de trabajo de campo, el 25% de los empleados dictamina que está completamente de acuerdo en que comentó aspectos negativos de su trabajo con sus compañeros de trabajo, asimismo, el 25% dice estar de acuerdo. El mayor número de los funcionarios siendo el 42% de ellos está desacuerdo totalmente ante la interrogante planteada, por otra parte, el 8% restante está en neutro que realizó comentarios negativos.

Para los que están como operarios en la Coordinación de gestión social y atención de grupos prioritarios, aquellos que estuvieron en todas las modalidades de trabajo el 4% de los empleados admitieron que están completamente de acuerdo con haber realizado comentarios negativos sobre su trabajo, asimismo, un 4% se asemeja y está de acuerdo con lo planteado, por otra parte, un 6% responde que se encuentra neutro, un 8% están en desacuerdo un poco con respecto a realizar este tipo de comentario y en su mayoría siendo un 78% están en desacuerdo totalmente dictaminando que no realizaron comentarios sobre los aspectos negativos de su trabajo.

Aquellos de trabajo de campo el 25% de los encuestados informan que están en desacuerdo un poco en comentar aspectos negativos de su trabajo con sus compañeros y un 75% está en desacuerdo totalmente. Y para el teletrabajo el 20% está completamente de acuerdo con la realización de comentarios negativos con

respecto al trabajo, el otro 20% acepto que está en desacuerdo un poco y el 60% restante está en desacuerdo totalmente

¿Si dejara de hacer su trabajo, afectaría el de los demás?

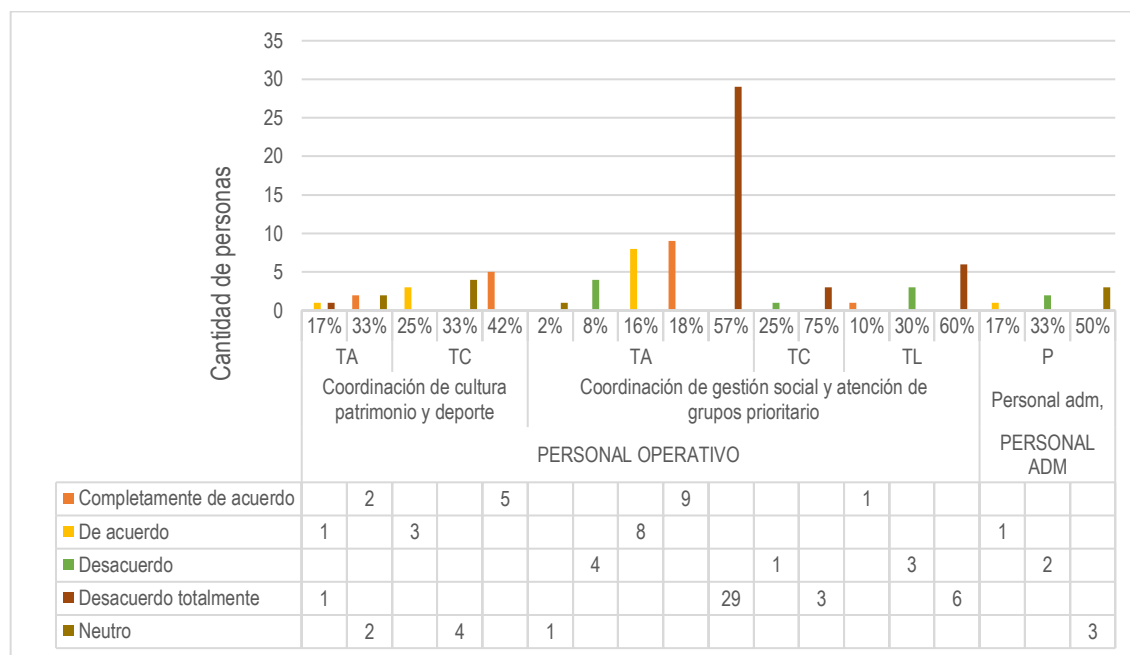


Figura 18. Comentarios negativos del trabajo.

Fuente. Datos tomados de la Encuesta realizada a los servidores del Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD Chone

Para el administrativo (ver figura 18) el 17% está de acuerdo que, si dejara de hacer su trabajo, afectaría el de los demás, 50% dice ser neutral y el 33% dice estar en desacuerdo. Para el personal operativo de la Coordinación de cultura patrimonio y deporte en aquellos operarios que estuvieron bajo todas las modalidades el 33% de los funcionarios reconocieron que dejar de hacer su trabajo afectaría a sus compañeros calificando esta afirmación como completamente de acuerdo, el 17% está de acuerdo con esto, mientras que otro 33% lo considera como neutral, pero también hay personal en un 17% que asume estar en desacuerdo totalmente con ello.

Para los de trabajo de campo consideraron que, si un servidor dejara de hacer lo que le compete en su trabajo esto repercutirá en las labores del resto, el 42% lo percibe como completamente de acuerdo, el 25% de acuerdo y el 33% lo califica como neutro. Para los de la Coordinación de gestión social y atención de grupos prioritarios, quienes hicieron las actividades bajo todas las modalidades, los

empleados en un 18% consideran que si dejan de hacer su trabajo el resto del personal se va a ver afectado, por otro lado, un 16% asienta que está de acuerdo, un 2% lo establece como neutro, un 8% está en desacuerdo un poco, recayendo en el mayor porcentaje con un 57% en desacuerdo totalmente.

Para aquellos bajo la modalidad de trabajo de campo en este aspecto el 25% coincidieron con estar en desacuerdo un poco que si dejan de hacer su trabajo esto afectaría al resto de los colaboradores y un 75% está en desacuerdo totalmente. Y los de teletrabajo dicen estar en un 10% se mostró completamente de acuerdo en que dejar de realizar su trabajo afecta al de los demás, un 30% se encuentra en desacuerdo un poco y el 60% restante en desacuerdo totalmente.

¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto?

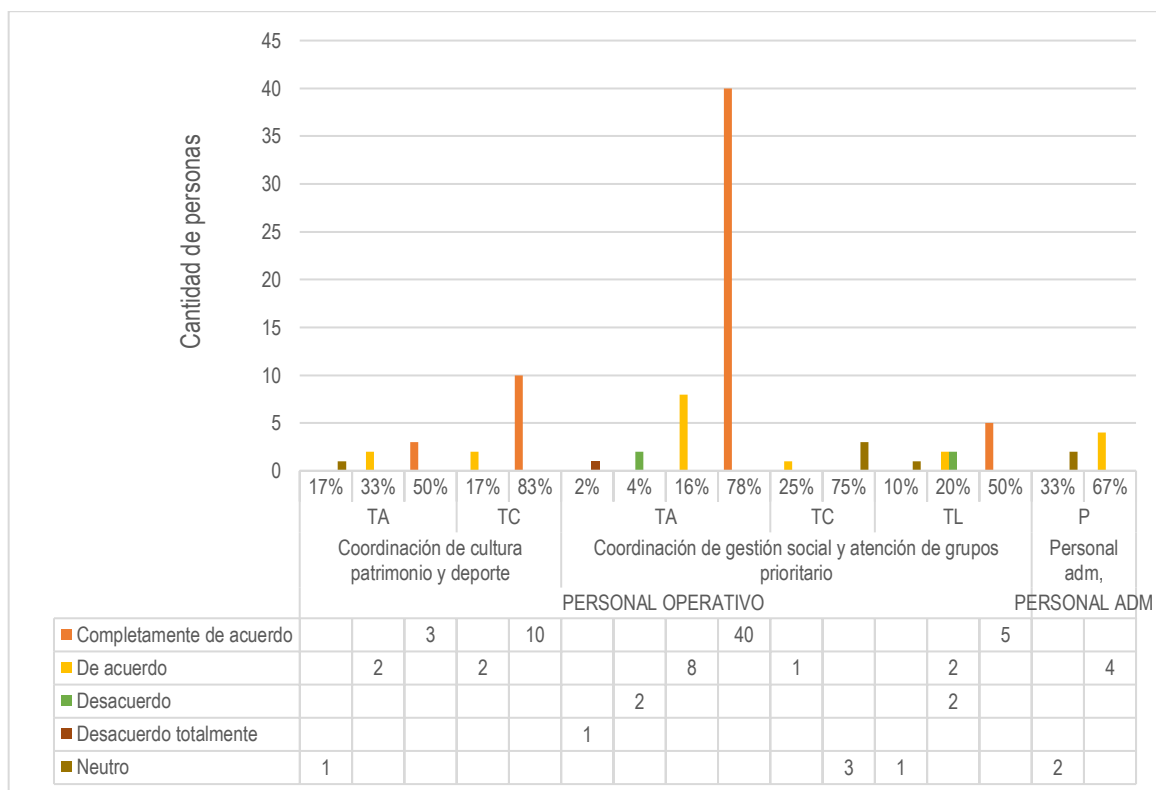


Figura 19. Conocimientos necesarios para la realización de tareas.

Fuente. Datos tomados de la Encuesta realizada a los servidores del Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD Chone

El 67% del personal administrativo (ver figura 19) dice estar de acuerdo con que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de

su puesto y el 33% es neutral ante esta interrogante. Analizando el personal operativo para aquellos que pertenecen a la Coordinación de cultura patrimonio y deporte que desarrollaron todas las modalidades de trabajo, el 50% está completamente de acuerdo en que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto, al igual que el 33% quien manifiesta estar de acuerdo con los antes señalado, el otro 17% describe sentirse neutral.

Para los que estuvieron bajo el modelo de trabajo de campo el 83% asegura que están completamente de acuerdo que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto, el 17% restante dice estar de acuerdo con tener estas capacidades. Por otro lado, la Coordinación de gestión social y atención de grupos prioritarios con el desarrollo de todas las formas de laboran establecieron que el personal considera en un 78% que está completamente de acuerdo con que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto, un 16% está de acuerdo con la antes expuesto, por otro lado, un 4% lo considera como desacuerdo y 2% está en desacuerdo totalmente.

Para los de trabajo de campo en esta coordinación en cuanto a los conocimientos que poseen los servidores son los necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto un 25% está de acuerdo que los tiene mientras que en su mayoría con 75% se mantiene neutro ante este cuestionamiento. Mientras que para los del teletrabajo, el 50% de los empleados manifiestan que tienen los conocimientos necesarios y suficientes para la realización de sus tareas, un 20% lo califica como de acuerdo, un 10% se mantiene neutro y el otro 20% se manifiesta como en desacuerdo un poco.

¿Comete muchos errores en su trabajo?

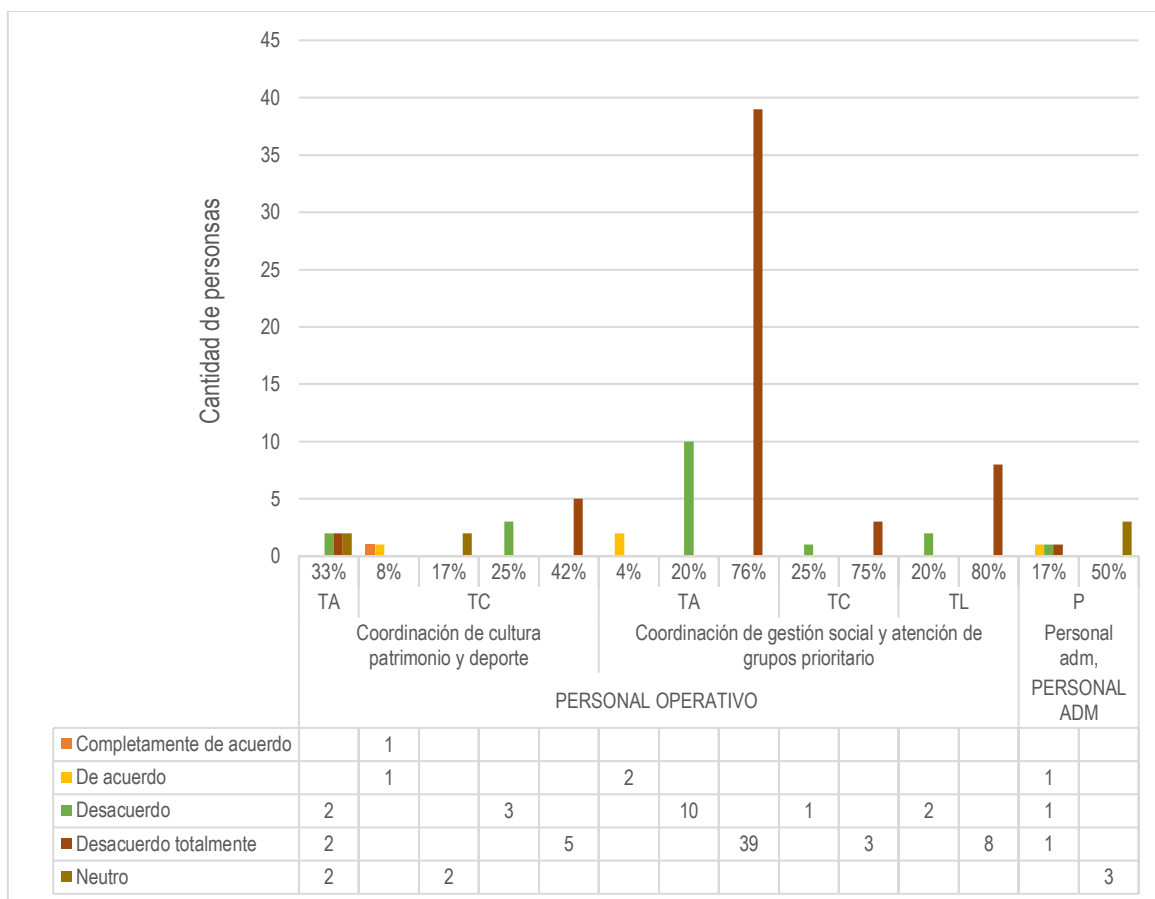


Figura 20. Errores en el trabajo.

Fuente. Datos tomados de la Encuesta realizada a los servidores del Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD Chone

De acuerdo al personal administrativo (ver figura 20) el 17% está de acuerdo con que comete muchos errores en su trabajo, el 50% es neutro, mientras que el 17% dice estar en desacuerdo y el otro 17% dice está completamente en desacuerdo. Para la parte operativa de esta área, específicamente en la Coordinación de cultura patrimonio y deporte aquellos que practicaron todas las modalidades de trabajo el 34% dice ser neutral al momento de establecer si comete errores en su trabajo, mientras que el 33% dictamina que están en desacuerdo un poco con este hecho, asimismo, el otro 33% está en desacuerdo totalmente.

Para los de trabajo de campo se evidencia que el 8% está completamente de acuerdo en que comete muchos errores en su trabajo, el otro 8% está de acuerdo, un 17% lo maneja de manera neutro. Por otro lado, el 25% está en desacuerdo un poco y la mayoría siendo un 42% manifiesta un desacuerdo totalmente. La Coordinación de gestión social y atención de grupos prioritarios, para todas las

modalidades en cuanto a los errores que se cometen en el campo laboral un 4% dictamina que está de acuerdo con que, si comete muchos, un 20% se encuentra en desacuerdo un poco y la mayoría siendo un 76% enjuician que están en desacuerdo totalmente.

Asimismo, para aquellos que estuvieron en trabajo de campo el 25% diagnóstica que está en desacuerdo que eso suceda y el 75% más se mantiene en desacuerdo totalmente. Y finalmente los de teletrabajo en este sentido se evidencia que el 20% de los encuestados consideran que están en desacuerdo un poco en cuanto a cometer muchos errores dentro de su trabajo y el 80% está en desacuerdo totalmente.

Los datos dan a conocer como cada persona asimiló la modalidad de trabajo con la que desempeñó sus actividades tras la emergencia sanitaria, que, a más de afectar la salud física, involucraría cambios drásticos en la vida cotidiana de las personas y las empresas. Una vez confirmadas las medidas de seguridad que se ejecutarían por la pandemia, se dispusieron varias normativas y reglamentos para que la actividad económica del país no se vea afectada. De tal manera que en el ámbito del trabajo se hicieron reformas tanto en las empresas privadas como en las públicas, asumiendo formas de trabajar de manera distinta a lo que habitualmente se realizaba.

Para esto en la siguiente matriz se muestran los resultados de la encuesta realizada a los servidores públicos del Departamento de Desarrollo Comunitario del Gad del cantón Chone, estudiando aquellos que realizan cargos administrativos y del personal operativo del departamento en estudio, para posteriormente analizarlos con datos de investigaciones ya realizadas.

Tabla 6. Matriz resumen encuesta.

Para la presentación de los datos se utilizará la siguiente nomenclatura																
PARA MODALIDAD DE TRABAJO								PARA CALIFICADORES								
Presencial= P								Completamente de acuerdo= CA								
Teletrabajo= TL								De acuerdo= DA								
Semipresencial= SP								Neutro= N								
Trabajo de campo= TC								Desacuerdo = D								
Todas las anteriores= TA								Desacuerdo Totalmente= DT								
ESCOJA LA MODALIDAD A LA QUE SE ACOGIÓ EN LA EMERGENCIA SANITARIA																
PERSONAL OPERATIVO								PERSONAL ADMINISTRATIVO								
Coordinación de gestión social y atención de grupos prioritarios					Coordinación de cultura patrimonio y deporte					Personal administrativo						
P	TL	SM	TC	TA	P	TL	SM	TC	TA	P	TL	SM	TC	TA		
0	10	0	4	51	0	0	0	12	6	6	0	0	0	0		
PREGUNTA	CALIFICADORES	PERSONAL OPERATIVO										PERSONAL ADMINISTRATIVO				
		Coordinación de cultura patrimonio y deporte					Coordinación de gestión social y atención de grupos prioritarios					Personal administrativo				
		P	TL	SM	TC	TA	P	TL	SM	TC	TA	P	TL	SM	TC	TA
¿Se encuentra de acuerdo con las modalidades de trabajo implementadas ante la emergencia sanitaria?	CA	-	-	-	8	3	-	3	-	-	34	2	-	-	-	-
	DA	-	-	-	4	2	-	6	-	4	17	4	-	-	-	-
	N	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	D	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CD	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
¿Considera beneficioso la modalidad de trabajo implementada?	CA	-	-	-	10	2	-	4	-	3	28	1	-	-	-	-
	DA	-	-	-	2	2	-	5	-	1	21	4	-	-	-	-
	N	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	-	-	-	-
	D	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CD	-	-	-	-	2	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
¿Considera que desde el ámbito de la prevención de riesgos laborales tiene más ventajas la modalidad implementada?	CA	-	-	-	6	1	-	1	-	-	27	-	-	-	-	-
	DA	-	-	-	5	4	-	8	-	1	23	5	-	-	-	-
	N	-	-	-	1	1	-	1	-	3	1	1	-	-	-	-
	D	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CD	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
¿Se encuentran bien definidas sus funciones laborales con la modalidad de trabajo establecida?	CA	-	-	-	10	3	-	3	-	-	34	-	-	-	-	-
	DA	-	-	-	2	2	-	5	-	4	12	6	-	-	-	-
	N	-	-	-	-	-	-	1	-	-	5	-	-	-	-	-
	D	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CD	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
¿Desde su perspectiva cree	CA	-	-	-	3	2	-	1	-	-	7	-	-	-	-	-
	DA	-	-	-	4	-	-	1	-	-	7	1	-	-	-	-

usted que la modalidad de trabajo ha afectado su rendimiento laboral?	N	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-
	D	-	-	-	-	3	-	3	-	4	3	3	-	-	-	-
	CD	-	-	-	5	-	-	5	-	-	34	-	-	-	-	-
¿Cree usted que la identificación de falencias en la modalidad de trabajo instituida permitirá mejorar el rendimiento laboral?	CA	-	-	-	7	2	-	1	-	-	13	2	-	-	-	-
	DA	-	-	-	3	2	-	5	-	-	20	2	-	-	-	-
	N	-	-	-	-	2	-	-	-	3	7	1	-	-	-	-
	D	-	-	-	-	-	-	3	-	1	-	1	-	-	-	-
	CD	-	-	-	2	-	-	1	-	-	11	-	-	-	-	-
¿Tuvo dificultades para adaptarse a la modalidad de trabajo a la que se acogieron por la pandemia?	CA	-	-	-	3	3	-	-	-	-	5	-	-	-	-	-
	DA	-	-	-	1	-	-	1	-	-	3	1	-	-	-	-
	N	-	-	-	2	2	-	1	-	-	8	1	-	-	-	-
	D	-	-	-	2	-	-	3	-	-	11	3	-	-	-	-
	CD	-	-	-	4	1	-	5	-	4	24	1	-	-	-	-
¿Cree usted que antes de adoptar una modalidad de trabajo diferente a la habitual se deben de realizar un plan piloto?	CA	-	-	-	7	2	-	2	-	1	15	-	-	-	-	-
	DA	-	-	-	5	3	-	3	-	-	29	-	-	-	-	-
	N	-	-	-	-	1	-	1	-	-	3	6	-	-	-	-
	D	-	-	-	-	-	-	1	-	-	4	-	-	-	-	-
	CD	-	-	-	-	-	-	3	-	3	-	-	-	-	-	-
¿Sintió estrés o alguna afectación a su salud por la adaptación de la nueva modalidad de trabajo?	CA	-	-	-	3	2	-	2	-	-	2	-	-	-	-	-
	DA	-	-	-	5	1	-	-	-	-	10	5	-	-	-	-
	N	-	-	-	1	1	-	-	-	1	3	1	-	-	-	-
	D	-	-	-	1	1	-	1	-	3	12	-	-	-	-	-
	CD	-	-	-	2	1	-	7	-	-	24	-	-	-	-	-
¿Cree usted que el rendimiento de sus actividades laborales con la modalidad de trabajo implementada se vio afectada?	CA	-	-	-	2	-	-	2	-	-	1	-	-	-	-	-
	DA	-	-	-	4	2	-	2	-	-	8	4	-	-	-	-
	N	-	-	-	1	1	-	1	-	-	4	2	-	-	-	-
	D	-	-	-	1	-	-	1	-	4	5	-	-	-	-	-
	CD	-	-	-	4	3	-	4	-	-	33	-	-	-	-	-
¿Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento?	CA	-	-	-	3	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	DA	-	-	-	2	-	-	-	-	-	2	1	-	-	-	-
	N	-	-	-	-	2	-	-	-	-	3	2	-	-	-	-
	D	-	-	-	2	-	-	2	-	-	6	-	-	-	-	-
	CD	-	-	-	5	3	-	8	-	4	40	3	-	-	-	-
Fue capaz de hacer bien su trabajo porque le dedicó el tiempo	CA	-	-	-	11	4	-	4	-	4	46	2	-	-	-	-
	DA	-	-	-	1	2	-	6	-	-	2	2	-	-	-	-
	N	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-
	D	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-

y el esfuerzo necesarios	CD	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Su planificación laboral fue óptima	CA	-	-	-	10	2	-	5	-	-	42	2	-
	DA	-	-	-	2	2	-	5	-	4	7	4	-
	N	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
	D	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
	CD	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Se concentró en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarse en las cosas positivas	CA	-	-	-	3	1	-	-	-	-	3	-	-
	DA	-	-	-	3	2	-	3	-	-	3	2	-
	N	-	-	-	1	-	-	-	-	-	2	1	-
	D	-	-	-	-	2	-	1	-	1	2	2	-
	CD	-	-	-	5	1	-	6	-	3	41	1	-
Comentó aspectos negativos de su trabajo con sus compañeros de trabajos	CA	-	-	-	3	1	-	2	-	-	2	-	-
	DA	-	-	-	3	1	-	-	-	-	2	1	-
	N	-	-	-	1	3	-	-	-	-	3	2	-
	D	-	-	-	-	-	-	2	-	1	4	2	-
	CD	-	-	-	5	1	-	6	-	3	40	1	-
¿Si dejara de hacer su trabajo, afectaría el de los demás?	CA	-	-	-	5	2	-	1	-	-	9	-	-
	DA	-	-	-	3	1	-	-	-	-	8	1	-
	N	-	-	-	4	2	-	-	-	-	1	3	-
	D	-	-	-	-	-	-	3	-	1	4	2	-
	CD	-	-	-	-	1	-	6	-	3	29	-	-
¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto?	CA	-	-	-	10	3	-	5	-	-	40	-	-
	DA	-	-	-	2	2	-	2	-	1	8	4	-
	N	-	-	-	-	1	-	1	-	3	2	2	-
	D	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-
	CD	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
¿Comete muchos errores en su trabajo?	CA	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
	DA	-	-	-	1	-	-	-	-	-	2	1	-
	N	-	-	-	2	2	-	-	-	-	-	3	-
	D	-	-	-	3	2	-	2	-	1	10	1	-
	CD	-	-	-	5	2	-	8	-	3	39	1	-

Fuente. Elaboración propia

Una vez analizado los datos de la encuesta se procede a realizar la ponderación (ver tabla 7) según el nivel de satisfacción y rendimiento de los encuestados por la adopción de las modalidades de trabajo implementadas en el Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD Municipal de Chone, estableciendo en qué nivel

se encuentra el personal administrativo y operativo, este último se lo analiza según la coordinación a la que pertenece.

Para ello, se secciona en tres partes; la primera que hace referencia al personal administrativo con una población de 6 personas se ubican los siguientes intervalos: 6-5 servidores correspondiente al nivel alto, 4-3 nivel medio y 2-1 nivel bajo; la segunda sección corresponde al personal operativo de la Coordinación de Patrimonio, Cultura y Deporte con una población de 18 funcionarios detallándose intervalos de 18-12 en un nivel alto, 11-6 nivel medio y de 5-0 nivel bajo y la tercera sección perteneciente a la Coordinación de Gestión Social y Grupos Prioritarios con un total de 65 empleados con intervalos de 65-40 calificando el nivel alto, 39-20 nivel medio y 19-0 nivel bajo, seccionando las variables según las personas que respondan de manera favorable a la pregunta propuesta.

Tabla 7. Matriz de ponderación en escala de medición.

RESUMEN DE DATOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO			
PONDERACIÓN	NIVEL DE SATISFACCIÓN		
ESCALA DE MEDICIÓN	NIVEL ALTO	NIVEL MEDIO	NIVEL BAJO
	6-5	4-3	2-1
VARIABLE	FACTOR DE SATISFACCIÓN CON LAS MODALIDADES DE TRABAJO		
P1	X	-	-
P2	X	-	-
P3	X	-	-
P13	X	-	-
P14	-	X	-
P15	-	X	-
VARIABLE	FACTOR DE RENDIMIENTO LABORAL		
P4	X	-	-
P5	-	X	-
P6	X	-	-
P7	-	-	X
P8	-	X	-
P9	-	-	X
P10	-	-	X
P11	-	X	-
P12	-	X	-
P16	-	X	-
P17	-	X	-
P18	-	X	-
PERSONAL OPERATIVO.			
RESUMEN DE DATOS DEL PERSONAL DE LA COORDINACIÓN DE CULTURA, PATRIMONIO Y DEPORTE			
PONDERACIÓN	NIVEL DE SATISFACCIÓN		
ESCALA DE MEDICIÓN	NIVEL ALTO	NIVEL MEDIO	NIVEL BAJO
	18-12	11-6	5-0
VARIABLE	FACTOR DE SATISFACCIÓN CON LAS MODALIDADES DE TRABAJO		
P1	X	-	-
P2	X	-	-
P3	X	-	-

P13	X	-	-
P14	-	X	-
P15	-	X	-
VARIABLE	FACTOR DE RENDIMIENTO LABORAL		
P4	X	-	-
P5	-	X	-
P6	X	-	-
P7	-	X	-
P8	X	-	-
P9	-	-	X
P10	-	X	-
P11	-	X	-
P12	X	-	-
P16	-	X	-
P17	X	-	-
P18	X	-	-
RESUMEN DE DATOS DEL PERSONAL DE LA COORDINACIÓN DE GESTIÓN SOCIAL Y GRUPOS PRIORITARIOS			
PONDERACIÓN	NIVEL DE SATISFACCIÓN		
ESCALA DE MEDICIÓN	NIVEL ALTO	NIVEL MEDIO	NIVEL BAJO
	65-40	39-20	19-0
VARIABLE	FACTOR DE SATISFACCIÓN CON LAS MODALIDADES DE TRABAJO		
P1	X	-	-
P2	X	-	-
P3	X	-	-
P13	X	-	-
P14	X	-	-
P15	X	-	-
VARIABLE	FACTOR DE RENDIMIENTO LABORAL		
P4	X	-	-
P5	X	-	-
P6	-	X	-
P7	X	-	-
P8	X	-	-
P9	X	-	-
P10	X	-	-
P11	X	-	-
P12	X	-	-
P16	X	-	-
P17	X	-	-
P18	X	-	-

Fuente. Elaboración propia

La OIT (2021) reconoce que “la pandemia ha tenido consecuencias devastadoras en el mundo del trabajo. Ha causado un aumento del desempleo, el subempleo y la inactividad laboral” (p. 1). De esta manera, las empresas públicas y privadas asumieron modalidades de trabajo que no se habían implementado anteriormente en el desarrollo de sus actividades, siendo esta una nueva experiencia aplicada en el ámbito laboral. Ocasionando un reto para el personal, puesto que tuvieron que adaptarse a las nuevas condiciones de trabajo.

La combinación de muchos factores como, la vida laboral, familiar, personal y sumarle la preocupación de una enfermedad que acecha a todos complica el rendimiento de los servidores públicos. El Departamento de Desarrollo Comunitario está conformado por el personal administrativo y operativo, este último hace referencia a dos coordinaciones, el personal operativo estuvo alineado a nuevas formas de trabajo para hacer frente a las actividades laborales y tener un óptimo desempeño.

Para evidenciar el rendimiento laboral en tiempo de pandemia se realizó una encuesta a 89 servidores los cuales, seis pertenecen al personal administrativo 65 al personal operativo de la Coordinación de gestión social y atención de grupos prioritarios, y 18 operarios de la Coordinación de cultura patrimonio y deporte. En este cuestionario se implementó interrogantes en torno a la modalidad establecida en el departamento.

Como primer resultado se evidencia que en la parte administrativa el 100% del personal desarrolló sus actividades de manera presencial, puesto que son aquellos que desempeñan actividades de logística del Departamento de Desarrollo Comunitario. En cuanto al personal operativo se identifica que; en la Coordinación de gestión social y atención de grupos prioritarios estuvieron presente en teletrabajo el 15%, trabajo de campo 6% y el 78% realizó todas las modalidades tales como: semipresencial, teletrabajo y trabajo de campo. Para la Coordinación de cultura patrimonio y deporte el 67% realizó todos los modelos de trabajo establecidos por el departamento y el 33% manejo el trabajo de campo.

Todas estas medidas laborales se han visto enfocadas en evitar el despido de los servidores públicos es así como lo establece Grupo el Faro (2021) quienes afirman que “la crisis sanitaria y las medidas adoptadas para su mitigación han tenido como consecuencia la disminución de plazas de empleo, la modificación de las jornadas laborales y el aumento del empleo informal” (p. 1). Y fue esto lo que provocó que el Gobierno Central estableciera lineamientos que amparen y fortalezcan el empleo ante la pandemia.

Como resultado se evidenció que desde la perspectiva de los funcionarios administrativos el 17% está de acuerdo que la modalidad de trabajo ha afectado su

rendimiento laboral, del mismo modo para el personal operativo de la Coordinación de cultura patrimonio y deporte acogidos a todas las modalidades de trabajo en un 33% están de acuerdo con esta afectación. Y los de trabajo de campo admiten en un 33% que están completamente de acuerdo. Para la Coordinación de gestión social y atención de grupos prioritarios, con todas las modalidades ejecutadas al menos el 14% dice estar completamente de acuerdo.

Para esto Duran (2020) menciona que una institución que implementa un modelo de trabajo presencial, evidencia que sus empleados están interconectados y desarrollados entre una cultura organizacional generando además, el clima laboral que afecta el comportamiento organizacional de los empleados, por lo que cuando se implementa un modelo adicional como el teletrabajo se muestra que los comportamientos organizacionales adoptados por los empleados, así como su propia cultura y ambiente familiar, afecta la productividad si no se equilibran ante las diferencias de comportamiento. En este marco, la implementación del trabajo a distancia necesita adaptarse al proceso y aprender nuevos métodos de trabajo.

En cuanto a las afectaciones ocasionadas por las modalidades de trabajo efectuados en respuesta de la pandemia el personal administrativo reconoce en un 83% que están de acuerdo con que sintieron estrés o alguna afectación a su salud para esto es significativo lo que dictamina Martínez (2021) que “es importante mantener los niveles de estrés moderados para disfrutar de sus beneficios tanto para la salud como para el rendimiento” (p. 3).

Para el personal operativo de la Coordinación de cultura patrimonio y deporte acogidos a todas las modalidades de trabajo en un 33% están completamente de acuerdo con sentir alguna afectación o estrés ante las modalidades de trabajo y un 16% adicional dice estar de acuerdo. Para los de la Coordinación de gestión social y atención de grupos prioritarios, con todas las modalidades realizadas un 20% dice estar de acuerdo con esto y aquellos de teletrabajo 20% están completamente de acuerdo en sentir estas molestias.

Durante un brote como el de COVID-19, toda la población estará sometida a un alto estrés, lo que puede tener un impacto grave en la salud mental, especialmente en el caso del aislamiento domiciliario obligatorio. Los trabajadores pueden verse

afectados por los peligros socio-psicológicos causados por la incertidumbre de la situación laboral actual y futura o los cambios en los procesos y acuerdos laborales. Además, existen muchos factores que sufren la mayoría de trabajadores durante una pandemia que pueden causar estrés, entre ellos: preocuparse por el bienestar de ellos mismos o de los miembros de la familia y colegas que pueden contraer la enfermedad.

Como se pudo evidenciar en la matriz de ponderaciones, las mayores falencias se localizan en el personal operativo de la Coordinación de Patrimonio, Cultura y Deporte puesto que, en su rendimiento este se pondera en un nivel medio, aunque la satisfacción con las modalidades de trabajo se encuentre en un nivel alto, estas no han podido responder con los proyectos que se ejecutan dentro de la coordinación, siendo necesario evaluar las maneras en que se ejecutaron las actividades e identificar las falencias adquiridas y así buscar herramientas que las puedan corregir, para de esta manera en futuras emergencias focalizar de forma adecuada modalidades de trabajo que sí respondan efectivamente el cumplimiento de las metas de este departamento.

DISEÑO Y APLICACIÓN DE INDICADORES DE GESTIÓN PARA MEDIR EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS A PARTIR DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS PARA COMPROBAR LAS MODALIDADES APLICADAS ENTRE EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE OPERACIONES DEL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO COMUNITARIO.

Para el desempeño de esta actividad fue necesario elaborar indicadores puesto que la institución no cuenta con ellos, y para el desarrollo de los mismos se consideró analizar información documental para sustentarlos, además, el diseño se consideró según lo señalado por la CEPAL (2005) en donde se evidenciaron indicadores de desempeño en países de América Latina y de esta manera se adecuaron para identificar resultados en el personal operativo considerando las dos coordinaciones del Departamento de Desarrollo Comunitario.

Es indispensable destacar que dentro del Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD Chone no manejan indicadores de gestión, por ende, las autoras analizan la literatura necesaria para poder establecer indicadores, con el fin de medir el rendimiento de los proyectos ejecutados en el período de estudio, comparándolo

con el período anterior y a su vez identificar el porcentaje de cumplimiento de los proyectos implementados con los realmente culminados.

Tabla 8. Aplicación de indicadores del Departamento de Desarrollo Comunitario.

Producto Estratégico al que se Vincula	Indicador	Fórmula de Cálculo	Desarrollo de la fórmula	Resultado	Medios de Verificación
La carga a cada servidor por proyecto	Eficacia en la ejecución de proyectos	N° de proyectos ejecutados en el 2020/Total de inspectores *100	16/83*100	19%	Reportes e informes del Departamento de Desarrollo Comunitario.
Proyectos ejecutados 2019 a diferencia del 2020	Resultados de los proyectos logrados	N° de proyectos ejecutados en el departamento en el 2020/ N° de proyectos programado en el 2020 *100	16/23*100	70%	
COORDINACIÓN DE GESTIÓN SOCIAL Y ATENCIÓN A GRUPOS PRIORITARIOS					
Proyectos ejecutados en el 2020	Resultados de los proyectos logrados 2020	N° de proyectos ejecutados 2020 / N° de proyectos programados 2020 *100	11/11*100	100%	Reportes e informes del Departamento de Desarrollo Comunitario.
Número de personas que se beneficiaron en el periodo analizado que es el 2020 con respecto al periodo anterior	Beneficiarios de los proyectos	N° de beneficiarios 2020-N° de beneficiarios 2019	6930-1115	5815 beneficiarios	
COORDINACIÓN DE CULTURA, PATRIMONIO Y DEPORTE					
Proyectos ejecutados en el 2020	Resultados de los proyectos logrados 2020	N° de proyectos ejecutados 2020 / N° de proyectos programados 2020 *100	5/12*100	41%	Reportes e informes del Departamento de Desarrollo Comunitario
Número de personas que se beneficiaron en el periodo analizado que es el 2020 con respecto al periodo anterior	Beneficiarios de los proyectos	N° de estudiantes matriculados 2020-N° de estudiantes matriculados 2019	2250-3550	-1300	
Alumnos matriculados respecto a los que lograron terminarlos	Cursos completados por estudiante	N° de alumnos que completaron los curso/total de alumnos matriculados x100	150/2250*100	7%	

Fuente. Elaboración propia

Tabla 9. Relación de datos de la encuesta con los indicadores propuestos.

RESULTADO ENCUESTA	RELACIÓN INDICADORES	ANÁLISIS
COORDINACIÓN DE CULTURA, PATRIMONIO Y DEPORTE		
<p>El personal operativo de la Coordinación de cultura patrimonio y deporte acogidos a todas las modalidades de trabajo en un 33% están de acuerdo que la modalidad de trabajo ha afectado su rendimiento laboral. Además, el 33% están completamente de acuerdo con sentir alguna afectación o estrés ante las modalidades de trabajo y un 16% adicional dice estar de acuerdo</p>	<p>N° de proyectos ejecutados 2020 / N° de proyectos programados 2020 *100 = 41%</p>	<p>Se evidencia la concordancia que existe entre los resultados de la encuesta con la aplicación de indicadores, puesto que se logró ejecutar tan solo el 41% de los proyectos programados, en ese período fueron -1300 los estudiantes matriculados a diferencia del período anterior y solo un 7% de los estudiantes inscriptos lograron culminar con los cursos. En este sentido se evidencia que las modalidades implementadas no respondieron de manera satisfactoria.</p>
	<p>N° de estudiantes matriculados 2020-N° de estudiantes matriculados 2019 = -1300</p>	
	<p>N° de alumnos que completaron los curso/total de alumnos matriculados x 100 = 7%</p>	
COORDINACIÓN DE GESTIÓN SOCIAL Y ATENCIÓN A GRUPOS PRIORITARIOS		
<p>Para la Coordinación de gestión social y atención de grupos prioritarios, con todas las modalidades ejecutadas al menos el 14% dice estar completamente de acuerdo que la modalidad de trabajo ha afectado su rendimiento laboral. Por otro lado, la coordinación en estudio, con todas las modalidades realizadas un 20% dice estar de acuerdo con sentir alguna afectación o estrés por la modalidad implementada y aquellos de teletrabajo 20% están completamente de acuerdo en sentir estas molestias</p>	<p>N° de proyectos ejecutados 2020 / N° de proyectos programados 2020 *100 = 100%</p>	<p>En la encuesta sólo un 14% reconoce que el rendimiento se vio afectado, sin embargo, lograron ejecutar al 100% los proyectos programados, y con la implementación de proyectos que dieron respuesta a la emergencia sanitaria se logró beneficiar 5815 habitantes más de los del período anterior, considerando que las modalidades adoptadas en esta coordinación tuvieron mayores ventajas.</p>
	<p>N° de beneficiarios 2020-N° de beneficiarios 2019 = 5815</p>	

Fuente. Elaboración propia

El rendimiento laboral según Salas y Huaranga (2018) es todo aquello que se refleja en los resultados del trabajo realizado, si bien es cierto este se da con el cumplimiento de los objetivos, metas y tareas alcanzadas en horas de trabajo de calidad, cabe indicar que el resultado del rendimiento laboral puede ser positivo o negativo.

Una vez aplicados los indicadores y relacionándolos con los resultados de la encuesta, se evidencia que la negatividad de la implementación de las modalidades de trabajo recae en el personal operativo de la Coordinación de cultura, patrimonio y deporte, en donde solo se pudo ejecutar el 41% de los proyectos que se programaron en el período del 2020, y que a pesar de que a inicios de ese año se contó con un número considerado de estudiantes matriculados sólo el 7% pudo

completar sus cursos, además, el personal operativo establece que las modalidades laborales afectaron el rendimiento y trajo consigo afectaciones como estrés en ellos.

Para esto Molina (2020) propone que “La automatización del trabajo a largo plazo incide en la disminución del rendimiento, en vista que la falta de dinamismo frecuentemente pasa a convertirse en aburrimiento y también puede convertirse en estrés laboral” (p. 31). Es decir que las modalidades de trabajo que se ejecutan a distancia conllevan consigo a la afectación negativa del desarrollo de las actividades laborales siendo esto perjudicial directamente para la institución como lo es también para los trabajadores.

Si bien es cierto que el personal administrativo no se acogió a una modalidad distinta a la habitual como lo fue la presencial, percibió bajo rendimiento por las posibles afectaciones por las cuales se enfrentaban ante la emergencia sanitaria, Del Amo (2021) manifiesta que:

Protocolos de protección, soluciones para teletrabajar, información sobre actuación y planes de contingencia, etc. Gran parte de esa responsabilidad recayó sobre los hombros del entorno de recursos humanos. Un entorno en el que, además de todo eso, se debía garantizar el rendimiento laboral óptimo. O, dicho de otra manera, debía poder anticiparse al bajo rendimiento laboral que podría derivarse de la incertidumbre de los empleados, la gestión remota de las operaciones o, quizá, una gestión deficiente de las personas, por falta de soluciones adecuadas o, simplemente, por el estrés adicional de una situación crítica. (par. 2)

En el personal operativo de la Coordinación de gestión social y atención a grupos prioritarios, representó porcentajes positivos con las modalidades implementadas y los proyectos ejecutados en respuestas a la pandemia, evidenciando que dieron cumplimiento en un 100% a los proyectos programados y se elevó el número de beneficiados en sus programas siendo un total de 5815 los usuarios que se favorecieron de las actividades laborales de esta coordinación. No obstante, el 20% del personal operativo supo manifestar que sintió estrés o alguna afectación por lo que Usma (2020) estipula que:

El estrés relacionado con el trabajo incluye una serie de reacciones físicas y psicológicas cuando la persona debe ocuparse de altas exigencias en su labor, o desempeño de puestos no incluyentes en sus habilidades, lo que produciría afectaciones en el aspecto fisiológico, emocional e incluso cognitivo del trabajador, llevando a un bajo rendimiento laboral o siendo causante de absentismo, constante rotación de personal, disminución en la calidad y la satisfacción laboral en los empleados, y por tanto generación de poca productividad para la organización. (p. 11-12)

4.3. FASE III. ESTABLECER CONCLUSIONES ACERCA DE LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS QUE OFRECEN LAS MODALIDADES DE TRABAJO ADOPTADAS POR EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE OPERACIONES DEL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO COMUNITARIO DEL GAD CHONE A PARTIR DEL RENDIMIENTO LABORAL ALCANZADO

ELABORACIÓN DEL INFORME QUE DEMUESTRE LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS QUE OFRECEN LAS MODALIDADES DE TRABAJO ADOPTADAS POR EL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO COMUNITARIO DEL GAD CHONE A PARTIR DEL RENDIMIENTO LABORAL.

En el cuadro comparativo (ver tabla 10) efectuado con base en los resultados obtenidos se evidencia de forma general, que la implementación de modalidades de trabajo de manera espontánea puede resultar contraproducente para los objetivos institucionales y el desempeño de los empleados. En este sentido se estudió el área administrativa y operativa del Departamento de Desarrollo Comunitario, cabe destacar que el área operativa está dividida en dos coordinaciones las cuales son: Coordinación de Gestión Social y Atención A Grupos Prioritarios y la Coordinación de Cultura, Patrimonio y Deporte.

Entre las diferencias más evidentes en cuanto a las modalidades establecidas en estas áreas es que la parte administrativa no optó por una forma de desarrollar su trabajo que no sea la habitual, es decir que mantuvo la presencial que es la que ha venido desarrollando con normalidad, puesto que es la parte que lleva la logística

en cuanto al manejo de ayuda humanitaria, mientras que la parte operativa asumió modalidades laborales distintas a las habituales, como el teletrabajo y trabajo de campo, por ende, adquirieron nuevos retos para desarrollar sus actividades, entre las desventajas que ambas áreas tuvieron en común es que quedaron expuestas a contagiarse por el COVID-19 tanto en la modalidad presencial como la de campo.

Evidentemente en donde mayor afectación existe, es en el área operativa correspondiente a la coordinación de cultura patrimonio y deporte, puesto que con el teletrabajo tuvo que incumplir con la ejecución de proyectos programados para el periodo 2020, igualmente, fueron muchos los alumnos que no tuvieron acceso a las plataformas virtuales, y es que el servicio de internet no brinda el soporte necesario. De la misma forma, en cuanto a las clases que necesitan el uso de instrumentos para ejercer el desarrollo de aprendizaje no pudieron ser ejecutadas, al igual que los cursos deportivos que son más prácticos que teóricos.

Entre ambas áreas, es decir administrativa y operativa, la ventaja en común fue que la implementación de modalidades alternativas, preservando la actividad presencial en la administración, evitó un despido masivo del personal que labora en el Departamento de Desarrollo Comunitario. A continuación, se detalla un cuadro comparativo donde se describe de manera seccional la modalidad a la que se acogió cada coordinación, identificando sus ventajas y desventajas.

Tabla 10. Cuadro comparativo del personal administrativo y operativo de las modalidades aplicadas.

CUADRO COMPARATIVO						
MODALIDAD DE TRABAJO	PERSONAL ADMINISTRATIVO		PERSONAL OPERATIVO			
	VENTAJAS	DESVENTAJA	COORDINACIÓN DE GESTIÓN SOCIAL Y ATENCIÓN DE GRUPOS PRIORITARIOS		COORDINACIÓN DE CULTURA PATRIMONIO Y DEPORTE	
			VENTAJAS	DESVENTAJA	VENTAJAS	DESVENTAJA
TELETRABAJO	N/A	N/A	<ul style="list-style-type: none"> Las personas vulnerables evitaron índices altos de contagio. Prevención de despidos masivos. 	<ul style="list-style-type: none"> Se tuvo que trasladar las computadoras hasta los hogares, ya que el sistema utilizado no es compatible en cualquier equipo, además el sistema de internet no da el soporte necesario. 	<ul style="list-style-type: none"> Las personas vulnerables evitaron índices altos de contagio. Prevención de despidos masivos. 	<ul style="list-style-type: none"> Incumplimiento en la ejecución de los proyectos programados. Los estudiantes tuvieron dificultad en el acceso a plataformas digitales, puesto que el servicio de internet no da el soporte necesario. Los profesores no pueden implementar las herramientas e instrumentos para realizar las prácticas que son necesarias en cada clase. El número de personas que asistieron a los cursos fue menor que la

						cantidad de matriculados.
TRABAJO DE CAMPO	N/A	N/A	<ul style="list-style-type: none"> Entrega de kits alimenticios y sanitarios. Implementación de nuevos proyectos a raíz de la pandemia. Mayor atención a la ciudadanía. Cumplimiento de los proyectos establecidos. Prevención de despidos masivos. 	<ul style="list-style-type: none"> Mayor riesgo de contagio 	<ul style="list-style-type: none"> Esta modalidad se implementó para participar de manera colaborativa en conjunto con la Coordinación de gestión social y atención de grupos prioritarios y otros departamentos. Concentración de recursos humanos y financieros para colaborar a la Coordinación de gestión social y atención de grupos prioritarios por la pandemia. Prevención de despidos masivos. 	<ul style="list-style-type: none"> No se pudo concretar los proyectos establecidos. Mayor riesgo de contagio
SEMIPRESENCIAL	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
PRESENCIAL	<ul style="list-style-type: none"> Esta es la modalidad permanente del Departamento de 	<ul style="list-style-type: none"> Mayor riesgo de contagio 	N/A	N/A	N/A	N/A

Desarrollo Comunitario,
por lo cual no se
tuvieron adaptar a una
modalidad distinta.

- Cumplimiento regular de sus actividades.
- Disponibilidad de los materiales y equipos de trabajo necesarios para su funcionamiento.
- Organización de la logística de los proyectos que dieron respuesta a la emergencia sanitaria.
- Prevención de despidos masivos.

Fuente. Elaboración propia

SOCIALIZACIÓN DE LOS RESULTADOS CON EL PERSONAL INVOLUCRADO EN LA INVESTIGACIÓN.

Se realizó el correspondiente conversatorio con el director del Departamento de Desarrollo Comunitario junto con los coordinadores de las áreas involucradas destacando la importancia de tener un plan contingente en cuanto a la manera de desarrollar las actividades laborales, puesto que a nivel de provincia se han evidenciado emergencias no solo de salud, si no que de desastres naturales, por ende, dentro de las organizaciones se debe de implementar modelos de trabajo para que los funcionarios puedan ejecutarlas de acuerdo a las actividades y proyectos que se manejan dentro de esta dependencia.

Posteriormente se procedió con exponer los resultados negativos obtenidos por medio de la encuesta en donde se evidenció que a pesar de que el personal administrativo continuó con la modalidad presencial, indican que su rendimiento si se vio afectado y que sintieron estrés por lo sucedido, del mismo modo, en la Coordinación de Cultura Patrimonio y Deporte se pudo establecer que por dedicarse a actividades deportivas y de talentos artísticos, la modalidad de teletrabajo no fue la adecuada puesto que no responde a las necesidades que los alumnos demandan.

No obstante, en la Coordinación de Gestión Social y Atención de Grupos Prioritarios se visualizó que se pudo llegar a mayores beneficiarios por la implementación de nuevos proyectos por motivos de la pandemia. Con esto, las autoridades competentes se comprometieron a realizar los debidos correctivos en cuanto a la adopción de modalidades de trabajo para ponerlas en acción cuando la ocasión lo amerite.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- Entre las diferentes modalidades de trabajo identificadas en el Departamento de Desarrollo Comunitario, se evidenció que el personal administrativo laboró mediante trabajo presencial, es decir no adoptó una nueva forma de desarrollar sus actividades laborales, mientras que el personal operativo ajustó sus actividades cotidianas mediante el teletrabajo, trabajo de campo y con un alto porcentaje de los operarios que realizaron sus labores bajo todas las modalidades.
- Con base a los resultados de la encuesta y la aplicación de la ponderación de la escala de Likert en el personal administrativo con la modalidad presencial se reconoce que la satisfacción es alta con respecto a la modalidad implementada, pero el factor del rendimiento laboral es medio, del mismo modo se aprecia para el personal operativo de la Coordinación de Patrimonio, Cultura y Deporte en donde su satisfacción con las modalidades se establece en un rango alto, su rendimiento es medio, comprobándolo a través de los indicadores en donde se demuestra que en cuanto a los proyectos programados no existió un cumplimiento alto con las modalidades aplicadas y que los beneficiarios de estos programas no lograron terminarlos. A diferencia del personal operativo de la Coordinación de Gestión Social y Atención a Grupos Prioritarios, representó porcentajes positivos con las modalidades implementadas y los proyectos ejecutados en respuestas a la pandemia, evidenciándose tanto en la ponderación de la escala de Likert como en la aplicación de indicadores.
- En el Departamento de Desarrollo Comunitario del Gad Chone, a través de las modalidades de trabajo las ventajas evidenciadas en el personal investigado fueron: se evitaron despidos masivos y el personal se enfocó en dar continuidad a las labores sociales sin arriesgar la salud de las personas vulnerables de contagios durante la pandemia. El personal administrativo que mantuvo la modalidad presencial tuvo la facilidad de contar con todo el equipo y lugar destinado para sus actividades, mientras que para el personal

operativo fue una desventaja porque debieron acondicionar un lugar de trabajo y trasladar los equipos a sus casas, puesto que, el sistema no es compatible en cualquier ordenador, además que de manera general no se cuenta con redes de internet que den soporte a las necesidades de los servidores y usuarios.

RECOMENDACIONES

- La implementación efectiva de modalidades de trabajo depende de manera decisiva de los objetivos que desea cumplir el departamento donde va a ser ejecutable la forma de llevar a cabo las tareas del trabajo, para esto, se recomienda que se realicen planes de contingencia en cuanto al establecimiento de modelos de trabajo que puedan ser utilizados a futuro, para que estos puedan estar lo suficientemente fortalecidos y hagan frente a catástrofes como la emergencia actual. Todo esto con el afán de obtener mayor ventaja al momento de administrar la provisión de las prestaciones.
- La crisis sanitaria producida por el COVID-19 ha traído oportunidades y desafíos para fortalecer las políticas sociales y laborales en las instituciones estatales, por ello, es necesario direccionar pautas que aseguren la ejecución adecuada de los proyectos programados y que a su vez el rendimiento laboral de los servidores públicos se cumpla a cabalidad, siendo necesario analizar las falencias que surgieron en la implementación de modalidades de trabajo, mejorar y adaptar la que tenga mayor efectividad y responda a las metas institucionales.
- Establecer directrices y orientaciones detalladas para que el personal entienda cómo será la ejecución de sus actividades laborales, de tal manera que los trabajadores tengan el conocimiento necesario sobre sus responsabilidades y estén debidamente asesorados, de esta manera se puede lograr un trabajo más organizado y alcanzar el rendimiento laboral adecuado. Es indispensable mencionar que no importa dónde se cumpla con la actividad laboral, los empleadores siguen siendo responsables de la salud física, mental y de la seguridad de los trabajadores en el curso de sus actividades, y la afectación de alguno de estos parámetros redundará en el rendimiento laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Andrade, A. (2016). *Modelación de indicadores de gestión bajo la representación del balanced scorecard para la medición de resultados del área de procesos de la dirección de riego drenaje y dragas del gobierno provincial del Guayas*. [Tesis de grado, Universidad Estatal de Milagro- Ecuador] Repositorio Unemi.
<http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/3178/1/MODELACION%20DE%20INDICADORES%20DE%20GESTION%20BAJO%20LA%20REPRESENTACION%20DEL%20BALANCED%20SCORECARD.pdf>
- Andrade, F; Alejo, O y Armendáriz, C. (2018). Método inductivo y su refutación deductiva. *Scielo*. 14(63). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000300117
- Arancibia, J. (2018). La suspensión de faena por accidente laboral fatal o grave. *Derecho Scielo*. 25(1).
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-97532018000100029
- Asamblea Nacional. (2005). Código Del Trabajo. Codificación 17 Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005 Última modificación: 26-sep-2012 Estado: Vigente. <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>
- Asamblea Nacional. (2008). Constitución de la República Del Ecuador. Decreto Legislativo 0 Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008 Última modificación: 12-mar.-2020 Estado: Reformado. <http://www.ambiente.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/09/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador.pdf>
- Asamblea Nacional. (2010). LOSEP (Ley Orgánica De Servicio Público), 2018. Registro Oficial Suplemento 294 del 06-Oct-2010 ÚLTIMA REFORMA: 09-Jul-2018. <http://www.lexis.com.ec/wp-content/uploads/2018/07/LI-LEY-ORGANICA-DE-SERVICIO-PUBLICO-LOSEP.pdf>
- Asamblea Nacional. (2011). Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público. Decreto Ejecutivo 710. Registro oficial suplemento 418 de 01-abr.-2011 Última modificación: 25-ene.-2016 Estado: Vigente. http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.4_reg_LOSEP.pdf
- Asamblea Nacional. (2010). Código Orgánico de Organización Territorial, COOTAD Ley 0 Registro Oficial Suplemento 303 de 19-oct.-2010 Última modificación: 21-jun.-2017 Estado: Reformado. <http://www.cpccs.gob.ec/wp-content/uploads/2017/06/COOTAD.pdf>

- Barcelo, J. (2018). 7 factores que afectan al rendimiento laboral. p 4. <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/gestion-talento/7-factores-que-afectan-al-rendimiento-laboral/>
- Benalcázar, J. (2013). La autonomía financiera municipal en el Ecuador, con especial referencia a los ingresos tributarios y a la potestad tributaria de los municipios. *Scielo*. 7(32). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472013000200003#notas
- Cabrera, I. (2017). Constituye una causa de rescisión de la relación laboral imputable al patrón en términos del artículo 51, fracciones II, V y IX, de la Ley Federal del Trabajo, la suspensión temporal del trabajador, no prevista en un reglamento interno de trabajo, y al vulnerar su garantía de audiencia. *Scielo*. (24). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702017000100195
- Cárdenas, J. (2017). La representación social de instituciones públicas de índole política en la ciudadanía del estado de Colima. *Scielo*. (22). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-49112017000100055
- Carro, E y Hernández, A. (2016). Percepción de riesgo y prevención en un contexto de emergencia sanitaria: caso influenza a (h1n1), 2009. *Scielo*. 7(2). <http://www.scielo.org.mx/pdf/rpcc/v7n2/2007-1833-rpcc-7-02-20.pdf>
- Caurin, J. (2016). *El despido laboral: tipos, indemnización y procedimiento*. p 4. <https://www.emprendepyme.net/recursos-humanos/despido>
- Corona, J. (2016). Apuntes sobre métodos de investigación. *Scielo*. 14(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S172897X2016000100016
- Deluca, S. (2018). Teoría de las organizaciones públicas aplicada al Mercosur: el caso del tribunal permanente de revisión. *Scielo*. <http://scielo.iics.una.py/pdf/rstpr/v6n12/2304-7887-rstpr-6-12-93.pdf>
- Del Amo, C. (febrero 23, 2021). Bajo rendimiento laboral: ¿cómo abordarlo cuando se trabaja en remoto? *Cezanne*. <https://cezannehr.com/es/hr-blog/2021/02/bajo-rendimiento-laboral-como-abordarlo-cuando-se-trabaja-en-remoto/>
- Díaz, V y Calzadilla, A. (2016). Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud. *Scielo*. <http://www.scielo.org.co/pdf/recis/v14n1/v14n1a11.pdf>

- El Comercio (01 de mayo 2020). *Modalidades de Trabajo en el Ecuador ante la emergencia sanitaria*. p 4. <https://www.elcomercio.com/actualidad/coronavirus-teletrabajo-confinamiento-emergencia.html>
- El Universo. (03 de marzo 2020). *Cuatro modalidades de trabajo se definieron en Ecuador ante la emergencia sanitaria por el coronavirus*. <https://www.eluniverso.com/noticias/2020/03/17/nota/7784895/teletrabajo-modalidades-trabajo-emergencia-sanitaria-coronavirus>
- El Universo. (24 abril 2020). *Empresas prefieren el teletrabajo como opción ante propagación del COVID-19, señala sondeo de Deloitte*. p 3. <https://www.eluniverso.com/noticias/2020/04/24/nota/7821597/investigacion-mercado-modalidades-trabajo-consultora-deloittetouche>
- Esparza, J. (2016). Epidemias y pandemias virales emergentes: ¿Cuál será la próxima? *Scielo*. 57(3) http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0535-51332016000300001
- Gabini, S. N. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica*. [Tesis pregrado. Universidad Nacional de la Plata de Argentina]. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/65394>
- Gamboa, J., Puente, S y Vera, P. (2016). Importancia del control interno en el sector público, *Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5833405.pdf>
- García, P y Candela, V. (2009). *Diseño, análisis e interpretación de Indicadores de Gestión para el Departamento Financiero Área de Tesorería del Municipio de Chone, en el periodo 200*. [Tesis de grado. Universidad Técnica Particular de Loja-Ecuador]. <https://1library.co/document/7q0g7xz6-analisis-interpretacion-indicadores-gestion-departamento-financiero-tesoreria-municipio.html>
- García, G. (12 de diciembre 2019). *Modalidades y tipos de contrato de trabajo que quedan en vigor en 2020*. <https://www.sage.com/es-es/blog/modalidades-y-tipos-de-contrato-de-trabajo-que-quedan-en-vigor/>
- Garzón, F. (2020). Dimensiones actualizadas del SARS-CoV-2 (COVID-19). *Científica digital INSPILIP*. 4 (2). <https://www.inspilip.gob.ec/wp-content/uploads/2020/05/Dimensiones-actualizadas-del-SARS-CoV-2-COVID-19.pdf>
- Gauchi, V. (2017). Estudio de los métodos de investigación y técnicas de recolección de datos utilizadas en bibliotecología y ciencia de la información. *Española de Documentación Científica*. 40 (2). <http://redc.revistas.csic.es/index.php/redc/article/view/979/1502>
- Gimeno, S. (2018). *Escala de Likert*. p 3. <https://www.torresburriel.com/wblog/2018/06/12/escala-de-likert/>

- Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Chone. (2020). *Características generales del cantón Chone*. <https://www.chone.gob.ec/>
- Gonzales, D., Alvarado, C. y Marín, C. (2017). Diseño y Validación de una Encuesta para la Caracterización de Unidades de Producción Caprina. *Scielo*. 58(2). http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0258-65762017000200003
- Grupo el Faro. (13 julio, 2020). Mercado Laboral en tiempos de crisis sanitaria: disminución de empleo y cambios normativos. <https://grupofaro.org/mercado-laboral-en-tiempos-de-crisis-sanitaria-disminucion-de-empleo-y-cambios-normativos/>
- Guachi, V. (2017). Estudio de los métodos de investigación y técnicas de recolección de datos utilizadas en bibliotecología y ciencia de la información. *Española de Documentación Científica*. 40 (20). <https://redc.revistas.csic.es/index.php/redc/article/view/979>
- Guay, J. (2020). ¿Cómo ser un buen servidor público? Siete cualidades para tener éxito. *Líderes para gobernar*. <http://www.lideresparagobernar.org/como-ser-un-buen-servidor-publico-siete-cualidades-para-tener-exito/>
- Guerrero, R., Menezes, T., y Ojeda, M. (2017). Características de la entrevista fenomenológica en investigación en enfermería. *Scielo*. 38(2). https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-14472017000200701#:~:text=La%20entrevista%20fenomenol%C3%B3gica%20permite%20que,nueva%20perspectiva%20para%20el%20cuidado.
- Kaplan, D. (2019). *Clasificación de las modalidades de trabajo*. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/como-clasificar-las-modalidades-de-trabajo/>
- Lampert, M. y Poblete, M. (2018). Efectos positivos y negativos del teletrabajo sobre la salud. *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile*. https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/26041/1/BCN_Efectos_del_teletrabajo_sobre_la_salud_FINAL.pdf
- López, F. (10 de abril de 2019). El servidor público y sus funciones. *El Telegrafo*. <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/columnistas/15/el-servidor-publico>
- Marín, O. (2017). Flexibilidad y distribución del tiempo de trabajo. Especial referencia al caso español. *Scielo*. (25) http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702017000200003
- Martin, S y Lafuente, V. (2017). Referencias bibliográficas: indicadores para su evaluación en trabajos científicos. *Scielo*. 31(71). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2017000100151

- Martínez, B., Cote, O., Dueñas, Z. y Camacho, A. (2017). El teletrabajo: una nueva opción para la extensión de la licencia de maternidad en Colombia. *Scielo*. <http://www.scielo.org.co/pdf/dere/n48/0121-8697-dere-48-00007.pdf>
- Martínez, L. Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7697400.pdf>
- Martins, A. (2018). Cómo aumentar el rendimiento laboral. *Recursos humanos digital*. http://www.rhhdigital.com/secciones/mercado-laboral/129908/Comoaumentar-el-rendimiento-laboral?target=_self
- Matabanchoy, S., Álvarez, K y Riobamba, O. (2018). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Scielo*. <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n2/2389-7066-reus-21-02-176.pdf>
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Scielo*. 20(1). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412018000100038
- Méndez, D. (2019). *El trabajo y sus características*. <https://www.economiasimple.net/glosario/trabajo>
- Min, Y. (2020). *Escala de Likert – qué es, cómo se usa, dónde se utiliza*. <https://yiminshum.com/escala-likert-investigacion/>
- Ministerio de Salud Pública. (2020). *Emergencia de Salud Pública de Importancia Internacional*. <https://www.salud.gob.ec/que-es-una-emergencia-de-salud-publica-de-importancia-internacional/>
- Ministerio de Gobierno. (2020). El presidente Lenín Moreno decreta Estado de Excepción para evitar la propagación del COVID-19 <https://www.comunicacion.gob.ec/el-presidente-lenin-moreno-decreta-estado-de-excepcion-para-evitar-la-propagacion-del-covid-19/>
- Molina, O., Molina, A y Godino, A. (2020). ¿Sin derecho a desconectar? El control del teletrabajo en tiempos de covid-19. *Agenda económica*. <http://agendapublica.elpais.com/sin-derecho-a-desconectar-el-control-del-teletrabajo-en-tiempos-de-covid-19/>
- Molina, J. (2020). *Identificación de los factores de riesgo psicosocial para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores durante el periodo 2020-2021*. [Tesis de grado, Universidad Internacional SEK del Ecuador]. <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3836/1/TESIS%20DAYSI%20MOLINA.pdf>

- Montero, B., Vasconcelos, K y Arias, G. (2020). Teletrabajo: fortaleciendo el trabajo en tiempos de pandemia por covid-19. *Dialnet*. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj16vrcgPLxAhWBnOAKHXiEBN0QFjAEegQICRAD&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fservlet%2Farticulo%3Fcodigo%3D7697392&usg=AOvVaw2V9UwYYJnYCLgzdl0goCi3>
- Moreno, L. 2020. Decreto Presidencial 1017. https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/03/Decreto_presidencial_No_1017_17-Marzo-2020.pdf
- Muñoz, R. (1997). La economía de la reducción del tiempo de trabajo. *De relaciones laborales*.: <file:///C:/Users/SYSTEC/Download/s/33707-Texto%20del%20art%C3%ADculo-33723-1-10-20110610.PDF>
- Nava, I. (2018). No todo el trabajo es empleo. Avances y desafíos en la concepción y medición del trabajo en México. *Scielo*. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&id=S0186-72102018000200535
- Navarro, L. (2017). ¿Es posible reducir la jornada laboral en Chile? *Universidad Alberto Hurtado*. <https://fen.uahurtado.cl/2017/noticias/es-posible-reducir-la-jornada-laboral-en-chile/>
- Organización Mundial de la Salud. (2018). *Amenazas a la salud mundial en 2018*. <https://www.who.int/features/2018/10-threats-global-heath/es/>
- Organización Panamericana de la Salud. (2020). *La OMS caracteriza a COVID-19 como una pandemia*. https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15756:who-characterizes-covid-19-as-a-pandemic&Itemid=1926&lang=es
- OIT (Organización Internacional de Trabajo). (2020). Frente a la pandemia: Garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742732.pdf
- Palomino, A. (2015). El trabajador: ¿Recurso humano?. *Redalyc Gaceta Laboral*, 21(3), 335-343 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33643814005>
- Pierre, R. y Harris, P. R. (2020). COVID-19 en América Latina: Retos y oportunidades. *Chilena de Pediatría*. 91(2) https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0370-41062020000200179
- Piovani, J. I. y Krawczyk, N. (2017). Los Estudios Comparativos: algunas notas históricas, epistemológicas y metodológicas. *Scielo*. <https://www.scielo.br/pdf/edreal/v42n3/2175-6236-edreal-42-03-00821.pdf>

- Presidencia de la República del Ecuador (2020). N° 1017 decreto ejecutivo presidente constitucional de la República del Ecuador, *estado de emergencia, COVID19*. https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/03/Decreto_presidencial_No_1017_17-Marzo-2020.pdf
- Presidencia de la República del Ecuador. (2020). Acuerdo Ministerial Nro-MDT-2020-076 *Teletrabajo Emergente*. <http://www.trabajo.gob.ec/acuerdos-ministeriales/>
- Prieto, B. J. (2017). El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales. *Pontificia Scielo*. <http://www.scielo.org.co/pdf/fcuco/v18n46/0123-1472-cuco-18-46-00056.pdf>.
- Pulido, S. (12 de marzo 2020). *Diferencia entre brote, epidemia y pandemia*.: <https://gacetamedica.com/investigacion/cual-es-la-diferencia-entre-brote-epidemia-y-pandemia/>
- Quispe, C., Vela, P., Meza, M y Moquillaza, V. (2020). COVID-19: una pandemia en la era de la salud digital. *Scielo*. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiVzs-ri_LxAhWkiOAKHaqBAZ8QFjADegQICBAD&url=https%3A%2F%2Fpreprints.scielo.org%2Findex.php%2Fscielo%2Fpreprint%2Fdownload%2F164%2F195%2F183&usg=AOvVaw37aSSSnm2RBF9yS-UOni1
- Reinoso, J. (2014). Indicadores de gestión. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U. <https://elibro.net/es/ereader/espam/70236>
- Rodríguez, A y Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Scielo*. <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n82/0120-8160-ean-82-00179.pdf>
- Rodríguez, M y González, J. (2018). Gestión del conocimiento, capital intelectual e indicadores aplicados. Madrid, Spain: Ediciones Díaz de Santos. <https://elibro.net/es/ereader/espam/57532>
- Romero, M. (2017). Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social. *Scielo*. <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v34n2/2011-7485-psdc-34-02-00120.pdf>
- Rosales, C., García, S y Duran, A. (2019). Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral. Machala, Ecuador. *Scielo* http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&id=S2218-36202019000400106
- Salas, E. P. y Huaranga, K. F. (2018). *“El absentismo y su relación con el rendimiento laboral en los recursos humanos de la empresa misol minig*

solutions Unidad Carahuacra Junin, 2018". [Tesis de grado. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Perú]. <http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/696/1/TESIS%20EL%20AUSENTISMO%20Y%20SU%20RELACION%20CON%20EL%20RENDIMIENTO%20LABORAL%20EN%20EL%20RECURSOS%20HUMANOS%20EMPRESA%20MISOL.PDF>

Sánchez, A. (2015). *Gobiernos Autónomos Descentralizados, autonomía, política administrativa y financiera en el nuevo modelo de gestión del estado ecuatoriano*. [Tesis pregrado. Universidad Técnica de Machala, Ecuador] <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/4230/1/CD00584-2015-TRABAJO%20COMPLETO.pdf>

Sánchez, F y Sáenz, M. (2020). Suspensión perfecta de labores. ¿En qué supuestos las empresas pueden aplicarla? *Opinión*. <https://laley.pe/art/9649/suspension-perfecta-de-labores-en-que-supuestos-las-empresas-pueden-aplicarla>

Sánchez, G. y Montenegro, A. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. *Digital Publisher*. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/133

Sánchez, A. (2015). *Gobiernos Autónomos Descentralizados, autonomía, política administrativa y financiera en el nuevo modelo de gestión del estado ecuatoriano*. [Tesis pregrado. Universidad Técnica de Machala, Ecuador] <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/4230/1/CD00584-2015-TRABAJO%20COMPLETO.pdf>

Sarango, J. y Vivanco, G. (2018). El despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos. *Necesidad de reformulación*. *Scielo*. 10(2) http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200181

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2017). Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021-Toda una Vida. [https://www.planificacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2017/10/PN-BV-26-OCT-FINAL_0K.com pressed1.pdf](https://www.planificacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2017/10/PN-BV-26-OCT-FINAL_0K.com%20pressed1.pdf)

Serra, M. (2020). Infección respiratoria aguda por COVID-19: una amenaza evidente. *Habanera de ciencias médicas*. *Scielo* 19(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2020000100001

Silva, L. (2019). El caso del despido indirecto y la suspensión del plazo: ¿Interpretación o creación judicial del derecho? *Ius et praxis*. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-00122019000200433&script=sci_arttext

Suarez, N., Saenz, J y Mero, J. (2016). Elementos esenciales del diseño de la investigación. Sus características. *Dialnet*.

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjc85SUIKbrAhWdRDABHZ1XBYUQFjAAegQIBRAB&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F5802935.pdf&usg=AOvVaw05eoBgXmp05scc1MnqKt7Z>

Tapasco, O y Giraldo, J. (2020). Asociación entre posturas administrativas de directivos y su disposición hacia la adopción del teletrabajo. *Scielo*. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642020000100149

Trelles, U. (2019). *Cualidades del servidor público*. <https://www.lahora.com.ec/loja/noticia/1102216021/cualidades-del-servidor-publico>.

Tumbaco, G., Sanchez, A y Plaza, N. (2020). Indicadores de gestión de los procesos en la Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP Unidad de Negocio Manabí. *Dialnet*. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi6hL2F_vHxAhVgGFkFHbL6CL0QFjAGegQIC hAD&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F7659380.pdf&usg=AOvVaw2DLHY6-gNI3MSUeC0cRnaJ

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



Vacas, F. (2020). *Normas de trabajo por crisis sanitaria*. <https://fabara.ec/blog-es/normas-de-teletrabajo-emergente-por-crisis-sanitaria/>

Vargas, L. (2019). *Límites a la autonomía de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Estudio de los GAD parroquiales rurales* [Tesis de grado, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador] <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6694/1/T2901-MDACP-Vargas-Limites.pdf>

Vera, N. y Suárez, A. M. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. *Scielo*. 10(1) http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100180&lng=es&nrm=iso&tlng=es

ANEXOS

ANEXO 1 MODELO DE ENTREVISTA



	<p>ENTREVISTA PARA LA RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN DE LAS MODALIDADES DE TRABAJO EN EL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO COMUNITARIO DEL GAD DE CHONE</p>	
---	---	---

Agradecemos por la apertura y colaboración a esta investigación dentro de su área. Su información es de mucha importancia para la ejecución de este estudio.

Dando paso a la entrevista:

1. ¿Cuántos son los servidores públicos a su mando?
2. ¿Qué funciones desempeñan dentro del Departamento de Desarrollo Comunitario del GAD Chone, descríbalas?
3. ¿Qué modalidades de trabajo se implementaron dentro del área a su mando ante la emergencia sanitaria?
4. Se consideraron posibles falencias en adopción de las modalidades de trabajo.
5. En cuanto al rendimiento de los colaboradores puede realizar una comparación determinando las ventajas y desventajas de cada una de las modalidades de trabajo que se efectuaron en el tiempo de la emergencia sanitaria.
6. ¿Cuál cree usted que de las modalidades implementadas tuvo mayor adaptación?
7. Considera oportuno realizar una evaluación para identificar las falencias relevantes en el acogimiento de las nuevas modalidades de trabajo.
8. Dentro del área existen métodos para evaluar el rendimiento laboral de sus funcionarios y cada que tiempo se evalúa.

ANEXO 2 MODELO DE ENCUESTA

	<p>ENCUESTA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE OPERACIONES DEL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO COMUNITARIO DEL GAD DE CHONE</p>	
---	--	---

Estimado servidor público, la presente encuesta tiene como finalidad determinar el rendimiento laboral con respecto a la modalidad de trabajo adoptada ante la emergencia sanitaria, se solicita responder de manera más honesta y acorde a su situación. Agradecemos su colaboración.

Escoja la modalidad a la que se acogió en la emergencia sanitaria.

Teletrabajo	Semipresencial	Trabajo de campo	Todas las anteriores
-------------	----------------	------------------	----------------------

PREGUNTA	COMPLETAMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NEUTRO	DESACUERDO UN POCO	DESACUERDO TOTALMENTE
1 ¿Se encuentra de acuerdo con las modalidades de trabajo implementadas ante la emergencia sanitaria?					
2 ¿Considera beneficioso la modalidad de trabajo implementada?					
3 ¿Considera que desde el ámbito de la prevención de riesgos laborales tiene más ventajas la modalidad implementada?					
4 ¿Se encuentran bien definidas sus funciones laborales con la modalidad de trabajo establecida?					
5 ¿Desde su perspectiva cree usted que la modalidad de trabajo ha afectado su rendimiento laboral?					

6 ¿Cree usted que la identificación de falencias en la modalidad de trabajo instituida permitirá mejorar el rendimiento laboral?					
7 ¿Tuvo dificultades para adaptarse a la modalidad de trabajo a la que se acogieron por la pandemia?					
8 ¿Cree usted que antes de adoptar una modalidad de trabajo diferente a la habitual se deben de realizar un plan piloto?					
9 ¿Sintió estrés o alguna afectación a su salud por la adaptación de la nueva modalidad de trabajo?					
10 ¿Cree usted que el rendimiento de sus actividades laborales con la modalidad de trabajo implementada se vio afectada?					
11 ¿Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento?					
12 Fue capaz de hacer bien su trabajo porque le dedicó el tiempo y el esfuerzo necesarios					
13 Su planificación laboral fue óptima					
14 Se concentró en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarse en las cosas positivas					
15 Comentó aspectos negativos de su trabajo con sus compañeros de trabajos					
16 ¿Si dejara de hacer su trabajo, afectaría el de los demás?					
17 ¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto?					
18 ¿Comete muchos errores en su trabajo?					

ANEXO 3 FOTOS DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS



FOTO 3.1. Aplicación de la observación.

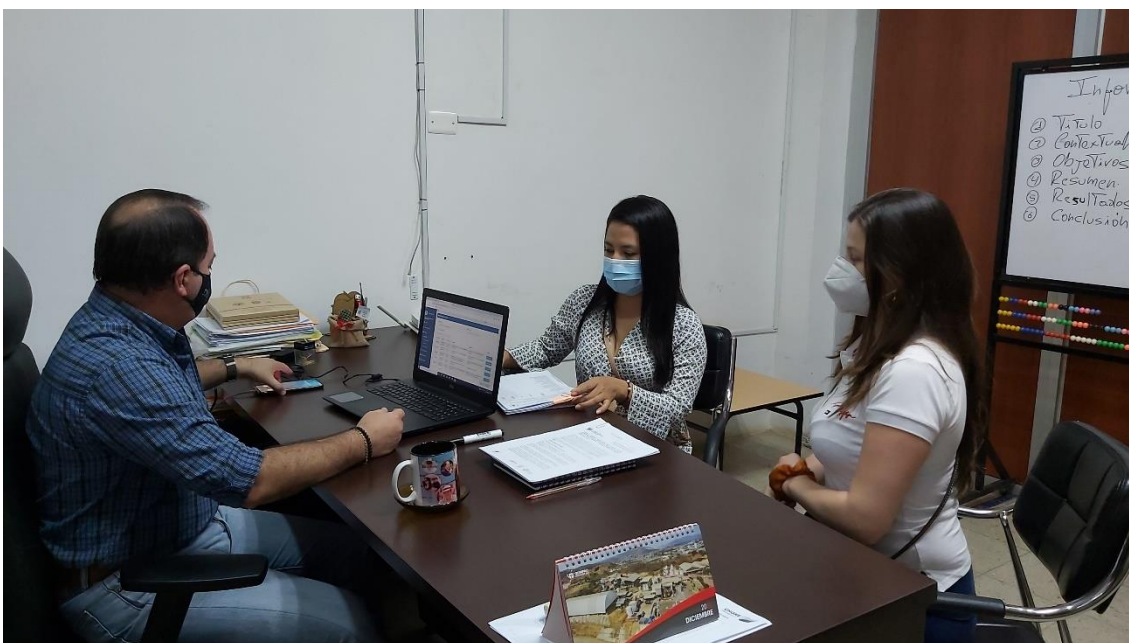


FOTO 3.2. Aplicación de la entrevista.