

El teletrabajo en el Distrito Metropolitano de Quito (Ecuador): Normativa y características sustanciales

Teleworking in the Metropolitan District of Quito (Ecuador): Regulations and substantial characteristics

PÁEZ, Miguel Muriel ¹; CHÁVEZ, María Eulalia ²; APUNTE, Roberto ³; ROSALES, Roberto ⁴

Recibido:18/11/2019 • Aprobado: 02/05/2020 • Publicado 14/05/2020

Contenido

[1. Introducción](#)

[2. Metodología](#)

[3. Resultados](#)

[4. Conclusiones](#)

[Referencias bibliográficas](#)

RESUMEN:

Este artículo tiene como fin analizar la viabilidad de la aplicación de la normativa del teletrabajo en la ciudad de Quito; para realizarlo se utilizaron técnicas de investigación exploratoria de carácter descriptivo, documental y cuantitativo, a través de una encuesta aplicada a 500 empleados de mandos medios y altos. Como principales resultados se observa que existe una apertura por parte de los trabajadores para teletrabajar sin embargo los datos indican que aún la mayoría de empresas no estarían listas para usarlo.

Palabras clave: Teletrabajo, normativa, sustentabilidad, inclusión, trabajo en casa

ABSTRACT:

The purpose of this article is to analyze the viability of the application of teleworking regulations in the city of Quito; In order to do it, exploratory research techniques of a documentary and quantitative nature were used, through a survey applied to 500 employees of middle and upper management. The main results show that there is an opening by workers to telecommute, however the data indicate that most companies would not be ready to use it.

Keywords: Teleworking, regulation, sustainability, inclusion, home office

1. Introducción

Actualmente en la sociedad mundial con la evolución de las tareas laborales, las empresas han cambiado la forma de generar su producción de bienes o servicios. Esta diversificación se ha centrado fundamentalmente en tomar en consideración acciones y omisiones relacionadas con la consciencia ambiental, social y planetaria. Es entonces donde cobra relevancia el teletrabajo. Etimológicamente la palabra teletrabajo significa trabajar desde lejos, esbozando un concepto escolástico, se puede decir que es la acción laboral realizada total o parcialmente fuera del lugar habitual de trabajo.

Entre los sinónimos de la palabra están: home office, telework, telecommuting y el e-work. Es destacable la definición que la Asociación Española de Teletrabajo, que lo conceptúa como:

"una oficina real desarrollada en el mundo virtual; colaboración en equipo con una interrelación verdaderamente sinérgica y productiva. Los distintos componentes se encuentran diseminados geográficamente pero unidos en el proyecto común componiendo una organización distribuida" (Martínez Sánchez, 2012).

Las motivaciones para el surgimiento de esta modalidad son múltiples, vale la pena tomar en consideración algunas de ellas: cada año los niveles de contaminación de planeta amenazan la sustentabilidad de la vida de plantas animales y seres humanos (Vargas, 2005); la evidente

sobrepoblación de espacios urbanos complica la movilidad desde las empresas hasta las viviendas de los trabajadores; la evolución conductual del género humano ha ocasionado que la calidad de vida de la gente se vea afectada por los altos niveles de estrés que se producen por la sobre carga horaria en los trabajos. Sin duda, una de las más importantes razones por las que el teletrabajo debe ser considerado como la nueva tendencia en la prestación de los servicios laborales es el hecho de que potencializa de manera real la función productiva de las personas con capacidades especiales, la inclusión que se genera con la posibilidad de que existan teletrabajadores fortalece las oportunidades de un importante grupo de la población que durante mucho tiempo ha debido vencer obstáculos de toda índole para no ser discriminados.

Por ello, ciertas circunstancias coyunturales en su momento indujeron a algunos pensadores a plantearse alternativas de esquemas de trabajo diferentes. Por esta razón, hace más de 40 años, en 1973 el científico estadounidense Jack Nilles de la NASA, buscó la manera de contribuir a la crisis petrolera que afectaba a su país. Sus investigaciones se centraban en reducir los traslados de los trabajadores a sus plazas laborales con el fin de bajar la contaminación y el tiempo innecesario de movilización de la gente (Nilles, 1998).

1.1. Historia del teletrabajo a nivel mundial

Una de las razones fundamentales para que las organizaciones alrededor del mundo hayan decidido pensar en iniciativas para la telecomunicación se generó por los problemas logísticos que se presentaban en los países de 4 estaciones. Es así que en 1967 aparecen en Alemania los primeros horarios flexibles, en los que de acuerdo con las necesidades de la empresa y a las disponibilidades de la fuerza laboral, se acordaban horarios no tradicionales. En 1978 el Congreso Norteamericano reconoce el teletrabajo a través de la Ley de Trabajo Flexible. A inicios de los 90, las enmiendas a la Ley de Aire Limpio de E.E.U.U. presionan para reducir en un 13% los vehículos con un solo ocupante, emerge el denominado *car pool* que no es otra cosa que el acuerdo entre partes para movilizarse optimizando un mismo vehículo al servicio de varias personas. Una decisión de mucha importancia en el papel protagónico dentro del teletrabajo se produce cuando en los Estados Unidos en el año 1996 por una Ley Federal, el gobierno central se compromete a hacerse cargo de los costos de las facturas telefónicas de los teletrabajadores. Asimismo, el gobierno federal norteamericano a partir del 2004, autoriza a que sus empleados se conviertan en teletrabajadores. En el 2015 el 37% de los norteamericanos periódicamente trabajan desde su casa. Más adelante en el 2016, el 83% de los trabajadores de tecnología ya manifiestan que pueden ser igual de productivos, sin importar el lugar donde trabajen (Liquid Planner, 2004).

1.2. Normativa ecuatoriana en relación al teletrabajo

Para la reglamentación en el sector privado, en el Ecuador desde agosto del año 2016, el entonces Ministerio del Trabajo emitió el Acuerdo Ministerial MDT – 2016 – 190. Con esta referencia legal se marcan las directrices básicas que las organizaciones deben seguir para implementar el Teletrabajo (TT) en el país. La propia Constitución del 2008 ya reconoce todas las formas de trabajo y la promoción e impulso de la tecnología, por ello esta normativa aterriza las ideas de avanzada que hace diez años ya se esgrimían en Montecristi (Ministerio del Trabajo, 2016).

Este acuerdo que regula el sector privado, permite que los trabajadores realicen sus labores fuera de las oficinas del empleador siempre y cuando la naturaleza del trabajo lo permitan, claro está, usando la tecnología para este efecto. Se determinan dos formas de TT; la permanente que se realiza siempre fuera de las instalaciones de la empresa y la parcial que involucra una prestación a distancia por un máximo de 24 horas semanales. En el contrato que involucra el TT, adicionalmente a las cláusulas de rigor, se debe incluir la descripción clara de las labores a ejecutarse, condiciones de la prestación, remuneración, beneficios, identificación de los instrumentos que la empresa utilizará para el control del teletrabajador; especificación de la provisión, instalación y mantenimiento de los equipos de trabajo y las modalidades de entrega de informes de trabajo. Para que pueda existir TT debe existir la voluntad de las partes y la determinación por escrito de la modalidad. Si un trabajador pasó a la modalidad TT, puede regresar a la forma tradicional, por mutuo acuerdo de las partes o por petición de una de ellas. Deben respetarse al menos 90 días de vigencia de la modalidad también conocida como *home office*, en caso de solicitar la reversión, ésta debe realizarse por escrito al menos con 15 días de anticipación.

Se puede revertir este modo de trabajo en las siguientes condiciones: imposibilidad del teletrabajador de continuar con su compromiso; desobediencia reiterada; uso inadecuado de bienes y servicios entregados para la ejecución de las labores. Otra de las razones para interrumpir el teletrabajo es por incumplimiento del acuerdo de confidencialidad. Los teletrabajadores y los trabajadores regulares tienen las mismas obligaciones dentro de las instalaciones de la parte empleadora. La empresa contratante debe tomar medidas para evitar el aislamiento de los trabajadores a distancia, para ello generará interacciones con los empleados regulares.

El teletrabajador puede ser tal desde el inicio, pero también puede haberse convertido en uno sobre la marcha si voluntariamente ha suscrito un convenio al respecto. Para salvaguardar el buen uso y demás asuntos relacionados con los equipos, deben existir acuerdos que así lo estipulen por escrito antes de que se inicie el teletrabajo. En las operaciones telemáticas el trabajador no puede recoger o difundir material

ilícito vía internet. Si para las labores se usaran equipos y servicios del teletrabajador, la empresa debe compensarle económicamente a su dependiente por esto.

Los horarios del teletrabajador deben estar determinados conforme al Código del Trabajo, pactado y modificado de mutuo acuerdo de las partes. La empleadora debe contar con los mecanismos para el control de horas suplementarias, extraordinarias y nocturnas. Para verificar las condiciones de trabajo del dependiente a distancia, las empresas tendrán acceso al lugar del teletrabajo, respetando la intimidad del hogar del asalariado. El cambio de modalidad a teletrabajo no afecta los derechos de los trabajadores ni constituye terminación del contrato. Para tener la condición de teletrabajador debe existir el contrato por escrito que avale dicha relación laboral.

Para el sector público aplica el Acuerdo Ministerial No. AM MDT 2017 -090, los elementos diferenciadores del marco legal para el sector privado son la aplicación exclusiva para las personas que ostentan la condición de servidores públicos según la LOSEP, establecimiento de metas mensuales, no aplicación para trabajadores sancionados disciplinariamente y tener una calificación de excelente por parte del departamento de talento humano.

1.3. Aspectos destacados del teletrabajo

La multinacional española Repsol, presenta alguna información que debe ser destacada. El 60% de sus trabajadores siente que trabajando en esta compañía se puede conciliar satisfactoriamente la vida profesional y la personal. Se la concibe como una manera de prestar servicios voluntariamente en la que la jornada laboral se cumple desde el domicilio; está basado en la confianza mutua. Se ha constituido en un mecanismo de incentivo para los colaboradores comprometidos, a quienes se les da mayor calidad laboral y flexibilidad. No se trata de la reducción del tiempo de dedicación a las actividades profesionales, sino de una administración óptima del tiempo. La deslocalización se da por petición del trabajador con el visto bueno de su jefe, la empresa no cuestiona las causas de la solicitud, sino que la revisa y procura canalizarla. Repsol es consciente de que en los últimos años los costos de la vivienda se han elevado, lo que ha obligado, a buena parte de la fuerza laboral, a trasladarse a localidades suburbanas y que, además, las personas con capacidades reducidas tienen plenos derechos de ser tomados en cuenta como mano de obra calificada. De la experiencia ganada en el campo del teletrabajo, esta compañía destaca los siguientes aspectos: Ser voluntario y reversible en cualquier momento; realizarse a tiempo parcial para no perder el contacto con el entorno habitual; aplica a puestos teletrabajables y de empleados de buen desempeño; no implica cambio de la jornada total de trabajo ni en el salario, se conservan los derechos adquiridos; el horario y modalidad específica deben ser consensuados con el superior jerárquico; la adhesión debe ser por escrito; la empresa debe proveer el equipo para el trabajo remoto, se programarán reuniones de seguimiento y contacto; el teletrabajador debe tener competencias informáticas suficientes (REPSOL, 2013).

Al TT se lo puede clasificar según el lugar donde se realice, el tiempo y el *status* de la persona que lo realiza. De acuerdo con el lugar donde se teletrabaja están los teletrabajadores primarios, quienes tienen a esta modalidad como su principal forma de trabajar, su domicilio es la base de operaciones laborales. Por el factor tiempo se encuentran los teletrabajadores sustanciales que han incorporado esta modalidad como algo normal, teniendo su puesto regular en las instalaciones de la empresa, pero haciendo una rutina de trabajo en su casa, finalmente los trabajadores marginales hacen una pequeña parte no permanente de sus tareas en su casa (Martínez Sánchez, 2012). Tomando como referencia el estatus se puede esgrimir una clasificación de teleempleado a domicilio y teletrabajador autónomo. Los autónomos pueden incluso ser los considerados e-emprendedores (Camino de Utopías, 2018).

Desde la perspectiva de la psicología es importante señalar que las implicaciones del trabajo a distancia a tomar encuentran son el denominado tecnoestrés que puede tener los extremos comprendidos entre la falta de habilidad para dominar los aparatos tecnológicos hasta la extrema dependencia a revisar correos electrónicos, mensajes y redes sociales con el fin de jamás sentirse fuera de línea (Alonso M, 2002).

1.4. Situación en el Ecuador

Desde el año 2016, en el Ecuador se han emitido dos acuerdos ministeriales, uno para el sector privado y otro para el público, en donde se ha definido el marco regulatorio para los teletrabajadores a nivel nacional. De acuerdo al Ministerio del Trabajo en el Ecuador al año 2019, existen 15.200 personas teletrabajando oficialmente, la meta es que este número crezca a 76.000 en los próximos dos años. (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2019).

1.5. Panorama internacional

Aunque en el Ecuador se haya emitido una reglamentación para el teletrabajo en el 2016, el resto del mundo tiene varias décadas inmerso en la digitalización de los esfuerzos laborales. Los estudios de teletrabajo superan las 3 décadas de investigación, en este tiempo se han logrado evidenciar ventajas y desventajas (Pérez J, 2018) (Rodríguez, 2007) (M. D'Alessandro, 2013) así como barreras para el desenvolvimiento adecuado de esta modalidad de contratación, es evidente que el creciente desarrollo

tecnológico ha permitido eliminar paulatinamente las barreras existentes considerando que en un inicio esta modalidad de trabajo, buscaba mejorar la eficiencia en los entornos de movilidad y de urbanidad de las grandes ciudades, inclusive con la tendencia creciente a la globalización de las empresas y de las comunicaciones; esta modalidad fue ganando adeptos así como detractores, por un lado tenemos que gran parte de los beneficios se centran en la estabilidad del trabajador como ser interdependiente de su ambiente familiar y por el otro lado está la postura de que esta modalidad, debido a que se realiza fuera del control de la empresa puede deteriorar la salud ocupacional de la persona.

Sin embargo, según el informe presentado por la International Labour Organization – ILO (Organización Internacional del Trabajo – OIT), denominado: “Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar, consecuencias en el ámbito laboral” destaca un estudio realizado a 15 países de los cuales 10 pertenecen a la Unión Europea, en este informe entre otros resultados se destacan la autonomía en el horario que maneja el trabajador, el ahorro en el tiempo que se necesita de desplazamiento y por supuesto un incremento en la productividad y en su parte fundamental, concluye que el uso de las TIC “contribuye a conciliar mejor la vida profesional y personal”. Vale acotar que se han desarrollado también esquemas de flexibilización bastante interesantes, así, se encuentran las oficinas satélites, que son aquellas que forman parte de la empresa pero que se las ubica en lugares cercanos a los domicilios de los trabajadores. De la misma manera, otra alternativa para desconcentrar la asistencia de la gente a las oficinas tradicionales, son los telecentros, que se constituyen en una suerte de *clusters* de algunas empresas que permiten el teletrabajo a una serie de individuos, aunque no pertenecen a una misma organización, utilizan las instalaciones de estos centros para cumplir con los objetivos organizacionales que cada uno tenga según su filiación.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España – INSHT, ha elaborado desde hace varios años la Norma Técnica 412, en ella establece 6 fases que deben seguirse para la implantación del teletrabajo:

"estudio de viabilidad, desarrollo de nuevos criterios de selección y procedimientos, reclutamiento de teletrabajadores, diseño y puesta en marcha del proyecto piloto, evaluación de la prueba piloto e implantación formal del programa".

Asimismo, nota que esta descentralización de las actividades laborales puede solucionar problemas tales como la alta rotación de empleados, colaboradores con familiares en edades que demandan cuidados especiales, grandes distancias entre los centros de trabajo y los hogares, necesidad de más o menos espacio en las oficinas, objetivos basados en proyectos e irregularidades en el flujo de trabajo en la modalidad presencial tradicional. Las características deseables del personal que decida optar por esta modalidad incluyen adaptabilidad, confianza por parte de la empresa, autodisciplina, independencia, dinamismo, capacidad de trabajar sin supervisión, buena comunicación, excelente organización, destacada gestión del tiempo, capacidad resolutive, suficiente espacio físico en casa, vida social fuera de casa y entorno familiar.

El desarrollo de esta modalidad de prestación laboral desde hace varias décadas en todo el mundo ha arrojado algunas particularidades que se deben tomar en cuenta: se debe generar un código de conducta entre la administración de la empresa y los representantes de los trabajadores; debe establecerse un sistema de reportes que le permitan a la organización realizar un control de las actividades distantes de sus trabajadores; la laboralidad debe ser independiente de la propiedad de los medios informáticos con los que se produce el teletrabajo; debe cuidarse el no permitir que los teletrabajadores se conviertan en trabajadores autónomos económicamente dependientes pues esta autonomía podría situarlos frente a la pérdida de los beneficios laborales que el funcionario tradicional goza; el trabajo desde casa desborda las regulaciones laborales anteriormente existentes, por ello se debe prestar especial atención a la duración de las jornadas, tiempos de ocio, intimidad trabajo / familia; la teledisponibilidad sin límites es un riesgo que debe ser controlado con derechos laborales expresos y actualizados, esto quiere decir que la normativa que ya existe debe aplicarse y trasladarse a los contratos de trabajo de las personas que opten o que sean elegidas para realizar teletrabajo [15].

2. Metodología

2.1. Participantes

Se realizó una investigación bibliográfica sobre la normativa vigente en el Ecuador, tanto en el sector público como en el privado. Con este fin se elaboró un instrumento que fue testado con el índice de confiabilidad Alpha de Cronbach al 0.576. ¿Cuál es el instrumento?

Se realizó investigación de tipo cuantitativo utilizando una encuesta (contenido de la encuesta?) digital a través de la aplicación *Survey Monkey* debidamente validada, la muestra utilizada estuvo conformada por 174 participantes, los encuestados realizaron las encuestas indicando su nombre en cada uno de los formularios, expresando su aceptación de que la información proporcionada sirva para fines investigativos.

En esta primera etapa de estudio se realizó un análisis de los antecedentes y aspectos más importantes del teletrabajo y de la normativa ecuatoriana, complementado con una aproximación estadística en

función de una muestra a 54 directivos de mandos medios de empresas públicas y privadas de la ciudad de Quito.

3. Resultados

En la Tabla 1 se presentan los resultados de la encuesta realizada, en relación a la situación del teletrabajo en Ecuador.

Tabla 1
Situación del teletrabajo
en Ecuador

Género	
Masculino	50,85
Femenino	49,15
Edad	
24 o menos	19,77
25-30	15,82
31-40	30,51
41-50	26,55
51 o más	7,34
Situación laboral actual	
Empleado privado	36,72
Empleado público	23,73
Honorarios profesionales	6,21
Independiente	16,95
Desempleado	16,38
Acceso a internet, equipo de audio y video	
Sí	93,22
No	6,78
Conoce el acuerdo ministerial AM 190 en el que se regula el teletrabajo	
Sí	25,42
No	74,58
Opciones por las que considera que las empresas deben incluir el teletrabajo	
Contribuir a una mejor conciliación entre la vida profesional y la personal	35,10
Reducción de costos en el pago de la nómina	24,04
Incremento de productividad	40,86
Las empresas deben utilizar el teletrabajo	

Sí	90,40
No	9,60
Considera que las empresas se encuentran preparadas para utilizar el teletrabajo	
Sí	39,55
No	60,45

Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas (2018)

El 23.16% de la población no posee relación de dependencia; es así que ellos tienen el poder de decisión de implementar el teletrabajo en sus propias empresas, de esta manera tres de cada diez encuestados tiene la potestad directa de empezar a empoderar a sus trabajadores con esta modalidad laboral.

El mundo de hoy se ve aquejado por varias problemáticas de difícil solución, sin embargo una medida como la implementación de teletrabajo puede ayudar al planeta y a sus habitantes de varias maneras, el enfoque de la productividad y optimización de la productividad es muy válido, pero queda subyacente también la connotación medioambiental que significa la reducción de personas que usan diariamente la transportación pública o privada para movilizarse e hacia las distintas organizaciones. De la muestra de la investigación se desprende que el 93,22% de la población tiene acceso a internet, 9 de cada 10 personas podrían ejercer la totalidad o parte de sus labores remotamente. Por otro lado también se determinó que entre las razones por las que se considera que el teletrabajo debe ser implementado por las empresas como una alternativa de contratación es el incremento de la productividad y la reducción de costos, pues el 64.90% lo considera como factor decisor. En ocasiones anteriores las autoridades ecuatorianas han intentado ajustar legalmente el costo de la mano de obra, ya sea con la implementación o la eliminación de la intermediación laboral; o a través de cambios de modalidades contractuales; sin embargo la expedición de los acuerdos MDT-2016-190 y MDT-2017-0090 puede convertirse en una eficiente manera de gestión sostenible y eficiente de las instituciones en el países, se baja la carga económica, se reduce la huella ecológica de los trabajadores de la empresa y se mejora al ámbito social y familiar de la gente, puesto que el bienestar del empleado en función de conciliar de manera adecuada la relación entre la vida profesional y familiar solamente el 35,10% lo consideran importante. Ahora bien de la población el 9,60% no considera que las empresas deban utilizar el teletrabajo, esto es importante considerar puesto que existe un porcentaje de la población que puede sentirse reacia a la adopción de este tipo de tendencias, en investigaciones posteriores sería importante establecer las razones por las que las personas podrían sentirse desmotivadas con esta alternativa de contratación, sin embargo podríamos inferir cierta relación entre las personas que no desean que se incluya el teletrabajo y el 6,78% de la población que no poseen acceso a internet, equipos de audio y video.

Es importante destacar que aunque la percepción del teletrabajo por parte de la gente es buena y 9 de cada 10 entrevistados piensa que se lo debería utilizar, la aplicación de la normativa se torna complicada, en vista de que tan solo el 25% de las personas estudiadas conoce acerca de la normativa establecida para esta nueva modalidad en el país. Así también, el sentir de la mayoría de la población en análisis, 60.45% dice que las empresas no estarían en capacidad de implementar sistemas de ejecución de las labores de manera distante a los centros de trabajo tradicionales.

Tabla 2
Edades y niveles
de ingreso

Sobre la aplicación del TT la opinión del grupo investigado de acuerdo a sus edades fue la siguiente :					
	>24	25-30	31- 40	41-50	>51
No	7	9	18	9	2
Sí	28	19	36	38	11

La distribución de los ingresos de la muestra es la siguiente:	
Ingresos mensuales	N° personas
\$ 600 a \$ 1000	91
\$ 1001 a \$ 1500	24
\$ 1501 a \$ 2000	14
\$ 2001 a \$ 2500	7
\$ 2501 a \$ 3500	15
Más de 3500	16

Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas (2018)

En la tabla 2, la mayor cantidad de adeptos a la implementación del teletrabajo son los grupos entre los 31 a los 50 años, situación que podría deberse a que en estos rangos de edades existe una madurez laboral importante, pues ya se tiene experiencia en el campo y se dimensiona las cosas de manera más objetiva. Además este colectivo de personas no pertenecen a los denominados *milenials*, por ello su vinculación con internet no arrancó con juegos en línea o redes sociales, sino con correos electrónicos y páginas web para su uso prioritario en el trabajo. Más del 51% del grupo estudiado tiene una remuneración entre los \$600 y \$1000, se pertenece a un tipo de trabajadores que no hacen tareas netamente manuales difíciles de teletrabajar, sino que por el contrario, ponen mucho de su intelecto en sus empresas; claramente esta gente si visualiza al teletrabajo como positivo porque su aplicación mejoraría su nivel de vida.

Tabla 3
Importancia del teletrabajo en las organizaciones

VOTACIÓN MÁS ALTA:					
1.- Contribuir a una mejor conciliación con la vida personal	47,95%				
2.- Incremento de la productividad por empleado	41,18%				
3.- Reducción de costos de infraestructura en la organización	30,19%				
4.- Reducción de costos en el pago de nómina	6,15%				
PREGUNTAS	5 puntos	4 puntos	3 puntos	2 puntos	1 punto
1	47,95%	28,08%	9,59%	10,96%	3,42%
2	41,18%	28,24%	21,18%	7,06%	2,34%
3	30,19%	24,71%	30,59%	11,76%	2,75%
4	6,15%	28,23%	29,15%	16,37%	20,10%

Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas (2018)

En la tabla 3, respecto a la pregunta ¿Cuál es la razón más importante para que las organizaciones consideren el teletrabajo como opción de contratación? Resulta interesante observar que, considerando una escala del 1 (menos importante) y 5 (más importante) la mayor cantidad de encuestados considera que el más importante aspecto, es "contribuir a una mejor conciliación con la vida personal" ello implica que la balanza se inclina en considerar el teletrabajo una opción que permite a las personas lograr un mayor equilibrio y estabilidad en su interacción como ser humano. El segundo aspecto, en orden de importancia, es el "incremento de la productividad por empleado", es decir, consideran que las empresas pueden lograr mayor productividad, siendo un 41,18% la votación obtenida, por esta variable; por el contrario, el menor porcentaje (6,15%) de importancia lo obtiene la "reducción de costos en el pago de nómina" opinión que significa, no necesariamente la aplicación del teletrabajo en las organizaciones implica una reducción de costos importante.

4. Conclusiones

El apareamiento del teletrabajo hace más de 4 décadas respondió a la necesidad de las empresas de crear alternativas para solucionar las dificultades generadas por la distancia entre los puestos de trabajo y los hogares de los colaboradores.

En las naciones más avanzadas se puede apreciar que el teletrabajo se concibe como un mecanismo para mejorar la condición de vida de la gente, acoplado a la normativa a la realidad galopante del establecimiento del teletrabajo como un modo de prestación de servicios laborales. Por otra parte, en países como Ecuador, el teletrabajo no se dimensiona como una figura de contratación, sino que es concebido como una parte inherente a la relación de trabajo que no se descuenta de la jornada normal. Es decir, mientras en los países del primer mundo, el teletrabajo ayuda a mejorar la calidad de vida de la gente, en el Ecuador se le resta importancia y se asimila que el llevar trabajo de oficina al domicilio es algo normal. La normativa ecuatoriana expedida en los últimos 2 años, es indudablemente un gran paso para dotar a las organizaciones de una alternativa para diversificar las maneras de contratación de sus empleados, sobre todo, debe trazar el camino a seguir para priorizar el bienestar de los trabajadores versus la sobrecarga laboral.

Aunque en el Ecuador no existen mayores antecedentes sobre la formalización de teletrabajo, en otros países hermanos como en España, desde hace más de una década se establecieron planes específicos para armonizar la vida familiar y laboral, es así que en 2006 se lanzó el Plan Concilia para la Administración General del Estado Español. Entre lo más destacado de este plan estaba la prohibición de que la jornada laboral se extienda a más de las 18:00 de lunes a jueves y los viernes solo hasta las 15:30; se permitía también una entrada flexible a la oficina entre 7:30 a 9:00 (M. D'Alessandro, 2013).

Entre los factores a considerarse dentro de la importancia del teletrabajo está la alfabetización digital, en este sentido, el Ecuador ha tenido un avance en los últimos 10 años, en donde este indicador se ha incrementado; en el 2012 el uso del computador en la ciudad era del 47% mientras que en el 2016 ya era del 59,5% (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos del Ecuador INEC, 2017).

El más importante aspecto a considerar al momento de involucrar al teletrabajo como una modalidad de contratación es, la contribución a lograr un equilibrio entre la vida profesional y la vida familiar, un aspecto fundamental en las inter relaciones de los seres humanos y que hoy en día es uno de los principales problemas que vive nuestra sociedad.

La mayoría de las personas encuestadas consideran al teletrabajo como una opción favorable por reducción de costos de traslado, por cumplimiento de asuntos familiares, entre otros, sin embargo; esta es la perspectiva del empleado, es por esto que se recomienda considerar investigar la visión del empleador frente a esta temática que está impactando algunos sectores de la población mundial.

Referencias bibliográficas

Alonso M, C. E. (2002). Teletrabajo y salud: Un nuevo reto para la psicología. *Papeles del Psicólogo*, 55 - 61.

Camino de Utopías. (16 de abril de 2018). www.caminandoutopias.org.ar. Obtenido de <http://www.caminandoutopias.org.ar/accesible/index.php?id=noticias&n=365>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos del Ecuador INEC. (2017). *El analfabetismo digital en el Ecuador se reduce en 10 puntos desde el 2012*. Obtenido de INEC, El analfabetismo digital en Ecuador se reduce en 10 puntos desde el 2012 [online]. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos del Ecuador. 2017. Disponible: : <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/el-analfabetismo-digital-en-ecuador-se-reduce-en-10-punto>

Lahera, J. (2012). El impacto del teletrabajo en el derecho del trabajo a la luz de la nueva regulación española. *Unicuritiba*, 57 - 74.

Liquid Planner. (2004). *The-history-of-telecommuting*. Obtenido de liquidplanner.com: <https://www.liquidplanner.com/blog/infographic-the-history-of-telecommuting/>

M. D'Alessandro, Y. P. (2013). *Teletrabajo y Cultura Organizacional*". *Tesis de Licenciatura en Recursos Humanos*. Universidad Argentina de la Empresa.

- Martínez Sánchez, R. (2012). El teletrabajo como tendencia del mercado laboral . *Retos II*, 143 -156.
- Ministerio de Trabajo . (5 de febrero de 2018). <http://www.trabajo.gob.ec>. Obtenido de http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf
- Ministerio del Trabajo. (2016). www.trabajo.gob.ec. Obtenido de Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190: http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf
- Ministerio del Trabajo del Ecuador . (27 de mayo de 2019). *Ministerio del Trabajo* . Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/el-ministro-del-trabajo-presento-la-normativa-para-el-teletrabajo-en-ecuador/>
- Nilles, J. M. (1998). *Managing Telework: Strategies for Managing the Virtual Workforce*. USA: Upside.
- ONU. (2017). *Hacia un planeta sin contaminación*. Nairobi: ONU.
- Pérez J, S. T. (15 de marzo de 2018). *NTP 412: Teletrabajo: criterios para su implantación*. Obtenido de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_412.pdf
- REPSOL. (30 de 12 de 2013). *Libro Blanco del Teletrabajo* . Obtenido de <http://blogs.repsol.com/nuestra-gente/presentamos-el-libro-blanco-del-teletrabajo-en-repsol/>
- Rodriguez, M. (2007). El teletrabajo en el mundo y Colombia. *Gaceta Laboral* , 29 - 42 .
- Vargas, F. (2005). La contaminación ambiental como factor determinante de la salud. En *La contaminación ambiental como factor determinante de la salud*. (págs. 117 - 127). Revista Española de Salud Pública, vol. 79, núm 2 .

-
1. PhD (c), Profesor Universidad Internacional SEK del Ecuador
 2. Docente Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas. Universidad Internacional SEK (Ecuador). . E-mail: meulalia.chavez@uisek.edu.ec
 3. Ingeniero Comercial y Magister en Contabilidad y Auditoría. Universidad Internacional SEK del Ecuador. roberto.apunte@uisek.edu.ec
 4. Universidad Internacional SEK del Ecuador
-

Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015
Vol. 41 (Nº 17) Año 2020

[\[Índice\]](#)

[En caso de encontrar algún error en este website favor enviar email a [webmaster](#)]

revistaESPACIOS.com



This work is under a Creative Commons Attribution-
NonCommercial 4.0 International License