

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

CARRERA DE GERENCIA Y LIDERAZGO

**“Análisis del Teletrabajo, como herramienta de contratación,
para mejorar los niveles de empleo en el Ecuador” .**

**TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERO EN
GERENCIA Y LIDERAZGO**

Juan Carlos Bastidas Cevallos

DIRECTOR: Eco. Alfonso Jurado Velasco

Quito, abril del 2011

DECLARACIÓN

Yo, JUAN CARLOS BASTIDAS CEVALLOS, declaro que el trabajo aquí descrito, es de mi autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

La Universidad Politécnica Salesiana, puede hacer uso de los derechos correspondientes de este trabajo, según lo establecido en la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.

Juan Carlos Bastidas Cevallos

CERTIFICACIÓN

Certifico que el presente trabajo fue desarrollado, por el Señor Juan Carlos Bastidas Cevallos, bajo mi supervisión.

Econ. Alfonso Jurado V.

DIRECTOR DE TESIS

AGRADECIMIENTO

A mi madre, la Sra. Guadalupe Cevallos, ejemplo de constancia y esfuerzo, quien con su admirable fortaleza y actitud ante la vida - siempre con una sonrisa -, me ha brindado su apoyo incondicional en cada momento. A quien agradezco, el estar a mi lado, por los principios y valores inculcados, que sin ellos no hubiere podido levantarme, cada vez.

A mis hermanos, con quienes aprendimos, que cada final, es siempre un nuevo comienzo, mi respeto y gratitud.

A la familia y a la Institución.

JCBC.

DEDICATORIA

El presente esfuerzo, está dedicado a mis abuelos, Blanca y Augusto, muestra de trabajo y elocuencia, para ellos mi más profundo respeto y admiración...

Y de manera muy especial, a la memoria de mi padre, el Econ. José Bastidas y mis hijos...

*“Hay una fuerza motriz más poderosa que
el vapor, la electricidad y la energía
atómica: la voluntad”.*

Albert Einstein.

JCBC.

INDICE

CONTENIDO	PÁGINA
Declaración	1
Certificación	2
Agradecimiento	3
Dedicatoria	4
Resumen Ejecutivo	20
CAPITULO I	
1. PLAN DE TESIS	23
1.1 Tema	23
1.2 Planteamiento del problema	23
1.3 Formulación y Sistematización del Problema de Investigación	25
1.3.1 Formulación	25
1.3.2 Sistematización	25
1.4 Objetivos de la investigación	26
1.4.1 Objetivo general	26
1.4.2 Objetivos específicos	26
1.5 Justificación	27
1.6 Marco de referencia	28
1.6.1 Marco teórico	28
1.6.2 Marco conceptual	32
1.7 Hipótesis	36
1.8 Aspectos metodológicos	37

CAPITULO II

2.	DIAGNÓSTICO SITUACIONAL	38
2.1	Introducción	38
2.2	El Teletrabajo	43
2.2.1	Generalidades del Teletrabajo	43
2.3	Análisis del Macroambiente	48
2.3.1	Aspecto social	48
2.3.2	Aspecto económico	58
2.3.3	Aspecto político	67
2.3.4	Aspecto tecnológico	68
2.3.5	Aspecto medio ambiental	71
2.3.6	Aspecto cultural	72
2.4	Análisis del Microambiente	75
2.4.1	Análisis Porter	75
2.4.1.1	Amenaza de ingreso de nuevos competidores	75
2.4.1.2	Poder de negociación de los proveedores	78
2.4.1.3	Poder de negociación de los compradores	80
2.4.1.4	Rivalidad entre competidores	80
2.4.1.5	Amenaza de ingreso de productos sustitutos	81
2.5	Análisis FODA	83
2.5.1	Matriz externa	83
2.5.1.1	Evaluación de la matriz	84
2.5.1.2	Análisis de la matriz	87

CAPITULO III

3.	ESTUDIO DE MERCADO	88
3.1.	Objetivos	88
3.1.1	Objetivo general	88
3.1.2	Objetivos específicos	88

3.2	Segmentación	88
3.2.1	Micro - Segmentación	90
3.3	Tamaño de la muestra	92
3.4	Diseño de la encuesta	93
3.4.1	Objetivo de la encuesta	93
3.4.2	Diseño de la encuesta	93
3.4.3	Proceso de la encuesta	97
3.5	Codificación, Tabulación y Análisis de la Información	99
3.5.1	Codificación	99
3.5.2	Tabulación y Análisis de la Información	101
3.6	Análisis de la Demanda de Empleo	148
3.6.1	Desempleo Friccional	148
3.6.2	Desempleo Estructural	151
3.7	Análisis de la Oferta de Empleo	154
3.8	Análisis de la Demanda de Empleo Insatisfecha	158

CAPITULO IV

4.	MODELO DE GESTIÓN	164
4.1	Generalidades del Teletrabajo	164
4.2	Definición del Teletrabajo	166
4.3	Requisitos Básicos para la Aplicación del Teletrabajo	169
4.4	Requisitos internos de las Empresas para Aplicar el Teletrabajo	171
4.5	Actividades de las Empresas sujetas al Teletrabajo	171
4.6	Diferencias y Semejanzas entre Teletrabajo y Trabajo a Domicilio	173
4.7	Ventajas y Desventajas	175
4.8	Prototipo de Empresa	177
4.8.1	Antecedentes	177
4.8.2	Caracterización de la Empresa	178
4.8.3	Objetivo Organizacional	180

4.8.4	Misión	180
4.8.5	Visión	180
4.8.6	Valores Organizacionales	180
4.8.7	Principios	181
4.8.8	Objetivos Estratégicos	181
4.8.9	Políticas	182
4.8.10	Estrategias	183
4.8.11	Estructura Organizacional	183
4.8.12	Organigrama Estructural E-datos Cía. Ltda.	192
4.8.13	Clientes	193
4.8.14	Proveedores	196
4.8.15	Servicios	201
4.8.15.1	Procesos	201
4.8.15.1.1	Proceso de Digitación de Datos e Información	201
4.8.15.1.1.1	Diagrama de Proceso de Digitación de Datos e Información	204
4.8.15.1.1.2	Flujograma del Proceso de Digitación de Datos e Información	205
4.8.15.1.2	Procesamiento de Datos	207
4.8.15.1.2.1	Diagrama de Proceso de Datos	208
4.8.15.1.2.2	Flujograma del Procesamiento de Datos	209
4.8.15.1.3	Proceso para la Elaboración de Bases de Datos	210
4.8.15.1.3.1	Diagrama de Proceso para la Elaboración de Bases de Datos	211
4.8.15.1.3.2	Flujograma de Proceso para la Elaboración de Bases de Datos	212
4.8.16	Ubicación del Negocio	213
4.8.16.1	Objetivo de la Ubicación	213
4.8.16.2	Estrategia de Ubicación	213
4.8.17	Distribución del Espacio Físico	214
4.8.17.1	Objetivos de la Distribución	214
4.8.17.2	Estrategia de Distribución	214
4.8.17.2.1	Aplicación de la Estrategia	215

4.9	Aplicación del Teletrabajo en la Empresa E-datos Cía. Ltda.	218
4.9.1	El Teletrabajo en la Empresa	218
4.9.1.1	Regulaciones Legales en el Ecuador	218
4.9.1.2	Equipo Coordinador del Teletrabajo	223
4.9.1.2.1	Objetivo	223
4.9.1.2.2	Valores	223
4.9.1.2.3	Funciones del Equipo Coordinador del Teletrabajo	223
4.9.1.2.4	Premisas del Equipo Coordinador del Teletrabajo	224
4.9.1.2.5	Miembros del Equipo Coordinador del Teletrabajo	224
4.9.1.2.6	Tareas y Responsabilidades del Equipo Coordinador del Teletrabajo	225
4.9.1.2.7	Liderazgo	228
4.9.1.2.8	Esquema para la Aplicación del Sistema de Teletrabajo	232
4.9.1.2.9	Equipamiento	233
4.9.1.2.10	Costos	244
4.9.1.2.11	Reclutamiento y Selección de Personal (Teletrabajadores)	245
4.9.1.2.11.1	Reclutamiento de Personal	245
4.9.1.2.11.1.1	Fuentes de Reclutamiento	245
4.9.1.2.11.1.2	Políticas de Reclutamiento	245
4.9.1.2.11.1.3	Descripción de Puestos	246
4.9.1.2.11.2	Selección de Personal	267
4.9.1.2.11.2.1	Políticas de Selección de Personal	267

CAPITULO V

5.	FACTIBILIDAD ECONÓMICA Y FINANCIERA	269
5. 1	Presupuesto de Inversiones	269
5.1.1	Activos Fijos	269
5.1.1.1	Detalle de equipos de computación	270
5.1.1.2	Detalle de muebles y enseres	270
5.1.1.3	Detalle de muebles de oficina	271

5.1.1.4	Detalle de equipos y suministros de oficina	271
5.1.2	Activos Diferidos	272
5.1.3	Capital de Trabajo	272
5.1.3.1	Detalle de capital de trabajo	273
5.1.4	Financiamiento	274
5.1.4.1	Amortización del Crédito	274
5.2	Presupuesto de Operaciones	275
5.2.1	Mano de Obra Directa	275
5.2.2	Gasto Servicios Básicos	276
5.2.3	Mantenimiento	277
5.2.4	Gastos Operativos	278
5.2.4.1	De personal	278
5.2.4.2	Generales	279
5.2.4.3	De ventas	279
5.2.4.4	Financieros	280
5.3	Presupuesto de Costos y Gastos	281
5.3.1	Presupuesto de Costos y Gastos	281
5.3.2	Clasificación de Costos	282
5.4	Presupuesto de Ingresos	283
5.4.1	Estimación de Ingresos	283
5.4.2	Presupuesto de Ingresos	283
5.5	Evaluación Financiera	284
5.5.1	Estado de Situación Inicial	284
5.5.2	Estado de Resultados	285
5.5.3	Flujo de Caja	286
5.5.4	Punto de Equilibrio	287
5.5.5	Evaluación de Rentabilidad	288
5.5.5.1	Valor Actual Neto (VAN)	288
5.5.5.2	Tasa Interna de Retorno (TIR)	288

5.5.5.3	Período de Recuperación de la Inversión (PRI)	289
5.5.5.4	Beneficio / Costo	290

CAPITULO VI

6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	291
6.1	Conclusiones	291
6.2	Recomendaciones	293
6.3	Bibliografía	295
6.4	Anexos	299

INDICE DE CUADROS

No.	CONTENIDO	PÁGINA
1	Máquinas Automáticas para Tratamiento o Procesamiento de Datos.	45
2	Importaciones del Ecuador Relacionadas con el Teletrabajo	46
3	Medición Trimestral del Mercado Laboral	49
4	Salario de un Subempleado frente a horas trabajadas	52
5	Tasas Trimestrales de Pleno Empleo en el Ecuador	53
6	Evolución Trimestral del Mercado Laboral en el Ecuador (Proyectado)	56
7	Condiciones del Empleo en el Ecuador	57
8	Tasa de Variación del Producto Interno Bruto del Ecuador	58
9	Presupuesto General del Estado	61
10	Eventos Económicos en el Ecuador	62
11	Indicadores del Mercado Laboral	66
12	Inversión de los Países en Investigación y Desarrollo (I+D)	68
13	Inversiones en I+D de Países Sudamericanos	70
14	Media de Trabajadores por Sectores en Europa	75
15	Frecuencia de Teletrabajo en EEUU	76
16	Lista de Proveedores registrados en el Ecuador	79
17	Matriz Externa del Teletrabajo	83
18	Evaluación de la Matriz Externa	85
19	Matriz de Estrategias	86
20	Cuadro de Segmentación de Empresas Pymes	89
21	Totales por Micro-Segmento y Ciudad	91
22	Encuestas a ser realizadas	97
23	Total de Empresas, en las Principales Ciudades del Ecuador 2010	148

24	Condición del Empleo en las Principales Ciudades del Ecuador	149
25	Desempleo en el Ecuador	150
26	Sub - Empleo en el Ecuador	150
27	Empresas Liquidadas y/o Disueltas por Ciudad en el Ecuador al 2010	153
28	Porcentaje de Estudiantes en las diferentes Carreras 2009	155
29	Tasas de Analfabetismo por País, Sexo y Edad	156
30	Deserción o Culminación de Estudios Universitarios (2009 - 2010)	159
31	Porcentajes de Insatisfacción y Cuantificación	159
32	Diferencias y Semejanzas entre el Trabajo a Domicilio y el Teletrabajo	174
33	Ventajas y Desventajas del Teletrabajo	176
34	Porcentaje de Empresas para la Aplicación del Teletrabajo	177
35	Criterios relevantes para la Ubicación del Negocio	213
36	Métricas para elección del Líder del Equipo Coordinador	229
37	Costos de equipamiento	244
38	Activos fijos E- datos Cía. Ltda. (En dólares)	269
39	Detalle de Equipos de Computación	270
40	Detalle de Muebles y Enseres	270
41	Detalle de Muebles de Oficina	271
42	Detalle de Equipos y Suministros de Oficina	271
43	Activos diferidos E- datos Cía. Ltda. (En dólares)	272
44	Capital de trabajo E- datos Cía. Ltda.	272
45	Detalle de Gastos Anuales	273
46	Financiamiento E - datos Cía. Ltda.	274
47	Costo Sueldo Personal Operativo (4 Personas)	275
48	Costo Sueldo Jefes/Supervisores (2 Personas)	275
49	Total Mano de Obra Directa E - datos Cía. Ltda. (6 personas)	276

50	Servicios Básicos E - datos Cía. Ltda.	276
51	Costo de Mantenimiento E- datos Cía. Ltda.	277
52	Gastos de Personal E- datos Cía. Ltda. (En dólares)	278
53	Gastos Generales E- datos Cía. Ltda.	279
54	Gastos de Venta E- datos Cía. Ltda.	279
55	Gastos Financieros E- datos Cía. Ltda.	280
56	Presupuesto proyectado de Costos y Gastos E- datos Cía. Ltda. (En dólares)	281
57	Costos Variables E- datos Cía. Ltda. (En dólares)	282
58	Costos Fijos E- datos Cía. Ltda. (En dólares)	282
59	Estimación de Ingresos de E- datos Cía. Ltda. (Año 1)	283
60	Presupuesto de Ingresos de E- datos Cía. Ltda. (En dólares)	283
61	Balance de Situación Inicial (En dólares)	284
62	Estado de Resultados Proyectado (En dólares)	285
63	Flujo de Caja Proyectado (En dólares)	286
64	Punto de equilibrio E-datos Cía. Ltda. (En dólares)	287
65	Valor Actual Neto (VAN)	288
66	Tasa Interna de Retorno (TIR)	288
67	Período de Recuperación de La Inversión (PRI)	289
68	Beneficio / Costo (En dólares)	290

INDICE DE TABLAS

No.	CONTENIDO	PÁGINA
1	Detalle de variables	92
2	Codificación de respuestas	99
3	Tabulación general P.1	102
3.1	Tabulación por ciudad (Pymes) P.1	103
3.2	Tabulación por segmento y ciudad (Pymes) P.1	104
4	Tabulación general P.2	105
4.1	Tabulación por ciudad (Pymes) P.2	106
4.2	Tabulación por segmento y ciudad (Pymes) P.2	107
5	Tabulación general P.3	109
5.1	Tabulación por ciudad (Pymes) P.3	110
5.2	Tabulación por segmento y ciudad (Pymes) P.3	111
6	Tabulación general P.4	113
6.1	Tabulación por ciudad (Pymes) P.4	114
6.2	Tabulación por segmento y ciudad (Pymes) P.4	116
7	Tabulación general P.5	118
7.1	Tabulación por ciudad (Pymes) P.5	119
7.2	Tabulación por segmento y ciudad (Pymes) P.5	121
8	Tabulación general P.6	124
8.1	Tabulación por ciudad (Pymes) P.6	126
8.2	Tabulación por segmento y ciudad (Pymes) P.6	128
9	Tabulación general P.7	131
9.1	Tabulación por ciudad (Pymes) P.7	132

9.2	Tabulación por segmento y ciudad (Pymes) P.7	133
10	Tabulación general P.8	135
10.1	Tabulación por ciudad (Pymes) P.8	136
10.2	Tabulación por segmento y ciudad (Pymes) P.8	137
11	Tabulación general P.9	138
11.1	Tabulación por ciudad (Pymes) P.9	139
11.2	Tabulación por segmento y ciudad (Pymes) P.9	140
12	Tabulación general P.10	141
12.1	Tabulación por ciudad (Pymes) P.10	143
12.2	Tabulación por segmento y ciudad (Pymes) P.10	145
13	Actividades que posiblemente pueden ser ejecutadas mediante el Teletrabajo	172
14	Clientes fijos y potenciales de la empresa E- datos cía. Ltda.	193
15	Proveedores de servicios de internet	197
16	Proveedores de suministros, accesorios de computación.	199
17	Servicios de la empresa E- datos	201
18	Detalle de la ubicación del negocio	214
19	Tabla de amortización del crédito (Banco del Pichincha)	274

INDICE DE GRÁFICOS

No.	CONTENIDO	PÁGINA
1	Tasa de pleno empleo en el ecuador (2007 -2010)	54
2	Tabulación General P.1	102
2.1	Tabulación por Ciudad (Pymes) P.1	103
3	Tabulación General P.2	105
3.1	Tabulación por Ciudad (Empresas Pequeñas) P.2	106
3.1.1	Tabulación por Ciudad (Empresas Medianas) P.2	107
4	Tabulación General P.3	109
4.1	Tabulación por Ciudad (Empresas Pequeñas) P.3	110
4.1.1	Tabulación por Ciudad (Empresas Medianas) P.3	111
5	Tabulación General P.4	113
5.1	Tabulación por Ciudad (Empresas Pequeñas) P.4	114
5.1.1	Tabulación por Ciudad (Empresas Medianas) P.4	115
6	Tabulación General P.5	118
6.1	Tabulación por Ciudad (Empresas Pequeñas) P.5	120
6.1.1	Tabulación por Ciudad (Empresas Medianas) P.5	120
7	Tabulación General P.6	125
7.1	Tabulación por Ciudad (Empresas Pequeñas) P.6	127
7.1.1	Tabulación por Ciudad (Empresas Medianas) P.6	127
8	Tabulación General P.7	131
8.1	Tabulación por Ciudad (Empresas Pequeñas) P.7	132
8.1.1	Tabulación por Ciudad (Empresas Medianas) P.7	133
9	Tabulación General P.8	135
9.1	Tabulación por Ciudad (Pymes) P.8	136
10	Tabulación General P.9	138

10.1	Tabulación por Ciudad (Pymes) P.9	139
11	Tabulación General P.10	142
11.1	Tabulación por Ciudad (Empresas Pequeñas) P.10	144
11.1.1	Tabulación por Ciudad (Empresas Medianas) P.10	144

INDICE OTROS

CONTENIDO	PÁGINA
Mapa Conceptual No.1	39
Organigrama Estructural E-datos Cía. Ltda.	192
Mapa No.1 Mapa Parroquial de Quito	196
Diagrama de Proceso de Digitación de Datos e Información	204
Flujograma del Proceso de Digitación de Datos e Información	205
Diagrama de Proceso de Datos	208
Flujograma del Procesamiento de Datos	209
Diagrama de Proceso para la Elaboración de Bases de Datos	211
Flujograma de Proceso para la Elaboración de Bases de Datos	212
Plano No.1 Disposición del Espacio Físico	217
Esquema No. 1 Esquema para la Aplicación del Sistema de Teletrabajo	232
Organigrama de la Empresa "E-datos" Descripción de Puestos	246

RESUMEN EJECUTIVO

En el mundo, y hace aproximadamente cuarenta años, empieza a tomar forma la idea de la utilización de las TIC, para el desarrollo del trabajo; esto, adoptándose la premisa de “trasladar el trabajo al trabajador y no éste último al trabajo”.

Esta modalidad laboral, acuña la ecuación: Trabajo + Distancia + Tecnología, lo que hoy se conoce como TELETRABAJO, el cual es considerado como una opción a la generación de empleo, especialmente en Europa, y que poco a poco va ganando espacio en la comunidad Sudamericana; ya hace un poco más de diez años, se pronunciaba, al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), dando las pautas necesarias para la regulación del mismo.

Ésta, es una realidad, a la que varios países del Continente Americano, se han acogido, previas regulaciones en su legislación. En el Ecuador; por el contrario, es muy poco lo que se ha logrado, toda vez que el tema, resulta bastante nuevo para el medio.

En tal virtud, el presente documento, es el resultado de la investigación, recopilación y análisis de datos e información, así como de las condiciones y referencias acerca del Teletrabajo, para con ello, determinar su factibilidad como una herramienta de contratación para mejorar los niveles de empleo en el Ecuador.

Dicho análisis, converge en seis capítulos, que se resumen de la siguiente manera:

En el Primero, se definen los lineamientos principales, en los cuales se encamina la Investigación, de la misma manera, se delimita la importancia del estudio, acciones a ser tomadas y a quién se beneficia, esto, mediante una Justificación, así como el acercamiento, a las primeras líneas conceptuales sobre el Teletrabajo.

En el Segundo Capítulo, se encuentra el Diagnóstico Situacional, que es una mirada a las condiciones actuales, en las que se podría ejecutar el Teletrabajo, así como las acciones relacionadas con el mismo, considerándose, para ello, el análisis de los aspectos Internos y Externos de la realidad nacional y mundial, los cuales, se hayan íntimamente ligados al proceso; y, que cuyo cambio, afecta directamente al objeto de estudio.

Para el Tercer Capítulo, se realiza el Estudio de Mercado, basado en el análisis de empresas Pymes, previa segmentación, en cinco ciudades del país, de los sectores: de la Construcción, Ventas y Procesamiento de Datos.

A dicho estudio, le antecede la obtención del tamaño de la muestra, que fue de 129 encuestas, para lo cual, se creó una encuesta que consta de diez preguntas sobre diversos tópicos relacionados con el Teletrabajo. Información que pasó a ser tabulada, procesada y analizada para definir parámetros de preparación, aceptación, conocimiento y otros, del proceso. Consecuentemente, se analiza las condiciones en las que se presentan las dos fuerzas del mercado, como son: Oferta y Demanda, de empleo.

En el Cuarto Capítulo, se tiene el Modelo de Gestión, donde se establece el fundamento teórico del Teletrabajo, relacionado con la aplicación del mismo. Esta última se realiza mediante la generación de un prototipo de empresa, para lo cual se adaptan los elementos constituyentes de una empresa como son: Recursos humanos, materiales, financieros, aunados a otros criterios y acciones, que permiten su funcionamiento.

Al Quinto Capítulo, le corresponde la Factibilidad Económica y Financiera, en el cual se establece la información sobre los diversos recursos con los que cuenta y aquello que necesita la empresa, para ello, se definen los montos de la Inversión y la Evaluación de su Rentabilidad. Generando indicadores, a partir de relaciones, tales como: el TIR, VAN, PRI, Beneficio / Costo; mismos, que soportan dicho análisis. A su vez, este proceso arroja datos imprescindibles para la gestión adecuada de los recursos a todo nivel, en la empresa.

Finalmente, en el Sexto Capítulo, se desarrollan las Conclusiones derivadas de la investigación; que son una síntesis de los resultados obtenidos, al analizar las diferentes variables, que fueron abordadas, en el estudio.

En función de los resultados antes descritos, se procede a la Validación de la Hipótesis, establecida en el Primer Capítulo de este documento, la cual propone que: *“La implementación del Teletrabajo permitirá reducir los niveles de desempleo en el país”*. En líneas posteriores, y con el propósito de brindar un soporte a la aplicación del Teletrabajo, se elaboran las respectivas Recomendaciones para el mencionado proceso.

CAPITULO I

1. PLAN DE TESIS

1.1 TEMA

Análisis del Teletrabajo, como herramienta de contratación, para mejorar los niveles de empleo en el Ecuador.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Teletrabajo es una herramienta administrativa, que busca la generación alternativa de empleo. Se constituye en una novedosa tendencia, fundamentada en las TIC (TEORÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN), por lo tanto se define como un trabajo ejecutado de forma virtual, esta modalidad de empleo se basa en el traslado de información mediante medios telemáticos como son: la telefonía fija y móvil, Intranet, videoconferencia, correo electrónico, Internet, otras.

En el Ecuador, como en otras partes del mundo, la influencia de las nuevas tecnologías y la globalización, es una realidad latente, lo que produce nuevos escenarios de trabajo que a su vez deben ser coordinados a todo nivel, en miras del cumplimiento de los preceptos constitucionales.

El Teletrabajo, al ser una actividad relativamente nueva, no se ha dado lugar a la realización de los correctivos legales, que permitan el desenvolvimiento; en condiciones normales, de esta herramienta de contratación.

En efecto, en el Ecuador, el Teletrabajo es una actividad que no se encuentra formalizada como tal, mediante un contrato específico de trabajo, en el cual se determinen las condiciones que ejecutan las partes en la relación laboral. Si bien es cierto, se tiene conocimiento de la herramienta, no se han realizado dichas gestiones para dotar de un marco legal que fundamente las condiciones de la relación laboral.

En este sentido, la herramienta queda a merced de la interpretación, de esta manera, se homologa contratos para su aplicación, cuyo fundamento es de otra índole, y al servicio de otro menester, lo que no impide la consecución del pleno empleo.

En tal virtud, los teletrabajadores se ven perjudicados, ya que no son reconocidos sus derechos como trabajadores, limitándose nuevamente el potencial de una herramienta a la mera reducción de costos.

Consecuentemente, las empresas deben cubrir los costos que se derivan del uso de la tecnología para la consecución de determinada labor, ya que se supone que el teletrabajo es una herramienta para mejorar e incrementar la capacidad de la empresa, y con esto poder cubrir mayor participación en el mercado, clientes, funciones, etc. Pero en algunos casos, estos costos son imputados al trabajador, que accede a esta condición, para mejorar su condición económica, o en casos extremos, mantener el trabajo.

Las empresas, en su mayoría no propenden al estudio de sus procesos, lo que les permita generar plazas específicas en esta modalidad de empleo, que sujetas a este estudio sean adecuadas, garantizando así la dotación de recursos de diversa índole para la realización de la actividad.

Existen varias condiciones para definir legalmente el trabajo como tal, una de éstas (condiciones) se da en función del cumplimiento de la jornada laboral, lo que genera conflictos en la interpretación de la ley; ya que el teletrabajador tendrá libertad en este sentido, al no existir un modelo contractual definido, el teletrabajador estará sujeto a las condiciones impuestas por el empleador y a la interpretación; en este caso literal, de sujeción a la ley.

Lo dicho, puede llevar al fracaso de una nueva opción para el desarrollo, en función de la generación de empleo, por parte de las empresas hacia la sociedad. El país ya tuvo una experiencia fallida; en cuanto modelos de contratación se refiere, como es el caso de la Tercerización (Outsourcing), Con esto, se irrespetaron las normas contractuales y la herramienta se limitó sólo para la reducción de los costos, quedando vedadas las garantías constitucionales en el orden laboral; al momento de ser eliminada esta forma de contratación, el desempleo en el Ecuador aumenta significativamente.

Actualmente la tasa de desempleo en el Ecuador, se encuentra en el 7,44%.

Con todo esto, se advierte que el marco jurídico para esta modalidad de empleo, no ha sido fortalecido adecuadamente, existen controles con rasgos muy generales, lo que representa solamente una parte de la acciones a ser tomadas. Esta generalidad da paso a la doble interpretación.

De ahí la necesidad, de analizar nuevos escenarios, hacia lo que se establece como nuevo modelo de contratación, con el fin de realizar propuestas para la generación y regularización de nuevas plazas de trabajo en el Ecuador; puestas al servicio, tanto de las empresas como de la sociedad, a través de reglas claras.

1.3 FORMULACIÓN Y SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.3.1 FORMULACIÓN:

¿En qué medida, se incrementará el empleo en el Ecuador con la aplicación del Teletrabajo?

1.3.2 SISTEMATIZACIÓN:

- ¿En qué medida, se aporta a la generación de empleo con la aplicación de este tipo de herramienta administrativa?
- Cuáles son los costos que deben contemplar las empresas para la aplicación de esta herramienta administrativa?
- ¿En qué medida, se benefician las empresas con la aplicación de este tipo de herramienta administrativa?
- Qué tipo y cuáles son las condiciones de las empresas para aplicar esta herramienta administrativa?
- Cómo incide el marco jurídico en la aplicación de esta herramienta administrativa?

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 OBJETIVO GENERAL:

- ✓ Analizar el Teletrabajo, como herramienta de contratación para potenciar la generación de empleo (pleno empleo) en el Ecuador.

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- ✓ Determinar la situación actual, del empleo en el sector y su impacto en la administración de recursos.
- ✓ Investigar y analizar los diferentes conceptos y teorías sobre el Teletrabajo.
- ✓ Evaluar la factibilidad del mercado laboral, para determinar el grado de aceptación del teletrabajo en el Ecuador.
- ✓ Determinar la factibilidad de la estructura técnica y administrativa para aplicar este tipo de herramienta.

1.5 JUSTIFICACIÓN

La importancia de este análisis, consiste en la identificación de nuevos escenarios de contratación y empleo. Siendo una oportunidad de desarrollo, lo cual permita reducir los niveles de desempleo en el Ecuador.

Este análisis se fundamenta en los lineamientos del Teletrabajo, para poder delimitar las condiciones necesarias tanto para las empresas como para los empleados, que beneficie a ambas partes, y de manera equitativa.

Lo dicho, constituye el ordenamiento de acciones por parte de las empresas, las cuales les permitan integrar nuevos colaboradores, para actividades previamente definidas; a su vez, adecuar los instrumentos (telemáticos) necesarios para que se desarrolle el trabajo, en las condiciones y tiempos requeridos.

Así como también, el establecimiento de herramientas de control que permitan el normal desarrollo de la actividad.

Adicionalmente, se establece la necesidad de involucrar a los teletrabajadores con las actividades relacionadas con el ambiente laboral de la empresa. Para que puedan generarse compromisos de ambas partes, lo que incentive la identificación del trabajador con la empresa.

Todo esto, sobre una base jurídica, que se constituya como el pilar de la relación laboral. Para que de esta manera, se convierta en un aporte real a la generación de empleo.

En este sentido, el análisis de esta herramienta (Teletrabajo), busca el beneficio, tanto del sector, oferta como demanda de empleo. Para que a través de la misma, las empresas cumplan con su labor social; la dotación de plazas de trabajo, en condiciones legales y con ello se propenda al desarrollo económico; principalmente, de la sociedad.

1.6 MARCO DE REFERENCIA

1.6.1. MARCO TEÓRICO

TELETRABAJO:

El teletrabajo, es literalmente trabajo a distancia, se refiere al desempeño de un trabajo de manera regular en un lugar diferente del centro de trabajo habitual.

En este tipo de trabajo es necesario el uso de medios informáticos para comunicarse con los clientes o compañeros de trabajo, para el envío de resultados y, en la mayoría de los casos, para la realización de la actividad.

De ahí la importancia y sobre todo la comprensión de las TIC, para el desarrollo de esta modalidad de trabajo. Lo que marca la diferencia entre "trabajo a domicilio" y "teletrabajo", precisamente el uso de la informática y de las telecomunicaciones en la realización del teletrabajo.

El teletrabajo busca cubrir el déficit de generación de empleo, ya que los porcentajes de empleo en la comunidad económicamente activa todavía son bajos, no se puede estimar datos concretos ya que existe un gran número de personas que trabajan en el sector informal. En casos como el europeo, ya se están diseñando modelos para la aplicación y la pertinente modificación del marco legal para la apertura de esta modalidad de empleo, en Latinoamérica es diferente, casos fortuitos como Argentina, Brasil y Chile, contemplan ya en sus legislaciones, herramientas de control, lo que puede permitir la ejecución de este tipo de herramienta.

“Las nuevas tecnologías permiten una organización del trabajo hace no demasiado tiempo desconocida, en la que cobran un protagonismo relevante aquellas actividades profesionales, cuyo contenido consiste en la manipulación y transmisión de datos informáticos”¹.

¹ RUIZ, Carmen, Políticas Socio laborales: Un enfoque multidisciplinar, Volumen 17, Economía y Empresa, Editorial UOC, 2004, p.434.

TIPOS DE TELETRABAJO:

En cuanto teletrabajo, tenemos tres tipos, definidos de la siguiente manera:

- ***Trabajo en el domicilio propio:*** que puede ser por cuenta ajena o autónomo.
- ***Oficina satélite:*** vinculada a grandes corporaciones, tienen sus referentes en iniciativas como las de IBM que decide que el 50% de su plantilla practique alguna forma de teletrabajo.
- ***Telecentros públicos o privados que ofertan recursos compartidos:*** Se basa en la generación del trabajo en red, esto implica una relación y alto conocimiento de las TIC, no en su carácter conceptual, sino en el operativo, entonces el manejo de estos sistemas, se hace necesario.

Otros autores suelen distinguir una clasificación un tanto parecida a la anterior, como sigue:

- Teletrabajo en el domicilio.
- Centros de teletrabajo o telecentros.
- Teletrabajo móvil o itinerante.

“En este tercer supuesto se hace referencia a aquellos trabajadores que se desplazan desde sus hogares, pero que no realizan su labor en el centro de trabajo”².

De estas clasificaciones aparece una nueva necesidad de las empresas en este sentido, la especialización, quienes ejecutan estas labores, deben tener conocimiento tanto de la actividad como del uso de los recursos antes mencionados.

“Los telecentros, son centros de teletrabajo que, al menos en Europa, se han instalado en las zonas rurales, a fin de dinamizar el territorio y frenar los procesos de abandono del medio rural, que propicia el carácter urbano de la economía productiva moderna. Las

² PUCHOL, Luis, Dirección y gestión de recursos humanos, 7ma. Edición, Editorial Díaz de Santos, 2007, p.156.

nuevas tecnologías y las transformaciones con ellas asociadas, como el fuerte desarrollo de los sectores terciario y cuaternario, así como la posibilidad del teletrabajo, permiten contrarrestar el clásico fenómeno de la despoblación rural, sobre todo cuando se concentran los medios tecnológicos o que facilitan el teletrabajo en los referidos telecentros. Se trata de iniciativas que han tenido mucho éxito en los Países Nórdicos y que por el interés público que supone la conservación del medio rural, están siendo apoyadas por los Estados y por la Unión Europea”³.

ELEMENTOS Y ORGANIZACIÓN DEL TELETRABAJO:

De los elementos que intervienen en el Teletrabajo, podemos enumerar los siguientes:

- **Teletrabajo:** Se fundamenta en la gestión de las oportunidades y riesgos propios de la actividad.
- **Organización del trabajo:** En este punto se precisa la definición del “trabajo no presencial”, esto es, organizar las actividades que se ejecutarán para dar paso al teletrabajo.

Entonces es necesario que la empresa se flexibilice, hacia la aplicación de esta modalidad, luego de la definición del trabajo presencial, se debe considerar el uso de las TIC, en este sentido se advierten los instrumentos a ser utilizados y las necesidades que necesiten ser satisfechas por el recurso humano para su operacionalización.

En este sentido la empresa descentraliza sus funciones y mandos; los últimos, deben alternar con el personal externo para definir las obligaciones de cada uno en la relación laboral.

Para organizar de mejor manera la actividad, se debe comprender en la empresa el funcionamiento e importancia de los Centros Virtuales (**Cfr. Supra**) y definir de forma

³ ALVAREZ, Rosario, Transformaciones en la organización del trabajo, <http://www.uv.es/reguera/nuevosmedios/teletrabajo-definicion.htm>.

precisa las ocupaciones de estos centros; esto es, en cuanto información, manejo de la misma y de los sistemas que está siendo utilizados.

De esta organización depende, el que se cumpla con la reducción de costos de la empresa.

“El teletrabajo no solo requiere de organizaciones innovadoras, sino que se basa muy directamente en la responsabilidad y autonomía del trabajador, así como en la flexibilidad de la prestación laboral”⁴

- **Centros virtuales:** Un centro virtual es un sitio definido, fuera del lugar de trabajo habitual, para la realización de la tarea, se debe tomar en cuenta que esta actividad debe ser la misma que se realiza dentro de la empresa, pero, y por consideraciones de diversa índole han sido externalizadas.

La empresa debe cambiar sus paradigmas en beneficio de la actividad, un primer paso en este sentido; es la “Modificación Ocupacional”, literalmente, cambios.

IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO:

Entre las consideraciones que deben tomarse en cuenta para la implementación del teletrabajo, tenemos:

- “Motivaciones económicas, la reducción de costes proporciona a la empresa una ventaja competitiva.
- Para conseguir un mayor acercamiento al cliente.
- Además, las empresas no pueden despedir a más trabajadores ya que esto afecta negativamente a su imagen de empresa”⁵.

Toda vez que se hayan considerado los niveles en que el proceso resulta rentable para la empresa, se procede a su implementación, se debe tener en cuenta que en esta fase es donde se destinan los recursos para la ejecución, estos recursos serán de diversa índole.

⁴ Idem.

⁵ BESSA, Talia, El teletrabajo: Ventajas e Inconvenientes, <http://www.delitosinformaticos.com/trabajos/teletrabajo.htm>, Noviembre 2000.

Por lo tanto se necesita de un análisis previo sobre los mismos. De igual manera se requiere de un análisis interno de la empresa para poder converger el proceso con los objetivos de esta última.

ESTRUCTURA CONTRACTUAL:

Se debe considerar que un contrato de esta índole está sujeto a las condiciones de empleo que tendría cualquier trabajador de la empresa. De esta manera, un contrato de Teletrabajo en el Ecuador, debería guardar similitud con los datos que se describen a continuación, sobre todo en cuanto a lo que se obligan las partes, como sigue:

“Obligaciones del empleador:

- La registración del contrato.
- El pago del salario.
- Las formas exigidas para el otorgamiento de recibos de sueldo.
- Vacaciones.
- Prevención y aseguramiento de riesgos y contingencias derivadas del trabajo.
- Entre otras.

Obligaciones y Deberes del teletrabajador:

- Puntualidad
- Asistencia.
- Entre Otras”⁶.

1.6.2. MARCO CONCEPTUAL.

- **Actividad:** Conjunto de fenómenos que manifiestan vida, movimiento o funcionamiento. También se define como la capacidad para actuar o funcionar, en este caso: el trabajo de una persona, profesión o institución. Constituye las tareas que

⁶ ECONO BLOG, Blog de Economía, <http://www.econoblog.com.ar/5842/clausulas-de-un-contrato-de-trabajo-para-un-teletrabajo/>, enero 2010.

se realiza con determinada finalidad, normalmente se agrupan en un procedimiento para facilitar su gestión.

- **Eficacia:** Extensión en la que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados.
- **Eficiencia:** Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.
- **Empleo:** “El empleo es la concreción de una serie de tareas a cambio de una retribución pecuniaria denominada salario”⁷.
- **Especialización:** “Forma de organización de la actividad económica de modo que cada factor de producción se dedica íntegramente a desarrollar una parte determinada del proceso productivo. Todos los tipos de especialización ilustran el funcionamiento de la ventaja comparativa. El grado de especialización depende de la extensión del mercado”⁸.
- **Externalización:** Es el proceso en que una empresa transfiere a terceros, mediante un proceso competitivo que concluye con la formalización de un acuerdo contractual, la prestación de un determinado servicio que, o bien ya existía y lo prestaba directamente la propia empresa, o bien se considera necesario prestarlo a partir de un momento dado, pero del cual dicha empresa continúa siendo responsable última, por lo que mantiene las funciones de control y evaluación del servicio.
- **Oficina Satélite:** Constituye el sitio donde el teletrabajador desarrolla su actividad, se supone el sitio donde puede contar con los medios para trasladar la información resultante.

“Esta es una forma colectiva de teletrabajo parecida a la tipología tradicional de sucursal que ya existe desde hace tiempo en muchas empresas. Tal vez la diferencia estribe en

⁷ DEFINICIÓN, Abc, Definición de Empleo, <http://www.definicionabc.com/economia/empleo.php>, octubre 2008.

⁸ DEFINICIÓN.org, Definición de Especialización, <http://www.definicion.org/especializacion>

que, mientras que las sucursales tienen la función de ocuparse de las necesidades de los clientes, hoy en día las oficinas satélite pueden estar ubicadas lejos de las oficinas centrales, pero desempeñar de todos modos una labor destinada a toda la organización, empleando conexiones informáticas y de telecomunicaciones (TIC)⁹”.

- **Paradigma:** Constituye un modelo o patrón en cualquier disciplina científica u otro contexto epistemológico.
- **Pleno Empleo:** “El pleno empleo es un concepto económico que hace referencia a la situación en la cual todos los ciudadanos en edad laboral productiva (población activa), y que desean hacerlo, tienen trabajo. En otras palabras, es aquella situación en la que la demanda de trabajo es igual a la oferta, al nivel dado de los salarios reales”¹⁰.

“Art. 284.- La política económica tendrá los siguientes objetivos:

6. Impulsar el pleno empleo, valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales”¹¹.

“Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo, la eliminación del subempleo y del desempleo”¹².

- **Procesos Estratégicos:** “Soportan y despliegan las políticas y las estrategias de la organización, proporcionando directrices y límites al resto de los procesos. Son

⁹ PATRONE, Daniela, A, Cuestionario de Teletrabajo, <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/qtelew.htm>, junio 2006.

¹⁰ WIKIPEDIA.Org, Pleno Empleo, http://es.wikipedia.org/wiki/Pleno_empleo

¹¹ *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR*, Capítulo Cuarto, Soberanía Económica, Sistema Económico y política económica, Pag. 137.

¹² *Idem*, Sección tercera, Formas de Trabajo y Retribución, Pag. 149.

procesos estratégicos los relacionados con planificación, desarrollo de la visión, misión y valores, relaciones externas y marketing”¹³.

- **Procesos de Apoyo:** “Dan soporte y recursos a los procesos operativos, como los RRHH, formación, informática, financiero, alianzas”¹⁴.
- **Procesos Operativos:** “Suponen el know how de la empresa y expresan la capacidad de aprendizaje e innovación en el tiempo, constituyendo un valor añadido a la empresa. Son los relacionados con producción, diseño de productos y/o servicios, entrega de productos y/ servicios, gestión de proveedores y clientes”¹⁵.

- **SIG: (SISTEMAS DE INFORMACIÓN GERENCIAL)**

“Es un sistema integrado usuario-máquina, el cual implica que algunas tareas, son mejor realizadas por el hombre, mientras que otras son muy bien hechas por la máquina, para prever información que apoye las operaciones, la administración y las funciones de toma de decisiones en una empresa. El sistema utiliza equipos de computación y software especializado, procedimientos, manuales, modelos para el análisis, la planificación, el control y la toma de decisiones, además de bases de datos”¹⁶.

La utilización del sistema modifica el conocimiento del usuario.

- **Tarea:** La palabra en su origen árabe es “tariha” que significa trabajo u obra. Consiste en un hacer que demanda esfuerzo y tiene un tiempo límite para su ejecución.
- **Telecentro:** Es el punto de encuentro, de comunicación, capacitación, aprendizaje, contribución y polinización cruzada digital, para intercambiar, enriquecer, procesar y re combinar datos e informaciones.

¹³ DE LA CRUZ, Juan, Gestión de Calidad. Sistemas y Modelos, <http://www.mailxmail.com/curso-calidad-gestion/gestion-calidad-procesos-gestion-calidad-clasificacion>, Octubre 2008

¹⁴ Idem.

¹⁵ Idem.

¹⁶ WIKIPEDIA.Org, Sistemas de Información Gerencial, http://es.wikipedia.org/wiki/Sistemas_de_informaci%C3%B3n_gerencial

“Son centros especializados, donde se cuenta con la dotación de equipos de telecomunicaciones e informática, necesarios para que el trabajador pueda desarrollar su labor. Se trata, además, de centros a los que acceden los profesionales de distintas empresas, en su condición todos ellos de teletrabajadores para sus respectivas corporaciones.”¹⁷

- **TIC: (TEORÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN)**

Son aquellas tecnologías que permiten transmitir, procesar y difundir información de manera instantánea. Se consideran como la base para reducir la Brecha Digital sobre la que se tiene que construir una Sociedad de la Información y una Economía del Conocimiento.

- **Trabajo:** El trabajo es una palabra referida a determinado esfuerzo, existen varias conceptualizaciones en distintos campos.
- **Ventaja competitiva:** “Una compañía tiene ventaja competitiva cuando cuenta con una mejor posición que los rivales para asegurar a los clientes y defenderse contra las fuerzas competitivas. Existiendo muchas fuentes de ventajas competitivas: elaboración del producto con la más alta calidad, proporcionar un servicio superior a los clientes, lograr menores costos que los rivales, tener una mejor ubicación geográfica, diseñar un producto que tenga un mejor rendimiento que las marcas de la competencia”¹⁸.

1.7 HIPÓTESIS:

La implementación del Teletrabajo permitirá reducir los niveles de desempleo en el país.

¹⁷ PUCHOL, Luis, Dirección y gestión de recursos humanos, 7ma. Edición, Editorial Díaz de Santos, 2007, pp155 -156.

¹⁸ JAUREGUI, Ana, Estrategia y Ventaja Competitiva, <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/ger/esyvencom.htm>, julio 2003.

1.8 ASPECTOS METODOLÓGICOS:

Para realizar este estudio, se estima necesaria la utilización de la investigación descriptiva. Que evidencie la realidad del empleo en el Ecuador; producto de esto, analizar el Teletrabajo como herramienta administrativa, la cual permita disminuir la tasa de desempleo en el país.

La recopilación de la información se realizará, a través de encuestas. Esto como fuente primaria.

Como fuente secundaria, se establece la realización de una investigación documentada, en la cual se recopilen datos e información de carácter teórico respecto del Teletrabajo.

Con esto, finalmente, poder analizar el Teletrabajo como herramienta de contratación para mejorar los niveles de empleo en el Ecuador.

CAPITULO II

2. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

2.1 INTRODUCCIÓN:

El Empleo considera la ejecución de una serie de tareas, las cuales son realizadas a cambio de una retribución pecuniaria, la cual se denomina salario.

Esta actividad se va desarrollando a través de la historia, de la mano de la democracia y el sindicalismo. El empleo se considera como una herramienta contra la esclavitud a partir del primer cuarto del siglo XIX.

El análisis del empleo, se establece en el marco económico, es precisamente, en este estadio, donde puede explicarse su evolución y desarrollo.

En este momento de la historia se presentan nuevos esquemas económicos, los cuales habían sido organizados y ejecutados a favor de clase burguesa, que dominaba hasta finales del siglo XVII, lo que se considera como la escuela clásica, básicamente fundamentada en el desarrollo del capitalismo. Los principales representantes de esta escuela fueron: Adam Smith y David Ricardo.

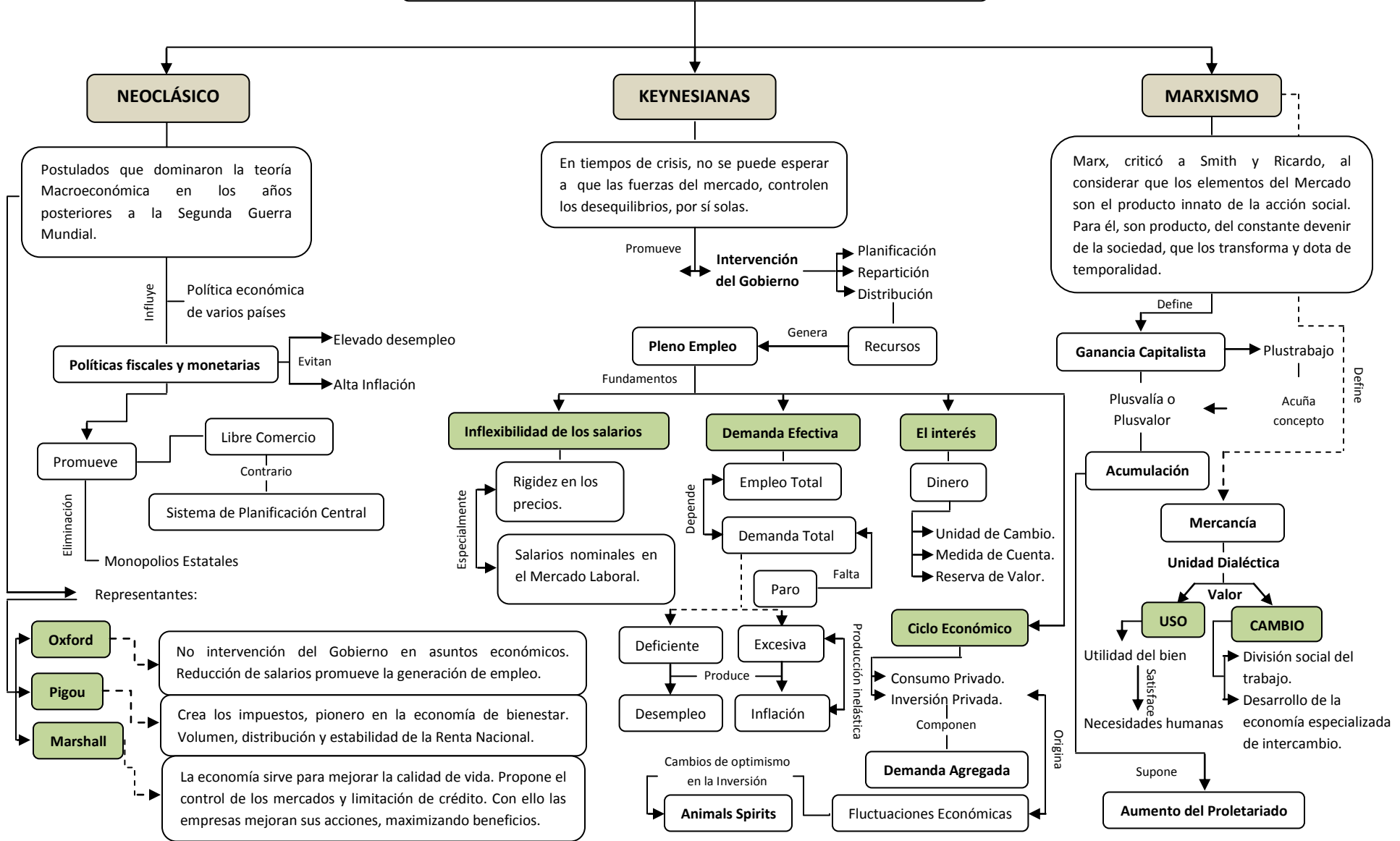
En este sentido y de acuerdo con los aportes intelectuales, del pensamiento económico, tenemos tres explicaciones al fenómeno del empleo son:

- Neoclásico.
- Keynesianas.
- Marxismo.

Cuyas connotaciones, se resumen en el Mapa Conceptual No.1, como sigue:

Mapa Conceptual No.1:

APORTES INTELECTUALES DEL PENSAMIENTO ECONÓMICO



Elaborado por: Autor de Tesis.

Los conceptos que anteceden, sirven para comprender la situación del empleo en el Ecuador, que al momento es dependiente de la inversión, tanto privada como estatal, para poder incentivar el nivel productivo; con ello, la capacidad de oferta de las empresas, que en última instancia, son las llamadas a generar plazas de trabajo.

Según las consideraciones del mercado, se establece que la demanda de empleo es menor que la oferta del mismo, lo que provoca la fluctuación de las tasas de desempleo en el país, que al momento todavía siguen siendo altas, en el orden del 9% para el año 2010.

La reducción de las tasas de ocupación plena, también constituyen un factor determinante, ya que los trabajadores no cuentan con las condiciones de trabajo que se establecen en la ley.

Las empresas buscan continuamente la manera de reducir sus costos, para lo cual se adopta el teletrabajo; como la forma actual de contratación, ahora bien, el escenario en el cual se establece es muy incierto.

En una primera consideración, por la falta de normas que regulen la aplicación, si bien es cierto se han esbozado ciertos elementos, éstos resultan insuficientes a la hora de facilitar equitativamente el proceso para las partes.

Para poder analizar la situación del empleo en el Ecuador, se debe hacer referencia a las distintas modalidades del mismo, para ello entidades como el INEC y el BCE, consideran las siguientes variables:

- **La PET (población en edad de trabajar):** “Comprende a todas las personas de 10 años y más de edad que suministran mano de obra disponible para la realización de una actividad económica”¹⁹.

¹⁹ www.sapiens.com, Comprende a todas las personas de 10 años y más de edad que suministran mano de obra disponible para la realización de una actividad económica.

- **La PEA (población económicamente activa):** “Se llama de esta manera, a la parte de la población total que participa en la producción económica. Se contabiliza a todas las personas mayores de una cierta edad que tienen Empleo o que, no teniéndolo, están buscándolo o a la espera de alguno. Ello excluye a los pensionados y jubilados, a las amas de casa, estudiantes y rentistas así como, por supuesto, a los menores de edad”²⁰.
- **Ocupados:** “Son aquellas personas de 10 años y más que trabajaron al menos una hora en la semana de referencia o pese a que no trabajaron, tienen trabajo del cual estuvieron ausentes por motivos tales como: vacaciones, enfermedad, licencia por estudios, etc.

Se consideran ocupadas también a aquellas personas que realizan actividades dentro del hogar por un ingreso, aunque las actividades desarrolladas no fueren las formas típicas de trabajo asalariado o independiente.

- **Ocupados Plenos:** La población con ocupación plena está constituida por personas ocupadas de 10 años y más, que trabajan como mínimo la jornada legal de trabajo y tienen ingresos superiores al salario unificado legal y no desean trabajar más horas (no realizaron gestiones), o bien que trabajan menos de 40 horas y sus ingresos son superiores al salario unificado legal y no desean trabajar más horas (no realizaron gestiones).
- **Ocupados no clasificados:** Son aquellas personas ocupadas que no se pueden clasificar en ocupados plenos u otras formas de subempleo, por falta de datos en los ingresos.
- **Desempleados:** Es la suma del desempleo abierto más el desempleo oculto, como están definidos a continuación:

²⁰ www.ecofinanzas.com, http://www.eco-finanzas.com/diccionario/P/POBLACION_ECONOMICAMENTE_ACTIVIA.htm

✓ **Desempleo abierto:** Personas de 10 años y más, que en el periodo de referencia presentan simultáneamente las siguientes características:

* Sin empleo, no ocupado en la semana pasada.

* Buscaron trabajo, realizaron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio en las cuatro semanas anteriores.

✓ **Desempleo oculto:** Personas de 10 años y más, que en el periodo de referencia presentan simultáneamente las siguientes características:

* Sin empleo, no ocupado en la semana pasada.

* No buscaron trabajo (no hicieron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio en las cuatro semanas anteriores), por algunas de las siguientes razones:

- Tiene un trabajo esporádico u ocasional.
- Tiene un trabajo para empezar inmediatamente.
- Espera respuesta por una gestión en una empresa o negocio propio.
- Espera respuesta de un empleador o de otras gestiones efectuadas para conseguir empleo.
- Espera cosecha o temporada de trabajo.
- Piensa que no le darán trabajo o se cansó de buscar.
- No cree poder encontrar.
- Disponible para trabajar.

➤ **Subempleados:** Son las personas que han trabajado o han tenido un empleo durante el periodo de referencia considerado, pero estaban dispuestas y disponibles para modificar situación laboral a fin de aumentar la "duración o la productividad de su trabajo". Este conjunto se divide en :

- Subempleados visibles.
- Otras formas de subempleo.

➤ **La PEI (población económicamente inactiva):** Se consideran personas inactivas todas las personas de 10 años y más, no clasificadas como ocupadas o desocupadas

durante la semana de referencia, como: rentistas, jubilados, pensionistas, estudiantes, amas de casa, etc”²¹.

Es la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que en 1990 se pronuncia sobre el teletrabajo, y dice: “Es la forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de las oficinas centrales o de las instalaciones de producción, mediante la ayuda de la comunicación”²².

Esta forma de contratación poco a poco va ganando fuerza, pero sin el control necesario, lo que podría incrementar los niveles de subempleo en el país.

2.2 EL TELETRABAJO:

2.2.1 Generalidades del teletrabajo:

El teletrabajo, determina todo trabajo efectuado a distancia, facilitado o hecho posible por las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

Históricamente se manejan tres etapas en la evolución del Teletrabajo, como sigue:

- En los 70’s, identificados por una aguda crisis mundial, derivada de la caída, de los precios del petróleo, lo que dio paso al ahorro de los costos en todo sentido y a nivel de las empresas, y la naciente preocupación por el medio ambiente.
- En los 80’s, el teletrabajo gana espacio como una forma de contratación, que vincula al trabajo, a segmentos de la población excluidos, como es el caso de los discapacitados y la gente de la tercera edad.
- Finalmente es su sentido pragmático, el teletrabajo se revela como un potente instrumento de flexibilidad laboral.

Es Jack Nilles, quien empieza las investigaciones sobre el teletrabajo en el año de 1973, en su obra determina al teletrabajo, como: “La posibilidad de llevar el trabajo al trabajador en vez de trasladar el trabajador al trabajo” (Jack Nilles 1973).

²¹ INEC, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, Evolución del Empleo en el Ecuador, septiembre del 2010.

²² OIT, Organización Internacional del Trabajo, Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones de Trabajo y Medio Ambiente (PIACT), Trabajo a Distancia, Madrid, Edición Española, 1992, p. 9.

A esta investigación se dieron las primeras críticas en virtud del avance tecnológico de la época, el cual dista mucho del que hoy en día podemos ver.

Con esto se da inicio a una modalidad de trabajo a distancia, que ayuda a la reducción de costos y a la evolución económica de las personas, con las nuevas consideraciones que se ha hecho al respecto, se busca integrar al teletrabajador a las actividades que se relacionan con el ambiente laboral en la empresa.

El teletrabajo, da lugar al apareamiento de telecentros, oficinas satélites, telecottages, call centers, y mediante el internet, se da lugar al trabajo móvil, que puede realizarse casi desde cualquier lugar del mundo.

Con el internet se da lugar al denominado “e-work”, que es el teletrabajo, basado en la utilización de este tipo de avances y medios. Esta nueva generación, evoluciona en los controles que se realizan a las actividades en esta modalidad de empleo, lo cual permite a las empresas controlar las mismas, de forma que se garantice la calidad de dichas actividades, y se mantenga el buen nombre de las empresas.

Con esta connotación, el trabajo se extiende fuera de la oficina de una empresa, controlado y dirigido desde la misma, mediante la utilización de las tecnologías de la información y un enlace de telecomunicación para recibir o entregar el trabajo.

“A nivel de la Comunidad Europea esta nueva fase incluye el ulterior desarrollo del teletrabajo con una mayor preocupación para la “calidad del trabajo”, anticipando la revolución en el trabajo para la mayoría cuando nuevas tecnologías inalámbricas y de presentación visual cambian las instalaciones y el diseño de la oficina, y cuando la naturaleza misma del trabajo cambia en una economía del conocimiento en la cual la creatividad y la innovación llegan a ser más importantes que la simple productividad en tareas rutinarias”²³.

Esta forma de ver el proceso, permite el inminente desarrollo del mismo, brindando garantías a esta modalidad de contratación.

²³ DR, GAUTHIER, Gustavo, Teletrabajo, <http://www.caminandoutopias.org.ar/tesis/Tesis6.pdf>, Montevideo, diciembre 2004. P.11.

En este sentido, es importante ver como los países están aportando logísticamente al proceso, el cuadro No.1, revela el nivel de importaciones que realizan las naciones en virtud de computadores y relacionados.

Cuadro No.1

MÁQUINAS AUTOMÁTICAS PARA TRATAMIENTO O PROCESAMIENTO DE DATOS, DIGITALES, PORTÁTILES
Porcentaje Total Nandina por País (Toneladas y miles de dólares)
Período (2005 – 2010)

PAIS	TONELADAS	FOB – DÓLAR	CIF – DÓLAR	% / TOTAL FOB - DÓLAR
ESTADOS UNIDOS	3,481,36	332,006,02	337,927,36	86,54
PANAMA	346,62	19,153,29	19,337,67	5
CHINA	127,05	16,039,87	16,480,73	4,19
COREA (SUR)	32,6	6,475,65	6,724,27	1,69
HONG KONG	16,44	3,323,75	3,435,46	0,87
ALEMANIA	7,02	1,224,14	1,261,47	0,32
ESPANA	10,44	1,123,90	1,154,62	0,3
CANADA	3,39	1,066,96	1,086,28	0,28
MEXICO	5,36	830,58	864,35	0,22
ITALIA	3,03	513,29	523,61	0,14
FRANCIA	1,52	502,01	514,63	0,14
BRASIL	1,15	254,92	260,75	0,07
COLOMBIA	1,45	172,44	176,39	0,05
ARGENTINA	0,91	169,7	172,86	0,05
ISRAEL	0,28	159,47	161,56	0,05
CHILE	4,16	111,91	116,1	0,03
REINO UNIDO	0,99	73,41	77,22	0,02
HOLANDA(PAISES BAJOS)	0,83	70,99	73,46	0,02
SINGAPUR	1,46	62,83	65,17	0,02
TAIWAN (FORMOSA)	1,27	52,64	55,28	0,02
PERU	1,98	48,48	49,98	0,02
SUECIA	0,39	43,2	45,62	0,02
ECUADOR	0,14	2,77	2,79	0,01
Total General	568,48	3068,64	3159,77	100

Fuente: BCE, Totales Nandina por País.
 Adaptado por: Autor de Tesis.

La información que antecede muestra, las toneladas de producto ingresado a los diferentes países, desde el 2005 hasta la fecha (Noviembre 2010), esto como instrumental relacionado al teletrabajo, existe una larga lista de países que no presentan mayor número de importaciones, como son: Venezuela, Bélgica, Suiza, India, Guatemala, Dinamarca, Japón, Finlandia, Sudáfrica, Noruega, Ecuador, Antillas Holandesas, Bolivia, Rusia, Puerto Rico, Malasia, Costa Rica, Republica Checa.

El cuadro No.2 fue adaptado de un total de 780 partidas a 14, que muestran, las importaciones de instrumental relacionado con el teletrabajo, en el Ecuador, como sigue:

Cuadro No.2

IMPORTACIONES DEL ECUADOR RELACIONADAS CON EL TELETRABAJO Período (2005 - 2010)

SUBPARTIDA NANDINA	DESCRIPCION NANDINA	TONELADAS	FOB - DOLAR	CIF - DOLAR	% / TOTAL FOB – DÓLAR
8526920000	Aparatos de radio telemando	87,59	15,188,13	15,203,59	7,42
8471800000	Las demás unidades de máquinas automáticas para tratamiento o procesamiento de datos.	13,32	1,577,08	1,628,71	0,77
8473300000	Partes y accesorios de máquinas de la partida 84,71	1,36	632,42	633,27	0,31
9802000010	Menaje de casa y equipo de trabajo exento	48,77	372,25	387,67	0,19
8471602000	Teclados, dispositivos por coordenadas x-y	1,2	350,82	352,05	0,18

SUBPARTIDA NANDINA	DESCRIPCION NANDINA	TONELADAS	FOB - DOLAR	CIF - DOLAR	% / TOTAL FOB – DÓLAR
8471500000	Unidades de proceso digitales, excepto las de las subpartidas 8471,41 u 8471,49,	2,85	159,74	162,18	0,08
8544200000	Cables y demás conductores eléctricos, coaxiales	0,46	110,74	110,99	0,06
8544700000	Cables de fibras ópticas	5,82	41,76	44,42	0,03
8517622000	Aparatos de telecomunicación por corriente portadora o telecomunicación digital	0,16	16,43	17,33	0,01
8443910000	Partes y accesorios de máquinas y aparatos para imprimir por medio de planchas, cilindros y demás elementos impresores de la partida 84,42	1,22	13,54	13,68	0,01
9802000020	Menaje de casa y equipo de trabajo no exento	0,23	1,34	2,25	0,01
8528410000	De los tipos utilizados exclusiva o principalmente con máquinas automáticas para tratamiento o procesamiento de datos de la partida 84,71	0,01	0,26	0,33	0,01
8517692000	Aparatos receptores de radiotelefonía o radiotelegrafía	0,01	0,01	0,02	0,01
8523200000	Discos magnéticos	0,01	0,01	0,01	0,01
TOTAL	# de Partidas: 14	163,01	1699,32	1724,2	9,1

Fuente: BCE, Consultas Nandina.

Adaptado por: Autor de Tesis

2.3 ANÁLISIS DEL MACROAMBIENTE:

Para realizar este análisis, se hace referencia a los siguientes aspectos:

- Aspecto Social.
- Aspecto Económico.
- Aspecto Político.
- Aspecto Tecnológico.
- Aspecto Medio Ambiental.

2.3.1 Aspecto Social: Este aspecto se encuentra referido a la influencia de determinadas variables que afectan al desarrollo de la sociedad en general; e individualmente, en las familias como núcleo de la misma.

El teletrabajo se maneja como una alternativa para la generación de empleo en el mundo, con esto se propone la inclusión rápida y eficiente al mercado laboral, de determinados segmentos hasta ahora relegados, que pueden conformarse por personas de la tercera edad, discapacitados o jóvenes en edad de trabajar.

Uno de los principales motores del descalabro social, es precisamente el empleo; dicha afectación, va de la mano del desempleo y el subempleo con sus factores relacionados, lo que precariza el nivel de vida de las personas, la falta de plazas de trabajo que sean suficientes para la demanda existente.

Los datos que se presentan a continuación, tienen valores decrecientes, lo que implica que la condición del empleo está mejorando paulatinamente, pero con cierta lentitud. Debido a ello es porque la evolución de los cambios no se hace sentir en el sector. Sin embargo, la tasa de subempleo en el Ecuador es bastante representativa, está en el orden del 50,42% lo que quiere decir que la mitad de la PEA se encuentra en condiciones de empleo inciertas, por decirlo de alguna manera.

En la ciudad donde el problema se torna evidente es en Guayaquil, cuyos niveles de desempleo y subempleo son superiores en comparación con las otras. Sin embargo las tasas descritas en el cuadro No.3, evidencian niveles mayores de subocupación en

ciudades como Ambato y Machala, esto se debe a la falta de control laboral por parte de las autoridades tanto seccionales como gubernamentales. Como sigue:

Cuadro No.3

MEDICIÓN TRIMESTRAL DEL MERCADO LABORAL

Período (marzo – junio 2010)

	Mar-10	Jun-10
TASA DE DESOCUPACIÓN TOTAL	9,09%	7,71%
Quito	7,14%	6,65%
Guayaquil	12,33%	9,04%
Cuenca	3,74%	4,01%
Ambato	3,11%	3,23%
Machala	7,98%	5,51%
TASA DE SUBOCUPACIÓN TOTAL	51,34%	50,42%
Quito	40,64%	37,82%
Guayaquil	46,59%	47,76%
Cuenca	44,98%	47,20%
Ambato	50,97%	54,23%
Machala	53,41%	56,33%

Fuente: BCE 2010

Elaborado por: Autor de Tesis

La información que antecede, no es sino el vivo ejemplo de una realidad en el país, la tendencia a precarizarse las condiciones de vida de las personas están en aumento, claro está, no se debe desmerecer las acciones gubernamentales, que en cierta medida han logrado reducir determinado comportamiento de estas variables, pero dichas acciones presentan resultados muy lentos.

Lo que da paso a la informalidad del empleo. En cuanto al empleo urbano, “La PEA total en el país es de 4’509.076, de los cuales 4’173.796 son ocupados, o tienen alguna relación de empleo, pero tan solo 1’891.044 son ocupados plenos, quiere decir que gocen de las condiciones de pleno empleo contempladas en la Constitución del Ecuador.

Los 2'300.000 aproximadamente, restantes, se encuentra desocupados o en alguna actividad informal²⁴.

Como se citó en páginas anteriores, la norma constitucional dice en el **Art.326**. El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

Literal 1. El Estado impulsará el pleno empleo, la eliminación del subempleo y del desempleo.

Este artículo guarda íntima relación con el **Art. 284** que dice: La política económica tendrá los siguientes objetivos:

Literal 6. Impulsar el pleno empleo, valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales.

Esto quiere decir que se evitará la precarización del trabajo y de las condiciones de vida de la población. Sin embargo en el país, se contempla todavía el subempleo, como parámetro de medición.

El salario mínimo vital El cuadro No.4, muestra los ingresos que percibe un subempleado. Lo que evidencia una realidad en la capacidad de consumo del sector y consecuente el nivel que este pueda desarrollarse.

Los datos consideran un salario de hasta 240usd mensuales, en comparación con los 340usd en promedio, que puede llegar a ganar un empleado en condiciones normales de empleo, esto respecto al costo de la canasta básica que al momento bordea los 531usd. Lo que determina un déficit de 291usd.

La variación porcentual de los datos trimestrales, es en promedio del 1%, lo que quiere decir, que los niveles no presentan mayores cambios, en este sentido si se considera los datos que corresponden a septiembre del presente año, los porcentajes presentan un aumento respecto del período anterior en todos los casos y con la variación indicada, pero se reduce el porcentaje de personas que trabajan más de 40 horas semanales y

²⁴ BCE, Banco Central Del Ecuador, Informe trimestral del mercado laboral, septiembre 2010.

ganan más de 240usd mensuales quienes al momento pudieron haber mejorado sus condiciones de empleo o bien estar desempleados.

El cuadro revela el mayor porcentaje, en el mismo período (septiembre 2010), del 41% que corresponde a las personas cuyos ingresos son menores a 240usd mensuales y trabajan 40 o más horas semanales. Siendo esta condición, una constante del subempleo en el Ecuador, de ahí que los niveles de consumo de este sector sean bajos, también se debe considerar que el subempleo total en el Ecuador alcanza el 50,42%, (Ver cuadro No.3) lo que corresponde a 2'033. 603 personas de 4'173.796 de los ocupados en el país. (Ver cuadro No.7)

Cuadro No.4

SALARIO DE UN SUBEMPLEADO FRENTE A HORAS TRABAJADAS Datos trimestrales Período (2007 – 2010)

MES	Jun-07	sep-07	Dic-07	Mar-08	Jun-08	Sep-08	Dic-08	Mar-09	Jun-09	Sep-09	Dic-09	Mar-10	Jun-10	Sep-10
Menos de \$240 de ingreso & menos de 40 horas de Trabajo	36%	34%	32%	33%	34%	34%	32%	32%	34%	36%	33%	34%	33%	34%
Menos de \$240 de ingreso & 40 y más horas de Trabajo	36%	39%	44%	46%	44%	43%	42%	42%	41%	39%	44%	41%	40%	41%
\$240 y más de ingreso & menos de 40 horas de Trabajo	3%	3%	2%	2%	2%	2%	3%	3%	3%	3%	3%	4%	3%	4%
\$240 y más de ingreso & 40 y más horas de trabajo	25%	24%	21%	20%	20%	21%	23%	23%	22%	21%	21%	21%	24%	22%

Fuente: INEC 2010

Elaborado por: Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos 2010

Pese a que se presentan incrementos en el pleno empleo, con respecto al mismo período del año pasado (2009), la condición del empleo no es de las mejores, lo que se muestra en el cuadro No.5, es producto del crecimiento del Estado, en la parte laboral, ya que las actividades privadas son más cautelosas en este sentido, ahora bien esto se establecería más acertadamente con la salida de algunos funcionarios públicos, en el transcurso del año 2010; sin embargo la tasa de subempleo es mayor, dejando una brecha de desocupación del 7,60% aproximadamente, lo que corresponde a 335.280 personas de la población económicamente activa (Ver cuadro No.7), como sigue:

Cuadro No.5

TASAS TRIMESTRALES DE PLENO EMPLEO EN EL ECUADOR
Período (2007 – 2010)

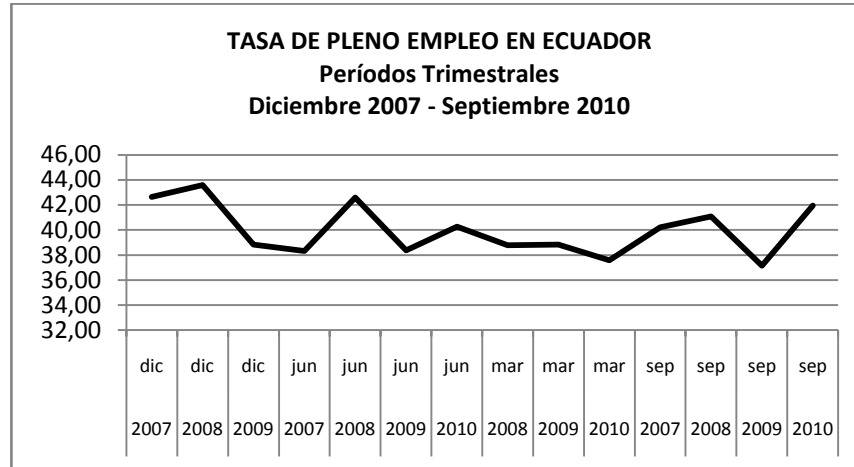
PERÍODO	FECHA	VALOR
2007	DIC	42,64
2008	DIC	43,59
2009	DIC	38,83
2007	JUN	38,31
2008	JUN	42,59
2009	JUN	38,36
2010	JUN	40,26
2008	MAR	38,77
2009	MAR	38,84
2010	MAR	37,57
2007	SEP	40,22
2008	SEP	41,07
2009	SEP	37,14
2010	SEP	41,94

Fuente: INEC

Elaborado por: Autor de Tesis

Gráfico No.1

TASA DE PLENO EMPLEO EN EL ECUADOR (DIC 2007 – SEPT 2010)



Fuente: INEC, 2010.

Elaborado por: Autor de Tesis.

Este aspecto, también está ligado a la falta de plazas de trabajo, en las condiciones que estima la ley, lo que determina que quienes conforman la PEA, se vean limitados a las condiciones impuestas por las empresas a la hora de demandar los servicios del trabajador.

El informe trimestral del Mercado Laboral del Central muestra la PEA dividida en cuatro rangos de edad. Entre los 10 y 14 años, el 91,5% estaba ocupado y 8,5% desocupado (los niños que estudian o no trabajan no están incluidos en la PEA). Entre los 15 y 28 años está el mayor desempleo (18,4%), entre los 29 y 44 años la tasa de desocupación llega al 6,3% y de 45 años en adelante al 4%.

En el cuadro No.6, se muestra la evolución del empleo en el Ecuador, la información corresponde a las principales ciudades del país, considerando las más grandes como Quito y Guayaquil, se observan tasas de crecimiento menores a las otras ciudades, en el orden del 2,91% y 2,51% promedio, respectivamente. Tomando en cuenta las tasas de desempleo de ambas ciudades (aproximando: 7% Quito y 9% Guayaquil), se tiene

57.558,92 y 105.945,84 personas desempleadas en cada ciudad, dando un total de 163.504,76; lo que corresponde al 48,77% del total de desempleados (50,42%) en dichas ciudades, a septiembre del 2010, como sigue:

Cuadro No. 6

EVOLUCIÓN TRIMESTRAL DEL MERCADO LABORAL EN LAS PRINCIPALES CIUDADES DEL ECUADOR (PROYECTADO) Número de Personas, Tasas de Crecimiento Período (2007 – 2010)

PEA	Junio (2007)	Septiembre (2007)	Diciembre (2007)	Marzo (2008)	Junio (2008)	Septiembre (2008)	Diciembre (2008)	Marzo (2009)	Junio (2009)	Septiembre (2009)	Marzo (2010)	Junio (2010)	Septiembre (2010)
QUITO	795.444	801.176	778.452	788.384	836.170	847.807	812.182	830.112	808.542	814.435	838.098,08	816.320,56	822.270,26
Coeficientes de variación	3,24%	3,22%	2,67%	3,03%	2,92%	3,22%	2,41%	2,55%	2,90%	2,98%	-	-	-
Tasa de crecimiento	2,91%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tasa de crecimiento trimestral	1,009620	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
GUAYAQUIL	1.119.854	1.127.414	1.047.665	1.113.723	1.127.440	1.171.746	1.134.533	1.155.189	1.178.619	1.167.481	1.164.781,90	1.188.406,47	1.177.175,98
Coeficientes de variación	2,79%	2,64%	2,43%	2,72%	2,55%	2,50%	2,33%	2,12%	2,50%	2,54%	-	-	-
Tasa de crecimiento	2,51%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tasa de crecimiento trimestral	1,008304	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CUENCA	184.193	183.273	177.087	163.734	189.830	187.069	185.148	184.734	191.478	199.187	186.656,10	193.470,27	201.259,48
Coeficientes de variación	3,23%	3,40%	3,07%	4,15%	3,16%	2,79%	2,88%	2,98%	2,99%	2,89%	-	-	-
Tasa de crecimiento	3,15%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tasa de crecimiento trimestral	1,010405	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
MACHALA	110.916	112.634	110.091	116.759	116.844	125.321	118.031	121.258	123.438	124.475	122.497,48	124.699,76	125.747,36
Coeficientes de variación	3,37%	3,40%	2,70%	2,98%	2,98%	3,92%	2,86%	2,58%	3,26%	2,93%	-	-	-
Tasa de crecimiento	3,10%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tasa de crecimiento trimestral	1,010222	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
AMBATO	71.081	71.081	95.366	102.647	99.349	102.646	105.177	106.001	103.601	102.099	107.413,81	104.981,82	103.459,80
Coeficientes de variación	4,91%	6,98%	3,41%	3,63%	2,78%	6,53%	3,56%	2,76%	2,58%	3,38%	-	-	-
Tasa de crecimiento	4,05%												
Tasa de crecimiento trimestral	1,013328												

FUENTE: INEC 2010

ELABORADO POR: Autor de tesis

Hablando de los teletrabajadores, y al no existir datos de su ingreso al mercado laboral como tales, se los puede clasificar en el rango de ocupados no clasificados, que son las personas de las cuales no se tiene registro.

Esto quiere decir que 180.769 personas a nivel nacional, están en esta condición, lo que corresponde al 4,33% de los ocupados en el país.

Sin desmerecer a las demás clasificaciones, que también pueden servir para identificar a los teletrabajadores.

La información del cuadro No.7, proporciona una idea, de las condiciones actuales del empleo, en el Ecuador; donde el segmento NACIONAL URBANO, indica las cantidades totales de las regiones analizadas, como sigue:

Cuadro No.7

CONDICIONES DEL EMPLEO EN EL ECUADOR

Septiembre del 2010

Condición de Actividad y Segmentación del Mercado Laboral	NACIONAL URBANO			SIERRA		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
(PEA)	4.509.076	2.598.795	1.910.281	1.946.285	1.081.855	864.430
Ocupados	4.173.796	2.436.999	1.736.796	1.839.306	1.019.083	820.223
Sector Formal	1.816.049	1.112.720	703.328	889.684	516.787	372.897
Sector Informal	2.033.603	1.170.722	862.881	817.485	437.119	380.366
No Clasificados por sectores	180.769	142.621	38.148	77.896	60.318	17.577
Servicio Doméstico	143.375	10.936	132.439	54.241	4.858	49.383
Desocupados	335.280	161.796	173.484	106.979	62.772	44.208
	COSTA			AMAZONÍA		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
(PEA)	2.456.794	1.455.146	1.001.648	105.997	61.795	44.202
Ocupados	2.233.559	1.359.042	874.517	100.931	58.874	42.057
Sector Formal	886.154	572.370	313.784	40.211	23.563	16.648
Sector Informal	1.167.789	704.953	462.835	48.329	28.649	19.679
No Clasificados por sectores	94.418	75.641	18.777	8.456	6.662	1.794
Servicio Doméstico	85.198	6.078	79.120	3.936	-	3.936
Desocupados	223.235	96.103	127.132	5.066	2.921	2.145

Fuente: INEC, Indicadores del Mercado Laboral, Septiembre 2010

Elaborado por: Autor de Tesis

En términos cualitativos, podemos hablar de un aspecto social, como es el cambio de paradigma en relación al trabajo, en efecto la manera de ver el trabajo es cada vez más dinámica, estos elementos aunados a determinada tecnología, provocan cambios sustanciales en la praxis del trabajo, en las concepciones que se tiene del mismo.

Por un lado se propende a la individualización del trabajo, por otro, en virtud de la globalización; el paradigma será diferente, lo que nos conduce a la asociación transnacional, consecuentemente se definen nuevos límites en la conducta social, esto es revelado en los cuadros que anteceden, ya que existen factores, alternos; que provocan el que los individuos no realicen acciones para conseguir un empleo pleno, sino el que se acomode a su necesidad inmediata.

2.3.2 Aspecto Económico: Analizando las variables macroeconómicas del Ecuador, en función del PIB, podemos ver la evolución que va teniendo la economía, ya que se estima una subida en el porcentaje del mismo de 0,56% en el año 2009 a 1,87% para el 2010, esto debido a la estabilidad política y económica que tiene el país, pero sigue siendo insuficiente para saldar los problemas, en cuanto desempleo se refiere. Esto se muestra en el cuadro No.8.

Cuadro No.8

**TASA DE VARIACIÓN DEL PRODUCTO INTERNO BRUTO DEL
ECUADOR
Año 2009 y 2010**

PRODUCTO INTERNO BRUTO	2009	2010 (Previs.)
Tasa de variación anual (USD 2000)	0,36%	3,73%
PIB (millones USD corrientes)	52.022	56.998
PIB per cápita (USD corrientes)	3.715	4.013
Tasa de variación PIB Trimestral (CVE)	2010.I	2010.II
PIB TOTAL	0,53%	1,87%

Fuente: BCE.

Elaborado por: Autor de Tesis.

Estos datos reflejan el repunte de la economía local, toda vez que se ha superado la crisis mundial y se va superando también, las reducciones en el precio del petróleo (69,10usd por barril en agosto del presente año a 67,21usd por barril en Septiembre del mismo año), que si bien es cierto no se llega a los valores estimados por el gobierno, se apoyan en el aumento de la exportación del mismo. De 9.463 barriles mensuales en el 2009 a 10.966 en el 2010.

Cabe recalcar los valores del PIB que se mantienen como deuda, de acuerdo con los datos del 2008 hasta el presente año, se presenta una reducción significativa de esta deuda; en Enero del 2009, la deuda era de 9.984,5 millones de dólares a Enero del 2010, ésta se redujo a 7.368,2 millones de dólares.

Lo que quiere decir es que existe el compromiso por mejorar los niveles de vida de la población, representa a su vez, menor riesgo y que en la medida de lo posible, se pueda manejar dentro del presupuesto. A finales del mes de mayo del presente año (2010), y de acuerdo con los datos SIGEF (SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE LAS FINANZAS PÚBLICAS), la ejecución del presupuesto para este año, se estableció de la siguiente manera:

- Comercio Exterior 54,2%.
- Bienestar Social 46,6%.
- Tesoro Nacional 38,2%.
- Comunicaciones y Defensa Menos del 30%.
- Salud 9,5%.
- Desarrollo Urbano y Vivienda 12,1%.
- Educación 15,5%.
- Jurisdiccional Menos del 6%.
- Electoral Menos del 6%.
- Legislatura Menos del 6%.

Un punto que se debe enfocar, son los movimientos realizados en el Presupuesto General del Estado, el cual se aumentó respecto del año pasado (2009), esto debido al crecimiento del aparato estatal, lo que entorpece el aumento de las inversiones en otros sectores.

Los valores de dicho incremento, sirven para cubrir las necesidades en el manejo del mismo y las de la población, también es utilizado para solventar el tamaño del mismo, en este sentido, dicho incremento no puede beneficiar sino a unos pocos.

Respecto de los gastos corrientes, sobre todo de orden sectorial, las partidas también presentan incrementos, de acuerdo con los datos del cuadro No.9, se advierte un incremento sustancial en casi todos los sectores del Estado, siendo el gasto administrativo, uno de los más considerables, como fue establecido en líneas anteriores. No obstante una reducción en el sector electoral, toda vez que este gasto no es cotidiano, sino eventual. Pero también se muestran decrementos, tal es el caso del sector vivienda, lo que contradice los postulados del gobierno, toda vez que este es un problema de consideración en las grandes ciudades del país. Existen otros incrementos importantes en cuanto: salud y bienestar social, la finalidad de este incremento, es la de potenciar la capacidad en primera instancia del sector salud y la atención a través de los estamentos públicos del ramo. Y en el caso del bienestar social, sería una buena señal hacia la consecución de la teoría, del buen vivir.

Cuadro No.9

**PRESUPUESTO GENERAL DEL ESTADO
Gasto Corriente por Sector (2009 y 2010)**

Períodos	2010			2009		
Descripción	Codificado Anual	Pagado Anual	Saldo X Pagar	Codificado Anual	Pagado Anual	Saldo X Pagar
COMERCIO EXTERIOR INDUST. PESCA Y COMPET.	28.387.253,84	9.809.998,11	18.577.255,73	21.703.025,38	21.235.583,96	467.441,42
ELECTORAL	36.469.902,04	15.656.963,19	20.812.938,85	1.349.750.880,16	1.213.816.320,46	135.934.559,70
SECTORIAL AMBIENTE	24.575.706,89	17.589.711,17	6.985.995,72	150.798.960,56	144.991.934,62	5.807.025,94
SECTORIAL COMUNICACIONES	103.643.740,64	64.322.985,86	39.320.754,78	18.499.279,55	17.798.495,99	700.783,56
SECTORIAL ADMINISTRATIVO	170.853.090,87	110.734.850,42	60.118.240,45	86.151.777,11	78.897.650,76	7.254.126,35
SECTORIAL AGROPECUARIO	160.621.438,79	124.788.119,08	35.833.319,71	107.072.542,88	99.251.963,86	7.820.579,02
SECTORIAL ASUNTOS DEL EXTERIOR	81.315.195,65	65.207.198,14	16.107.997,51	172.046.994,14	163.752.364,77	8.294.629,37
SECTORIAL ASUNTOS INTERNOS	1.144.375.120,49	833.306.032,74	311.069.087,75	74.588.619,32	71.089.321,34	3.499.297,98
SECTORIAL BIENESTAR SOCIAL	777.069.414,16	669.979.838,91	107.089.575,25	1.017.264.154,26	984.609.465,74	32.654.688,52
SECTORIAL DEFENSA NACIONAL	1.298.064.960,32	1.022.399.139,31	275.665.821,01	612.106.607,41	608.666.469,57	3.440.137,84
SECTORIAL DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA	12.709.461,10	9.778.284,77	2.931.176,33	1.281.826.021,57	1.245.307.954,42	36.518.067,15
SECTORIAL EDUCACION	1.887.918.885,13	1.492.864.509,41	395.054.375,72	12.497.035,87	12.051.130,98	445.904,89
SECTORIAL FINANZAS	32.937.883,37	14.982.865,17	17.955.018,20	1.785.625.130,95	1.765.792.118,64	19.833.012,31
SECTORIAL JURISDICCIONAL	215.903.817,89	146.501.411,98	69.402.405,91	26.572.627,08	23.940.221,15	2.632.405,93
SECTORIAL LEGISLATIVO.	50.530.068,22	39.657.497,70	10.872.570,52	165.646.689,45	164.186.486,27	1.460.203,18
SECTORIAL RECURSOS NATURALES	349.750.896,20	273.369.390,53	76.381.505,67	37.797.587,76	35.787.009,84	2.010.577,92
SECTORIAL SALUD	826.456.091,60	663.059.153,02	163.396.938,58	33.254.090,60	29.991.203,06	3.262.887,54
SECTORIAL TRABAJO	23.722.499,38	16.787.610,79	6.934.888,59	762.749.483,35	724.739.147,35	38.010.336,00
SECTORIAL TURISMO	4.784.778,79	3.116.831,64	1.667.947,15	17.397.907,64	16.336.533,91	1.061.373,73
TESORO NACIONAL	1.416.789.702,19	1.118.670.633,10	298.119.069,09	4.149.213,14	3.921.568,65	227.644,49
TRANSPARENCIA Y CONTROL SOCIAL	12.938.517,00	6.365.751,94	6.572.765,06	-	-	-
TOTALES	8.659.818.424,56	6.718.948.776,98	1.940.869.647,58	7.737.498.628,18	7.426.162.945,34	311.335.682,84

Fuente: Ministerio de Economía.

Elaborado por: Autor de Tesis

El crecimiento del Estado es evidente, pero se debe considerar cuanto aporta al desarrollo el sector privado. En este sentido, se debe tomar en cuenta el número de empresas que se encuentran en el país, según los datos del diario el Universo, en el Ecuador existen cerca de 4000 empresas privadas, con su respectivo registro, frente a cerca de 200 entidades e instituciones estatales.

El crecimiento del sector privado, a mediados de esta década (2005) alcanzó el 20% del PIB, mientras el estado se mantenía en el 65% dentro del mismo período. Este crecimiento es importante y fortalece la capacidad del sector privado en decisiones macroeconómicas, pero el gobierno sigue apadrinando deudas impagas e insolventes, que a manera de bonos pretenden comercializarse.

Este endeudamiento en el sector privado, repercute en el público, casi de manera instantánea, de otro lado la consecución del pleno empleo, se da mayoritariamente en estamentos públicos, es en el sector privado donde se limita la capacidad del empleo.

El cuadro No.10, es un resumen general, de una serie de eventos económicos que se han presentado en el país durante los últimos cinco años, en las administraciones de Alfredo Palacio y Rafael Correa, como sigue:

Cuadro No. 10

EVENTOS ECONÓMICOS EN EL ECUADOR
Período (2005 -2010)

AÑO	EVENTO	GOBIERNO
2005	<ul style="list-style-type: none"> • En los últimos años los gobiernos de turno entregaron campos desarrollados por Petroproducción, por un monto que supera los 70 mil barriles, los que la empresa ha dejado de producir gracias a los famosos contratos petroleros. • La producción petrolera, se ha mantenido a pesar de la falta de materiales. 	Alfredo Palacio

AÑO	EVENTO	GOBIERNO
2005	<ul style="list-style-type: none"> • Se propone destinar el 75% de los depósitos de los bancos a créditos para el sector productivo, de acuerdo al ordenamiento que establezca el Banco Central del Ecuador. • Se limita las tasas de interés que los bancos cobran por esos créditos. 	Alfredo Palacio
2006	<ul style="list-style-type: none"> • El Presupuesto del Estado tiene serios problemas, tanto en su financiamiento como en la distribución de sus fondos y no cumple con lo establecido en la Ley Orgánica de Responsabilidad, Estabilización y Transparencia Fiscal. • El presupuesto se convierte únicamente en una fuente de recursos para atender el servicio de la deuda y para contraer más deuda. • La política económica está sujeta a los designios del FMI y el Banco Mundial. 	Alfredo Palacio
2006	<ul style="list-style-type: none"> • Las implicaciones del endeudamiento tanto interno como externo, ahondan más la dependencia del país frente a organismos multilaterales, y a la desatención al gasto social. 	Alfredo Palacio
2007	<ul style="list-style-type: none"> • Revertir las consecuencias sociales y económicas derivados del modelo económico neoliberal. • Devolver al estado y la población el poder sobre los servicios básicos como la salud, la educación o la gestión del agua potable. 	Rafael Correa
2007	<ul style="list-style-type: none"> • El Ecuador decide no realizar el pago de la deuda externa. • Se establece la integración para el desarrollo de parte de la UNASUR. • El modelo económico impulsado por el gobierno tiende a retomar las características del sistema de sustitución de importaciones. • Se crean barreras impositivas para defender al aparato productivo interno y, al mismo tiempo, por restringir las importaciones de bienes considerados innecesarios. • Se apoya a la producción nacional. 	Rafael Correa

AÑO	EVENTO	GOBIERNO
2008	<ul style="list-style-type: none"> • Se empieza a desestimar la dolarización en el país, por lo ocurrido en los EEUU. • En el contexto monetario internacional, Ecuador, como otros países, financian con su economía la eventual ineficiencia de la economía de países dominantes. • La crisis económica mundial agita el modelo capitalista en el Ecuador y sus similares. 	Rafael Correa
2009	<ul style="list-style-type: none"> • A mediados del año se decide incrementar las tasas de interés de las tarjetas de crédito con cupos menores a 1500 usd. • Se establecen fuertes correctivos económicos como: reforma tributaria, dinamización de la economía, control de la evasión fiscal, impuestos a la salida de capitales. Cobro del IVA en las importaciones Ej: papel • Se entrega del campo Sacha, que produce crudo liviano, de mejor y mayor tecnología de Petroecuador, a Venezuela. • Se presenta el Anteproyecto, para la ley de jubilación en el magisterio. • Se renegocia la explotación minera, tanto con empresas nacionales como extranjeras. 	Rafael Correa
2010	<ul style="list-style-type: none"> • A mediados de este año, se presenta la reforma a la ley de hidrocarburos, mediante la creación de la Superintendencia de Hidrocarburos, entidad que rige los destinos del sector. • Los datos del INEC demuestran que no se mejora la condición del empleo en el Ecuador. 	Rafael Correa

Fuente: Voltairenet.org

Elaborado por: Autor de Tesis

En el país, existe el compromiso para poder solventar la brecha que hay entre el Desempleo (Ver Cuadro No.1), y la Población Económicamente Activa, para poder llegar a la meta del pleno empleo. Esto se refleja en el establecimiento del presupuesto y la manera como se lo va manejando.

Siendo uno de los anhelos más ambiciosos del actual gobierno en materia económica. En la actualidad, los indicadores del mercado laboral se ven reflejados en el cuadro No.11:

Cuadro No. 11

INDICADORES DEL MERCADO LABORAL

A Septiembre 2010

INDICADORES DEL MERCADO LABORAL	NACIONAL URBANO			SIERRA			COSTA			AMAZONÍA		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Tasa de Participación Bruta	47,80%	56,50%	39,50%	49,00%	56,60%	41,90%	46,90%	56,60%	37,60%	46,20%	53,90%	38,50%
Tasa de Participación Global	57,20%	68,20%	46,90%	57,20%	66,80%	48,50%	57,20%	69,30%	45,70%	56,40%	67,50%	46,00%
Tasa de Ocupación Bruta	52,90%	63,90%	42,70%	54,10%	62,90%	46,00%	52,00%	64,70%	39,90%	53,80%	64,30%	43,70%
Tasa de Ocupación Global	92,60%	93,80%	90,90%	94,50%	94,20%	94,90%	90,90%	93,40%	87,30%	95,20%	95,30%	95,10%
Tasa de Ocupados Plenos	41,90%	47,10%	34,90%	48,20%	52,70%	42,50%	36,80%	42,60%	28,40%	46,30%	53,80%	35,70%
Tasa de Ocupados no Clasificados	1,00%	1,20%	0,80%	1,40%	1,70%	1,10%	0,70%	0,80%	0,60%	0,80%	0,50%	1,20%
Tasa de Subempleo Bruta	49,60%	45,50%	55,10%	44,90%	39,90%	51,30%	53,40%	50,00%	58,30%	48,10%	40,90%	58,20%
Tasa de Subempleo Global	53,60%	48,60%	60,60%	47,50%	42,30%	54,00%	58,70%	53,50%	66,80%	50,50%	42,90%	61,20%
Tasa de Subempleo Visible	10,20%	9,20%	11,60%	6,70%	5,30%	8,40%	13,20%	12,20%	14,50%	5,60%	4,10%	7,80%
Tasa de Otras formas de Subempleo	39,40%	36,40%	43,60%	38,20%	34,50%	42,90%	40,20%	37,70%	43,80%	42,50%	36,80%	50,40%
Tasa de Desempleo	7,40%	6,20%	9,10%	5,50%	5,80%	5,10%	9,10%	6,60%	12,70%	4,80%	4,70%	4,90%
Tasa de Desempleo Abierto	6,10%	5,20%	7,30%	4,30%	4,60%	4,00%	7,60%	5,80%	10,30%	4,20%	4,10%	4,30%
Tasa de Desempleo Oculto	1,30%	1,00%	1,80%	1,20%	1,20%	1,10%	1,50%	0,80%	2,40%	0,60%	0,60%	0,60%
Tasa de Subutilización Bruta	57,00%	51,80%	64,20%	50,40%	45,70%	56,40%	62,40%	56,60%	71,00%	52,90%	45,60%	63,10%

Fuente: INEC, Indicadores del Mercado Laboral, Septiembre 2010.

Elaborado por: Autor de Tesis.

2.3.3 Aspecto Político: El país en las dos últimas décadas se ha caracterizado por la inestabilidad política, cabe destacar que el presente período de gobierno, en los últimos tres años, este aspecto ha cambiado sustancialmente, lo que permite mayores índices de confianza en el país.

Considerando las etapas de inestabilidad, no se podían implementar políticas que vayan de la mano con el mejoramiento en cuanto la calidad de empleo, lo que elevaba las tasas constantemente, en el país se vivía una ola de incertidumbre, lo cual llevó a la huida de algunas empresas, aumentando más el número de desempleados.

En base a esta incertidumbre, empieza la especulación del empleo, y las modalidades del mismo, lo que genera el subempleo, basado erróneamente en la Tercerización (Outsourcing), no se advirtieron regulaciones en este sentido, lo que nuevamente decayó sobre la sociedad, quienes alternan entre la informalidad y el empleo temporal para poder subsanar su sustento.

Durante estos años, ha tenido especial participación el eje legislativo, mediante discusiones sobre las controversias con el Ejecutivo, no se permite el paso y regulación de leyes para promover el empleo.

La falta de una reglamentación clara permite la mala interpretación de las herramientas administrativas y la precarización del empleo en el Ecuador, que se da hasta la actualidad, mediante la homologación de contratos, que no tienen nada que ver, con el Teletrabajo. Evitando el desarrollo de las personas, aduciendo flexibilidad de horarios.

Hacia el 2007, la situación empieza a transformarse, el gobierno recupera su credibilidad y se permite el desarrollo de acciones que apoyadas tanto por el legislativo como por la ciudadanía, promueve políticas enfocadas a la consecución del pleno empleo y su regulación, acción traducida en la tasa de ocupación plena que se encuentra en el orden del 41,94% en aumento respecto del año anterior que era del 40% aproximadamente (Ver Cuadro No.5).

2.3.4 Aspecto Tecnológico: En torno el tema del Teletrabajo este aspecto es fundamental, precisamente el Teletrabajo, depende del desarrollo de las TIC, y toda evolución en este sentido.

A nivel mundial, el aspecto tecnológico se mide a través de la inversión que realizan los países, para apoyar actividades relacionadas con la ciencia, el avance científico y tecnológico.

De acuerdo con ello, la UNESCO (ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA), realiza un informe sobre este menester; el cuadro No.12, resume el porcentaje del PIB, que los países aportan para la Investigación y Desarrollo en sus localidades.

Cuadro No. 12

INVERSIÓN DE LOS PAÍSES EN INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO (I+D)

Años (2002 y 2007)

PAÍS	% 2002	% 2007
CHINA	27	32
ESTADOS UNIDOS	83	76
UNIÓN EUROPEA	83	76
JAPÓN	83	76

Fuente: UNESCO, Presentación del Informe Mundial de la Ciencia 2010.

Elaborado por: Autor de Tesis.

En el mismo informe, se detallan los avances científicos de varios países, según estos datos, se tiene:

“La proporción de investigadores de países en desarrollo aumentó del 30% en 2002 al 38% en 2007.

En América Latina, se destaca uno de los más altos porcentajes mundiales de mujeres empleadas en ciencia y tecnología. En total, en el período entre 2002 y 2007, el número de investigadores especializados en ciencias e ingeniería aumentó 1,5 veces en el continente. Sin embargo, a pesar de los índices favorables, el "talón de Aquiles" de la región sigue siendo la insuficiente inversión en investigación.

El informe también destaca que varios países de la región ocupan una posición líder en varios ámbitos de la tecnología. En particular, subraya que Cuba alcanza un alto nivel del desarrollo de la biotecnología y la producción de fármacos, habiendo obtenido más de 500 patentes en esta esfera, y también acentúa el uso eficaz de las tecnologías en el país isleño para necesidades sociales.

Según el documento, Brasil a su vez ocupa el 18avo puesto en el mundo en cuanto a publicaciones sobre nanotecnologías, efectivamente desarrolla las biotecnologías y también lidera en el diseño de aviones a reacción, entre otras esferas. En cuanto a América Central, Costa Rica destaca en la región por el desarrollo de tecnologías de la información²⁵.

De esto, los países evitan la fuga de cerebros de sus comunidades y naciones que puedan aportar al desarrollo y mantenimiento de la calidad de vida, en el Ecuador hasta el año 2005, la inversión llegaba al 0,06% del PIB, lo que relegaba al país en este ámbito, para el 2009, la cifra aumenta radicalmente al 0,47%, del PIB, esta inversión corresponde a 32 millones de dólares que se destinaron para la Ciencia y Tecnología, al 2010 la inversión de 35 millones de dólares, que corresponden al 0,51%, lo que trae beneficios conexos, como la repatriación de intelectos, que como en otros continentes, sean un aporte al desarrollo tecnológico y científico mediante la investigación.

En la realidad latinoamericana se reconoce que la inversión en I+D, representa, ser competitivos, para generar innovaciones, por ello cada país, de este lado del continente

²⁵ UNESCO, Unesco Celebra El Día Mundial de La Ciencia para la Paz y el Desarrollo, http://actualidad.rt.com/ciencia_y_tecnica/inventos/issue_16491.html, Noviembre 2010.

intenta aumentar su inversión en Ciencia y tecnología, para alcanzar el tan anhelado 1% del PIB recomendado, como mínimo aporte para el desarrollo.

El Ecuador espera cumplir esta meta, para lo cual le hace falta una inversión de 600 millones de dólares aproximadamente, como fue descrito anteriormente, es Brasil quien comanda las acciones en este sentido, seguido de Argentina, en el caso del Ecuador está bastante cerca a Chile y Colombia, quedando un tanto rezagado, Bolivia.

En el cuadro No.13, se muestra la evolución de las inversiones en I+D que se han realizado en Ecuador, Chile y Colombia.

Cuadro No. 13

INVERSIONES EN I+D DE PAÍSES SUDAMERICANOS

Período (2005 – 2010)

AÑO	PAÍS	PORCENTAJE DEL PIB
2005	ECUADOR	0,06%
2009		0,47%
2010		0,51% Aprox.
2004	CHILE	0,7%
2006		0,67%
2008		0,4%
2018		0,8% Proyectado
2008	COLOMBIA	0,4% Estimado
2009		0,4% Estimado
2010		0,4% Estimado

Fuente: SENACYT, RICYT, OCDE.

Elaborado por: Autor de Tesis.

En consideración al tema, la Constitución Política del Estado Ecuatoriano, dice:

“Art. 16.- Todas las personas, en forma individual o colectiva, tienen derecho a:

Literal 2. El acceso universal a las tecnologías de información y comunicación.

Literal 5. Integrar los espacios de participación previstos en la Constitución en el campo de la comunicación”²⁶.

Este acceso se enmarca en los límites medio ambientales (**Cfr. Infra**) y de derecho de todos los ecuatorianos a la utilización de tecnologías para promover el desarrollo, sea cual fuere (enmarcado en la ley), de sus actividades.

2.3.5 Aspecto Medio Ambiental: En este aspecto, el Teletrabajo puede verse comprometido, ya que el uso de aparatos para la consecución del trabajo, puede causar daños irreparables en el medio ambiente, por los materiales usados en la fabricación de los mismos.

En la constitución ecuatoriana, tenemos:

“Art. 14.- Se reconoce el derecho de la población a vivir en un ambiente sano y ecológicamente equilibrado, que garantice la sostenibilidad y el buen vivir, “sumak kawsay”²⁷.

Se declara de interés público la preservación del ambiente, la conservación de los ecosistemas, la biodiversidad y la integridad del patrimonio genético del país, la prevención del daño ambiental y la recuperación de los espacios naturales degradados.

Art. 15.- El Estado promoverá, en el sector público y privado, el uso de tecnologías ambientalmente limpias y de energías alternativas no contaminantes y de bajo impacto”²⁸

²⁶ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Capítulo Segundo, Comunicación e Información, P. 22.

²⁷ SUMAK KAWSAY; El concepto del “buen vivir” parte de su versión indígena ancestral, el “Sumak Kawsay”, que propone medidas de equilibrio y complementariedad entre los seres humanos tales como la minga, el randi-randi, el cambia-mano y la integración con la Pacha Mama, la naturaleza tan violentamente agredida por los capitalistas, que anteponen el lucro individual sobre cualquier otro elemento.

En el mundo, el teletrabajo no es una herramienta nueva, en tal virtud se anticipó un estudio sobre el aumento de las emanaciones de CO₂, por las compras establecidas por internet.

“La investigación sugiere que las personas que compran a través de Internet deberían pedir más de 25 artículos cada vez, pues de lo contrario el impacto sobre el medio ambiente es probablemente peor que el ejercido por la modalidad tradicional de compra. Otra de las conclusiones es que el teletrabajo puede aumentar el uso de energía doméstica hasta en un 30 por ciento”²⁹.

En contrapartida, se reduce el impacto medio ambiental, mediante la transmisión de información, lo que permite prescindir del papel, reduciendo su utilización a lo estrictamente necesario.

De igual manera, se puede enfocar la movilidad, existen varias ciudades en el mundo que están limpiando sus ambientes mediante la generación del teletrabajo; en Europa y EEUU es donde más se advierte este tipo de trabajadores, que al no movilizarse reiteradamente, apoyan a reducir los niveles de CO₂ en el ambiente, a su vez los niveles de ruido, lo que a la larga beneficia a todos.

Un problema muy serio, y de acuerdo con el estudio transcrito, constituye el tiempo de utilización de estas tecnologías, ya que por esto, se puede generar un sobre consumo de energía en los hogares, a su vez este consumo de energía genera gases invernadero, que son los principales depredadores de la capa de ozono, en detrimento de esto, alrededor del mundo se está patrocinando el uso de energías alternativas.

2.3.6 Aspecto Cultural:

En este sentido, el teletrabajo requiere de un cambio de pensamiento, dicho cambio tiene que ir de la mano con el aspecto tecnológico, que modifica una realidad cultural.

²⁸ Idem, Ambiente Sano, P. 21.

²⁹ ECOLOGÍA, El teletrabajo y las compras vía Internet, <http://www.larepublica.com.uy/comunidad/430430-el-teletrabajo-y-las-compras-via-internet>, Noviembre 2010.

En efecto, el uso de la tecnología alrededor del mundo y en nuestro país, han modificado las normas del comportamiento (idiosincrasia) de las personas, la utilización de este tipo de herramienta no es siempre negativo, constituye una ampliación en el conocimiento, acercando cada vez, las realidades del mundo.

Si bien es cierto, el uso de la tecnología aparta de determinadas actividades, a las personas, también las acerca a nuevos escenarios.

El aspecto cultural se cimienta en las referencias de cada individuo y que esta referencia sea un símbolo de pertenencia, es así que en el Ecuador al tener un nivel pluricultural, mantiene varias convergencias en este sentido, la forma de manejarse dentro de ello, cimienta nuestra apreciación o realidad cultural.

Es un hecho que el uso de las tecnologías de comunicación, han modificado significativamente esta referencia cultural, insertándose en las sociedades, mediante adaptaciones.

Estas modificaciones se presentan a nivel laboral, en el cómo hacer las cosas, o la manera que se harán las cosas y la manera en que se concibe el trabajo hoy en día.

Existen muchos factores que convergen en esta teoría, como son: el aprovechamiento del tiempo, la reducción de costos, medio ambientales, familiares, etc.

Lo que se advierte en este punto, es; un cambio de paradigma.

Según Thomas Kuhn, paradigma, es el conjunto de prácticas que definen una disciplina científica durante un período específico de tiempo.

Un concepto más popular, dice que es un modelo, una manera de hacer las cosas, en ambos casos, el sentido particularmente, es el mismo, he impera la idea de modificar acciones o actividades por otras nuevas, siendo esta, una de las implicaciones del desarrollo.

Este cambio de idea, permite que las cosas se desarrollen normalmente, este es el caso de los países desarrollados, siempre están planteándose una nueva forma de ver las cosas, lo que les permite en última instancia, tomar acciones prudentes a determinadas

eventualidades. En América Latina, se está tomando conciencia sobre este tipo de cambios, y los beneficios que trae consigo. La comprensión de nuevos escenarios y alternativas condicionará la evolución, en este caso, del teletrabajo.

2.4 ANÁLISIS DEL MICROAMBIENTE:

2.4.1 Análisis de Porter:

2.4.1.1 Amenaza de ingreso de nuevos competidores:

Para el Teletrabajo, la competencia directa es el modelo de trabajo convencional, por lo que debe advertir acciones para poder incentivar esta modalidad de trabajo, en este sentido, tenemos que el trabajo convencional, representa para la gente, una fuerte convicción de seguridad. Un competidor importante, se hará más fuerte de acuerdo a su nivel tecnológico. Por lo que la herramienta implica inversiones en investigación y desarrollo para solventar esta brecha.

En sí, la competencia del teletrabajo se establece alrededor del mundo, no sólo a nivel local, por lo que es pertinente mostrar determinada información de cómo se manejan los países alrededor del mundo, en este sentido. En el cuadro No.14, se presenta información al respecto, vemos como ha ido evolucionando el teletrabajo en el continente Europeo, como sigue:

Cuadro No.14

MEDIA DE TRABAJADORES POR SECTORES EN EUROPA

En unidades

Período 2000

	Sector primario y secundario	Distribución, hoteles, restaurantes, transporte y comunicaciones	Servicios financieros y empresas	Administración pública, salud, servicios sociales
Dinamarca	6	7	10	15
Finlandia	5	4,5	3,5	9
Francia	3	5,5	8	7
Alemania	6	3,5	7,5	2,5
Irlanda	3,5	5	2,5	5
Italia	4,5	2	5	4,5
Holanda	8	5,5	8,5	6
España	5	4	15,5	12
Suecia	5	2	5	9,5
Gran Bretaña	6,5	4	15	23
Media Europea	6	4	10	9

Fuente: Telework Data Report 2000

Uno de los mayores contendores a nivel Americano, representa los EEUU, el cuadro No.15 detalla la frecuencia con que se desarrolla el trabajo en el mencionado país, con datos más actuales y de acuerdo a parámetros específicos de medición, esto es el reflejo de los millones de personas que están optando por esta actividad alrededor del globo.

Cuadro No. 15

FRECUENCIA DE TELETRABAJO EN ESTADOS UNIDOS
Períodos 2006 y 2008

	2006 (n=140)	Number of U.S. Adults (2006)	2008 (n=130)	Number of U.S. Adults (2008)
Al menos una vez al mes	100%	28.7 millones	100%	33.7 millones
Al menos un día por semana	77%	22.0 millones	72%	24.2 millones
Casi todos los días	51%	14.7 millones	40%	13.5 millones
Los porcentajes se basan en datos ponderados, mientras que los tamaños de la muestra se muestra ("n") reflejan el número real de los encuestados.				

Fuente: Telework Trendlines 2009

Elaborado por: Autor de Tesis

De acuerdo a la innovación tecnológica, tenemos como competidores, a empresas, cuyos nombres son mundialmente reconocidos, como es el caso de:

- **AT&T:** quienes han reducido sus costos operativos en 181 millones de dólares, con un aumento en la productividad de 148 millones de dólares, y consecuentemente el aumento de la productividad del trabajo en un 70%; mediante la utilización del sistema de Teletrabajo.
- **IBM:** Uno de los gigantes en la innovación tecnológica, quienes diseñaron un plan para que el 60% de sus empleados puedan laborar de alguna manera en este sistema. Los resultados del proceso emprendido en IBM fueron un aumento de la productividad, de la motivación, compromiso y satisfacción del trabajo en el orden del 90%, 84%, 83% y 86%, respectivamente.

- TELEFÓNICA: Vinculada con el servicio telefónico móvil, con su marca Movistar. Ejecuta este tipo de acciones desde el año 2002, momento en el cual se realiza con un total 660 empleados, los mismos que fueron dedicados a actividades específicas en este sentido.

Los resultados de la acción fueron: 90% mejora del trabajo, 43% mejora del ambiente laboral, 67% disminuciones de estrés del trabajo, 52% en reducción de desplazamientos y un 29% en el aumento de la productividad.

Otras empresas que pueden representar competencia, son las del sector público y privado, que como se anticipó, pueden acceder al mercado mediante la innovación de su tecnología.

De acuerdo con la información que antecede, las barreras de entrada, a este tipo de mercado, presenta las siguientes características:

- Por un lado, se tiene el acceso a capitales, los cuales permiten a las empresas de esta modalidad, solventar la actividad. En el Ecuador, el canalizar créditos a través, de las diferentes Instituciones Financieras o mediante financiamiento alternativo, en Instituciones del estado, cuyo compromiso es apoyar los emprendimientos; permitirá eventualmente, saldar esta brecha con la competencia.
- En cuanto la innovación tecnológica, en economías de escala, ésta, resulta más asequible. En el país se presentan bajos niveles de importación de este tipo de tecnología, lo que determina su precio. En esta línea, las empresas deben ejecutar acciones encaminadas a la relación con los proveedores para mejorar el acceso a dichas tecnologías.
- En virtud del Know – How, la experiencia en este sentido, marca la diferencia; y, sobre esta base, se puede reducir la curva de aprendizaje, derivada de la utilización tecnológica y de los procesos relacionados, lo que le permite a la empresa optimizar tiempos y recursos.
- En el caso de la diferenciación de productos; comparativamente, quienes obtienen mayor experiencia y posición pueden someter al competidor entrante, en este caso,

se hace necesaria la inversión en procesos de Benchmarking, que permitan a las empresas captar y beneficiarse de esa experiencia.

- Resulta un compromiso, para las empresas, someterse a las regulaciones gubernamentales; a su vez, hacerse eco de los beneficios arancelarios para llegar a ser competitivos. En este sentido se debe alentar acciones que protejan la producción nacional.

2.4.1.2. Poder de negociación de los proveedores

En nuestro país, existe una amplia gama de proveedores mayoristas y minoristas, de insumos telemáticos, por lo que se limita la especulación de los precios en el sector, dentro del Ecuador se maneja un escenario de competencia imperfecta, pudiendo fortalecer el poder de los proveedores, mediante la formación de un gremio, en virtud del aumento de teletrabajadores y empresas contratantes que necesiten abastecerse de insumos para su labor. Lo que les daría ventaja sobre los precios de dichos insumos y el consecuente poder de negociación. El agremiarse significa formar un solo frente, y con ello, poder de decisión sobre los precios del mercado.

En este sentido puede darse un ambiente especulativo. En el cuadro No.16, se muestra un listado de los proveedores, tanto de Internet, como de insumos relacionados al teletrabajo.

Cuadro No.16:**LISTA DE PROVEEDORES REGISTRADOS EN EL ECUADOR**

No.	PROVEEDORES DE INTERNET	PROVEEDORES DE COMPUTADORES Y SUMINISTROS
1	Andinadatos (CNT)	Akros
2	Andinanet (CNT)	Alliance tech
3	Anton Communications Center	Bismark s.a.
4	Cablemodem	Brightcell
5	Cavnet	Cogecomsa
6	Clickit	Computron
7	Comdigitronik S.A.	Datacomp s.a.
8	Comware	Datapro s.a.
9	Dominios Latino America	Directech cía. Ltda.
10	Easynet (CNT)	Fulldata
11	Ecuador Telecom (Telmex)	Inpodisof s.a.
12	Ecuanel	Interlink global ecuador
13	E-Open Solutions Cia Ltda	Keopspower cía. Ltda.
14	Espotel	Paco (Super Paco)
15	Etapa On Line (Etapa Telecom)	Techno&net cía. Ltda.
16	Global Millenium	Tecosystem
17	Grupo Microsistemas	Toner & suministros
18	Impsat (Global Crossing)	
19	Interactive	
20	Intercom - Ecuanel	
21	Internet y Datos	
22	Onnet S.A	
23	Panchonet	
24	Punto Net S.A.	
25	Readynet	
26	Satnet	
27	Shs del Ecuador	
28	Telconet	
29	TV Cable	
30	Web Works	
31	WISP Ecuador	

Fuente: Enlínea Ec, Directorio Web, Ecorae.org.ec

Elaborado por: Autor de Tesis.

Este poder puede ser representativo, aún más, en localidades donde no existe implementación tecnológica. Lo que ocasiona, que la actividad se sujete a las condiciones impuestas.

Un proveedor es el mismo teletrabajador, en este caso sistémicamente y bajo la consideración de proceso, provee información al mismo, ahora bien, mientras más especializada sea la información, tendrá un mayor costo. Un contrato de trabajo específico, limita esta variación.

2.4.1.3. Poder de negociación de los compradores

Las empresas, son una de las partes que consumen los beneficios del teletrabajo, por lo que debe ajustarse medidas hacia el marco legal, para hacer de este, un proceso atractivo, para el cliente.

Otro comprador, resulta el mercado laboral. En el país, al no tener experiencia y referentes concretos sobre esta modalidad, puede causar incertidumbre; de hecho, la organización de la empresas, puede dejar sin efecto esta modalidad de contratación o bien limitarla.

2.4.1.4. Rivalidad entre competidores

El mercado laboral puede rechazar esta nueva postura de contratación, todo depende del manejo y como se mejore la imagen de la misma, como fue descrito anteriormente, el trabajo convencional tiene un status, ganado, de seguridad.

El proceso en marcha puede entorpecerse, si no se consideran acciones regulatorias, para asegurarse un espacio que justifique su implementación.

Estas condiciones pueden darse a través de la regulación laboral. De otro lado esta modalidad de empleo es fuertemente sustentada en países desarrollados, que pueden competir en el Ecuador, bajo la figura de Transnacionales.

Las características, en las que compiten, este tipo de empresas son:

- Tienen mayor capacidad instalada.
- Mayor acceso y dominio de tecnologías.
- Pueden adaptar sus regulaciones laborales, con el fin de captar una mayor proporción del mercado laboral.
- Su experiencia, les permite adaptarse rápidamente al medio en el que ingresan.
- Pertenecen a economías de escala, lo que les permite acceder a insumos de menor precio.
- Tienen acceso y poder de negociación con proveedores en cuanto insumos, dentro de su respectivo país.
- Su capacidad económica es mayor, por cuanto pueden acceder con facilidad a los medios de comunicación, para sus acciones de marketing.

2.4.1.5. Amenaza de ingreso de productos sustitutos

Productos sustitutos, al teletrabajo en el Ecuador, son las diferentes modalidades de contratación estimadas en la legislación del mismo, a saber:

“Art 11. El contrato de trabajo puede ser:

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal.
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto.
- c) Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional.
- d) A prueba.
- e) Por obra cierta, por tarea y a destajo.
- f) Por enganche.

g) Individual, de grupo o por equipo”³⁰.

Cada uno de estas modalidades de trabajo, tienen un contrato definido, de acuerdo a la condición del mismo, siempre se ve garantizada la seguridad, de una u otra manera.

Para el teletrabajo, se debe manejar una forma individual de contratación, ya que en algunos de los casos mencionados, se deslinda a los empresarios de sus empleados, sin dejar de lado la legalidad y formalidad del contrato de trabajo.

El teletrabajo debe ser considerado, como un trabajo normal cuya diferencia radica en la realización de la actividad. Pero media, la pertenencia del teletrabajador a la empresa.

Debe advertirse una nueva regulación a medida que avanzan los procesos de globalización, por ende, el teletrabajo.

Otro de los sustitutos al teletrabajo, es la modalidad Outsourcing (externalización), en este caso, media la modalidad de servicio alterno, un teletrabajador no entra en esta clasificación.

³⁰ CODIGO DEL TRABAJO, Codificación del Código del Trabajo, <http://www.scribd.com/doc/18671394/Codigo-Laboral-Ecuatoriano-Ministerio-del-Trabajo-del-Ecuador>, 2005

2.5 ANÁLISIS FODA:

2.5.1 Matriz Externa:

Para desarrollar este análisis se identifican aquellos sucesos externos que puedan beneficiar; en este caso, al Teletrabajo, lo cual se define como Oportunidades del mismo.

De la misma manera se identifican aquellos aspectos negativos que inciden o atentan contra el desarrollo del Teletrabajo, en virtud de esto se definen las Amenazas al mismo.

Bajo estas consideraciones, la Matriz Externa del Teletrabajo, se muestra en el cuadro No. 17, como sigue:

Cuadro No.17:

MATRIZ EXTERNA DEL TELETRABAJO

MATRIZ EXTERNA	
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none">● Inversiones gubernamentales en Investigación y Desarrollo (I+D).● Aumento equilibrado de la demanda de insumos telemáticos.● Expansión de las empresas.● Expansión de los mercados.● Especialización de actividades.● Avances tecnológicos.● Aumento en el nivel de competencia externo.● Nueva visión del trabajo.	<ul style="list-style-type: none">● Falta de un marco legal, específico.● Homologación de contratos de trabajo.● Fortalecimiento de los proveedores.● Capacidad tecnológica de los países competidores.● Desconocimiento de la herramienta administrativa.● Contracción del mercado laboral para el Teletrabajo.

Fuente: Información sobre el Teletrabajo.

Elaborado por: Autor de Tesis.

2.5.1.1 Evaluación de la matriz

Para la evaluación de la Matriz Externa, se utilizan los siguientes criterios:

	CALIFICACIÓN	PESO	
Irrelevante	1	0,00	No Importante
		0,01	
	0,02 - 0,03	0,02	
	2	0,03	
0,04			
	0,05 - 0,06	0,05	
Muy Importante	3	0,06	
		0,07	
	0,08 - 0,09	0,08	
	4	0,09	
		0,10	
			Muy Importante

Los criterios asignados se entienden de la siguiente manera:

La calificación se encuentra en el rango de 1 a 4, donde 1 es “Irrelevante” y 4 es “Muy Importante”, los criterios intermedios; son: “Relevante” e “Importante”. En cuanto el peso, se establece una valoración de 0,00 a 0,1 cuya denominación, hacia los extremos, es: “No Importante” y “Muy Importante”, respectivamente.

A través de estas consideraciones, en el cuadro No. 18, se presenta la evaluación de la mencionada matriz:

Cuadro No.18:**EVALUACIÓN DE LA MATRIZ EXTERNA**

No.	OPORTUNIDADES	VARIABLE		
		PESO	CALIFICACIÓN	PONDERACIÓN
1	Inversiones gubernamentales en investigación y desarrollo	0,04	2	0,08
2	Aumento equilibrado de la demanda de insumos telemáticos	0,05	2	0,1
3	Expansión de las empresas	0,09	4	0,36
4	Expansión de los mercados	0,08	3	0,24
5	Especialización de actividades	0,07	3	0,21
6	Avances tecnológicos	0,08	3	0,24
7	Aumento en nivel de competencia externo	0,06	2	0,12
8	Nueva visión del trabajo	0,08	3	0,24
	AMENAZAS			
1	Falta de un marco legal, específico	0,09	4	0,36
2	Homologación de contratos de trabajo	0,08	3	0,24
3	Fortalecimiento de proveedores	0,07	3	0,21
4	Capacidad tecnológica de los países competidores	0,06	3	0,18
5	Desconocimiento de la herramienta administrativa	0,06	3	0,18
6	Contracción del mercado laboral para el Teletrabajo.	0,09	4	0,36
	TOTALES	1,00		3,12

Fuente: Información sobre el Teletrabajo.

Elaborado por: Autor de Tesis.

En virtud de la ponderación de los datos, se puede destacar la relevancia o no, de las distintas variables que se presentaron en la Matriz Externa (Ver Cuadro No.17), para con ésta información, establecer las estrategias que permitan aprovechar las Oportunidades y contrarrestar las Amenazas. Lo dicho, se presenta en el Cuadro No.19, de la siguiente manera:

Cuadro No.19:

MATRIZ DE ESTRATEGIAS

COD	OPORTUNIDADES	COD	ESTRATEGIAS
O1	Expansión de las empresas.	E1-O1	Posibilitar la inserción de nuevos trabajadores mediante el Teletrabajo.
O2	Expansión de los mercados.	E2-O2	Llegar a la mayor cantidad de clientes, mediante canales virtuales, que incentiven el teletrabajo.
O3	Avances tecnológicos.	E3-O3	Planificar la inversión, para sustituir el equipo en obsolescencia.
O4	Nueva visión del trabajo.	E4-O4	Capacitar permanentemente al personal, sobre las nuevas tendencias del empleo en el mundo.
O5	Especialización de actividades.	E5-O5	Capacitar permanentemente al personal, para la realización de tareas específicas y/o especializadas.
O6	Aumento en nivel de competencia externo.	E6-O6	Promover acciones de Benchmarking, para el aprovechamiento de la experiencia externa.
O7	Aumento equilibrado de la demanda de insumos telemáticos.	E7-O7	Aprovechar la reducción de los precios para la obtención de insumos y/o materiales.
O8	Inversiones gubernamentales en investigación y desarrollo.	E8-O8	Establecer políticas, para el aprovechamiento del coste de oportunidad.
	AMENAZAS	COD	ESTRATEGIAS
A1	Falta de un marco legal, específico.	E1-A1	Formular propuestas que incentiven la ejecución de un marco legal adecuado.
A2	Contracción del mercado laboral para el teletrabajo.	E2-A2	Cumplir con las condiciones de Pleno Empleo estipuladas en la Constitución de la República.
A3	Homologación de contratos de trabajo.	E3-A3	Cumplir con las condiciones de Pleno Empleo estipuladas en la Constitución de la República.
A4	Fortalecimiento de proveedores.	E4-A4	Realizar estudios periódicos de los proveedores.
A5	Capacidad tecnológica de los países competidores.	E5-A5	Planificar la inversión, para sustituir el equipo en obsolescencia.
A6	Desconocimiento de la herramienta administrativa.	E6-A6	Capacitar al personal sobre la aplicación y condiciones del Teletrabajo.

Fuente: Información sobre el Teletrabajo.

Elaborado por: Autor de Tesis

2.5.1.2 Análisis:

Como se observa, es real la posibilidad de que el Teletrabajo, aporte al desarrollo de las empresas, en base a la inserción de mano de obra muy variada, en este caso, puede citarse no sólo a los potenciales trabajadores, sino también a las personas que componen grupos minoritarios menos favorecidos, como es el caso de las personas con Habilidades Especiales y/o Discapacitados.

En virtud de esto se debe alentar la consecución del Pleno Empleo, contemplado en el articulado de la Constitución Ecuatoriana, toda vez que se establezca un marco legal claro y específico en virtud de esta modalidad de trabajo.

CAPITULO III

3. ESTUDIO DE MERCADO

3.1. OBJETIVOS:

3.1.1 Objetivo General:

Evaluar la factibilidad del mercado laboral, para determinar el grado de aceptación del Teletrabajo en empresas PYMES del sector privado.

3.1.2 Objetivos Específicos:

- Definir el Segmento y Micro - Segmento de mercado a ser investigado.
- Definir el tamaño de la muestra a ser considerado.
- Diseñar una encuesta para recabar la información necesaria, respecto del Teletrabajo.
- Levantar la información en Campo.
- Codificar, tabular y evaluar los datos que provienen de las encuestas.
- Analizar los datos.
- Determinar el grado de aceptación del teletrabajo en empresas PYMES del sector privado.

3.2 SEGMENTACIÓN:

Del universo de las Pymes a nivel nacional; se consideran, aquellas registradas en la Superintendencia de Compañías y que se encuentran activas.

De lo cual, se obtiene un total de 4349 empresas que cumplen con las referencias que anteceden, de éstas, 3401 son empresas pequeñas y 948 son empresas medianas.

El cuadro No. 20 muestra los datos de la segmentación, como sigue:

Cuadro No.20:**CUADRO DE SEGMENTACIÓN DE EMPRESAS PYMES**

SEGMENTO	CONSTITUCIÓN	ESTADO	LOCALIZACIÓN	TOTALES
Empresas PYMES	Compañía limitada	Activas	Quito	2257
			Guayaquil	474
			Cuenca	386
			Ambato	178
			Portoviejo	106
TOTAL PEQUEÑA EMPRESA				3401
SEGMENTO	CONSTITUCIÓN	ESTADO	LOCALIZACIÓN	TOTALES
Empresas PYMES	Compañía limitada	Activas	Quito	597
			Guayaquil	144
			Cuenca	131
			Ambato	56
			Portoviejo	20
TOTAL MEDIANA EMPRESA				948
TOTAL PYMES				4349

Fuente: Superintendencia de Compañías.
Elaborado por: Autor de Tesis.

3.2.1. Micro - Segmentación:

De la misma manera, se hace necesario, realizar una Micro - Segmentación que permita la recolección eficiente de los datos, de las empresas dedicadas a:

- Ventas.
- Construcción.
- Procesamiento de datos.

Considerándose de antemano los mismos, como escenarios, donde exista mayor desarrollo del Teletrabajo, de acuerdo con los resultados del INSEE (INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y ESTUDIOS ECONÓMICOS) de Francia.

De esto se obtiene; a nivel general, un total de 1871 empresas (Pymes), cuyas actividades se enmarcan en los criterios anteriores, dividiéndose en: 1614 empresas en Ventas, 232 empresas en Construcción y 25 en Procesamiento de datos.

El cuadro No.21, resume los datos de la Micro – Segmentación por Ciudad y tipo de empresa:

Cuadro No.21:

TOTALES POR MICROSEGMENTO Y CIUDAD

TOTALES POR MICROSEGMENTO Y CIUDAD (Empresas Pequeñas)					
CONSTRUCCIÓN					
Quito	Guayaquil	Cuenca	Ambato	Portoviejo	Total
116	26	16	14	8	180
VENTAS					
Quito	Guayaquil	Cuenca	Ambato	Portoviejo	Total
779	159	148	88	25	1199
PROCESAMIENTO DE DATOS					
Quito	Guayaquil	Cuenca	Ambato	Portoviejo	Total
13	1	9	NE	NE	23
TOTAL					1402
TOTALES POR MICROSEGMENTO Y CIUDAD (Empresas Medianas)					
CONSTRUCCIÓN					
Quito	Guayaquil	Cuenca	Ambato	Portoviejo	Total
29	11	8	2	2	52
VENTAS					
Quito	Guayaquil	Cuenca	Ambato	Portoviejo	Total
251	54	70	32	8	415
PROCESAMIENTO DE DATOS					
Quito	Guayaquil	Cuenca	Ambato	Portoviejo	Total
1	1	NE	NE	NE	2
TOTAL					469
TOTAL PYMES					1871

Fuente: Superintendencia de Compañías.
Elaborado por: Autor de Tesis.

3.3 TAMAÑO DE LA MUESTRA:

Para el presente estudio, existe 1871 empresas Pymes, que conforman el Universo de datos del mismo, las cuales son compañías limitadas y se encuentran activas, dispersas en el territorio nacional, específicamente en las ciudades de: Quito, Guayaquil, Cuenca, Ambato y Portoviejo.

Para lo cual, se utiliza la fórmula descrita a continuación, que permite la elección de una porción (muestra) de esta población para investigar y analizar.

Fórmula:

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 (N - 1) + p \cdot q \cdot z^2}$$

En la tabla No.1 se detallan las unidades y valores de cada variable de la fórmula, así:

Tabla No.1

DETALLE DE VARIABLES

VARIABLE	DESCRIPCIÓN	UNIDAD	VALOR
N	Tamaño de la muestra	Empresas	129
Z	Nivel de confianza 95%	Porcentaje	1,96
P	Variabilidad positiva	Porcentaje	0,9
Q	Variabilidad negativa	Porcentaje	0,1
N	Tamaño de la población	Empresas	1871
E	Error	Porcentaje	0,05

Elaborado por: Autor de Tesis.

$$n = \frac{(1,96)^2 \cdot 0,9 \cdot 0,1 \cdot 1871}{0,05^2 (1871 - 1) + 0,9 \cdot 0,1 \cdot (1,96)^2}$$

$$n = 128,84$$

La muestra resultante es de 129 encuestas, tomadas en forma aleatoria en las cinco ciudades mencionadas anteriormente. Mismas que se desarrollarán en el período comprendido de Diciembre 2010 a Enero 2011.

3.4 DISEÑO DE LA ENCUESTA:

3.4.1. Objetivo de la encuesta:

Conocer la factibilidad del mercado laboral, para determinar el grado de aceptación del Teletrabajo en empresas PYMES del sector privado

3.4.2. Diseño de la encuesta:

La encuesta en mención, se destinó a los Administradores de las empresas objeto de estudio. Realizada mediante vía telefónica y a través de e-mail, de acuerdo a la factibilidad, en cuanto lugar y tiempo. En un aproximado de 3 a 5 minutos cada una, en horario de oficina, esto es de, 8:00 am – 6:00 pm. Durante el período antes descrito.

ENCUESTA

Buenos/as días/tardes, le agradeceré me brinde unos minutos de su tiempo para responder a las siguientes preguntas, acerca del Teletrabajo:

- 1. En su empresa, se realizan actividades fuera del espacio físico, tales como: ventas, supervisión, consultorías u otras de este tipo?**

SI NO

- 2. Del siguiente listado. ¿Qué tipo de medio se utiliza con mayor frecuencia en su empresa, para el traslado – recepción de información y/o comunicación?**

Telefonía convencional.	<input type="checkbox"/>
Internet.	<input type="checkbox"/>
Celular.	<input type="checkbox"/>
Intercomunicadores.	<input type="checkbox"/>
Otros.	<input type="checkbox"/>

Cuales:

.....

- 3. Conoce o tiene referencias de lo que es el Teletrabajo?**

SI NO
(Pasar a P.4) (Terminar)

Conoce
Referencia

4. Cómo considera al Teletrabajo?

- Trabajo a distancia
- Es sólo la utilización de medios informáticos/telemáticos.
- Una oportunidad para incrementar la fuerza de trabajo en su empresa.

5. De los siguientes factores. ¿Cuáles cree que resultan críticos para el desarrollo del Teletrabajo? (mencione mínimo 2, máximo 3)

- Especialización en la actividad.
- Compromiso del empleado con la empresa.
- Tiempo requerido para la tarea.
- Dominio de las herramientas informáticas y telemáticas.
- Formas de contratación.
- Los costos de realización, supervisión, verificación de la tarea.

6. Considerando que en el Ecuador no existe un contrato específico para el Teletrabajo, de las siguientes opciones. ¿Qué tipo de forma contractual utilizaría?

- | | | | |
|-----------------------|--------------------------|------------------|--------------------------|
| A sueldo. | <input type="checkbox"/> | Ocasional. | <input type="checkbox"/> |
| A jornal. | <input type="checkbox"/> | Por obra cierta. | <input type="checkbox"/> |
| Por tiempo fijo. | <input type="checkbox"/> | Por tarea. | <input type="checkbox"/> |
| Por tiempo indefinido | <input type="checkbox"/> | A destajo. | <input type="checkbox"/> |
| De temporada. | <input type="checkbox"/> | Eventual. | <input type="checkbox"/> |

7. Al considerarse los costos, piensa que al momento de ser implementado el Teletrabajo, estos serían:

- Mayores, relacionados con la modalidad de trabajo convencional.
- Menores, relacionados con la modalidad de trabajo convencional.
- Iguales, relacionados con la modalidad de trabajo convencional.

8. Considera usted, que mediante la implementación del Teletrabajo, se puede aumentar la productividad de su empresa?

SI

NO

9. En cuanto los trabajadores. ¿Cree usted que se puede presentar cierto malestar, derivado de esta modalidad de Trabajo?

SI
(Pasará a P.10)

NO
(Terminar)

10. De acuerdo con la pregunta anterior (P.9). ¿Cuáles, de las siguientes opciones, deben ser evaluadas, antes de emprender acciones mediante el Teletrabajo?

- Tipos de contrato de trabajo.
- Planificación del ambiente laboral para los teletrabajadores.
- Costos de implementación.
- Asignación de competencias.
- Medidas de evaluación y control.
- Responsables de la evaluación y control.
- Definición y clasificación de procesos.
- Todas las anteriores.
- Otras.

Cuáles?.....

MUCHAS GRACIAS!!!

3.4.3 Proceso de la encuesta:

Se considera un total de 130 encuestas (Para comodidad en el cálculo), para un aproximado de 4,33 encuestas por cada ciudad, independientemente del micro - segmento y tipo de empresa al que pertenece, en el cuadro No.22 detalla esta información:

Cuadro No.22:

NÚMERO DE ENCUESTAS A SER REALIZADAS POR TAMAÑO DE EMPRESA, CIUDAD Y MICROSEGMENTO

EMPRESAS PEQUEÑAS						
CONSTRUCCIÓN		% DE EMPRESAS	%ENC REALES	ENC APROX	%ENC REALES VS TOTAL	ENC REALES
Quito	116	64,44	6,90	4,33	4,44	8
Guayaquil	26	14,44	19,23	4,33	2,78	5
Cuenca	16	8,89	31,25	4,33	2,78	5
Ambato	14	7,78	35,71	4,33	2,78	5
Portoviejo	8	4,44	62,50	4,33	2,78	5
Total	180					
VENTAS						
Quito	779	64,97	1,03	4,33	0,67	8
Guayaquil	159	13,26	3,77	4,33	0,50	6
Cuenca	148	12,34	4,05	4,33	0,50	6
Ambato	88	7,34	6,82	4,33	0,50	6
Portoviejo	25	2,09	24,00	4,33	0,50	6
Total	1199					
PROCESAMIENTO DE DATOS						
Quito	13	56,52	61,54	4,33	34,78	8
Guayaquil	1	4,35	100,00	4,33	4,35	1
Cuenca	9	39,13	66,67	4,33	26,09	6
Ambato	NE	0,00	0,00	4,33	0,00	0
Portoviejo	NE	0,00	0,00	4,33	0,00	0
Total	23					

EMPRESAS MEDIANAS						
CONSTRUCCIÓN		% DE EMPRESAS	%ENC REALES	ENC APROX	%ENC REALES VS TOTAL	ENC REALES
Quito	29	55,77	27,59	4,33	15,38	8
Guayaquil	11	21,15	45,45	4,33	9,62	5
Cuenca	8	15,38	62,50	4,33	9,62	5
Ambato	2	3,85	100,00	4,33	3,85	2
Portoviejo	2	3,85	100,00	4,33	3,85	2
Total	52					
VENTAS						
Quito	251	60,48	3,19	4,33	1,93	8
Guayaquil	54	13,01	11,11	4,33	1,45	6
Cuenca	70	16,87	8,57	4,33	1,45	6
Ambato	32	7,71	18,75	4,33	1,45	6
Portoviejo	8	1,93	62,50	4,33	1,20	5
Total	415					
PROCESAMIENTO DE DATOS						
Quito	1	50,00	100,00	4,33	50,00	1
Guayaquil	1	50,00	100,00	4,33	50,00	1
Cuenca	NE	0,00	0,00	4,33	0,00	0
Ambato	NE	0,00	0,00	4,33	0,00	0
Portoviejo	NE	0,00	0,00	4,33	0,00	0
Total	2					
TOTALES				130,00		130,00

Fuente: Superintendencia de Compañías.
Elaborado por: Autor de Tesis.

3.5 CODIFICACIÓN, TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN:

3.5.1 Codificación:

La codificación de los datos que provienen de las encuestas, se define en la tabla No.2, que a su vez facilitó la digitación de los mismos, como sigue:

Tabla No.2:

CODIFICACIÓN DE RESPUESTAS

PREGUNTA	COD.	DESCRIPCIÓN
P.1	1	Si
	2	No
	3	No Responde
P.2	1	Telefonía convencional.
	2	Internet.
	3	Celular.
	4	Intercomunicadores.
	5	Otros.
	6	No responde
P.3	1	Si
	2	No
	3	Conoce
	4	Referencia
P.4	1	Trabajo a distancia
	2	Es sólo la utilización de medios informáticos/telemáticos.
	3	Una oportunidad para incrementar la fuerza de trabajo en su empresa.
	4	No responde
P.5	1	Especialización en la actividad.
	2	Compromiso del empleado con la empresa.
	3	Tiempo requerido para la tarea.
	4	Dominio de las herramientas informáticas y telemáticas.
	5	Formas de contratación.
	6	Los costos de realización, supervisión, verificación de la tarea.
	7	No responde

PREGUNTA	COD.	DESCRIPCIÓN
P.6	1	A sueldo.
	2	A jornal.
	3	Por tiempo fijo.
	4	Por tiempo indefinido
	5	De temporada.
	6	Ocasional.
	7	Por obra cierta.
	8	Por tarea.
	9	A destajo.
	10	Eventual.
	11	No responde
P.7	1	Mayores.
	2	Menores.
	3	Iguales.
	4	No responde
P.8	1	Si
	2	No
	3	No responde
P.9	1	Si
	2	No
	3	No responde
P.10	1	Tipos de contrato de trabajo.
	2	Planificación del ambiente laboral para los teletrabajadores.
	3	Costos de implementación.
	4	Asignación de competencias.
	5	Medidas de evaluación y control.
	6	Responsables de la evaluación y control.
	7	Definición y clasificación de procesos.
	8	Todas las anteriores.
	9	Otras.
	10	No responde

Fuente: Información de encuestas.

Elaborado por: Autor de tesis.

3.5.2 Tabulación y Análisis de la Información:

En el siguiente apartado, cada pregunta tabulada, se encuentra consignada en sus respectivas tablas (**General/Por ciudad y segmento**) y gráficos (**General/Por ciudad y segmento**), información que corresponde a los resultados de la investigación para su análisis, como sigue:

PREGUNTA No.1:

¿En su empresa, se realizan actividades fuera del espacio físico, tales como: ventas, supervisión, consultorías u otras de este tipo?

Tabla No. 3:

TABULACIÓN GENERAL P.1

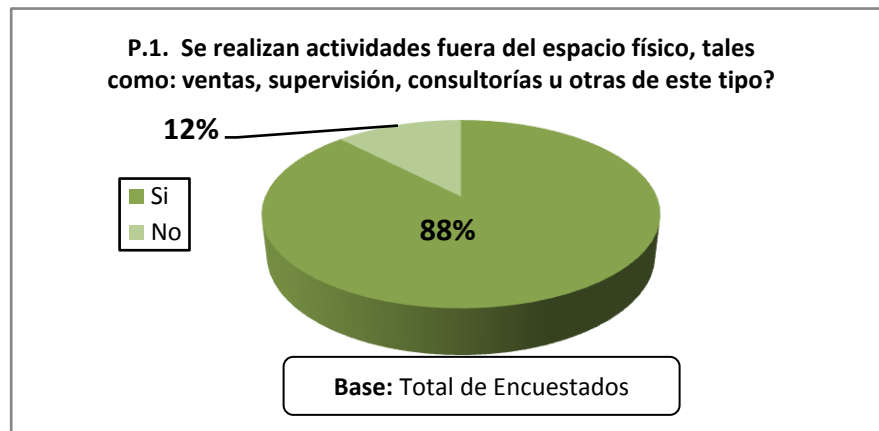
CODIGO	DESCRIPCIÓN	TOTAL	PORCENTAJE
1	Si	114	88%
2	No	16	12%
Total		130	100%

Fuente: Información de encuestas.

Elaborado por: Autor de Tesis.

Gráfico No.2:

TABULACIÓN GENERAL P.1



Fuente: Información de encuestas.

Elaborado por: Autor de Tesis.

Tabla No. 3.1:

TABULACIÓN POR CIUDAD (PYMES) P.1

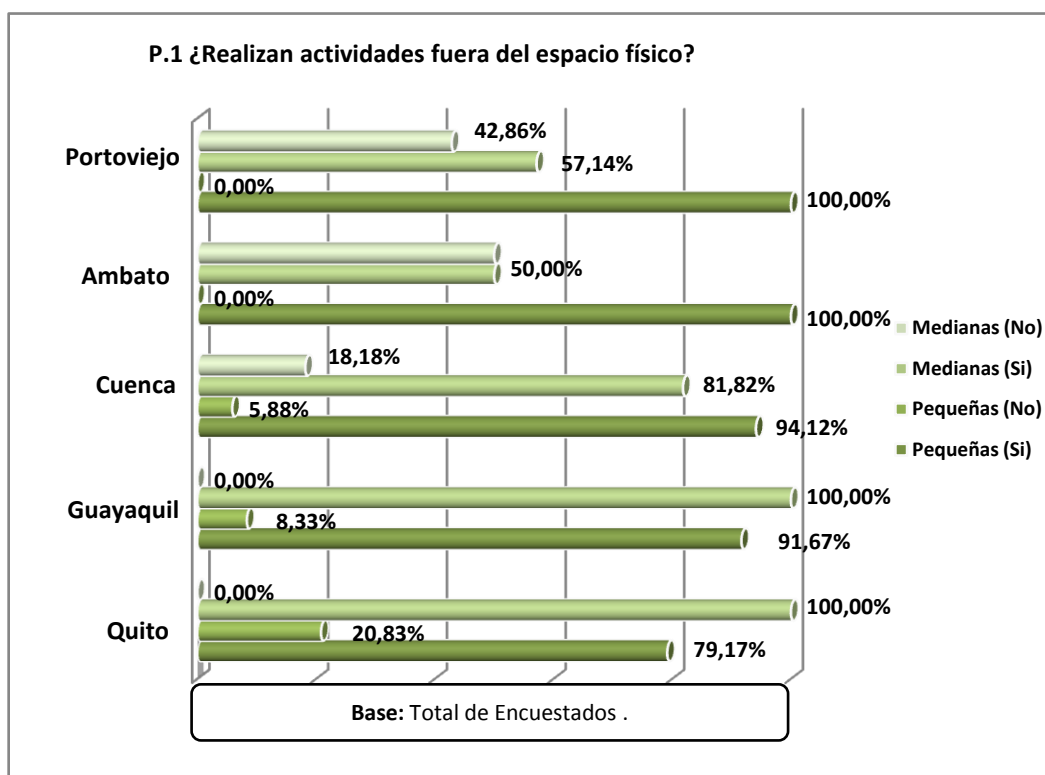
DESCRIPCIÓN	QUITO	GUAYAQUIL	CUENCA	AMBATO	PORTOVIEJO
Si	19	11	16	11	11
No	5	1	1	0	0
Total	24	12	17	11	11
Si	17	12	9	4	4
No	0	0	2	4	3
Total	17	12	11	8	7

Fuente: Información de encuestas.

Elaborado por: Autor de Tesis.

Gráfico No.2.1:

TABULACIÓN POR CIUDAD (PYMES) P.1



Fuente: Información de encuestas.

Elaborado por: Autor de Tesis.

Tabla No. 3.2:

TABULACIÓN POR SEGMENTO Y CIUDAD (PYMES) P.1

CIUDAD	CODIGO	PROC. DAT		VTAS		CONST	
		PEQ	MED	PEQ	MED	PEQ	MED
		%	%	%	%	%	%
QUITO	SI	75%	100%	75%	100%	88%	100%
	NO	25%		25%		13%	
GUAYAQUIL	SI	100%	100%	100%	100%	80%	100%
	NO					20%	
CUENCA	SI	100%		83%	67%	100%	100%
	NO			17%	33%		
AMBATO	SI			100%	33%	100%	100%
	NO				67%		
PORTOVIEJO	SI			100%	40%	100%	100%
	NO				60%		

Fuente: Información de encuestas.

Elaborado por: Autor de Tesis.

Análisis: De acuerdo con la pregunta planteada, en términos generales; un 88% de las empresas consultadas, efectivamente realizan alguna actividad externa. De otro lado un 12% de las mismas realiza las actividades dentro de sus predios (Ver Tabla No.3, Gráfico No.2). Siendo las medianas empresas, las que mayoritariamente ejecutan estas acciones en ciudades como Quito y Guayaquil. Este comportamiento es similar pero en las empresas pequeñas, en las ciudades de: Cuenca, Ambato y Portoviejo (Ver Tabla No.3.1, Gráfico No.2.1) A su vez, es el sector de la Construcción, específicamente en Empresas Medianas, donde se ejecutan actividades fuera de las empresas. (Ver Tabla No.3.2)

En este sentido, la mayor parte de las empresas ejecuta acciones que se pueden relacionar e incrementar, mediante el Teletrabajo. Considerando de antemano el tipo de acción, toda vez que pueda ser ejecutada mediante este sistema de trabajo.

PREGUNTA No.2:

Del siguiente listado. ¿Qué tipo de medio se utiliza con mayor frecuencia en su empresa, para el traslado - recepción de información y/o comunicación?

Tabla No. 4:
TABULACIÓN GENERAL P.2

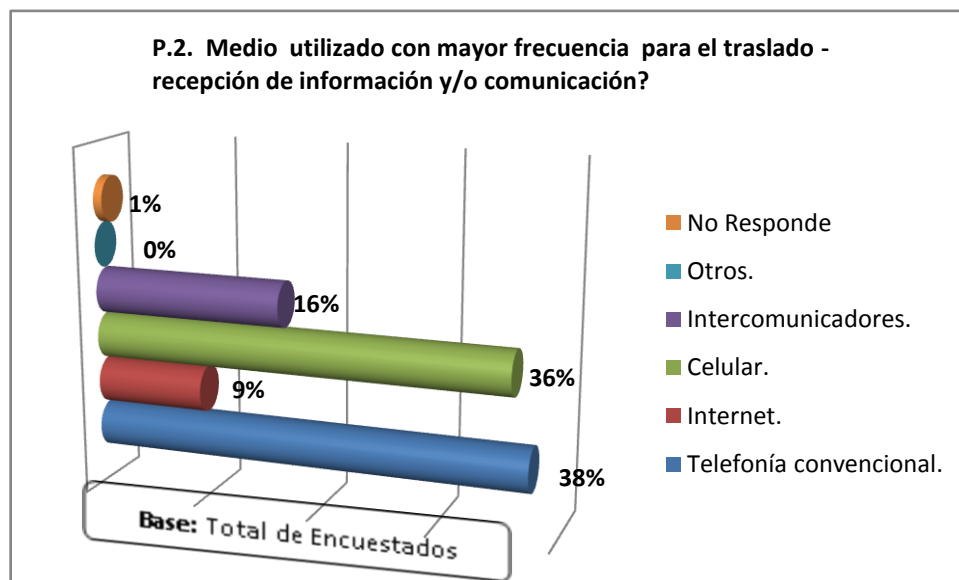
CODIGO	DESCRIPCIÓN	TOTAL	PORCENTAJE
1	Telefonía convencional.	48	38%
2	Internet.	12	9%
3	Celular.	46	36%
4	Intercomunicadores.	21	16%
5	Otros.	0	0%
6	No Responde	1	1%
Total		128	100%

Fuente: Información de encuestas.

Elaborado por: Autor de Tesis.

Gráfico No.3:

TABULACIÓN GENERAL P.2



Fuente: Información de encuestas.

Elaborado por: Autor de Tesis.

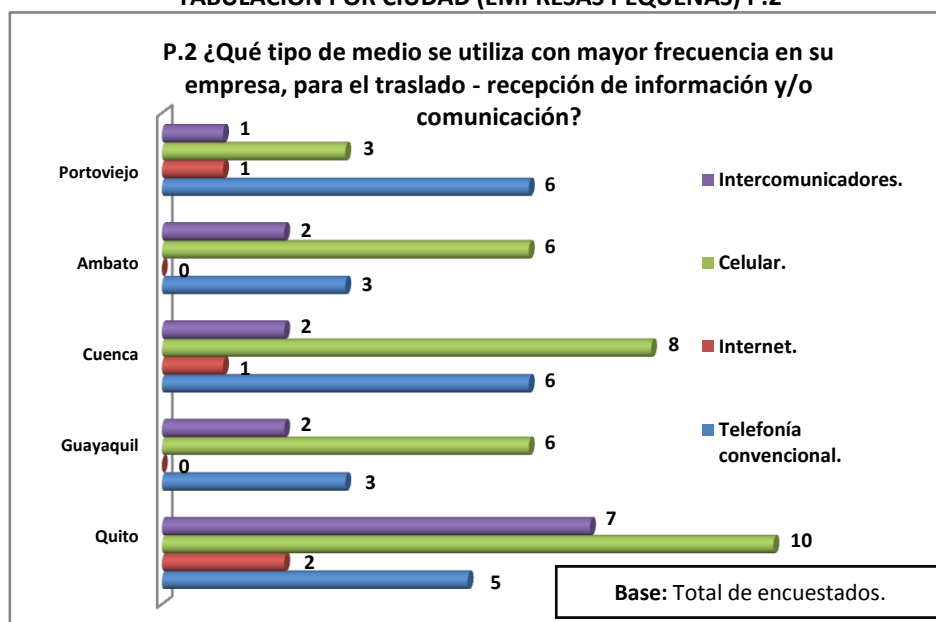
Tabla No.4.1:
TABULACIÓN POR CIUDAD (PYMES) P.2

DESCRIPCIÓN	QUITO	GUAYAQUIL	CUENCA	AMBATO	PORTOVIEJO
Telefonía convencional.	5	3	6	3	6
Internet.	2	0	1	0	1
Celular.	10	6	8	6	3
Intercomunicadores.	7	2	2	2	1
Otros.	0	0	0	0	0
No Responde	0	1	0	0	0
Total	24	12	17	11	11
Telefonía convencional.	6	6	6	4	3
Internet.	2	1	1	2	2
Celular.	7	4	2	1	1
Intercomunicadores.	2	1	2	1	1
Otros.	0	0	0	0	0
No Responde	0	0	0	0	0
Total	17	12	11	8	7

Fuente: Información de encuestas.
Elaborado por: Autor de Tesis.

Gráfico No.3.1:

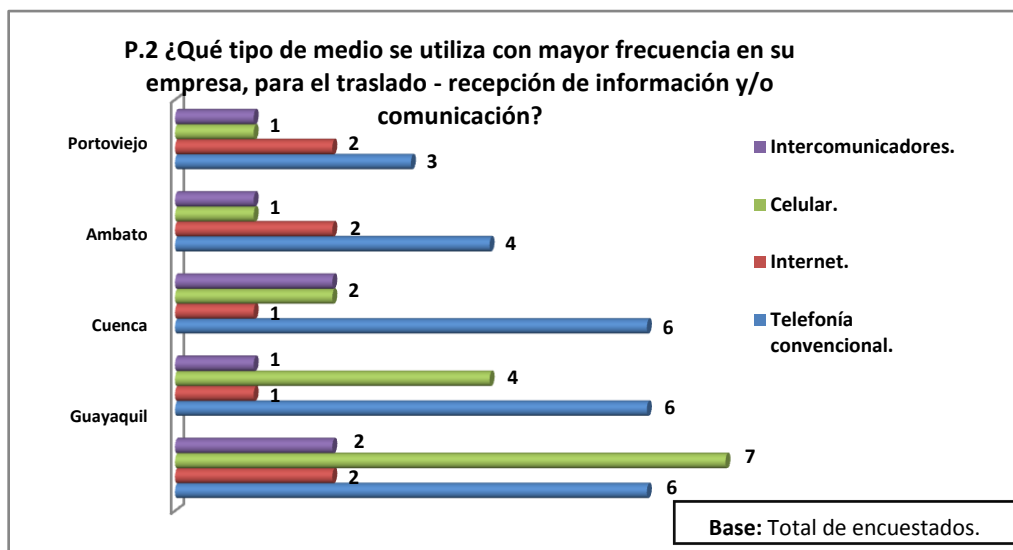
TABULACIÓN POR CIUDAD (EMPRESAS PEQUEÑAS) P.2



Fuente: Información de encuestas.
Elaborado por: Autor de Tesis.

Gráfico No.3.1.1:

TABULACIÓN POR CIUDAD (EMPRESAS MEDIANAS) P.2



Fuente: Información de encuestas.

Elaborado por: Autor de Tesis.

Tabla No. 4.2: TABULACIÓN POR SEGMENTO Y CIUDAD (PYMES) P.2

CIUDAD	CODIGO	PROC. DAT		VTAS		CONST	
		PEQ	MED	PEQ	MED	PEQ	MED
		%	%	%	%	%	%
Quito	Telefonía convencional.	38%		25%	50%		25%
	Internet.		100%	25%	13%		
	Celular.	25%		38%	38%	63%	50%
	Intercomunicadores.	38%		13%		38%	25%
Guayaquil	Telefonía convencional.			50%	67%		40%
	Internet.		100%				
	Celular.	100%		50%	17%	40%	60%
	Intercomunicadores.				17%	40%	
Cuenca	Telefonía convencional.	33%		33%	67%	40%	40%
	Internet.	17%			17%		
	Celular.	50%		50%		40%	40%
	Intercomunicadores.			17%	17%	20%	20%
Ambato	Telefonía convencional.			33%	50%	20%	50%
	Internet.				33%		
	Celular.			67%	17%	40%	
	Intercomunicadores.					40%	50%
Portoviejo	Telefonía convencional.			67%	60%	40%	
	Internet.			17%	40%		
	Celular.			17%		40%	50%
	Intercomunicadores.					20%	50%

Fuente: Información de encuestas.

Elaborado por: Autor de Tesis.

Análisis: En esta pregunta, un 38% de los encuestados, confirma la utilización, como medio de comunicación habitual o frecuente, de la telefonía convencional, un 36% la telefonía celular, un 16% Intercomunicadores y un 9% Internet. (Ver Tabla No.4, Gráfico No.3)

En el caso de las Empresas pequeñas, es en las ciudades de Cuenca y Portoviejo, donde se utiliza con mayor frecuencia la telefonía convencional; en contraparte, la telefonía celular es más utilizada en ciudades como: Ambato y Guayaquil, en el caso de Quito, de igual manera, se utiliza el teléfono celular, a su vez se alternan los datos con los otros medios. Cabe destacar que el uso del internet, para este tipo de menester, es todavía limitado de acuerdo al total de los datos, es en Quito donde más se maneja el Internet, como medio de comunicación para empresas. (Ver Tabla No.4.1, Gráfico No.3.1)

En cuanto las Empresas Medianas, en las ciudades de Quito y Cuenca utilizan con mayor frecuencia, como medio de comunicación, el teléfono celular, Cuenca presenta un alto nivel de utilización de la telefonía convencional en este sector, de igual manera en la ciudad de Portoviejo de acuerdo con la información, en la ciudad de Quito, se utiliza cada vez más el Internet, lo propio en Cuenca. (Ver Tabla No.4.1, Gráfico No.3.1.1)

Haciendo referencia a los segmentos, tenemos un mayor consumo de Internet, esto, a su vez, se da en empresas que manejan datos, o tienen actividades relacionadas; en este sentido, son Empresas Medianas de la ciudad de Quito. (Ver Tabla No.4.2)

Lo que demuestra que en el Ecuador, es latente la utilización de métodos convencionales, para el traslado o recepción de información; por lo cual, la adopción e implementación de tecnologías avanza muy lentamente y esto está sucediendo en las ciudades principales del país como son Quito, Guayaquil y Cuenca.

PREGUNTA No.3:

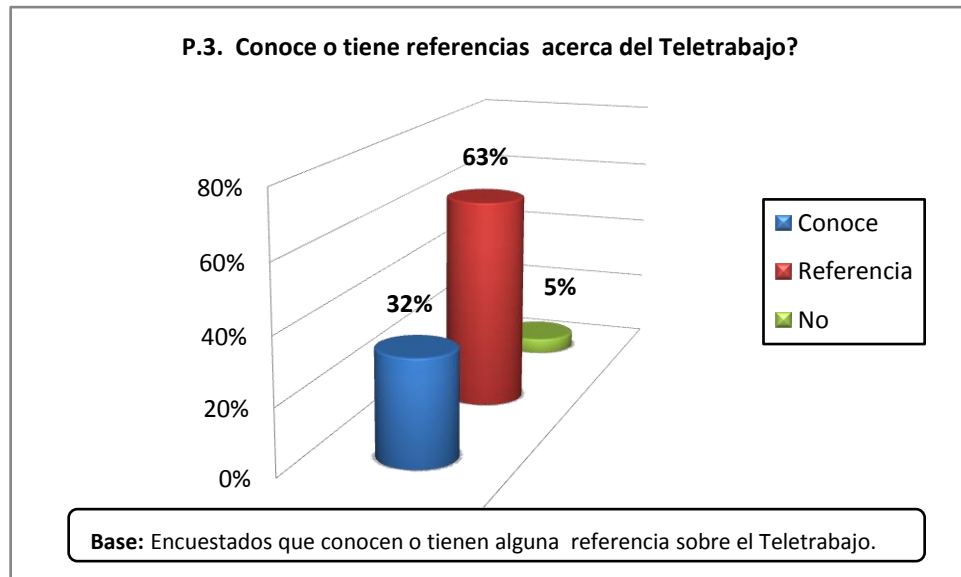
¿Conoce o tiene referencias de lo que es el Teletrabajo?

Tabla No. 5:
TABULACIÓN GENERAL P.3

CODIGO	DESCRIPCIÓN	TOTAL	PORCENTAJE
1	Si	0	0%
2	No	6	5%
3	Conoce	41	32%
4	Referencia	81	63%
Total		128	100%

Fuente: Información de encuestas.
Elaborado por: Autor de Tesis.

Gráfico No.4:
TABULACIÓN GENERAL P.3



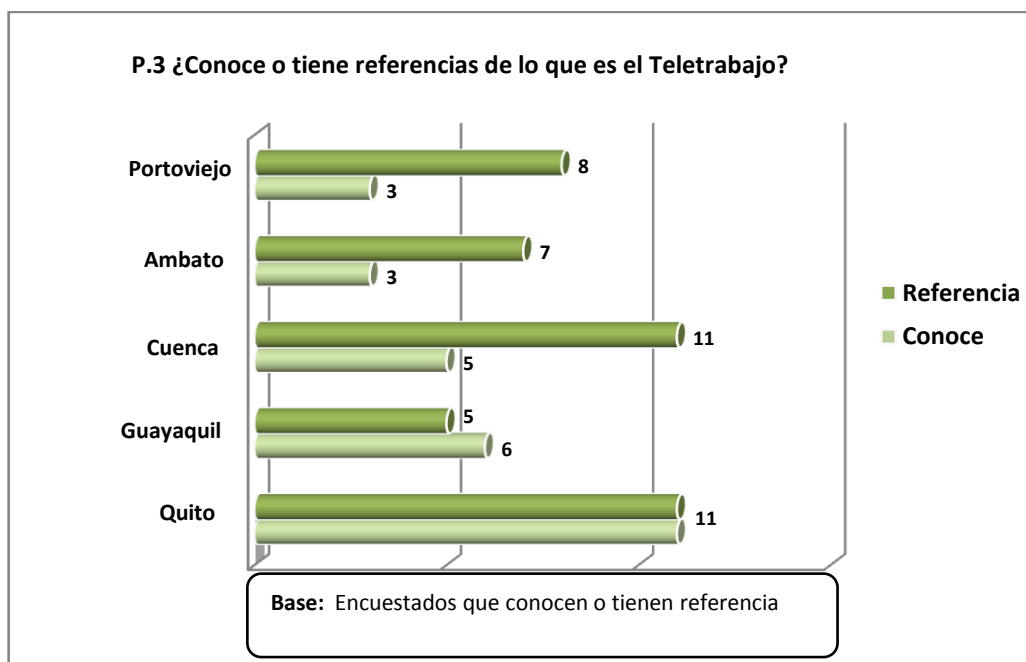
Fuente: Información de encuestas.
Elaborado por: Autor de Tesis.

Tabla No. 5.1:
TABULACIÓN POR CIUDAD (PYMES) P.3

DESCRIPCIÓN	QUITO	GUAYAQUIL	CUENCA	AMBATO	PORTOVIEJO
Si	0	0	0	0	0
No	2	1	1	1	0
Conoce	11	6	5	3	3
Referencia	11	5	11	7	8
Total	24	12	17	11	11
Si	0	0	0	0	0
No	0	1	0	1	0
Conoce	4	3	4	2	1
Referencia	13	8	7	5	6
Total	17	12	11	8	7

Fuente: Información de encuestas.
Elaborado por: Autor de Tesis.

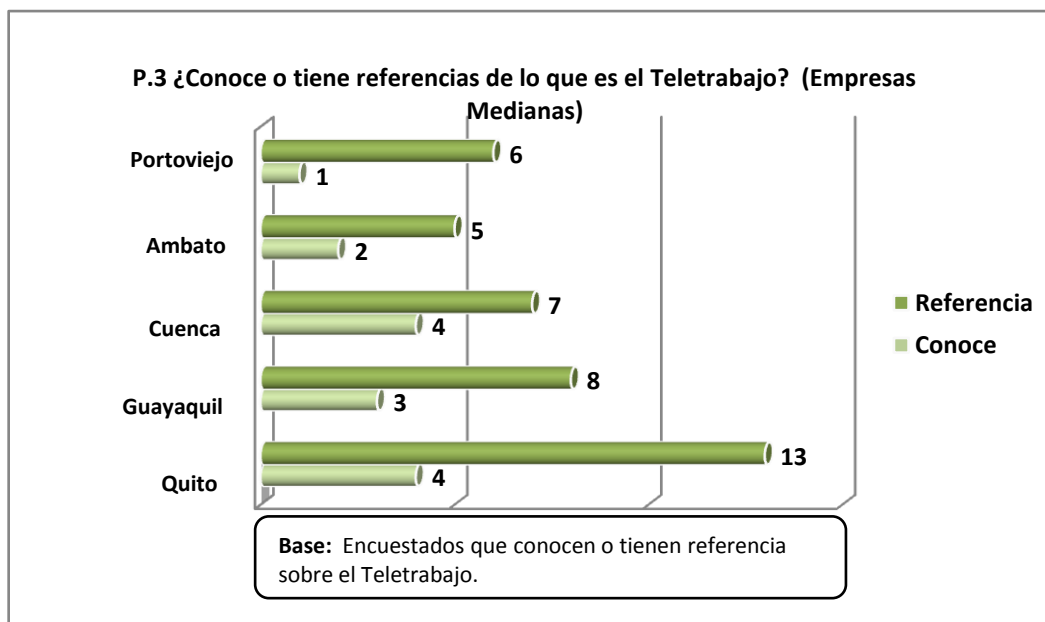
Gráfico No.4.1:
TABULACIÓN POR CIUDAD (EMPRESAS PEQUEÑAS) P.3



Fuente: Información de encuestas.
Elaborado por: Autor de Tesis.

Gráfico No.4.1.1:

TABULACIÓN POR CIUDAD (EMPRESAS MEDIANAS) P.3



Fuente: Información de encuestas.

Elaborado por: Autor de Tesis.

Tabla No. 5.2:

TABULACIÓN POR SEGMENTO Y CIUDAD (PYMES) P.3

CIUDAD	CODIGO	PROC. DAT		VTAS		CONST	
		PEQ	MED	PEQ	MED	PEQ	MED
		%	%	%	%	%	%
Quito	No	13%				13%	
	Conoce	50%	100%	50%	25%	38%	13%
	Referencia	38%		50%	75%	50%	88%
Guayaquil	No			17%	17%		
	Conoce	100%	100%	33%	17%	60%	20%
	Referencia			50%	67%	40%	80%
Cuenca	No	17%					
	Conoce	50%		17%	50%	20%	20%
	Referencia	33%		83%	50%	80%	80%
Ambato	No				17%	20%	
	Conoce			33%	33%	20%	
	Referencia			67%	50%	60%	100%
Portoviejo	No						
	Conoce			33%	20%	20%	
	Referencia			67%	80%	80%	100%

Fuente: Información de encuestas.

Elaborado por: Autor de Tesis.

Análisis: De la información que antecede. Los encuestados que conocen o tienen alguna idea sobre el Teletrabajo son aproximadamente un 95%.

De los cuales, el 63% ha obtenido información referencialmente y un 32% conoce la herramienta. Con tan sólo un 5%, que desconoce el cuestionamiento. (Ver **Tabla No.5, Gráfico No.4**)

Es en las ciudades como Quito y Guayaquil, donde los datos demuestran más conocimiento de la herramienta, en Cuenca, se tiene bastante referencia sobre el tema, lo mismo en Portoviejo, esto sucede en las Empresas Pequeñas. (Ver **Tabla No.5.1, Gráfico No.4.1**)

De otro lado, en las Empresas Medianas, tenemos, que en la ciudad de Quito se conoce sobre el tema, seguido de Guayaquil y Cuenca. Pero la referencia sobre el tema, es aún mayor en todas las ciudades (Ver **Tabla No.5.1, Gráfico No.4.1.1**)

En los otros segmentos, tanto la referencia como el conocimiento se encuentran divididos, pesando más, la información referencial sobre el Teletrabajo. En empresas de procesamiento de datos, se visualiza mayor conocimiento sobre el tema, en Empresas medianas de Quito y Guayaquil, en esta última el conocimiento se establece también, en Empresas Pequeñas del mismo segmento. (Ver **Tabla No.5.2**)

Los datos muestran la aplicación del Teletrabajo en ciertos sectores, a su vez, considerando el porcentaje de desconocimiento, da la pauta hacia una nueva forma de ejecución de las actividades, con ello de contratación. Teniendo mayor oportunidad de hacerlo en empresas pequeñas, lo cual es positivo para su desarrollo.

PREGUNTA No.4:

¿Cómo considera al Teletrabajo?

Tabla No. 6:

TABULACIÓN GENERAL P.4

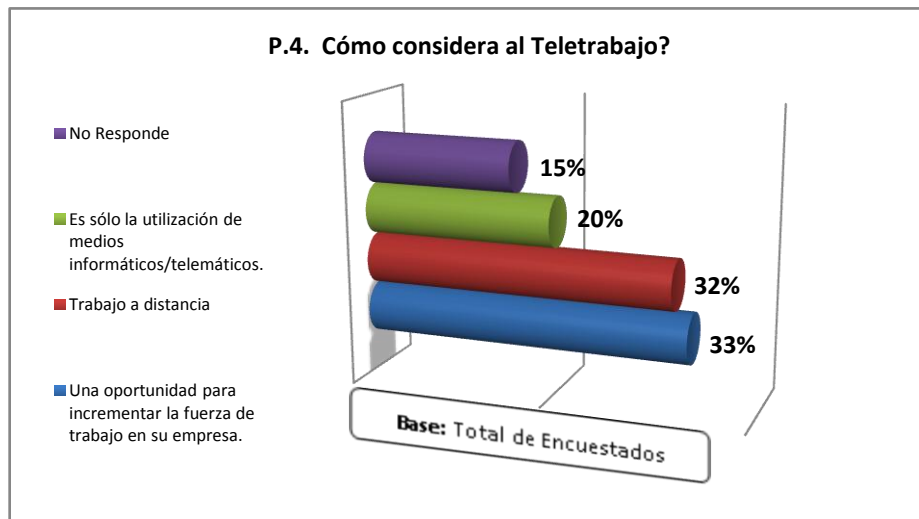
CODIGO	DESCRIPCIÓN	TOTAL	PORCENTAJE
1	Trabajo a distancia	39	32%
2	Es sólo la utilización de medios informáticos/telemáticos.	24	20%
3	Una oportunidad para incrementar la fuerza de trabajo en su empresa.	41	33%
4	No Responde	19	15%
Total		123	100%

Fuente: Información de encuestas.

Elaborado por: Autor de Tesis.

Gráfico No.5:

TABULACIÓN GENERAL P.4



Fuente: Información de encuestas.

Elaborado por: Autor de Tesis.

Tabla No. 6.1:

TABULACIÓN POR CIUDAD (PYMES) P.4

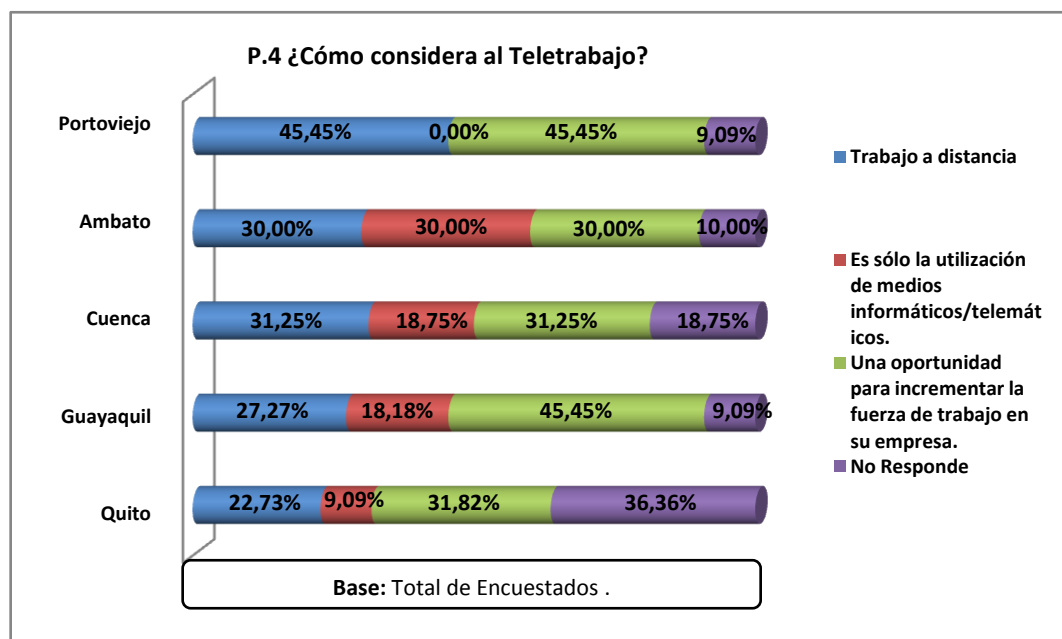
DESCRIPCIÓN	QUITO	GUAYAQUIL	CUENCA	AMBATO	PORTOVIEJO
Trabajo a distancia	5	3	5	3	5
Es sólo la utilización de medios informáticos/telemáticos.	2	2	3	3	0
Una oportunidad para incrementar la fuerza de trabajo en su empresa.	7	5	5	3	5
No Responde	8	1	3	1	1
Total	22	11	16	10	11
Trabajo a distancia	4	5	5	2	2
Es sólo la utilización de medios informáticos/telemáticos.	7	0	4	1	2
Una oportunidad para incrementar la fuerza de trabajo en su empresa.	5	4	2	4	1
No Responde	1	2	0	0	2
Total	17	11	11	7	7

Fuente: Información de encuestas.

Elaborado por: Autor de Tesis.

Gráfico No.5.1:

TABULACIÓN POR CIUDAD (EMPRESAS PEQUEÑAS) P.4

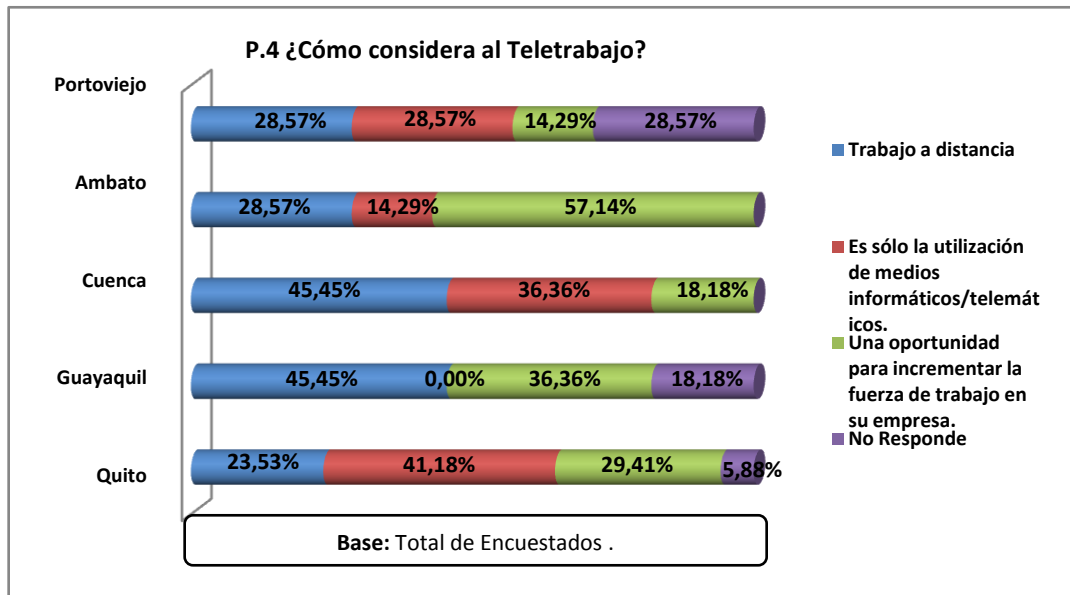


Fuente: Información de encuestas.

Elaborado por: Autor de Tesis.

Gráfico No.5.1.1:

TABULACIÓN POR CIUDAD (EMPRESAS MEDIANAS) P.4



Fuente: Información de encuestas.

Elaborado por: Autor de Tesis.

Tabla No. 6.2:

TABULACIÓN POR SEGMENTO Y CIUDAD (PYMES) P.4

CIUDAD	CODIGO	PROC. DAT		VTAS		CONST	
		PEQ	MED	PEQ	MED	PEQ	MED
		%	%	%	%	%	%
Quito	Trabajo a distancia	14%		25%	25%	29%	25%
	Es sólo la utilización de medios inf/tele.				38%	29%	50%
	Una oportunidad para incrementar la fuerza de trabajo.	71%	100%	13%	38%	14%	13%
	No Responde	14%		63%		29%	13%
Guayaquil	Trabajo a distancia			20%	60%	40%	40%
	Es sólo la utilización de medios inf/tele.	100%				20%	
	Una oportunidad para incrementar la fuerza de trabajo.		100%	60%	20%	40%	40%
	No Responde			20%	20%		20%
Cuenca	Trabajo a distancia	20%		33%	33%	40%	60%
	Es sólo la utilización de medios inf/tele.	40%		17%	50%		20%
	Una oportunidad para incrementar la fuerza de trabajo.	20%		33%	17%	40%	20%
	No Responde	20%		17%		20%	
Ambato	Trabajo a distancia			17%	20%	50%	50%
	Es sólo la utilización de medios inf/tele.			33%	20%	25%	
	Una oportunidad para incrementar la fuerza de trabajo.			33%	60%	25%	50%
	No Responde			17%			
Portoviejo	Trabajo a distancia			50%	20%	40%	50%
	Es sólo la utilización de medios inf/tele.				20%		50%
	Una oportunidad para incrementar la fuerza de trabajo.			50%	20%	40%	
	No Responde				40%	20%	

Fuente: Información de encuestas.

Elaborado por: Autor de Tesis.

Análisis: La pregunta anterior, permite filtrar la información hacia las personas que pueden aplicar el Teletrabajo en sus unidades, de esto; en términos generales, un 32% de los encuestados, ve al Teletrabajo como una actividad que se realiza a distancia, un 20% dice que es sólo la utilización de medios informáticos y telemáticos, pero sin embargo un 33% lo advierte como una oportunidad para el desarrollo de la empresa. Un 15% se reservó opinión sobre el tema. (Ver Tabla No.6, Gráfico No.5)

Considerando el peso de los datos, es en las ciudades de Guayaquil y Portoviejo donde, se establece que el Teletrabajo es una oportunidad de desarrollo empresarial, el mismo criterio, en las ciudades de Quito y Cuenca con porcentajes muy parecidos 31, 82% y 31, 25%, respectivamente.

En las cinco ciudades consultadas, se establece un porcentaje importante, al considerar al Teletrabajo como una actividad realizada a distancia, que en sí es el fundamento del concepto, esto en Empresas pequeñas. (Ver Tabla No.6.1, Gráfico No.5.1)

En las unidades Medianas, tenemos que en la ciudad de Ambato, el Teletrabajo, se considera como una oportunidad, en tanto que en Quito y Cuenca, se establece en mayor proporción, al Teletrabajo como la mera utilización de medios informáticos y telemáticos. (Ver Tabla No.6.1, Gráfico No.5.1.1)

En este sentido, el criterio más referido, es el que advierte al Teletrabajo como una oportunidad para incrementar la fuerza de trabajo; de esto, el segmento con mayor porcentaje, es el de Procesamiento de Datos, seguido de la Construcción y Ventas en las ciudades de Quito y Guayaquil. (Ver Tabla No.6.2)

Al considerarse el Teletrabajo, como una oportunidad para que se aumente el capital humano en las empresas, de antemano, deben tomarse en ciertos requisitos para esta relación, como son, entre otros: los contratos, los costos, el ambiente laboral, otras. De tal manera que sirva para el desarrollo de cada empresa y de las personas que se emplean en esta modalidad, cumpliendo con el mandato constitucional y el anhelo de Pleno Empleo. Mediante la utilización de medios informáticos y telemáticos para su realizarse.

PREGUNTA No.5:

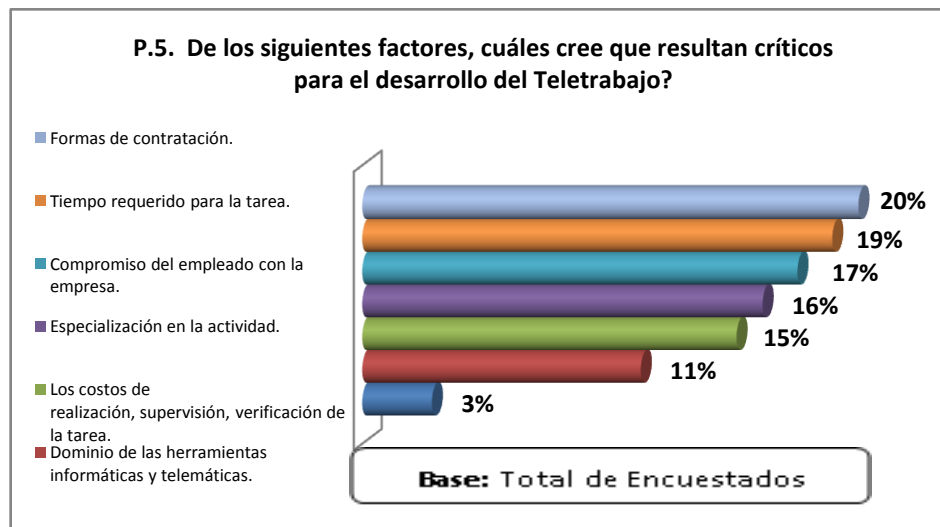
De los siguientes factores. ¿Cuáles cree que resultan críticos para el desarrollo del Teletrabajo?

Tabla No. 7:
TABULACIÓN GENERAL P.5

CODIGO	DESCRIPCIÓN	TOTAL	PORCENTAJE
7	No Responde	8	3%
4	Dominio de las herramientas informáticas y telemáticas.	32	11%
6	Los costos de realización, supervisión, verificación de la tarea.	43	15%
1	Especialización en la actividad.	46	16%
2	Compromiso del empleado con la empresa.	50	17%
3	Tiempo requerido para la tarea.	54	19%
5	Formas de contratación.	57	20%
Total		290	100%

Fuente: Información de encuestas.
Elaborado por: Autor de Tesis.

Gráfico No.6:
TABULACIÓN GENERAL P.5



Fuente: Información de encuestas.
Elaborado por: Autor de Tesis.

Tabla No. 7.1:

TABULACIÓN POR CIUDAD (PYMES) P.5

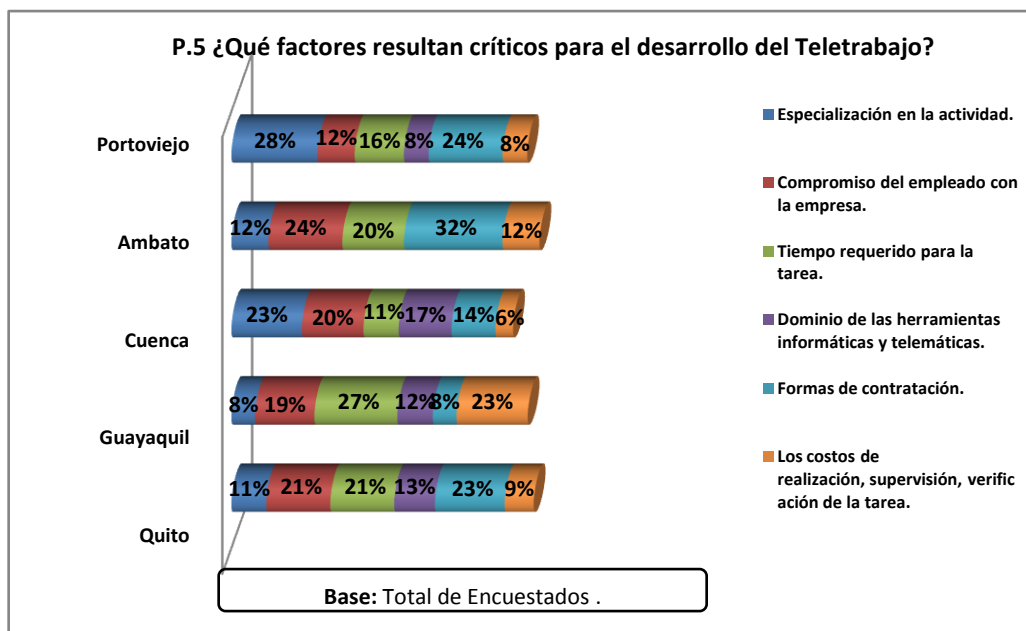
DESCRIPCIÓN	QUITO	GUAYAQUIL	CUENCA	AMBATO	PORTOVIEJO
Especialización en la actividad.	6	2	8	3	7
Compromiso del empleado con la empresa.	11	5	7	6	3
Tiempo requerido para la tarea.	11	7	4	5	4
Dominio de las herramientas informáticas y telemáticas.	7	3	6	0	2
Formas de contratación.	12	2	5	8	6
Los costos de realización, supervisión, verificación de la tarea.	5	6	2	3	2
No Responde	1	1	3	0	1
Total	53	26	35	25	25
Especialización en la actividad.	5	2	5	3	4
Compromiso del empleado con la empresa.	4	5	3	3	1
Tiempo requerido para la tarea.	12	5	1	3	2
Dominio de las herramientas informáticas y telemáticas.	2	3	4	3	1
Formas de contratación.	11	3	1	4	4
Los costos de realización, supervisión, verificación de la tarea.	8	6	5	2	3
No Responde	0	1	0	0	1
Total	42	25	19	18	16

Fuente: Información de encuestas.

Elaborado por: Autor de Tesis.

Gráfico No.6.1:

TABULACIÓN POR CIUDAD (EMPRESAS PEQUEÑAS) P.5

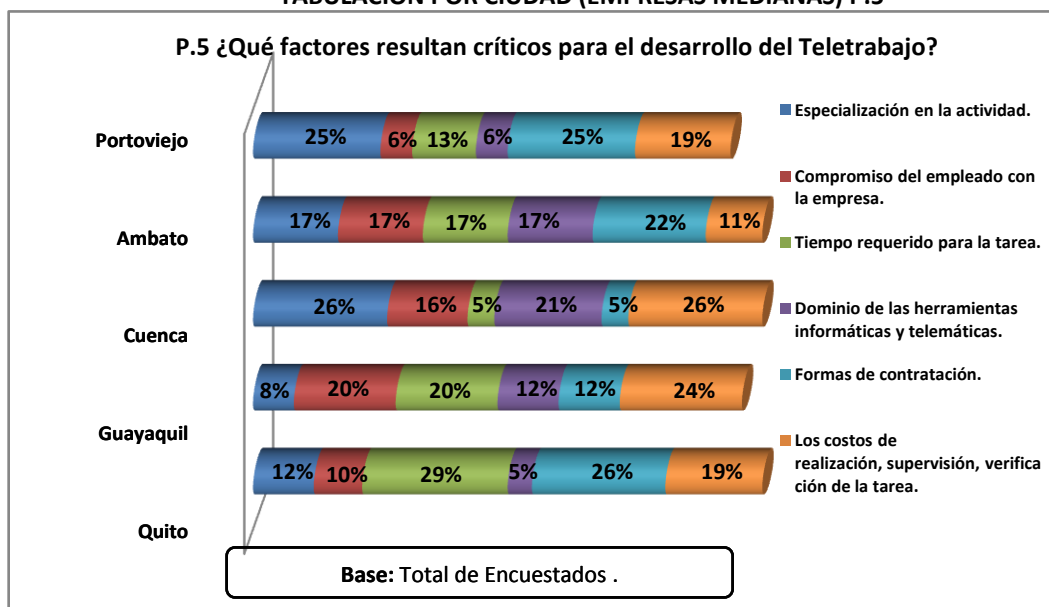


Fuente: Información de encuestas.

Elaborado por: Autor de Tesis.

Gráfico No.6.1.1:

TABULACIÓN POR CIUDAD (EMPRESAS MEDIANAS) P.5



Fuente: Información de encuestas.

Elaborado por: Autor de Tesis.

Tabla No. 7.2:

TABULACIÓN POR SEGMENTO Y CIUDAD (PYMES) P.5

CIUDAD	CODIGO	PROC. DAT		VTAS		CONST	
		PEQ	MED	PEQ	MED	PEQ	MED
		%	%	%	%	%	%
Quito	Especialización en la actividad.	5%	50%	17%	14%	13%	5%
	Compromiso del empleado con la empresa.	20%		22%	10%	25%	11%
	Tiempo requerido para la tarea.	15%		22%	29%	25%	32%
	Dominio de las herramientas infor y tele.	15%	50%	11%	5%	13%	
	Formas de contratación.	25%		17%	24%	25%	32%
	Los costos de realización, sup, ver de la tarea.	20%		6%	19%		21%
Guayaquil	Especialización en la actividad.				8%	15%	9%
	Compromiso del empleado con la empresa.			18%	33%	23%	9%
	Tiempo requerido para la tarea.			36%	25%	23%	18%
	Dominio de las herramientas infor y tele.	50%	50%	9%		8%	18%
	Formas de contratación.			9%	17%	8%	9%
	Los costos de realización, sup, ver de la tarea.	50%	50%	18%	17%	23%	27%
Cuenca	Especialización en la actividad.	36%		15%	25%	25%	18%
	Compromiso del empleado con la empresa.	9%		31%	17%	17%	18%
	Tiempo requerido para la tarea.	18%		8%		8%	9%
	Dominio de las herramientas infor y tele.	27%		8%	25%	17%	18%
	Formas de contratación.			15%	8%	25%	9%
	Los costos de realización, sup, ver de la tarea.			15%	25%		27%
Ambato	Especialización en la actividad.			13%	15%	10%	20%
	Compromiso del empleado con la empresa.			27%	23%	20%	
	Tiempo requerido para la tarea.			13%	8%	30%	40%
	Dominio de las herramientas infor y tele.				23%		
	Formas de contratación.			33%	23%	30%	20%
	Los costos de realización, sup, ver de la tarea.			13%	8%	10%	20%
Portoviejo	Especialización en la actividad.			29%	27%	27%	20%
	Compromiso del empleado con la empresa.			7%	9%	18%	
	Tiempo requerido para la tarea.			14%	9%	18%	20%
	Dominio de las herramientas infor y tele.			7%	9%	9%	
	Formas de contratación.			29%	27%	18%	20%
	Los costos de realización, sup, ver de la tarea.			14%	9%		40%

Fuente: Información de encuestas.

Elaborado por: Autor de Tesis.

Análisis: Al preguntar acerca de los factores críticos para el desarrollo del Teletrabajo, los resultados obtenidos, son los siguientes:

De manera general, un 20% de los encuestados, considera crítico el momento de la contratación, un 19% piensa, en el tiempo que requiere la tarea para realizarse, un 17% advierte el compromiso de los empleados para con la empresa, un 16% se refiere a la especialización que requiere la actividad, un 15% considera los costos que se relacionan con la tarea y un 11%, considera crítico, el dominio de las herramientas informáticas y telemáticas. En este sentido, los datos presentan una mínima dispersión, el que se considere crítica, la forma de contratación, es debido a que no se tiene claro, que tipo de contrato puede formalizar la relación laboral. Esto se verá más adelante. (Ver **Tabla No.7, Gráfico No.6**)

Al ser considerados los datos por ciudad, tenemos que en Quito y Ambato resulta crítico el tema de la contratación, seguido de Portoviejo, Cuenca y Guayaquil, en esta última existe un mayor porcentaje, al considerar el Tiempo que se requiere para realizar la tarea, una consideración importante, resulta el compromiso de los empleados para con las empresas. En la ciudad de Portoviejo se advierte la especialización para la realización de la actividad, lo que conlleva, costos para las empresas, los cuales provienen del instrumental y también del aprendizaje. (Ver **Tabla No.7.1, Gráfico No.6.1**)

Este último punto (Costos), merece mayor atención para las Empresas Medianas, así como también la contratación. Otros puntos a ser tomados en cuenta son el Tiempo de realización de las tareas, el compromiso de los empleados y la misma especialización, necesaria para la actividad. Lo que conlleva al dominio de las herramientas tanto informáticas como telemáticas. (Ver **Tabla No.7.1, Gráficos No.6.1.1**)

En el análisis de los segmentos, la información tiene un comportamiento parecido, a la hora de tomar acción con el Teletrabajo. De esto, aquellas empresas que manejan datos e información se encuentran alertas, sobre la especialización de la actividad, lo que implica dominio de las herramientas informáticas y telemáticas y a su vez de los costos. Esto sucede en las ciudades de Quito y Guayaquil.

De otro lado, en el segmento Ventas, se considera un factor crítico para los negocios, el compromiso de los empleados con las empresas, toda vez que repunte la fuerza de ventas. El tiempo de ejecución de las mismas, las formas de contratación y los costos de realización, supervisión, otras.

Para el sector de la Construcción se establece el Tiempo requerido para la tarea y a su vez, los costos que implican, su realización, supervisión, verificación, otras. (Ver **Tabla No.7.2**)

Concluyendo, si bien es cierto el Teletrabajo representa una herramienta viable para las aspiraciones de desarrollo de las empresas, resulta crítico para las mismas, la parte de los costos, en este sentido habría que considerar el costo de la implementación y el costo que tendría el aprendizaje versus la productividad. A esto se le suma la generación de compromisos por parte de los empleados, como medida estratégica en este sentido, debe considerarse el desarrollo y mantenimiento del ambiente laboral, el cual permita que los Teletrabajadores se integren a las actividades formales y no formales de las empresas, lo que genera empoderamiento de parte del Teletrabajador. En cuanto los tiempos requeridos para las tareas, estos periódicamente pueden ser menores, así como la supresión de errores, esto en virtud de familiarización con la tarea, fundamentada en la repetición.

En el caso de los contratos de trabajo, en esta última parte, se debe apresurar acciones, de otro modo, podría resultar nuevamente en la precarización del mismo, al no existir un modelo de contrato definido para el Teletrabajo. Esta parte se puntualiza, en la Pregunta No.6.

De otra parte, la especialización que se requiere para las tareas, también es considerada como un punto crítico, al ser visualizada como costo, el mismo que deberá ser asumido por cada empresa, al momento de capacitar a sus empleados. Pero precisamente este punto, permite la contratación externa y que ésta sea especializada, consecuentemente el costo del aprendizaje sería menor. Entonces las empresas pueden servirse de este mercado.

PREGUNTA No.6:

Considerando que en el Ecuador no existe un contrato específico para el Teletrabajo, de las siguientes opciones. ¿Qué tipo de forma contractual utilizaría?

Tabla No. 8:

TABULACIÓN GENERAL P.6

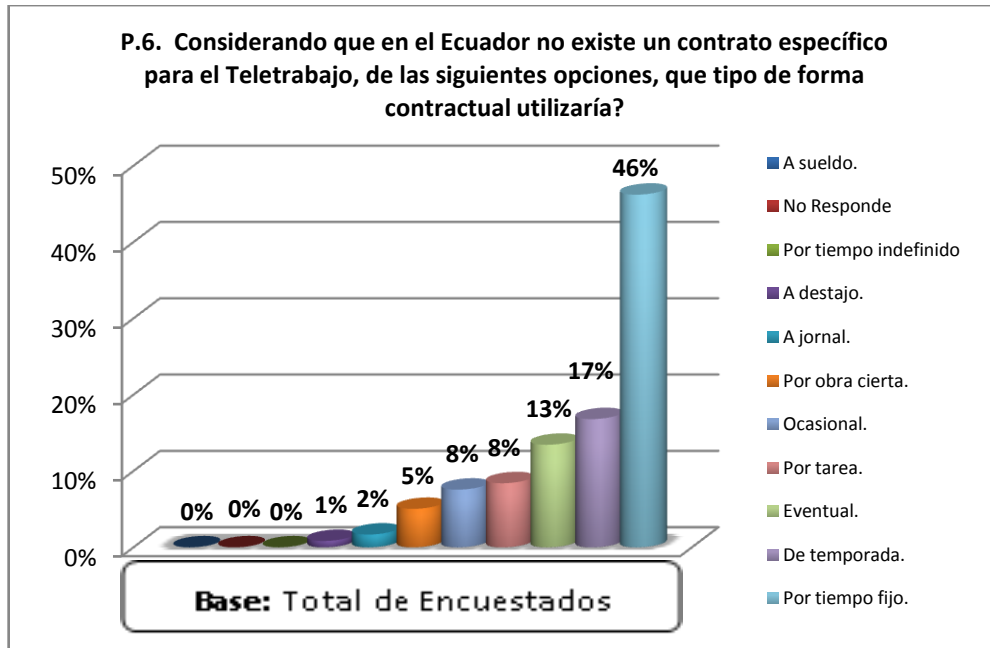
CODIGO	DESCRIPCIÓN	TOTAL	PORCENTAJE
1	A sueldo.	0	0%
4	Por tiempo indefinido	0	0%
11	No Responde	0	0%
9	A destajo.	1	1%
2	A jornal.	2	2%
7	Por obra cierta.	6	5%
6	Ocasional.	9	8%
8	Por tarea.	10	8%
10	Eventual.	16	13%
5	De temporada.	20	17%
3	Por tiempo fijo.	55	46%
Total		119	100%

Fuente: Información de encuestas.

Elaborado por: Autor de Tesis.

Gráfico No.7:

TABULACIÓN GENERAL P.6



Fuente: Información de encuestas.

Elaborado por: Autor de Tesis.

Tabla No. 8.1:

TABULACIÓN POR CIUDAD (PYMES) P.6

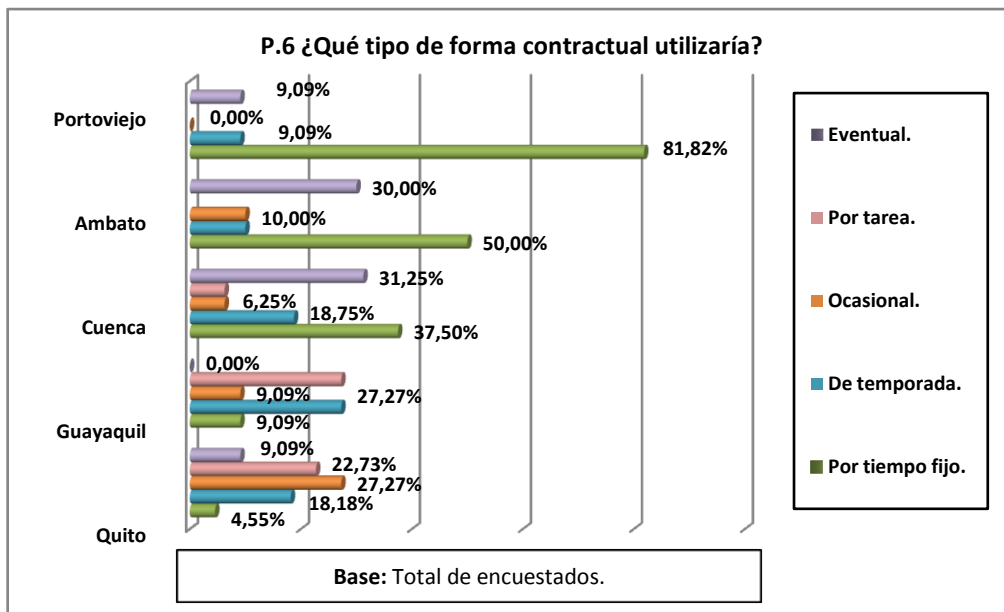
DESCRIPCIÓN	QUITO	GUAYAQUIL	CUENCA	AMBATO	PORTOVIEJO
A sueldo.	0	0	0	0	0
A jornal.	0	2	0	0	0
Por tiempo fijo.	1	1	6	5	9
Por tiempo indefinido	0	0	0	0	0
De temporada.	4	3	3	1	1
Ocasional.	6	1	1	1	0
Por obra cierta.	4	1	0	0	0
Por tarea.	5	3	1	0	0
A destajo.	0	0	0	0	0
Eventual.	2	0	5	3	1
No Responde	0	0	0	0	0
Total	22	11	16	10	11
A sueldo.	0	0	0	0	0
A jornal.	0	0	0	0	0
Por tiempo fijo.	14	6	5	3	5
Por tiempo indefinido	0	0	0	0	0
De temporada.	2	2	4	1	1
Ocasional.	0	1	0	0	0
Por obra cierta.	0	0	1	0	0
Por tarea.	0	0	0	1	0
A destajo.	0	0	1	0	0
Eventual.	1	2	0	2	1
No Responde	0	0	0	0	0
Total	17	11	11	7	7

Fuente: Información de encuestas.

Elaborado por: Autor de Tesis.

Gráfico No.7.1:

TABULACIÓN POR CIUDAD (EMPRESAS PEQUEÑAS) P.6

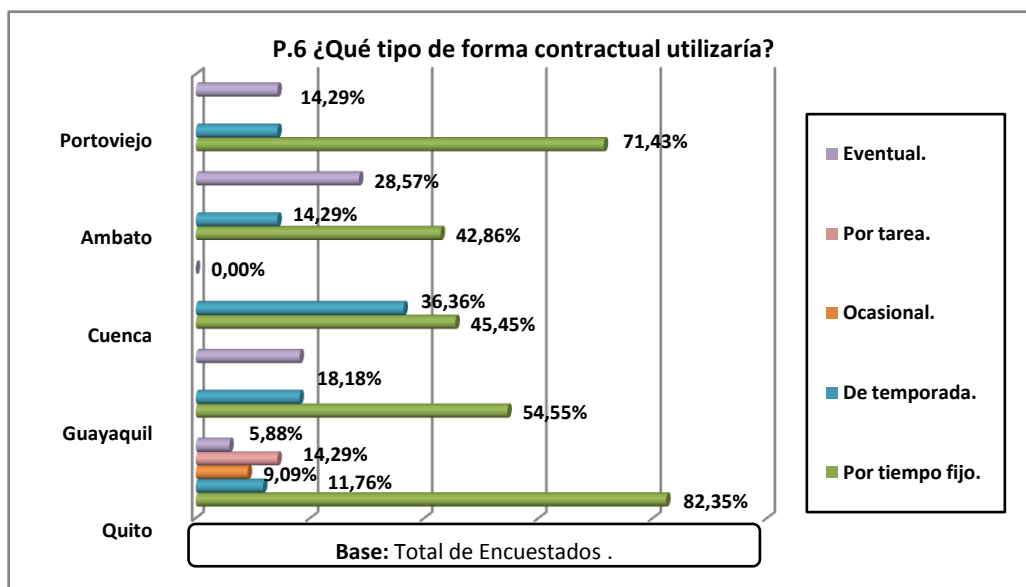


Fuente: Información de encuestas.

Elaborado por: Autor de Tesis.

Gráfico No.7.1.1:

TABULACIÓN POR CIUDAD (EMPRESAS MEDIANAS) P.6



Fuente: Información de encuestas.

Elaborado por: Autor de Tesis.

Tabla No. 8.2:

TABULACIÓN POR SEGMENTO Y CIUDAD (PYMES) P.6

CIUDAD	CODIGO	PROC. DAT		VTAS		CONST	
		PEQ	MED	PEQ	MED	PEQ	MED
		%	%	%	%	%	%
Quito	Por tiempo fijo.				75%	14%	100%
	De temporada.			13%	25%	43%	
	Ocasional.	29%		25%		29%	
	Por obra cierta.	43%		13%			
	Por tarea.	29%		38%			
	Eventual.		100%	13%		14%	
Guayaquil	A jornal.					40%	
	Por tiempo fijo.			20%	60%		60%
	De temporada.			60%	20%		20%
	Ocasional.		100%	20%			
	Por obra cierta.					20%	
	Por tarea.	100%				40%	
	Eventual.				20%		20%
Cuenca	Por tiempo fijo.	60%		17%	50%	40%	40%
	Por tiempo indefinido						
	De temporada.			50%	50%		20%
	Ocasional.			17%			
	Por obra cierta.						20%
	Por tarea.					20%	
	A destajo.						20%
	Eventual.	40%		17%		40%	

CIUDAD	CODIGO	PROC. DAT		VTAS		CONST	
		PEQ	MED	PEQ	MED	PEQ	MED
		%	%	%	%	%	%
Ambato	Por tiempo fijo.			50%	40%	50%	50%
	De temporada.			17%	20%		
	Ocasional.			17%			
	Por tarea.						50%
	Eventual.			17%	40%	50%	
Portoviejo	Por tiempo fijo.			83%	60%	80%	100%
	De temporada.			17%	20%		
	Eventual.				20%	20%	

Fuente: Información de encuestas.
Elaborado por: Autor de Tesis.

Análisis: En virtud del planteamiento que antecede estas líneas, tenemos:

Aproximadamente para la mitad de los encuestados, es conveniente la utilización de un contrato a plazo fijo, la proporción de los datos al respecto, es del 46%, un 17% contrataría a los Teletrabajadores, por temporada, un 13% lo haría de forma eventual, y se reparten porcentajes del 1% al 8% entre los contratos ocasionales, por tarea, por obra, a jornal y a destajo. Esta es la realidad en términos generales. (Ver **Tabla No.8, Gráfico No.7**)

Este último rango de datos (1% al 8%), es en su mayoría fortalecido por la ciudad de Quito, en Empresas Pequeñas, consideraciones similares, se manifiestan en Guayaquil. En lo que respecta a Cuenca, Ambato y Portoviejo, sus datos se conjugan en la contratación por tiempo o a plazo fijo; sin embargo, también es alto el porcentaje de contratación eventual en ciudades como Ambato y Cuenca, con el 30% y 31,25% respectivamente. (Ver **Tabla No.8.1, Gráfico No.7.1**)

El escenario es diferente en las Empresas Medianas, por ejemplo en la ciudad de Quito, se apoya mayoritariamente la contratación a plazo fijo, esto se demuestra con un 82,35% del total de los datos de la ciudad, valores menores se reparten entre las demás consideraciones, en la misma ciudad. En el caso de Guayaquil, Cuenca, Ambato y Portoviejo; se presentan datos importantes en cuanto la contratación a plazo fijo, reflejados en 54,44%, 45,45%, 42,86% y 71,43% respectivamente. Como en el caso de las Empresas Pequeñas, también en las medianas es importante el dato que se muestra en cuanto la contratación eventual, siendo 18,18% en Guayaquil, 28,57% en Ambato y 14,29% en Portoviejo.(Ver Tabla No.8.1, Gráfico No.7.1.1)

En el segmento correspondiente al Procesamiento de datos, se presenta una mayor motivación hacia la contratación eventual, por tarea y ocasional en las Pymes, esto sucede en las ciudades de Quito y Guayaquil, de otro lado en los segmentos de Ventas y Construcción se apoya la tesis, de contratación a plazo fijo, esto en las Empresas Medianas y en las ciudades más grandes del país. En ciudades como Ambato y Portoviejo, se establece la contratación a plazo fijo en los segmentos de Ventas y Construcción. (Ver Tabla No.8.2)

En conclusión, la mayoría de las empresas optaría por un contrato a plazo fijo, lo cual es positivo, ya que representa el compromiso del empresario con la clase trabajadora. De otro lado este aspecto potencia el Pleno Empleo, al tenor del mandato constitucional.

Cabe destacar que la eventualidad, no es la esencia del Teletrabajo, ya que en éste, se manejan actividades habituales y con estrecha relación al giro del negocio, para poder suplir esta brecha, se debe analizar correctamente los procesos a ser ejecutados bajo esta modalidad, con esto se contralaría la doble interpretación de la ley. De ahí la importancia de un contrato específico para el Teletrabajo, que compela todas las condiciones y sujeciones de las partes, en la relación laboral.

PREGUNTA No.7:

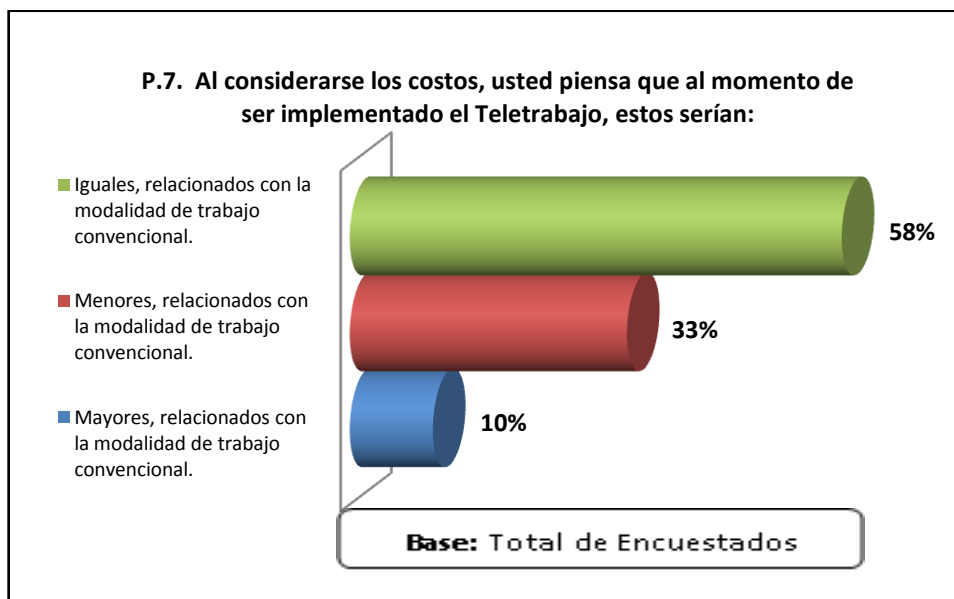
Al considerarse los costos, piensa que al momento de ser implementado el Teletrabajo, estos serían:

Tabla No. 9:
TABULACIÓN GENERAL P.7

CODIGO	DESCRIPCIÓN	TOTAL	PORCENTAJE
1	Mayores, relacionados con la modalidad de trabajo convencional.	12	10%
2	Menores, relacionados con la modalidad de trabajo convencional.	40	33%
3	Iguals, relacionados con la modalidad de trabajo convencional.	71	58%
Total		123	100%

Fuente: Información de encuestas.
Elaborado por: Autor de Tesis.

Gráfico No.8:
TABULACIÓN GENERAL P.7



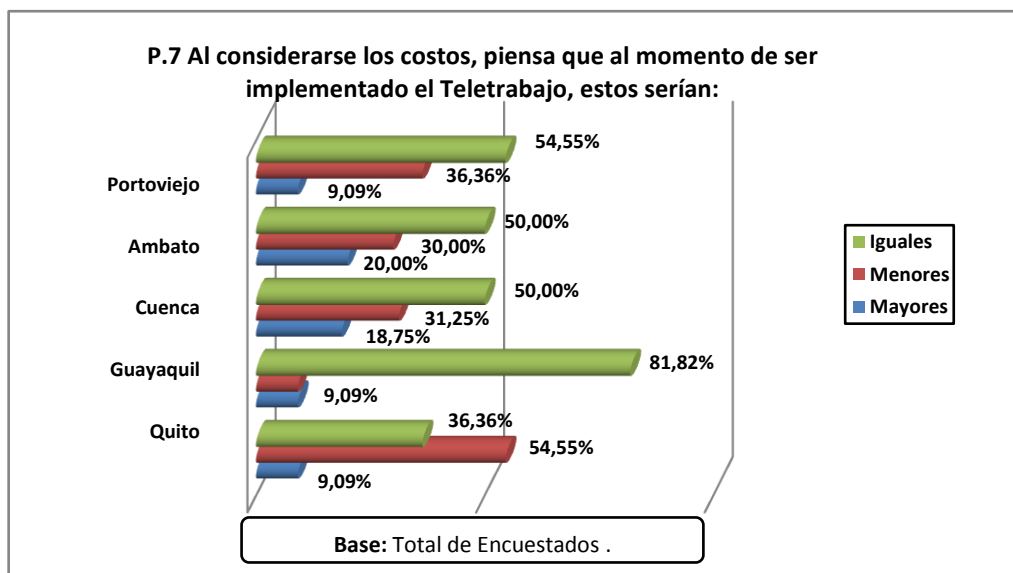
Fuente: Información de encuestas.
Elaborado por: Autor de Tesis.

Tabla No. 9.1:
TABULACIÓN POR CIUDAD (PYMES) P.7

DESCRIPCIÓN	QUITO	GUAYAQUIL	CUENCA	AMBATO	PORTOVIEJO
Mayores, relacionados con la modalidad de trabajo convencional.	2	1	3	2	1
Menores, relacionados con la modalidad de trabajo convencional.	12	1	5	3	4
Iguals, relacionados con la modalidad de trabajo convencional.	8	9	8	5	6
Total	22	11	16	10	11
Mayores, relacionados con la modalidad de trabajo convencional.	0	1	0	1	1
Menores, relacionados con la modalidad de trabajo convencional.	4	1	4	4	2
Iguals, relacionados con la modalidad de trabajo convencional.	13	9	7	2	4
Total	17	11	11	7	7

Fuente: Información de encuestas.
Elaborado por: Autor de Tesis.

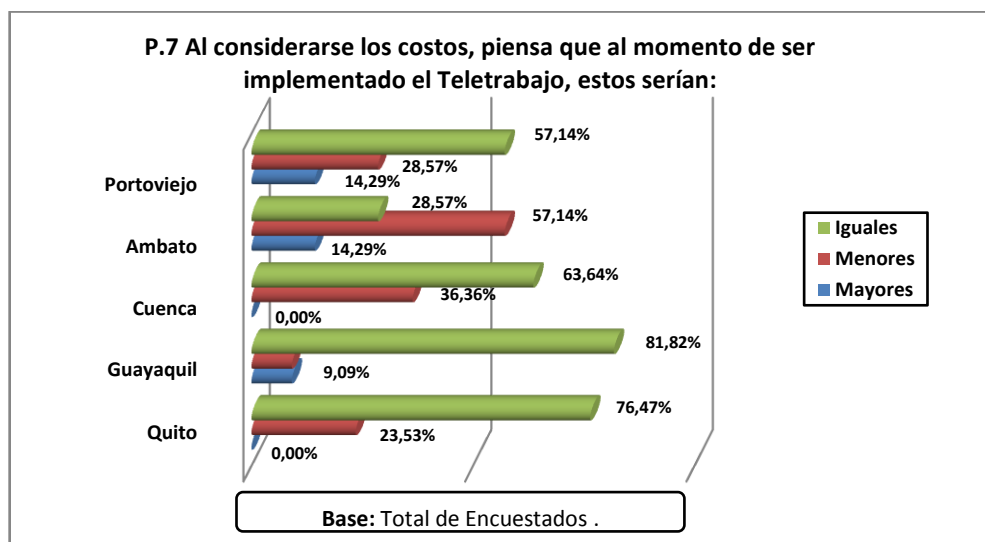
Gráfico No.8.1:
TABULACIÓN POR CIUDAD (EMPRESAS PEQUEÑAS) P.7



Fuente: Información de encuestas.
Elaborado por: Autor de Tesis.

Gráfico No.8.1.1:

TABULACIÓN POR CIUDAD (EMPRESAS MEDIANAS) P.7



Fuente: Información de encuestas.

Elaborado por: Autor de Tesis.

Tabla No. 9.2:

TABULACIÓN POR SEGMENTO Y CIUDAD (PYMES) P.7

CIUDAD	CODIGO	PROC. DAT		VTAS		CONST	
		PEQ	MED	PEQ	MED	PEQ	MED
		%	%	%	%	%	%
Quito	Mayores.	14%				14%	
	Menores.	43%		50%	38%	71%	13%
	Iguals.	43%	100%	50%	63%	14%	88%
Guayaquil	Mayores.			20%	20%		
	Menores.			20%	20%		
	Iguals.	100%	100%	60%	60%	100%	100%
Cuenca	Mayores.			17%		40%	
	Menores.	40%		33%	67%	20%	
	Iguals.	60%		50%	33%	40%	100%
Ambato	Mayores.			17%		25%	50%
	Menores.			50%	80%		
	Iguals.			33%	20%	75%	50%
Portoviejo	Mayores.					20%	50%
	Menores.			50%	40%	20%	
	Iguals.			50%	60%	60%	50%

Fuente: Información de encuestas.

Elaborado por: Autor de Tesis.

Análisis: Al cuestionarse comparativamente sobre los costos que atraería el Teletrabajo, respecto de la modalidad convencional, los datos reflejan una tendencia a ser considerados iguales, con un porcentaje del 58% a nivel general. Un 33% dice que serán menores y un 10% advierte costos mayores, en este sentido. (Ver Tabla No.9, Gráfico No.8)

Es en la ciudad de Guayaquil donde se refleja esta tendencia, un 81,82% de los encuestados en esa ciudad dice que los costos serán iguales y aproximadamente el 10%, en la misma ciudad, dice que pueden ser mayores o menores. En la ciudad de Quito, un 54,55% de los encuestados dice que los costos serán menores y un 36,36% los define como iguales. En ciudades como Cuenca, Ambato y Portoviejo, los costos de implementación del Teletrabajo, se consideran iguales. Resulta importante la referencia hacia costos menores en las mencionadas ciudades, con porcentajes del 32,35%, 30% y 36,36% para cada una de ellas. (Ver Tabla No.9.1, Gráfico No.8.1)

Hablando de las Empresas Medianas, los valores que se dan en la ciudad de Guayaquil no presentan cambios, se mantiene la tendencia a que los costos serán iguales, lo propio sucede en la ciudad de Quito, quizá con cambios menores en los porcentajes. En la ciudad de Ambato, se especula con costos menores, en Cuenca y Portoviejo se espera que los costos sean iguales. (Ver Tabla No.9.1, Gráfico No.8.1.1)

Revisando los segmentos, tenemos que es en empresas dedicadas al Procesamiento de datos y Construcciones, donde se advierten los costos como iguales, este comportamiento se presenta en las Empresas Medianas de cada segmento, en las ciudades de Quito, Guayaquil y Cuenca principalmente. (Ver Tabla No.9.2)

Esta información refleja la utilización del Teletrabajo en los segmentos descritos, donde es manifiesto el beneficio para sus acciones, a su vez mientras más experiencia se acumule de estos segmentos, se propenderá a la reducción de costos; resultante en su mayoría, del aprendizaje. Esto en consonancia con un proceso de Benchmarking.

PREGUNTA No.8:

Considera usted, que mediante la implementación del Teletrabajo, se puede aumentar la productividad de su empresa?

Tabla No. 10:

TABULACIÓN GENERAL P.8

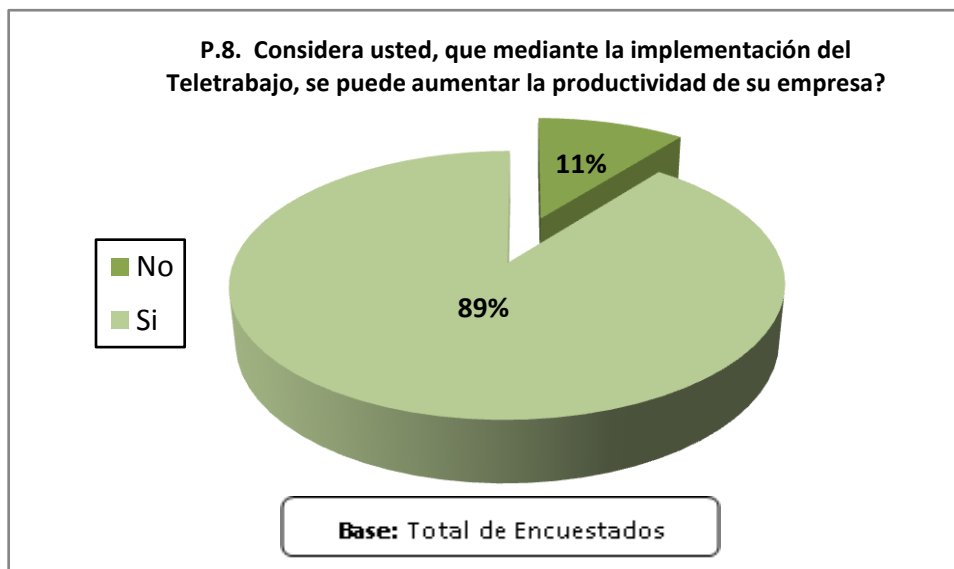
CODIGO	DESCRIPCIÓN	TOTAL	PORCENTAJE
3	No Responde	0	0%
2	No	13	11%
1	Si	110	89%
Total		123	100%

Fuente: Información de encuestas.

Elaborado por: Autor de Tesis.

Gráfico No.9:

TABULACIÓN GENERAL P.8



Fuente: Información de encuestas.

Elaborado por: Autor de Tesis.

Tabla No. 10.1:

TABULACIÓN POR CIUDAD (PYMES) P.8

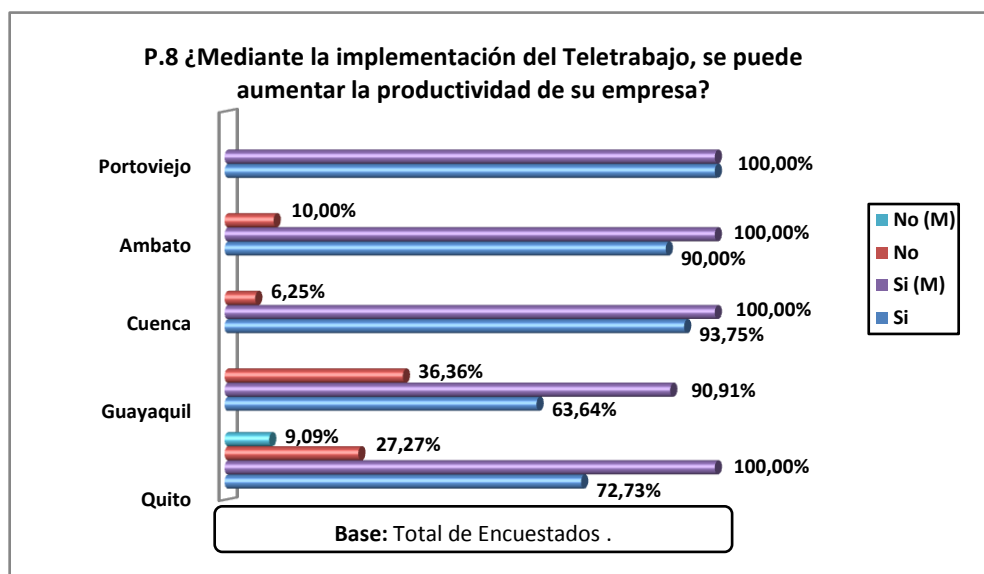
DESCRIPCIÓN	QUITO	GUAYAQUIL	CUENCA	AMBATO	PORTOVIEJO
Si	16	7	15	9	11
No	6	4	1	1	0
No Responde	0	0	0	0	0
Total	22	11	16	10	11
Si	17	10	11	7	7
No	0	1	0	0	0
No Responde	0	0	0	0	0
Total	17	11	11	7	7

Fuente: Información de encuestas.

Elaborado por: Autor de Tesis.

Gráfico No.9.1:

TABULACIÓN POR CIUDAD (PYMES) P.8



Fuente: Información de encuestas.

Elaborado por: Autor de Tesis.

Tabla No. 10.2:

TABULACIÓN POR SEGMENTO Y CIUDAD (PYMES) P.8

CIUDAD	CODIGO	PROC. DAT		VTAS		CONST	
		PEQ	MED	PEQ	MED	PEQ	MED
		%	%	%	%	%	%
Quito	Si	100%	100%	75%	100%	43%	100%
	No			25%		57%	
Guayaquil	Si	100%	100%	60%	80%	60%	100%
	No			40%	20%	40%	
Cuenca	Si	100%		100%	100%	80%	100%
	No					20%	
Ambato	Si			83%	100%	100%	100%
	No			17%			
Portoviejo	Si			100%	100%	100%	100%

Fuente: Información de encuestas.

Elaborado por: Autor de Tesis.

Análisis: Para esta pregunta los resultados fueron los siguientes:

Un 89% de los encuestados a nivel general, sostiene que implementaría el Teletrabajo en su empresa. Contrastando con ello, se encuentra un 11% de los encuestados. (Ver **Tabla No.10, Gráfico No.9**)

Tomando en cuenta los datos por ciudades, tenemos que en Portoviejo se considera la implementación en ambos tipos de empresa, lo mismo sucede en ciudades como Quito, Cuenca, Ambato y Guayaquil, donde se muestra la misma tendencia con porcentajes un tanto menores. (Ver **Tabla No.10.1, Gráfico No.9.1**)

En virtud de ello, al considerar el aumento de la productividad, de la mano del Teletrabajo, es casi unánime, en todos los segmentos y ciudades. (Ver **Tabla No.10.2**)

Estos datos reflejan la propensión hacia una nueva modalidad de trabajo, que se conjuga a través de la era de la información, y que permite la utilización de medios telemáticos, para con ello, aumentar el capital humano de las empresas, con miras al incremento de la producción; por ello, el avance hacia la era de la información y la tecnología debe ser cada vez mayor.

PREGUNTA No.9:

En cuanto los trabajadores. ¿Cree usted que se puede presentar cierto malestar, derivado de esta modalidad de Trabajo?

Tabla No. 11:

TABULACIÓN GENERAL P.9

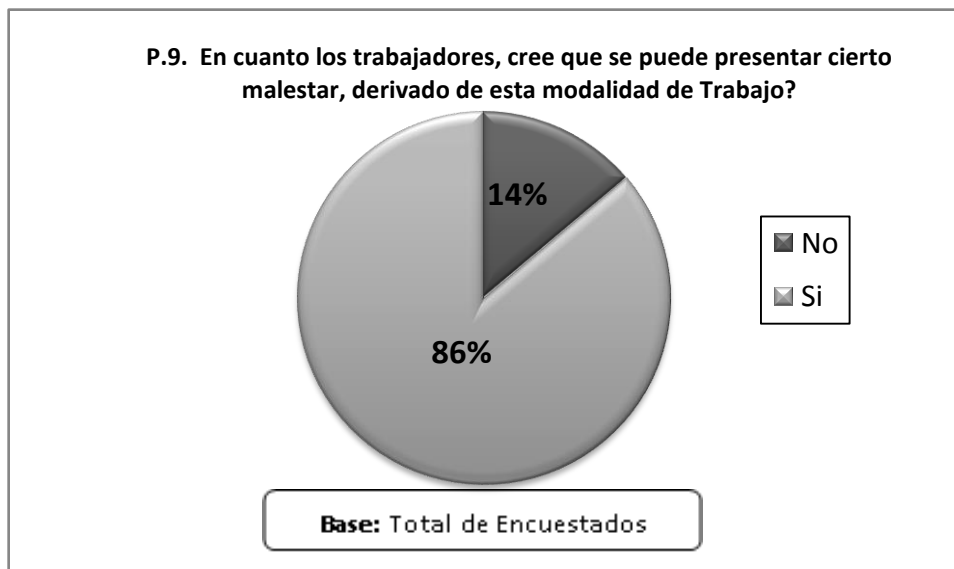
CODIGO	DESCRIPCIÓN	TOTAL	PORCENTAJE
3	No Responde	0	0%
2	No	17	14%
1	Si	106	86%
Total		123	100%

Fuente: Información de encuestas.

Elaborado por: Autor de Tesis.

Gráfico No.10:

TABULACIÓN GENERAL P.9



Fuente: Información de encuestas.

Elaborado por: Autor de Tesis.

Tabla No. 11.1:

TABULACIÓN POR CIUDAD (PYMES) P.9

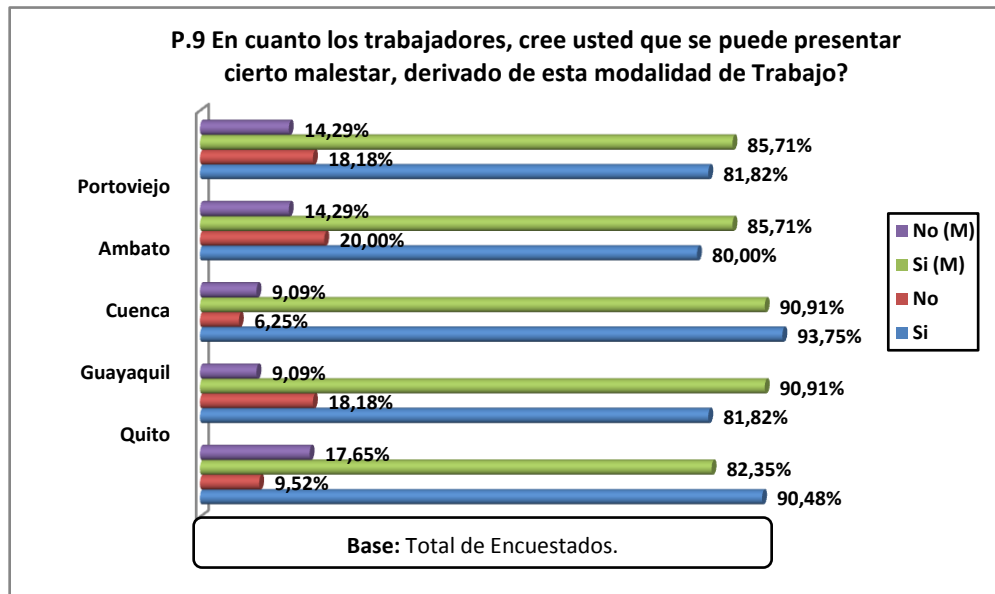
DESCRIPCIÓN	QUITO	GUAYAQUIL	CUENCA	AMBATO	PORTOVIEJO
Si	19	9	15	8	9
No	2	2	1	2	2
No Responde	0	0	0	0	0
Total	21	11	16	10	11
Si	14	10	10	6	6
No	3	1	1	1	1
No Responde	0	0	0	0	0
Total	17	11	11	7	7

Fuente: Información de encuestas.

Elaborado por: Autor de Tesis.

Gráfico No.10.1:

TABULACIÓN POR CIUDAD (PYMES) P.9



Fuente: Información de encuestas.

Elaborado por: Autor de Tesis.

Tabla No. 11.2:

TABULACIÓN POR SEGMENTO Y CIUDAD (PYMES) P.9

CIUDAD	CODIGO	PROC. DAT		VTAS		CONST	
		PEQ	MED	PEQ	MED	PEQ	MED
		%	%	%	%	%	%
Quito	Si	86%	100%	88%	75%	86%	88%
	No	14%		13%	25%	14%	13%
Guayaquil	Si	100%	100%	80%	100%	80%	80%
	No			20%		20%	20%
Cuenca	Si	100%		83%	83%	100%	100%
	No			17%	17%		
Ambato	Si			83%	80%	75%	100%
	No			17%	20%	25%	
Portoviejo	Si			100%	100%	60%	50%
	No					40%	50%

Fuente: Información de encuestas.

Elaborado por: Autor de Tesis.

Análisis: Al preguntarse si existiría cierto malestar entre los trabajadores, respecto del Teletrabajo, un 86% de los encuestados responde afirmativamente y un 14% lo hace de forma negativa. Esto en términos generales. (Ver Tabla No.11, Gráfico No. 10)

Los datos que más influyen, corresponden a las ciudades de Quito y Cuenca, con valores afirmativos de 90,48% y 93,75% en Empresas Pequeñas y 82,35% y 90,91% en Empresas Medianas, respectivamente. (Ver Tabla No.11.1, Gráfico No. 10.1)

En cuanto los segmentos, se reflejan datos similares en todos ellos, en virtud del cuestionamiento. (Ver Tabla No.11.2)

En conclusión, este malestar que se presenta en los trabajadores, tiene su génesis tanto en lo social como en lo estructural, desde el punto de vista social, se tiene la sujeción a determinados paradigmas, que se han implantado en la conciencia social respecto del trabajo, en este sentido el propósito de las empresas se debe encaminar al cambio de estas consideraciones, lo cual desemboca en cambios estructurales, que afinen la participación integral de los Teletrabajadores.

PREGUNTA No.10:

De acuerdo con la pregunta anterior (P.9). ¿Cuáles, de las siguientes opciones, deben ser evaluadas, antes de emprender acciones mediante el Teletrabajo?

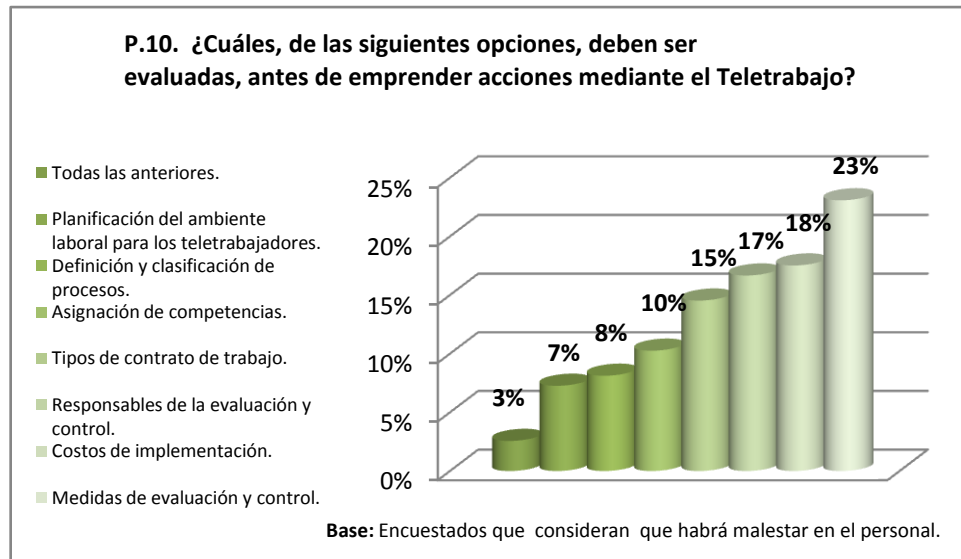
Tabla No. 12:
TABULACIÓN GENERAL P.10

CODIGO	DESCRIPCIÓN	TOTAL	PORCENTAJE
9	Otras.	0	0%
10	No Responde	0	0%
8	Todas las anteriores.	6	3%
2	Planificación del ambiente laboral para los teletrabajadores.	17	7%
7	Definición y clasificación de procesos.	19	8%
4	Asignación de competencias.	24	10%
1	Tipos de contrato de trabajo.	34	15%
6	Responsables de la evaluación y control.	39	17%
3	Costos de implementación.	41	18%
5	Medidas de evaluación y control.	54	23%
Total		234	100%

Fuente: Información de encuestas.
Elaborado por: Autor de Tesis.

Gráfico No.11:

TABULACIÓN GENERAL P.10



Fuente: Información de encuestas.

Elaborado por: Autor de Tesis.

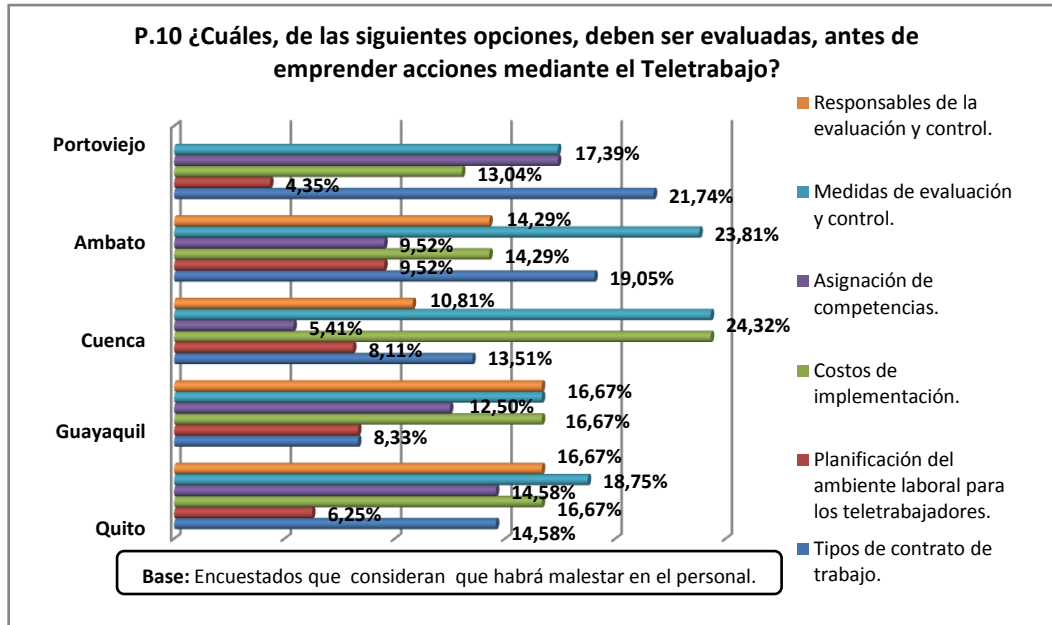
Tabla No. 12.1:
TABULACIÓN POR CIUDAD (PYMES) P.10

DESCRIPCIÓN	QUITO	GUAYAQUIL	CUENCA	AMBATO	PORTOVIEJO
Tipos de contrato de trabajo.	7	2	5	4	5
Planificación del ambiente laboral para los teletrabajadores.	3	2	3	2	1
Costos de implementación.	8	4	9	3	3
Asignación de competencias.	7	3	2	2	4
Medidas de evaluación y control.	9	4	9	5	4
Responsables de la evaluación y control.	6	4	4	2	6
Definición y clasificación de procesos.	8	4	4	3	0
Todas las anteriores.	0	1	1	0	0
Total	48	24	37	21	23
Tipos de contrato de trabajo.	4	3	6	5	4
Planificación del ambiente laboral para los teletrabajadores.	3	3	1	2	2
Costos de implementación.	8	3	5	1	5
Asignación de competencias.	4	3	2	2	1
Medidas de evaluación y control.	8	4	4	4	3
Responsables de la evaluación y control.	2	7	5	1	2
Definición y clasificación de procesos.	0	0	0	1	0
Todas las anteriores.	2	0	2	0	0
Total	31	23	25	16	17

Fuente: Información de encuestas.
Elaborado por: Autor de Tesis.

Gráfico No.11.1:

TABULACIÓN POR CIUDAD (EMPRESAS PEQUEÑAS) P.10

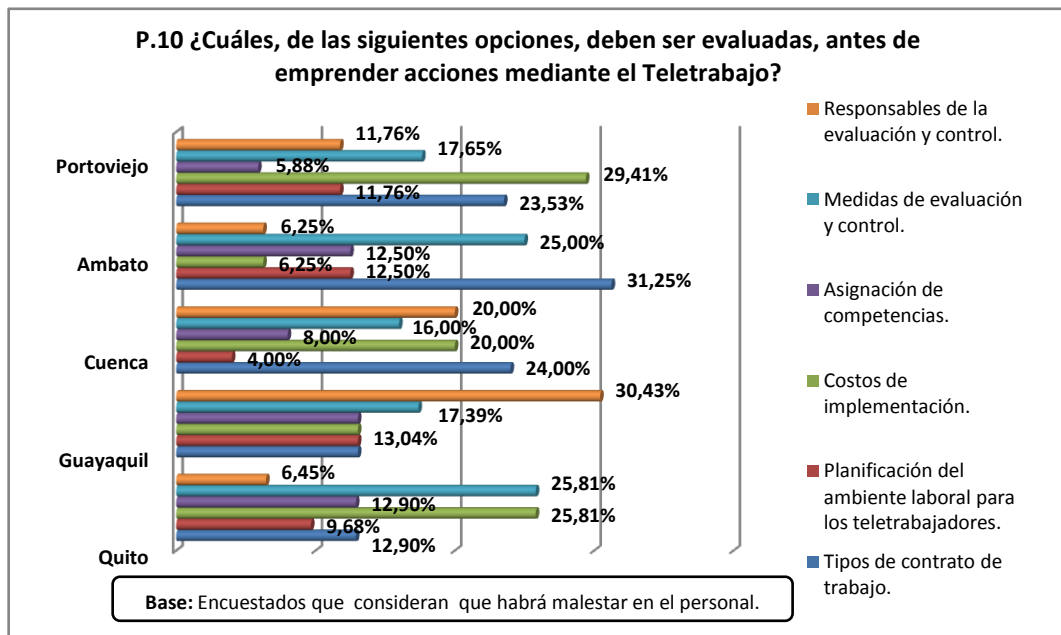


Fuente: Información de encuestas.

Elaborado por: Autor de Tesis.

Gráfico No.11.1.1:

TABULACIÓN POR CIUDAD (EMPRESAS MEDIANAS) P.10



Fuente: Información de encuestas.

Elaborado por: Autor de Tesis.

Tabla No. 12.2:

TABULACIÓN POR SEGMENTO Y CIUDAD (PYMES) P.10

CIUDAD	CODIGO	PROC. DAT		VTAS		CONST	
		PEQ	MED	PEQ	MED	PEQ	MED
		%	%	%	%	%	%
Quito	Tipos de contrato de trabajo.	22%		6%	7%	15%	19%
	Planificación del ambiente laboral para los teletrabajadores.	11%			14%	8%	6%
	Costos de implementación.	17%		12%	36%	23%	19%
	Asignación de competencias.			18%	14%	31%	13%
	Medidas de evaluación y control.	22%		29%	29%		25%
	Responsables de la evaluación y control.	11%		18%		8%	13%
	Definición y clasificación de procesos.	17%		18%		15%	
	Todas las anteriores.		100%				6%
Guayaquil	Tipos de contrato de trabajo.	33%			9%	8%	20%
	Planificación del ambiente laboral para los teletrabajadores.			11%	18%	8%	10%
	Costos de implementación.		50%	22%	9%	17%	10%
	Asignación de competencias.	33%			18%	17%	10%
	Medidas de evaluación y control.			22%	18%	17%	20%
	Responsables de la evaluación y control.	33%	50%	22%	27%	8%	30%
	Definición y clasificación de procesos.			11%		25%	
	Todas las anteriores.			11%			
Cuenca	Tipos de contrato de trabajo.	8%		15%	27%	18%	21%
	Planificación del ambiente laboral para los teletrabajadores.	15%		8%	9%		
	Costos de implementación.	23%		23%	18%	27%	21%
	Asignación de competencias.	8%				9%	14%
	Medidas de evaluación y control.	38%		15%	9%	18%	21%
	Responsables de la evaluación y control.			23%	18%	9%	21%
	Definición y clasificación de procesos.	8%		15%		9%	
	Todas las anteriores.				18%	9%	

CIUDAD	CODIGO	PROC. DAT		VTAS		CONST	
		PEQ	MED	PEQ	MED	PEQ	MED
		%	%	%	%	%	%
Ambato	Tipos de contrato de trabajo.			15%	40%	25%	17%
	Planificación del ambiente laboral para los teletrabajadores.			8%	10%	13%	17%
	Costos de implementación.			8%	10%	25%	
	Asignación de competencias.			15%	10%		17%
	Medidas de evaluación y control.			31%	30%	13%	17%
	Responsables de la evaluación y control.					25%	17%
	Definición y clasificación de procesos.			23%			17%
Portoviejo	Tipos de contrato de trabajo.			13%	21%	38%	33%
	Planificación del ambiente laboral para los teletrabajadores.				14%	13%	
	Costos de implementación.			20%	36%		
	Asignación de competencias.			20%		13%	33%
	Medidas de evaluación y control.			20%	14%	13%	33%
	Responsables de la evaluación y control.			27%	14%	25%	

Fuente: Información de encuestas.

Elaborado por: Autor de Tesis.

Análisis: En esta pregunta se filtran los datos de aquellas personas que consideran que el Teletrabajo ocasionaría, determinado malestar entre los trabajadores, para ello se enlistó ciertas consideraciones a ser evaluadas, antes de emprender acciones en el mencionado sistema. De acuerdo con esto, los datos se encuentran dispuestos de la siguiente manera:

De los datos generales, un 23% de los encuestados considera como requisito, anticipar Medidas de Evaluación y Control, 18% de ellos, considera anticipar los Costos de Implementación, un 17% cree meritoria la asignación de Responsables de Evaluación y Control, un 15% prevé los Tipos de contrato, el 10% la Asignación de Competencias, 8% se anticiparía con la Definición y Clasificación de Procesos y el 7% planificaría el Ambiente Laboral para los teletrabajadores. (Ver Tabla No.12, Gráfico No. 11)

En cuanto las Empresas Pequeñas, ciudades como Quito y Cuenca, presentan mayor peso en los datos, de esto, consideraciones como el Tipo de contrato, Costos de implementación, Asignación de competencias, Medidas de Evaluación y control, son las que destacan por sobre las demás. (Ver Tabla No.12.1, Gráfico No. 11.1)

Al considerarse las Empresas Medianas, las referencias se dividen entre los Costos de Implementación y las Medidas de Evaluación y Control, cabe destacar que en ciudades como Guayaquil y Cuenca también se hace referencia a la asignación de responsables de llevar a cabo dicha evaluación y control. Un dato a considerar representa el Tipo de Contrato de Trabajo, en la ciudad de Ambato se encuentra en el 31,25%, en Quito y Guayaquil estos datos son menores, 12,90% y 13,04% respectivamente. (Ver Tabla No.12.1, Gráfico No. 11.1.1)

En cuanto los segmentos investigados, las referencias anteriores se cumplen en Ventas y Construcción, con mayor énfasis en los Costos de implementación en Empresas Medianas de cada segmento. De esta información se establecen acciones que deben anticiparse para el desarrollo del Teletrabajo. (Ver Tabla No.12.2)

En este sentido, las empresas deben organizar procesalmente sus acciones, para no interferir con el desarrollo normal, tanto de la actividad como del trabajador que la ejecuta. Apalancando recursos de diversa índole, que les permitan anticiparse y controlar las variaciones, producto del trabajo.

3.6 ANÁLISIS DE LA DEMANDA DE EMPLEO:

En el Ecuador, según los datos de la Superintendencia de Compañías, existe un total de 58.789 empresas privadas activas y 201 empresas del sector público. El Cuadro No.23, refleja el número de empresas por ciudad, en las principales ciudades del país. Tanto del sector privado como del público.

Cuadro No.23:

TOTAL DE EMPRESAS, EN LAS PRINCIPALES CIUDADES DEL ECUADOR 2010

CIUDAD	TOTAL EMPRESAS
Quito	20972
Guayaquil	28569
Cuenca	2727
Ambato	1955
Portoviejo	2316
Machala	1473
Loja	777
SUBTOTAL	58789
Públicas	201
TOTAL	58990

Fuente: Superintendencia de Compañías del Ecuador.

Elaborado por: Autor de Tesis.

Esta información y la que proviene de las encuestas, permite visualizar las características de la demanda de empleo en el Ecuador. Previo el análisis de ciertas consideraciones, para poder definir las, como sigue:

3.6.1 Desempleo Friccional:

Dentro del empleo friccional, se encuentran aquellas personas que por determinados motivos, no consiguen empleo inmediatamente, en el Cuadro No.24, se muestra esta tendencia, en las principales ciudades del país.

Cuadro No.24:**CONDICIÓN DEL EMPLEO EN LAS PRINCIPALES CIUDADES DEL ECUADOR**

Condiciones de Empleo	QUITO	GUAYAQUIL	CUENCA	MACHALA	AMBATO
POBLACION TOTAL	1.609.580	2.284.252	401.130	239.989	203.788
PEA	793.011	1.131.508	198.294	117.938	111.069
SUBEMPLEO	288.959	514.940	68.885	57.353	55.156
Visibles	32.464	124.459	11.202	16.181	5.908
Otras formas	256.494	390.481	57.683	41.172	49.248
Ocupados No clasificados	20.182	13.427	1.265	162	878
DESEMPLEO	45.750	113.349	7.872	7.271	4.086
Desempleo Abierto	43.025	102.480	7.008	6.508	3.475
Desempleo Oculto	2.725	10.869	864	763	610
TOTAL SUBEMPLEO+DESEMPLEO	334.709	628.289	76.757	64.624	59.242

Fuente: INEC (Indicadores del Mercado Laboral 2010).

Adaptado por: Autor de Tesis.

De los datos del subempleo y del desempleo, se deriva el total de la población, que debe ser considerada para el análisis. Tomando en cuenta éstos valores, se tiene una proporción total de casi el 50% del PEA, lo que quiere decir que la mitad de los potenciales trabajadores se emplea en labores eventuales, temporales, subempleados o no tienen trabajo, lo que no les permite llegar a un nivel de vida adecuado.

El Cuadro No.25, muestra la realidad del desempleo en el Ecuador, en este sentido, ciudades como Quito, Guayaquil y Machala, presentan los índices más altos de desempleo, focalizándose en Guayaquil, con el 10,02% de la población respecto del PEA, esto debido al crecimiento demográfico que se presenta en la ciudad, con igual particular, pero con datos menores se encuentran: Quito y Machala con el 5,77% y 6,17%, respectivamente.

Cuadro No.25:**DESEMPLEO EN EL ECUADOR**

CIUDAD	TOTAL PEA	% DESEMPLEO
Quito	793.011	5.77 %
Guayaquil	1.131.508	10.02 %
Cuenca	198.294	3.97 %
Ambato	117.938	3.68 %
Machala	111.069	6.17 %

Fuente: INEC, BCE (Septiembre 2010).

Elaborado por: Autor de Tesis.

En el Ecuador, la tendencia del Subempleo, resulta un factor crítico; y que debe ser considerado, los índices al respecto, en cada ciudad, son bastante altos, no menores al 30% con respecto de la PEA, bordeando el 50% en ciudades como Ambato, Machala y Guayaquil con el 49,66%; 48,63% y 45,51%, respectivamente. En el caso de Quito 36,44% y Cuenca 34,74%. El Cuadro No.26, muestra estos datos:

Cuadro No.26:**SUB - EMPLEO EN EL ECUADOR**

CIUDAD	TOTAL PEA	% SUB EMPLEO
Quito	793.011	36,44
Guayaquil	1.131.508	45,51
Cuenca	198.294	34,74
Ambato	117.938	48,63
Machala	111.069	49,66

Fuente: INEC, BCE (Septiembre 2010).

Elaborado por: Autor de Tesis.

3.6.2 Desempleo Estructural:

En la actualidad, las empresas demandan nuevos requisitos de parte de sus colaboradores, esto a su vez genera desempleo, de acuerdo al nivel en que se encuentre preparado dicho colaborador. La evolución de las tecnologías, demanda nuevos conocimientos y habilidades específicas.

Es una realidad del mundo contemporáneo, un ejemplo de esto lo constituye, el aporte tecnológico extranjero y la necesidad de las empresas de trascender sus fronteras, de ahí la importancia del idioma, para poder establecer contactos y referir con mayor agilidad determinada información.

En este sentido el empleo está abierto a las personas con conocimientos de: Tecnología, Procesamientos, Telecomunicaciones, otras. Pero a nivel técnico. Que deslinda a las empresas el costo del aprendizaje de determinada tarea. El uso de las herramientas informáticas en esta era de la información es indispensable, toda vez que automatizados los procesos, estos son más rápidos y agilitan el servicio, sea cual fuere. A continuación se presenta un estrato de habilidades básicas requeridas actualmente:

Automatización de las operaciones numéricas de la empresa (hoja de cálculo):

- Presentaciones multimedia (programa de presentaciones).
- Relación de contactos, prospectos y clientes (bases de datos).

Manejo de servicios y herramientas relacionados con Internet:

- Navegar en Internet (conocimiento de navegadores y uso adecuado de la Web)
- Encontrar información (dominio de las técnicas de búsqueda y de directorios especializados).
- Comunicación escrita a bajo costo (correo electrónico y programas de mensajería instantánea).
- Comunicación por voz a bajo costo (voz IP).
- Conexiones y contactos internacionales (uso de redes sociales e informales).
- Relación de negocios (uso de redes de negocios).

Estrategia de Internet:

- Conocer el modelo de negocio electrónico a instrumentar.
- Encontrar el nombre de dominio apropiado para su empresa.
- Participar en el proceso de creación del sitio Web de la empresa.
- Planear actividades que estimulen el comercio en línea para su sitio Web.³¹

Adicionalmente se pueden considerar:

- Conocimiento sobre la utilidad de los programas.
- La utilización de cámaras fotográficas digitales.
- Conocimiento de la red de computadores.
- Descargas de software de la Red.
- Instalación de software en el sistema informático.
- Emplear videoconferencia.
- Utilización de dispositivos como: CD, USB drives, DVD, otras.
- Conocimiento de PDAs.
- Conocimientos de la seguridad del computador.

Estas constituyen tan sólo unas pocas, de las muchas habilidades que existen en torno a una tarea, pero considerando el auge de este tipo de herramientas, resulta el ejemplo más idóneo. En la misma línea las empresas necesitan personas con conocimientos de electrónica, para el manejo y cuidado adecuado de las instalaciones, software y demás, como gente que maneje sistemas y esté acorde a las innovaciones en este sentido. Muchas personas pueden explotar sus conocimientos y beneficiarse de la tecnología, siempre y cuando se actualicen en el uso de los mencionados instrumentos.

Al considerar la realidad del Ecuador, estos avances tecnológicos se van dando paulatinamente, referidos en su mayoría al incremento e innovación de la maquinaria, lo cual en cierta medida es beneficioso para el sector oferente de empleo, pero relega al país en el contexto, haciéndolo menos competitivo. De otro lado requiere mano de obra capacitada en la operación de la tecnología adquirida.

³¹ LAS HABILIDADES TECNOLÓGICAS, <http://www.conocimientosweb.net/zip/article1498.html>

Otro fundamento al desempleo estructural, está dado en virtud del fracaso de los negocios, lo que deja a los trabajadores sin sustento, en el Ecuador este particular justifica los niveles de subempleo y desempleo, ya que al ser cada vez más rigurosos los procesos de selección, la gente opta por emplearse en actividades incipientes, cuyo reconocimiento monetario es directamente proporcional. El Cuadro No.27, muestra el total de empresas que han sido liquidadas o disueltas en las ciudades más importantes del país.

Cuadro No.27:

EMPRESAS LIQUIDADAS Y/O DISUELTAS POR CIUDAD EN EL ECUADOR AL 2010

CIUDAD	TOTAL EMPRESAS
Quito	3383
Guayaquil	25834
Cuenca	413
Ambato	174
Portoviejo	178
Machala	370
Loja	288
Total	30640

Fuente: Superintendencia de Compañías del Ecuador.

Elaborado por: Autor de Tesis.

Análisis: En cuanto la demanda de empleo, el sector es bastante extenso son 58990 empresas que lo conforman, entre privadas y públicas. Los cuales necesitan personal capacitado en diversas áreas, como fue descrito, la realidad del Ecuador guarda datos importantes en cuanto el desempleo y el subempleo (desempleo friccional), estos niveles provocados por un desbalance estructural, a veces ocasionado por las mismas empresas, en otra consideración por la falta preparación de los trabajadores.

En virtud de la era de la información, en la cual el país está inmerso, se han generado nuevas necesidades en varios niveles, lo que cambia las condiciones de vida de las personas y sus relaciones. A su vez cambian las condiciones de trabajo, lo que permite

generar alternativas de uso para nuevos instrumentos. En este sentido se deviene la necesidad de un personal capacitado, especializado, para ejecutar las tareas que hoy en día requieren las empresas. Entonces, el mercado de hoy, se convierte en un mercado especializado, que busca la agilidad y eficacia en cada proceso.

3.7 ANÁLISIS DE LA OFERTA DE EMPLEO:

En este apartado se hace referencia a las condiciones y niveles de educación de la población en general, lo cual define el perfil real de la oferta de empleo, al cual están sujetas las empresas en el Ecuador.

En primera instancia se hace referencia al informe del MEC (MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA DEL ECUADOR)³², del año 2006, el cual muestra desafíos significativos entre los diferentes niveles de educación, denota las falencias de la educación media y universitaria con relación al sistema productivo, esto en torno a la utilización de medios y tecnologías.

De igual forma presenta elevados índices de deserción estudiantil en los primeros años de la formación superior, el número de bachilleres técnicos incorporados en el sector productivo, es mínimo respecto del número de egresados.

El 68% de los estudiantes de bachillerato pertenecen al sistema de educación pública.

Para el año 2009, el CONESUP (CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR), presenta su informe en torno el desempeño de las instituciones universitarias, el cuadro No.28, muestra algunos datos relevantes del mismo:

³² MEC, Hacia el Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006 – 2015, Consejo Nacional de Educación, http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Hacia_Plan_Decenal.pdf, 2006, P. 52.

Cuadro No.28:**PORCENTAJE DE ESTUDIANTES EN LAS DIFERENTES CARRERAS 2009**

CARRERAS	% DE ESTUDIANTES
Comercio y Administración	34%
Ciencias sociales	16%
Tecnologías	16%
Ciencias de la Educación	14%
Ciencias de la Salud	11%
Artes y Arquitectura	4%
Otras	5%

Fuente: Informe de Evaluación del CONESUP. (Ecuador inmediato.com)

Elaborado por: Autor de Tesis.

En el cuadro anterior, se muestra las diferentes Carreras evaluadas para este informe, de las cuales Comercio y Administración se encuentran saturadas, en menor porcentaje pero de igual forma las Ciencias Sociales y las Tecnologías, en este último caso se debe a la proliferación de Institutos Superiores. De 71 universidades evaluadas, 11 son las que se puntuaron mejor en el informe, algunas debieron ejecutar ciertos cambios y otras no podían seguir funcionando.

En contraparte, al año 2010, según el informe, de la SITEAL (SISTEMA DE INFORMACIÓN DE TENDENCIAS EDUCATIVAS EN AMÉRICA LATINA), patrocinado por la UNESCO (ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA) realizado en 15 países del continente, define en términos generales, la situación actual del Ecuador en cuanto la educación, como relativamente estable y porque no decirlo, buena, ya que es superior a la condición de varios países en América Latina, como muestra el Cuadro No.29:

Cuadro No.29:**TASAS DE ANALFABETISMO POR PAÍS, SEXO Y EDAD**

PAÍS	2000	2008	URBANO	RURAL	HOMBRE	MUJER	15 A 24	25 A 34	35 A 50	50 Y MÁS
Argentina	1,5	1,2	1,2	0	1	1,4	0,6	0,7	0,8	2,4
Bolivia	13,8	11	5,6	22,3	4,7	16,8	1,2	3,6	9,8	31,1
Brasil	12,4	10,2	7,6	24,3	10,4	9,9	2,2	5,3	8,9	21,7
Chile	4	3,9	2,9	10,9	3,7	4,1	2,6	5,9	9,6	23,9
Colombia	-	7,2	3	15,6	7,1	7,4	0	0	0	0
Ecuador	8,8	7,6	4	15,4	6,3	8,9	1,5	2,7	5,3	18,8
El Salvador	19,2	16	11,1	26,2	12,9	18,6	4	8,9	16,4	35,4
Guatemala	31,7	25,2	14	37,6	18,1	31,1	12,1	18,7	28,2	48,3
Honduras	18,7	17,3	8,6	25,8	17,6	17	7,5	11,5	18,2	37,2
México	9,8	7,4	4,9	16,8	6	8,6	1,7	3,9	6	17,5
Nicaragua	22,2	20,2	11,3	32,9	19,7	20,6	9,6	15,2	20,6	42
Paraguay	9,4	6,8	3,8	11,6	6	7,7	2,1	3,6	5,8	16
Perú	11,4	10,5	5,6	23,7	5,2	15,5	2,5	4,5	9,2	24,2
Rep. Dominicana	-	10,4	7,9	16,4	10,2	10,5	2,6	5,9	9,6	23,9
Uruguay	-	1,9	1,9	3	2,3	1,6	1,1	1,3	1,3	2,9

Fuente: SITEAL, Informes sobre Tendencias Sociales y Educativas en América Latina 2010.

Adaptado por: Autor de Tesis.

Ecuador se clasifica en un segundo grupo dentro del contexto latinoamericano, con un alto porcentaje de culminación primaria y culminación media en el nivel secundario. En condiciones similares se encuentran países como: Brasil, Bolivia, Colombia, Costa Rica, México y Panamá. En el cuadro que antecede, tenemos que los niveles de analfabetismo presentan niveles bajos, sobre todo en el rango de 15 a 35, ascendiendo en los rangos posteriores, pero en una primera apreciación, en este rango, las personas se encuentran en edad de trabajar (PEA).

En este mismo informe, y considerando los datos que corresponden al grupo que integra el Ecuador, se manifiesta que “entre los 18 y 19 años aproximadamente un 40 % de los egresados secundarios asisten a la universidad en los niveles bajos, en este mismo nivel

el 10% se mantiene en la universidad hasta los 24 años, culminando o abandonando la formación superior”³³. “En los niveles altos, las condiciones muestran cierta diferencia, en el rango de 18 a 19 años de edad, los egresados secundarios asisten a la universidad en un 60%, manteniéndose hasta aproximadamente los 21 años, el 50%; a la edad de 24 años culminan o se retiran de la universidad aproximadamente un 25%”³⁴. Las mismas condiciones se muestran en el análisis de los sectores, rural y urbano.

Análisis: El sistema educativo ecuatoriano tiene falencias, que poco a poco se han ido mejorando, es así que, con el paso de los años, se puede advertir acciones tanto en instituciones locales como en organismos externos, que pugnan por una educación de calidad, en este sentido y de acuerdo con el informe del otrora CONESUP, existe una sobre oferta de Administradores, quienes hoy, forman parte del mencionado “Desempleo Friccional”, el medidor de la educación, constituye la práctica, así versa el informe del MEC, cuando el estudiante llega a probar sus conocimientos. Se supone que este ámbito es un aporte para el desarrollo del país, pero como vemos las metas se cumplen lentamente y no todo depende del sistema educativo.

Actualmente, el promedio de edad para culminar los estudios universitarios, se establece en 24 años, existe una gran variedad de especialidades (**Según los datos del Conesup, 3681**), de las cuales se puede servir el sector empresarial. Se calcula que el número de estudiantes en las instituciones superiores son 531.467; con una tasa de crecimiento promedio del 1,7%

Cabe destacar en el mencionado informe, de las universidades evaluadas sólo 11 de ellas presentan aportes tecnológico - científicos, en este sentido, son las mejores opciones para la elección de personal de parte de las empresas en el Ecuador. En cuanto el bachillerato técnico, los datos del Ministerio de Educación dicen que es un mercado saturado. No obstante la apuesta tecnológica, necesita precisamente de este tipo de conocimiento, incluyendo a personas que versen sobre temas ecológicos.

³³ SITEAL, Metas Educativas 2021, Desafíos y Oportunidades, Informes sobre Tendencias Sociales y Educativas en América Latina 2010, <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001899/189945s.pdf>, 2010. P. 46 - 48.

³⁴ Idem.

Si se visualiza objetivamente la situación, en la década de los 90's, empieza a darse especial atención a los servicios, pero el paradigma empresarial cambia, y ahora ya no tan solo se habla del servicio, sino de propuestas integrales, mismas que recaen en el sector productivo; en este nuevo escenario, se necesita personas con la capacidad de hacerlo bien y rápidamente, de acuerdo con las exigencias de un mercado pujante y globalizado, como el de hoy.

3.8 ANÁLISIS DE LA DEMANDA DE EMPLEO INSATISFECHA:

Una vez analizado lo referente a la oferta y demanda de empleo, lo que cabe es conocer, qué proporción o segmento de la demanda no se ha satisfecho todavía; es decir, cubierto su necesidad. Para esto, se sabe que la oferta está sujeta a las condiciones del mercado global, y que éste a su vez propone incrementos tecnológicos, con ello agilidad y rapidez en la ejecución de las tareas asignadas. Con esto al demanda de empleo, se encuentra en función de estas nuevas necesidades, tanto tecnológicas, científicas y de medio ambiente.

Del lado de la oferta, los estudiantes universitarios son 531.467, si se considera el dato del informe del SITEAL, que es del 35% de culminación/deserción, se obtiene 186.013,45 posibles profesionales de todas las carreras, con una tasa promedio de crecimiento del 1,7%; el Cuadro No.30, adapta estos datos a la realidad de la universidad ecuatoriana, como sigue:

Cuadro No.30:**DESERCIÓN O CULMINACIÓN DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS, POR CARRERAS (2009 - 2010)**

CARRERAS	% DE ESTUDIANTES	T. CULMINADOS 2009	T. CULMINADOS 2010
Comercio y Administración	34%	63244,57	64319,73
Ciencias sociales	16%	29762,15	30268,11
Tecnologías	16%	29762,15	30268,11
Ciencias de la Educación	14%	26041,88	26484,60
Ciencias de la Salud	11%	20461,48	20809,32
Artes y Arquitectura	4%	7440,54	7567,03
Otras	5%	9300,67	9458,78

Fuente: CONESUP, SITEAL.

Elaborado por: Autor de Tesis.

De acuerdo con los datos del Cuadro No.30, se puede analizar el segmento y la proporción de éste, que satisfaga la demanda de empleo, en el Cuadro No.31, se muestran estas tendencias, como sigue:

Cuadro No.31:**PORCENTAJES DE INSATISFACCIÓN Y CUANTIFICACIÓN**

CARRERAS	T. CULMINADOS 2010	% INSATISFECHO	CUANTIFICACIÓN
Comercio y Administración	91885,33	0,09	5329,73
Ciencias sociales	43240,16	-0,49	-28721,89
Tecnologías	43240,16	-0,49	-28721,89
Ciencias de la Educación	37835,14	-0,55	-32505,40
Ciencias de la Salud	29727,61	-0,65	-38180,68
Artes y Arquitectura	10810,04	-0,87	-51422,97
Otras	13512,55	-0,84	-49531,22

Fuente: CONESUP, SITEAL.

Elaborado por: Autor de Tesis.

Análisis: Con los datos del Cuadros No.29 y 30, se tiene un espectro general de la situación, la demanda de empleo, actualmente necesita colaboradores con conocimientos tecnológicos, bajo esta consideración, tomando como base 58.990 empresas, se advierte que el segmento Comercio y Administración, representa una sobre oferta al mercado, esto se refleja en 5329,73; en contraposición, existe un desabastecimiento por parte de los demás segmentos, hacia la demanda de empleo, precisamente y con valores mayores, la parte tecnológica, arquitectónica y otras, con déficits de 28721,89; 51422,97 y 49531,22; respectivamente.

Destacando el segmento de Otras, donde se encuentran precisamente las carreras de investigación, ciencias exactas, ingenierías de diversa índole e idiomas.

Haciendo énfasis en este último, y avizorando el uso de las TIC, al 2001 se publicaba en la revista de la OIT, lo siguiente: “El idioma del 75 por ciento del contenido de Internet es el inglés, lo cual constituye a la vez una ventaja y un inconveniente para en la Red y/o dedicarse al comercio de, por ejemplo, músicas autóctonas y otros productos culturales o informáticos. Cuando en un lugar dado aumenta la utilización de Internet, ésta pasa a ser local y el contenido local predomina sobre el extranjero”³⁵. Esto deja entrever las necesidades de la demanda de empleo, hoy en día, que en el Ecuador, no pueden ser satisfechas en su totalidad. Esto se refleja, en el lento y dependiente, avance tecnológico del país.

De acuerdo con lo descrito, la demanda de empleo se enmarca en un nuevo contexto, que a su vez define nuevos aspectos, en cuanto la preparación de los oferentes.

En este sentido, las empresas requieren colaboradores con conocimientos sobre las TIC; en cuanto al uso y aplicaciones de las mismas, esto, consecuentemente, hace necesario el uso y comprensión de Idiomas extranjeros, particularmente del Idioma Inglés.

Lo dicho, da paso a la transnacionalización de las empresas, para lo cual, se requiere personal con conocimiento técnico/profesional, en cuanto comercio y economía.

³⁵ CAMPBELL, Duncan, “¿Puede atajarse la desigualdad en el ámbito de la tecnología digital?”, Ventajas Económicas de las TIC más importantes para el desarrollo, Revista Internacional del Trabajo, No.2, 2001, P.160.

A su vez, este nuevo escenario de mercado, así como el local, demanda calidad en cuanto productos y servicios, haciéndose necesaria, la participación de quienes manejan este tipo de acciones, a nivel técnico/profesional.

De otro lado, al considerarse la aplicación de tecnologías, se necesita de personal capacitado en el uso de las mismas, lo que se traduce en el requerimiento de personal que maneje estos sistemas, en áreas específicas.

Haciendo una lectura de las nuevas condiciones ambientales del planeta, la necesidad se fundamenta en el aprovechamiento, manejo y controles; adecuados, de los recursos naturales, así como la planificación para su conservación. Entonces el requerimiento de personal con este tipo de conocimiento, es fundamental, toda vez que se quiere realizar prácticas de bajo impacto al medio ambiente.

La deficiencia se da en la oferta universitaria, advirtiéndose la carencia de oferta, en cuanto Carreras de tipo Tecnológico, las mismas que son requeridas por el mercado laboral, esto manifiesta un desequilibrio para la oferta de empleo, toda vez que se encuentran saturados sus nichos de mercado, en el ámbito administrativo y de comercio.

De esta problemática, se derivan directamente variables tales como el desempleo y el subempleo, a esto se le suma el bajo aporte tecnológico de parte de las universidades, desvinculándolas aún más del mercado al que sirve.

Esto es producto de la falta de planificación y definición de las necesidades del mercado actual, es por ello que el gobierno pide a las universidades, revisar su oferta académica, con la finalidad, de que se atienda las nuevas necesidades, dentro del marco de un mercado globalizado. Para con esto poder vincularse a los objetivos de desarrollo nacional, “[...] expresados en el Plan Nacional de Desarrollo (PND), elaborado por la SENPLADES. Pero en la práctica el modelo de desarrollo que se mantiene, es el modelo extractivista, basado en la explotación de los recursos naturales. El PND plantea que un

mediano y largo plazo el país debe encaminarse a un modelo terciario exportador de servicios como el turismo y la biotecnología”³⁶.

De esto se deduce una variación significativa entre los postulados universitarios y el servicio, tanto al mercado laboral como a la sociedad en general.

Los gobiernos en América Latina incrementan sus inversiones en Tecnologías de la Información (T.I), es así que al segundo semestre del 2010 la inversión alcanzaría los 260.600 millones de dólares. “El gasto total en tecnología de la información en América Latina debería crecer este año un 10,9% y completar US\$260.600 millones, cerca de tres veces más rápido que la proyección de gastos a nivel internacional”³⁷.

Lo cual indica la importancia del compromiso gubernamental con la educación, esto, en el Ecuador, se plasma a través de la creación de la SENESCYT (SECRETARIA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN) organismo de control, creado en virtud de la problemática de la Educación Superior en el país. Que entre sus funciones se encuentra la regulación de los programas académicos y sus vínculos con el mercado laboral y la sociedad.

Con la generación del Plan Nacional de Innovación y Transparencia Tecnológica, se abre las puertas a nuevos escenarios, en cuanto la demanda de empleo, como manifiesta Marco Fornasini (Subsecretario de Ciencia y Tecnología); “En el ámbito de la innovación la Secretaría ha asumido nuevos retos, como la creación del Instituto de Biología Económica para la Conservación, aprovechamiento y uso de la biodiversidad, para lo cual ya se está implementando el marco legal”³⁸.

Otro de los proyectos, es el denominado Parques Tecnológicos, implementado en conjunto con el Ministerio de Industrias y Productividad (MIPRO), mismo que se encuentra en ejecución, en las ciudades de Quito, Guayaquil, Cuenca y Loja.

³⁶ MAS, Ecuador, “La ley de Educación Superior, no resuelve los problemas fundamentales de la Universidad”, <http://www.litci.org/inicio/newspaises/ecuador/2377-la-ley-de-educacion-superior-no-resuelve-los-problemas-fundamentales-de-la-universidad>, Noviembre, 2010.

³⁷ AMERICA, Economía, Telecomunicaciones: Inversiones en tecnologías de la información en Latinoamérica subirían, <http://www.bittium-energy.com/cms/content/view/45519/272/>, Agosto, 2010.

³⁸ SENESCYT, En Marcha el Plan de Innovación y Transparencia Tecnológica, <http://www.senescyt.gob.ec/?q=node/44>, 2011.

Ante todo las reformas a la LOES (LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR), promueven mejoras para la calidad de la Educación Superior, que ancladas a la Ciencia y Tecnología, propugnen por el mejoramiento de la capacidad de la oferta laboral al mercado.

CAPITULO IV

4. MODELO DE GESTIÓN

4.1. GENERALIDADES DEL TELETRABAJO:

Históricamente, el Teletrabajo en el mundo, data de hace cuarenta años aproximadamente, es así que en los EEUU y durante la crisis petrolera, se empieza a considerar nuevas formas para optimizar los recursos, especialmente, aquellos no renovables. Emerge en este aspecto el físico, Jack Nilles, cuya idea se fundamentó en llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo (*telecommuting* o **teletrabajo**).

En este sentido, Nilles, es quien escribe las primeras líneas sobre el Teletrabajo, si bien es cierto en aquella época el avance tecnológico era limitado, en los años siguientes, personas y empresas se comprometen con su desarrollo, y con esto, se propende a la reducción sistemática de los costos, los mismos que acercan la tecnología, a un mayor número de usuarios, cada vez. Dotando al mundo de las herramientas necesarias para el desarrollo del Teletrabajo.

De la mano del uso de la tecnología, hay que considerar las nuevas tendencias en las relaciones humanas, mismas que presentan cambios no sólo a nivel laboral sino en cuanto la cotidianidad de las personas, es así que se establecen nuevas fronteras, hoy virtuales. Dice Gallardo Moya (1998); “El Teletrabajo se ejecuta a través de un sistema o medio informático o de telecomunicación, independientemente del lugar físico en el que el trabajador lleva a cabo la prestación de servicios”³⁹

De acuerdo con esta nueva visión, el Teletrabajo se constituye como: “Una salida a los tiempos de crisis, que presenta oportunidades únicas de vinculación internacional, ya que permite exportar trabajo, sin "exportar" a las personas que realizan ese trabajo, con

³⁹ RUIZ, Carmen, Políticas Socio laborales: Un enfoque multidisciplinar, Volumen 17, Economía y Empresa, Editorial UOC, 2004, p.434.

las consiguientes problemáticas del desarraigo y la ilegalidad, sin mencionar la pérdida de personal altamente calificado que emigra en busca de mejores oportunidades”⁴⁰.

En torno al Teletrabajo se desarrollan una serie de cambios que vinculan tanto a las empresas como a las personas, en esta misma línea, se habla de cambios en los modelos contractuales, ya que las acciones de este tipo de trabajo también afectan la concepción laboral. En el Ecuador existen una serie de regulaciones y tipologías de trabajo, derivadas de la acción y del tiempo necesario para ejecutarlo, de este último se rescata la jornada laboral, en este sentido, se establece la discrepancia, a la inexistencia de un modelo contractual específico.

A su vez, se debe considerar tres características que le son comunes al Teletrabajo, como son:

- **Trabajo que se realiza fuera del lugar normal;** lo cual puede ser, delegado por una empresa o ser una opción personal; dado el caso, son las empresas las que dotarán de los recursos necesarios para la realización del trabajo, de aquí proviene la creación de “telecentros de trabajo”. A nivel público estos últimos, son espacios compartidos, ya que las características de este tipo de trabajo permite delimitar tiempos para el uso, lo que se conoce actualmente como: “*Hot desking*” o “despachos compartidos”.

En esta categoría de trabajo se contemplan acciones como: ventas, supervisión, atención al cliente, asesorías, entre otras.

- **Trabajo que implica el uso de las TIC;** que en virtud de la era de la información se constituye como un elemento necesario, una de las tecnologías más ocupadas para este menester a nivel mundial es el Internet, que resulta un medio para conectar al trabajador con la empresa y viceversa. A esto, se alterna el uso de medios convencionales; como son el teléfono, el fax, etc. De acuerdo al criterio, el uso

⁴⁰ CNFL, COMPAÑÍA NACIONAL DE FUERZA Y LUZ. S.A, Programa empresarial de Teletrabajo, Teletrabajo, http://www.cnfl.go.cr/portal/page?_pageid=35,314734&_dad=portal&_schema=PORTAL, Costa Rica, 2008.

puede limitarse a “recibir instrucciones, pedir aclaraciones y enviar el trabajo terminado”⁴¹.

- **Trabajo que se organiza de manera diferente;** en virtud del tipo de trabajo, la organización del mismo amerita cambios, lo que diferencian al teletrabajador de los demás trabajadores, de la misma manera, sus tareas.

“El teletrabajo no es una profesión, sino una forma de desarrollar una tarea y requiere una reorganización cultural para la eficiente aplicación de esta innovación”⁴².

En el Ecuador, existen propuestas para formalizar esta actividad desde el año 2001, en el cual se conforma la Comisión Nacional de Conectividad, organismo que se encargaría de desarrollar una agenda a nivel nacional sobre el Teletrabajo, la cual fue aprobada y declarada como política prioritaria del Estado en el 2002. Pese a ello, no existe al momento, una estrategia a nacional para el desarrollo de la sociedad de la Información.

En el país no existe un registro de la actividad como tal, pese a que algunas de las funciones de las empresas; hoy en día, se manejan en este ámbito. Y efectivamente hay unas pocas que trabajan mediante este sistema, especialmente multinacionales, otras realizan estas actividades de forma empírica.

4.2. DEFINICIÓN DEL TELETRABAJO:

Las definiciones existentes al respecto dan un amplio espectro, en cuanto el alcance del teletrabajo, más no explican con claridad que es. En este sentido tenemos varias palabras que se relacionan conceptualmente con el Teletrabajo, que en su mayoría derivan de un tipo de acción específica, como por ejemplo: *Homeworking* o trabajo en el domicilio. Esto provoca que se entrelacen muchas ideas y tendencias referentes al tema.

⁴¹ PEGUERA, Miguel y otros, Derecho y Nuevas Tecnologías, 1ra. Edición, Editorial UOC, Barcelona – España, 2005, p. 210.

⁴² CNFL, Teletrabajo o Empleo Virtual, <http://www.uaca.ac.cr/bv/docs/teletrabajo.pdf>, Costa Rica, 2008.

Una definición básica del teletrabajo, es la que se refiere al mismo como “Trabajo a distancia”, que en esencia, es su característica principal. De acuerdo a esto se acuña la expresión matemática: Trabajo + Tecnología + Distancia = Teletrabajo.

De acuerdo con lo que se estableció en el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo, en julio del 2002, se lo definió como: “Una forma de organización y/o de realización del trabajo, con el uso de las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la que éste, hubiera podido ser realizado igualmente en los locales del empleador, pero se efectúa fuera de éstos, y de manera regular”⁴³. En esta definición existe el esbozo, sobre la periodicidad de la tarea, lo cual le da derecho al trabajador, sobre aquellas consideraciones de la jornada laboral.

En el caso del Teletrabajo, la jornada laboral se considera como flexible, pero tomando en cuenta el concepto anterior: “[...] *hubiera podido ser realizado igualmente en los locales del empleador, pero se efectúa fuera de éstos, y de manera regular*” **Cfr. Supra**; siempre se ha dejado la puerta abierta al establecimiento de la misma, que marca la diferencia con el trabajo a domicilio, donde lo importante es el resultado. Sin embargo, queda un vacío en cuanto, ¿Qué actividad puede definirse o desarrollarse mediante el teletrabajo?

En este caso, ayuda mucho una definición procesal, para saber qué tipo de procesos pueden desarrollarse mediante el Teletrabajo, esto en torno la necesidad de cada empresa. A su vez, para determinar quiénes teletrabajan, existe una clasificación específica, como sigue:

- **Personal que trabaja en el domicilio:** De acuerdo con el tiempo que trabajan, se subdividen en:
 - Trabajadores, a tiempo completo.
 - Trabajadores, a tiempo parcial.

Son teletrabajadores aquellos que realizan su trabajo lejos del sitio habitual del mismo, específicamente en sus hogares y en los esquemas de tiempo que anteceden. Para lo

⁴³ RUIZ, Carmen, Op.Cit, p.435.

cual se reportan en las oficinas con cierta regularidad. Pueden ser Teletrabajadores aquellos cuyo contrato es de forma eventual, y que su función se establece ante algún imprevisto o necesidad de la empresa. En esta clasificación, no constan aquellos trabajadores tradicionales de la empresa, siempre y cuando no usen algún medio telemático o informático para la realización de su trabajo.

- **Personal que trabaja desde el domicilio:** En este caso se denominan “Trabajadores Móviles”, cuya función amerita desarrollar el trabajo fuera del sitio habitual del mismo, en este sentido, se incluyen como teletrabajadores: los agentes de venta, técnicos y consultores. En este grupo de Teletrabajadores, pueden estar o no, los trabajadores independientes, constituye el mayor grupo de Teletrabajadores en el mundo. Cuya característica básica es el uso de las TIC.

Son considerados como Teletrabajadores aquellos que utilizan algún medio informático o telemático para realizar reportes periódicos de su trabajo, al contrario de aquellos que no reportan, sino que recogen y entregan el resultado del mismo, en un tiempo previamente definido.

- **Personal que trabaja en algún centro de teletrabajo:** Este punto hace referencia a los Telecentros (**Cfr. Supra**) o *Telecottages* (telecabañas), estos últimos a nivel rural, cuya primera aparición data del año 1993, establecido para el desarrollo de pequeñas comunidades europeas.

En cuanto las empresas, aparecen las oficinas satélites, que son dependientes de una oficina central, esta puede ubicarse en cualquier parte, siempre que se cuente con el respectivo contingente tecnológico.

Estos pueden ser independientes o compartidos, los segundos integran más al personal, el uso de estos centros compartidos, puede establecerse por turnos, en este caso se habla, del antes mencionado “*Hot desking*”, un ejemplo en el Ecuador, de este sistema, es la Incubadora de Negocios, CONQUITO, del Municipio de la ciudad.

Con esta información, la definición de Teletrabajo es:

La organización, estructuración y realización del trabajo, mediante el uso de las tecnologías de la información, enmarcado en un contrato que sustente la relación laboral, de una actividad realizada en un lugar distinto, al habitual de trabajo, con un horario flexible o no, imperando la regularidad de dicha actividad.

4.3. REQUISITOS BÁSICOS PARA LA APLICACIÓN DEL TELETRABAJO:

Para aplicar de la mejor manera el Teletrabajo, en las empresas ecuatorianas se pueden considerar las siguientes puntualizaciones que provienen de la experiencia de otros países en América latina; adicionalmente, son incluidas algunas pautas dictadas por la OIT, respecto de la aplicación del Teletrabajo:

- ❖ Atención a las regulaciones legales.
- ❖ La organización debe redefinir sus procedimientos, estrategias y modos de operar. Enfocándose en mantener el nombre de la empresa.
- ❖ Detección de las nuevas necesidades de comunicación.
- ❖ Analizar los nuevos flujos de información y las nuevas necesidades de comunicación que aparecen asociadas a los nuevos procedimientos.
- ❖ Seleccionar la infraestructura necesaria.
- ❖ Establecer los servicios de comunicación que se van a utilizar.
- ❖ Definir el uso de determinada plataforma tecnológica, que atienda a las necesidades de los usuarios, de disponibilidad y geográficas.

La OIT recomienda:

- ✓ [...] “El teletrabajo ha de ser voluntario.
- ✓ Reconocimiento de la condición de asalariado a los trabajadores que trabajen fundamentalmente para el mismo empleador y a los que se les entrega trabajo sobre una base regular.
- ✓ Los trabajadores a distancia deben tener los mismos regímenes de prestaciones sociales (formación, desempleo, pensiones, enfermedades y

accidentes inculpables y del trabajo, etc.) que los empleados internos de las empresas.

- ✓ Los sistemas de retribución deben ser idénticos a los de los trabajadores internos de las empresas ocupados en los mismos trabajos, o trabajo de igual valor.
- ✓ La retribución debe tener una referencia horaria clara, con el fin de no poder extender el tiempo de trabajo de manera unilateral por el empleador y/o por el trabajador.
- ✓ Deben garantizarse las condiciones para su participación en las actividades sindicales.
- ✓ Los gastos e inversiones necesarios para la realización del trabajo deberán abonarse por las empresas; en ellos habría que considerar los materiales y las instalaciones pertinentes, así como una estimación de los consumos energéticos.
- ✓ Deben establecerse sistemas de contacto con el resto de trabajadores de la empresa, con carácter periódico, con el fin de limitar las posibles sensaciones de aislamiento y falta de integración.
- ✓ Deben ofrecerse programas formativos permanentes, a la vez de sistemas informativos estables sobre los cambios y nuevos requerimientos profesionales de los trabajadores.
- ✓ Las posibilidades de promoción deben ser iguales que las de los trabajadores internos de las empresas.
- ✓ El paso de trabajador interno a teletrabajador a distancia (en cualquiera de sus modalidades) será de carácter voluntario.
- ✓ Las características de los lugares de teletrabajo deberán reunir todos los requerimientos de seguridad, higiene y salud laboral.
- ✓ Deben facilitarse los medios necesarios para que los representantes sindicales puedan comunicarse con los trabajadores⁴⁴.

⁴⁴ OIT, Recomendaciones referentes al Teletrabajo, <http://200.58.113.95/~ni000019/cursos/teletrabajo/teletrabajo13.php>,

4.4. REQUISITOS INTERNOS DE LAS EMPRESAS PARA APLICAR EL TELETRABAJO:

Considerando, que no todas las empresas pueden ejecutar sus acciones mediante el Teletrabajo, se debe tomar en cuenta tres puntualizaciones importantes al respecto:

- *La empresa debe usar intensamente las tecnologías de la información*, de otro modo no hay justificativos para la implementación del Teletrabajo.
- *Un sistema de control de gestión altamente formalizado*, que permita ejercer dicho control, sobre condiciones diferentes de trabajo, este sistema debe enfocarse en controlar los resultados, con esto se evita el fracaso y resistencia a los controles, por parte del personal especializado.
- *Sistemas de trabajo basados en la dirección por objetivos o por proyectos*, desde esta lógica, los proyectos tienen un tiempo limitado de ejecución, de la misma manera de recursos y personal, en este sistema, éste último puede rotar de un proyecto a otro. Facilitando el control de los mismos.

4.5. ACTIVIDADES DE LAS EMPRESAS SUJETAS AL TELETRABAJO:

En las empresas, no todas las funciones pueden desarrollarse mediante el Teletrabajo, para ello se necesita advertir ciertas consideraciones, las cuales se encuentran detalladas en la Tabla No. 13, como sigue:

Tabla No.13:

ACTIVIDADES QUE POSIBLEMENTE PUEDEN SER EJECUTADAS MEDIANTE EL TELETRABAJO

FUNCIÓN	ACTIVIDAD	PUESTO	PROFESIÓN	SEGMENTO	POSIBLE UBICACIÓN
TRASLADO DE LA INFORMACIÓN DE UN SOPORTE A OTRO	Digitación	Digitador/a	Bachiller/ Estud. Univer	Proc. Datos	De acuerdo al requerimiento
	Grabación de datos	Procesador/a	Estud. Univer	Proc. Datos	De acuerdo al requerimiento
	Procesamiento de datos	Procesador/a	Estud. Univer	Proc. Datos	Hogar a Tiempo Completo
	Evaluación de datos	Procesador/a	Estud. Univer	Proc. Datos	Oficina Satélite Tiempo Completo
	Archivo (varios)	Procesador/a	Estud. Univer	Varios	Oficina Satélite Tiempo Completo
	Secretariado	Secretaria/o	Bachiller/ Estud. Univer	Varios	Oficina Satélite Tiempo Completo
GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	Agentes de seguros	Vendedor/a	Estud. Univer	Ventas	Oficina Satélite Tiempo Completo
	Documentalistas	Consultor/a / asesor/a	Ingeniero, Admin, Otros	Varios	Hogar a Tiempo parcial
	Contabilidad	Contador/a	Contador, Admin, Ing	Varios	Hogar a Tiempo parcial
	Dirección	Director/a	Ing, Admin, Econ, Otros	Varios	De acuerdo al requerimiento
	Jefatura departamental	Jefe/a departamental	Ing, Admin, Econ, Otros	Varios	Oficina Satélite Tiempo Completo
	Educación	Educador/a	Profesor Titulado	Educación	Hogar a Tiempo Completo
	Capacitación	Capacitador/a	Profesional titulado	Capacitación	Hogar a Tiempo Completo
	Manejo de páginas web	Administrador/a Pag Web	Ingeniero	Varios	Oficina Satélite Tiempo Completo
	Arquitectura	Arquitecto/a	Arquitecto	Construc/Diseño	De acuerdo al requerimiento
	Planificación	Planificador/a	Ing, Admin, Econ, Otros	Varios	De acuerdo al requerimiento
PRODUCCIÓN DE INFORMACIÓN	Construcción	Constructor	Ingeniero, Arquitecto	Construc/Diseño	De acuerdo al requerimiento
	Periodismo	Periodista	Licenciado	Periodismo	De acuerdo al requerimiento
	Levantamiento de datos	Encuestador/a	Bachiller/ Estud. Univer	Varios	De acuerdo al requerimiento
	Analistas	Analista	Ing, Admin, Econ, Otros	Varios	Oficina Satélite a tiempo parcial
	Programación	Programador/a	Ingeniero	Diseño	Hogar a Tiempo Completo
	Supervisión	Supervisor/a	Ing, Admin, Econ, Otros	Varios	Oficina Satélite a tiempo parcial
	Consultoría	Consultor/a	Ing, Admin, Econ, Otros	Varios	De acuerdo al requerimiento
	Asesoría	Asesor/a	Ing, Admin, Econ, Otros	Varios	De acuerdo al requerimiento
	Diseño	Diseñador/a	Varios	Varios	De acuerdo al requerimiento
	Diseño web	Diseñador/a Web	Ingeniero	Varios	De acuerdo al requerimiento
RELACIONES CON LOS CLIENTES	Vendedores	Vendedor/a	Bachiller/ Estud. Univer	Varios	Hogar a Tiempo Completo
	Información	Encargado/a, secretaria/o	Lic. /Estud. Univer	Varios	Hogar a Tiempo Completo
	Ventas por correspon.	Vendedor/a	Bachiller/ Estud. Univer	Ventas	Hogar a Tiempo Completo
	Ventas por teléfono	Vendedor/a	Bachiller/ Estud. Univer	Ventas	Hogar a Tiempo Completo
	Promoción de eventos	Promotor/a	Bachiller/ Estud. Univer	Ventas	Hogar a Tiempo Completo
Relaciones públicas	Relacionador /a público/a	Licenciado	Varios	Hogar a Tiempo Completo	

Fuente: BESGA, Talía⁴⁵.

Adaptado por: Autor de Tesis.

⁴⁵ BESGA, Talía, Op.Cit, ¿Todas las profesiones pueden llevarse a cabo mediante el Teletrabajo?

Cabe destacar, que las actividades que se realicen mediante el Teletrabajo, necesariamente deben ocupar algún medio, telemático o informático para su desarrollo, en el caso de algunas de ellas, se hace necesaria una profundización en el estudio, para poder determinar el grado de relevancia de la actividad para la empresa, lo cual puede hacerse mediante una ponderación de las actividades, para con esto, poder definir un lugar y un tiempo, para ejecutar la misma.

4.6. DIFERENCIAS Y SEMEJANZAS ENTRE TELETRABAJO Y TRABAJO A DOMICILIO:

Desde una conceptualización -si se quiere- pragmática, ambos conceptos podrían parecer iguales, pero haciendo una lectura mayor sobre dicha controversia, son identificables ciertas diferencias sustanciales.

Básicamente, la irrenunciable necesidad de utilización de los medios y tecnologías de la comunicación e información, para la realización del trabajo. De otro lado, se tiene, el anhelo de la generación de una jornada laboral, que son, dos, de los elementos referidos a una relación de Teletrabajo.

Mientras que el Trabajo a Domicilio, se identifica esencialmente, como el lugar donde se realizará el trabajo, pudiendo o no mediar una jornada laboral, dándole mayor importancia al resultado final, midiéndose éste, en unidades de producto o tarea.

En el Cuadro No.32, se puntualiza algunas, de las diferencias y semejanzas que pueden tener ambas modalidades de trabajo, específicamente en el ámbito ecuatoriano.

Cuadro No.32:

DIFERENCIAS Y SEMEJANZAS ENTRE EL TRABAJO A DOMICILIO Y EL TELETRABAJO

DIFERENCIAS	
TRABAJO A DOMICILIO	TELETRABAJO
<ul style="list-style-type: none"> ● Subcontratación de bienes y/o servicios. ● Eventualidad de tareas. ● El trabajador realiza su trabajo, en el lugar donde elija, regularmente su domicilio. ● Pagados por unidad producida. ● Organizan su jornada laboral de trabajo, para el cumplimiento de la tarea. ● Se clasifica a sus empleados como Subempleados, en algunos casos Empleados no Clasificados. ● Actividades no regulares que desempeñan para determinadas empresas. ● Escasos ingresos, irregulares. ● Limitados niveles de capacitación. ● Carecen de los beneficios de la seguridad social. ● Limitada supervisión del trabajo. ● Comunicación limitada entre el colaborador y la empresa. ● Rara vez pueden organizarse, para ser representados. ● Limitaciones tecnológicas. ● Limitada utilización de las TIC. 	<ul style="list-style-type: none"> ● En la relación laboral debe mediar un contrato de trabajo, estableciendo pertenencia, responsabilidad de la empresa y seguridad social. ● Periodicidad de tareas. ● La empresa dispone el lugar de la realización del trabajo. ● El pago se realiza como a cualquier trabajador dentro de una empresa, respetando el tema contractual. ● Se anhela concretar una jornada de trabajo para el Teletrabajador. ● Es una forma de trabajo, donde el colaborador, es efectivamente empleado de la empresa. ● Sueldo básico, en función del grado de especialización. ● Se busca la especialización. ● Consecución de ventajas competitivas. ● El colaborador ve generando paulatinamente responsabilidad con su trabajo. ● Comunicación constante entre el colaborador y la empresa. ● Beneficios para la comunidad. ● Aprovechamiento de los avances tecnológicos.
SEMEJANZAS	
<ul style="list-style-type: none"> ● Se compaginan actividades domésticas o familiares con la consecución del trabajo. ● Ambas modalidades de trabajo, conducen a las empresas a la reducción de los costos. ● Estas modalidades de trabajo denotan flexibilidad de horarios. ● Producen aumentos en la productividad de las empresas. ● Permiten el incremento de la mano de obra. ● Un factor preponderante es la distancia y como consecuencia, la reducción de los traslados del colaborador a la empresa. ● En ambos casos, el lugar donde se realiza el trabajo, puede ser el domicilio del colaborador. ● Este tipo de trabajos, puede provocar el aislamiento del colaborador y otras condiciones relacionadas. ● El acceso a la seguridad social, es altamente dependiente de la modalidad contractual, misma, que a su vez, determina la condición real en que se desarrolla el trabajo. 	

Fuente: Información sobre el Teletrabajo y Trabajo a domicilio.

Elaborado por: Autor de Tesis.

4.7. VENTAJAS Y DESVENTAJAS:

Para la aplicación del Teletrabajo, deben ser considerados, tanto los aspectos positivos como negativos que influyen en el desarrollo del mismo. En este sentido, el teletrabajador y la empresa, pueden aprovechar al máximo la capacidad de esta relación laboral, advirtiendo todo aquello que les beneficie, y tomando acción sobre las condiciones que les sean adversas, y que mermen el cumplimiento de sus objetivos. Lo dicho es una realidad que deberá enfrentar la empresa en el desarrollo de su actividad.

El cuadro No.33, muestra las ventajas y desventajas, que pueden suscitarse tanto para los trabajadores como para la organización:

Cuadro No.33:

VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO

VENTAJAS	
TRABAJADOR	EMPRESA
<ul style="list-style-type: none"> • Autonomía en el desarrollo del trabajo. • Flexibilidad de horario. • Ahorro de tiempo, derivado de la disminución de desplazamientos. • Mayor acceso a fuentes de trabajo. • Favorece la especialización del trabajo. • Aumento paulatino de la responsabilidad en el trabajo. • Incremento en las actividades familiares, mejorando sus vínculos y relaciones. • Permite la integración laboral de personas con discapacidad. • Menor estrés. • Elección personal del entorno de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción de costos, derivados de instalaciones, insumos y materiales. • Reducción de problemas entre los colaboradores. • Eliminación del absentismo laboral. • Definición clara de puestos, tareas, funciones de acuerdo con los objetivos organizacionales. • Unidades de trabajo compartidas. • Renovación constante de la capacidad instalada, que le permite ser, cada vez, más competitiva. • Expansión de la empresa, lo que permite una mayor contratación y de alto nivel. • Mejoras paulatinas, en los niveles de calidad de la empresa. • Mejora de los canales de distribución o entrega.
DESVENTAJAS	
TRABAJADOR	EMPRESA
<ul style="list-style-type: none"> • La inseguridad laboral, derivada de la falta de referente para la contratación. • Variaciones en el estado de ánimo, por la ausencia de un entorno laboral adecuado. • Puede provocar el sedentarismo, por la disminución de traslados y movimientos. • Se provocan conflictos a nivel familiar. • Se desvaloriza el trabajo, que puede provocar falta de colaboración y compromiso. • Aumentos paulatinos en las horas de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Problemas de comunicación, en cuanto la periodicidad y la seguridad de la misma. • Herramientas deficientes para el control de las actividades del personal. • Miopía de dirección por la pérdida de jerarquías. • Falta de identificación del trabajador con la empresa. • Puede ser muy difícil la generación de compromisos y valores que promuevan la lealtad del personal.

Fuente: Blog "El Teletrabajo"⁴⁶, Tesis sobre el Teletrabajo⁴⁷.

Elaborado por: Autor de Tesis

⁴⁶ EL TELETRABAJO, Información sobre el Teletrabajo, Ventajas y Desventajas, <http://teletrabajodesdeuruguay.blogspot.com/2008/09/el-teletrabajo-ventajas-y-desventajas.html>, tomado de WIKIPEDIA, Septiembre del 2008.

⁴⁷ s/a, El Teletrabajo, Capítulo no.8, Teletrabajo y Traducción en Rosario, <http://www.caminandoutopias.org.ar/tesis/tesina/cap8.pdf>, Argentina.

Las siguientes puntualizaciones acerca del Teletrabajo, se realizarán a través de un prototipo de empresa, ya que es la mejor manera de mostrar la aplicación del mismo.

4.8. PROTOTIPO DE EMPRESA:

4.8.1 Antecedentes:

En el desarrollo de este estudio, se consideró, un grupo de empresas, donde potencialmente se puede aplicar el Teletrabajo, como son: Ventas, Construcción y Procesamiento de Datos. (Ver Cuadro No.22).

En virtud del Estudio de Mercado realizado, se obtuvo que el porcentaje de empresas, que aplicarían mayoritariamente el Teletrabajo, corresponden al segmento de Procesamiento de Datos. El cuadro No.34, indica el porcentaje de cada segmento, respecto del total de empresas en cada uno de ellos.

Cuadro No.34:

PORCENTAJE DE EMPRESAS PARA LA APLICACIÓN DEL TELETRABAJO, RESPECTO DEL TOTAL

SEGMENTO	TOTAL PYMES X SEGMENTO	TOTAL APLICARÍAN	PORCENTAJE DEL TOTAL
CONSTRUCCIÓN	50	12	24
VENTAS	63	20	32
PROC. DATOS	17	10	59
Total	130		

Fuente: Información del Estudio de Mercado.

Elaborado por: Autor de Tesis.

Entonces, la empresa que servirá como prototipo para la aplicación del Teletrabajo, será del segmento antes mencionado.

4.8.2 Caracterización de la empresa:

La empresa E-Datos Cía. Ltda. Fue constituida en la ciudad de San Francisco de Quito, Capital de la República del Ecuador, mediante Escritura Pública y ante el Notario DECIMO SEXTO del Cantón Quito, el Dr. Joaquín Román Chacón, a los OCHO DÍAS DEL MES DE JUNIO DEL AÑO DOS MIL DIEZ, a través de la resolución número 09.Q.I.J 5461, aprobada por la Superintendencia de Compañías del Ecuador. Mediante las resoluciones No. ADM. 09175 del CATORCE DE JULIO DEL AÑO DOS MIL DIEZ y ADM. 09849 del DIEZ Y NUEVE DE SEPTIEMBRE del mismo año, inscrita en el Registro Mercantil del Cantón Quito con el número 4827 – Tomo 150.

Compareciendo ante dicha celebración de Escritura Pública y por sus propios derechos, los señores: Gonzalo Efraín Muñoz Altamirano, Pedro Manuel Muñoz Altamirano y la señorita Zoila Angélica Muñoz Vélez; los comparecientes son de nacionalidad ECUATORIANOS, mayores de edad y domiciliados en la Parroquia Rural de Pintag, perteneciente al Cantón Quito, de la misma ciudad, en la Provincia de Pichincha.

E-Datos Cía. Ltda. Es una empresa dedicada al Procesamiento de Datos, proceso mediante el cual, sirve a sus símiles, especialmente de Estudios de Mercado, apalancando el desarrollo de sus actividades, preparando los datos, para el consecuente análisis estadístico; adicionalmente, la empresa, presta servicios de digitación de diversa índole, destinados a la generación de bases de datos, revistas y publicaciones varias.

Actividades, mismas que se están contempladas y permitidas en las leyes de la República del Ecuador. Brinda atención a empresas ubicadas en el sector (Pintag) y sitios aledaños, como: Pifo, Alangasí, La Merced y Amaguaña y otras en el DM de Quito.

La empresa en mención, comienza sus actividades, el CATORCE DE NOVIEMBRE DEL AÑO DOS MIL DIEZ. Domiciliada en la Parroquia Rural de Pintag, perteneciente al Cantón Quito, de la Provincia de Pichincha. Pudiendo establecer, por resolución de la Junta General de Socios, agencias o sucursales, dentro o fuera del país cuando el desarrollo de sus actividades así lo exigiere y adquirir por este motivo u otros, domicilios fuera de esta ciudad.

El capital social de la compañía se encuentra, suscrito en un cien por ciento (100%), el valor de CUATROCIENTOS DÓLARES AMERICANOS, y pagado en un cincuenta por ciento (50%), correspondiente al valor de DOS CIENTOS DÓLARES AMERICANOS, debiendo pagarse el 50% restante en un plazo no mayor a doce meses, contados desde la fecha de constitución de la compañía, de acuerdo con lo expresado en el Art. No.102 de la ley de Compañías del Ecuador.

El capital o participación de los socios, se encuentra dividido de la siguiente manera:

NOMBRE	CAPITAL PAGADO	CAPITAL NO PAGADO	PARTICIPACIONES
Sr. Gonzalo Efraín Muñoz Altamirano.	100 Usd.	150 Usd.	250
Sr. Pedro Manuel Muñoz Altamirano.	50 Usd.	25 Usd.	75
Srta. Zoila Angélica Muñoz Vélez.	50 Usd.	25 Usd.	75

Las aportaciones al capital que se haga en el futuro, deberán hacerse en numerario o bienes, considerando para ello, lo dispuesto en los Artículos No.105 al No.108 de la Ley de Compañías del Ecuador.

En cuanto la disolución de la compañía, ésta se rige de acuerdo con lo establecido en la Sección XII (**De la inactividad, disolución, reactivación, liquidación y cancelación**) de la Ley de Compañías del Ecuador. Según lo dispuesto en los Artículos No.361 al No.373, del mismo cuerpo legal.

4.8.3 Objetivo Organizacional:

E- Datos Cía. Ltda. Es una empresa, que mediante el uso de medios telemáticos, busca servir adecuadamente a sus clientes, ejecutando las acciones necesarias al Procesamiento de Datos, con personal debidamente capacitado en el uso e innovación tecnológica, proactivo y eficiente. Limitando el desplazamiento de éste último, aumentando la generación de empleo. Que a largo plazo, promueva el desarrollo del país, fortaleciendo el compromiso, tanto con el cliente interno como el externo.

4.8.4 Misión:

Asumiendo los retos que presentan las nuevas tecnologías de la información, E- Datos Cía. Ltda. Es una empresa ecuatoriana de Procesamiento de Datos, que apuesta al desarrollo, mediante la utilización de medios telemáticos, con los cuales sirve de soporte, en ésta actividad, a otras empresas, que necesitan un servicio enmarcado en los preceptos de eficiencia y eficacia, vinculados a un personal capacitado, que resuelva rápidamente dichas necesidades, haciendo buen uso de la tecnología disponible. Lo cual, le permita erigirse como la mejor opción del mercado.

4.8.5 Visión:

E- Datos Cía. Ltda. Aspira a convertirse, en el 2015, como la empresa número uno en Procesamiento de Datos y pionera en la utilización del Teletrabajo para el desarrollo de su actividad, en el contexto ecuatoriano. Adoptando referencia, tanto en el mercado nacional como internacional.

4.8.6 Valores Organizacionales:

A continuación, se enmarca los valores organizacionales con los se manejará las actividades de la empresa en cuestión:

- Respetar las diferentes normativas gubernamentales, tanto en las relaciones internas como externas, de la empresa.
- Respetar la normativa expedida al interior de la empresa, propugnando su total cumplimiento.
- Desarrollar las actividades de la empresa, sujetos a la ética profesional que demandan sus obligaciones.
- Demostrar honestidad en el cumplimiento de dichas obligaciones, bajo los preceptos de lealtad hacia las aspiraciones, tanto personales como organizacionales.
- Fomentar el desarrollo sinérgico, de la empresa y la calidad de vida de sus colaboradores.
- Entender y satisfacer las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.
- Promover actividades encaminadas, a la mejora constante de la calidad.

4.8.7 Principios:

Entre otros:

- Compromiso.
- Honradez.
- Rectitud.
- Respeto.
- Responsabilidad.
- Puntualidad.

4.8.8 Objetivos Estratégicos:

- Establecer una unidad específica para el manejo del Teletrabajo.
- Determinar los requerimientos materiales para la implementación del Teletrabajo.

- Desarrollar la plataforma virtual para el Teletrabajo.
- Definir el tipo de conexión a internet, que cubra las necesidades de la empresa para desarrollar el Teletrabajo. (RTC, RTB, RDSI, ADSL, Cable, Vía Satélite, Inalámbrica, otras).
- Establecer mecanismos de seguridad (FIREWALL), para el manejo de la información y restricción de usuarios.
- Establecer los requerimientos y organizar las oficinas remotas.
- Planificar adecuadamente la innovación tecnológica en la empresa, para beneficiarse de éste aporte, atendiendo la capacidad del presupuesto dentro de la misma.
- Gestionar con proveedores, la obtención de recursos materiales para la optimización del teletrabajo.
- Capacitar al personal sobre el uso de las TIC, permitiendo que éste desarrolle nuevas habilidades, incrementando su capacidad.
- Informar constantemente al personal sobre los cambios, en cuanto: procesos, procedimientos, políticas y demás, para generar un ambiente de confianza dentro de la empresa.
- Procurar una nueva visión del trabajo, en los empleados de la empresa, con esto paulatinamente, cambiar el paradigma del trabajo.
- Generar un ambiente laboral óptimo, tanto para Trabajadores como para Teletrabajadores.

4.8.9 Políticas:

- Contratación de profesionales, con experiencia en el uso de las TIC y con habilidades específicas al cargo.
- Contratación de personal con discapacidad, profesionales o no, con o sin experiencia, atendiendo al “Art. No.33”⁴⁸ (a partir de los 25 trabajadores, uno con

⁴⁸ MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO, Régimen Laboral Ecuatoriano, Capítulo Cuarto, De las obligaciones del empleador y el trabajador, Obligaciones del Empleador, Art. 33.

discapacidad, en el primer año, 1% del total en el segundo hasta el 4% del total en el quinto año), del Régimen Laboral Ecuatoriano

- Declarar la obsolescencia de la tecnología, en un período no mayor a cinco años, para incentivar la innovación tecnológica.
- Capacitar al personal sobre el uso de las TIC y sus nuevas tendencias.
- Establecer reuniones, al menos cuatrimestralmente (al menos 3 anuales), para incentivar la relación laboral y la generación del ambiente laboral.
- Obligatoriedad de participación de los Teletrabajadores, en los eventos internos de la empresa.

4.8.10 Estrategias:

- Definir las necesidades de personal y su función específica en la empresa.
- Controlar el tiempo de uso de las herramientas, máquinas, aparatos, sistemas, software y otros, para su reemplazo y aprovechamiento de su valor residual.
- Programar capacitaciones de acuerdo a la necesidad detectada.
- Informar al personal sobre los diferentes cambios, logros, compromisos y otros. Vía e- mail u otro medio.
- Invitar e incentivar la participación del personal en eventos internos de la empresa. Vía e-mail u otro medio.

4.8.11 Estructura Organizacional: (Ver Anexo No.1)

E- Datos Cía. Ltda. Es una empresa, con personería jurídica, representada por el Señor: Gonzalo Efraín Muñoz Altamirano, como persona jurídica y cuyos socios fundadores son los señores/itas: Gonzalo Efraín Muñoz Altamirano, Pedro Manuel Muñoz Altamirano y Zoila Angélica Muñoz Vélez.

La administración de la compañía se establece siguiendo los cánones definidos en la Ley de Compañías del Ecuador, con especial atención a los Artículos No. “116, 117... y No.135”⁴⁹ del mencionado cuerpo legal; de la siguiente manera:

- **JUNTA GENERAL DE SOCIOS:** Se conforma por los socios de la compañía; siendo su autoridad superior, en consecuencia las decisiones tomadas de conformidad con los estatutos de la misma, obligan a todos los socios, hayan o no asistido a las sesiones y no son susceptibles de revisión sino por la misma Junta.

Son atribuciones y deberes de la Junta General de Socios:

- Designar por elección al Gerente.
- Elegir un Fiscalizador.
- Aprobar o rechazar los balances de las operaciones sociales, previa lectura del informe del Gerente.
- Resolver sobre el reparto de utilidades a los colaboradores.
- Conocer los informes que se presenten.
- Acordar la liquidación de la Compañía.

Otras, que se estiman en el “Art No.118”⁵⁰ de la Ley de Compañías del Ecuador, incluidas aquellas que no estuvieren otorgadas en esta ley o en el contrato social a los gerentes, administradores u otro organismo. Como miembros fundadores, deberán prestar atención a la reglamentación descrita en la misma ley, en sus “Artículos No.114 y No.115”⁵¹, refiriéndose a todos sus literales.

- **GERENTE:** Puede tener o no la calidad de socio de la compañía. Sus facultades son otorgadas mediante el contrato social o a través de resolución de la Junta General, en caso de no haber estipulación contractual, se entiende que se halla facultado para representar a la compañía, tanto judicial como extrajudicialmente y a su vez, realizar

⁴⁹ LEY DE COMPAÑÍAS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Sección Quinta, De la Compañía de Responsabilidad Limitada, De la Administración, pp.23-27.

⁵⁰ Idem, De la Administración, Atribuciones de la Junta General, p23.

⁵¹ Idem, Derechos, obligaciones y responsabilidades de los socios, pp. 21-22.

gestiones de diversa índole, siempre que no afecten el contrato social e impidan a la compañía cumplir con sus fines, al tenor del Art. No.123 de la Ley de Compañías del Ecuador (**Cfr. Supra**).

Sus atribuciones son:

- Ejercer la representación patronal.
- Nombrar empleados y trabajadores fijándoles los sueldos que consten en el presupuesto general.
- Realizar su función con el respectivo sigilo bajo los preceptos estatutarios y la legislación ecuatoriana.
- Relacionarse con los mandos medios en procura del cumplimiento de los objetivos planteados.
- Sujetarse a las disposiciones que establece el directorio.
- Analizar la información oportunamente y desarrollar planes de la misma característica.
- Responder civil y penalmente por las acciones o actos expuestos en perjuicio de la compañía.

Otras, contenidas en los Artículos No.124 al No.135 de la Ley de Compañías del Ecuador (**Cfr. Supra**), de los “Artículos No.117 al No.122”⁵² y del “Art. No.129 al No.139”⁵³, en lo relativo a los factores de comercio, contemplados en el Código de Comercio de la República. De la misma manera se sujeta a la normativa del Régimen Laboral Ecuatoriano (Código Laboral), en sus “Artículos No.42”⁵⁴ y “Art. No.44”⁵⁵, con sujeción a todos sus literales.

⁵² CÓDIGO DE COMERCIO DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Sección Cuarta, De los factores y los dependientes de comercio, Párrafo No.1, De los factores.

⁵³ Idem, Párrafo No.3, Disposiciones comunes a factores y dependientes.

⁵⁴ MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO, Régimen Laboral Ecuatoriano, Capítulo Cuarto, De las obligaciones del empleador y el trabajador, Obligaciones del Empleador, literales: 1 – 35.

⁵⁵ Idem, Prohibiciones al empleador, literales: a) – l).

- **DIRECTOR DE PROYECTOS:** Persona natural, es el encargado/a de cumplir y hacer cumplir los objetivos de la compañía, para ello, maneja los planes operativos de la empresa, encaminándolos a su consecución, mediante el establecimiento de metas y objetivos, con sujeción a las directrices de la empresa.

Entre sus principales funciones están:

- Planificar, organizar, coordinar, dirigir y controlar las acciones del personal operativo, conjuntamente con la gerencia.
- Organización de los planes operativos.
- Informar periódicamente al directorio, sobre las necesidades, alteraciones, variaciones, otras de los proyectos que dirige.
- Evaluar las acciones del personal a su cargo.
- Entre otras, emanadas a criterio del buen curso del negocio.

Estará sujeto a las regulaciones del Código de Comercio del Ecuador en sus “Artículos No.123 al No.128”⁵⁶, del mencionado cuerpo legal.

De igual manera se referirá a las condiciones impuestas en el Régimen Laboral Ecuatoriano (Código laboral), en sus “Artículos No.45”⁵⁷ y No.46”⁵⁸, de conformidad con todos sus literales.

- **DIRECTOR FINANCIERO:** Persona natural, es el encargado/a de cumplir y hacer cumplir la planificación financiera de la compañía, sujetándose a las directrices de la misma.

Entre sus principales funciones están:

- Planificar, organizar, coordinar, dirigir y controlar las acciones de su departamento, conjuntamente con la gerencia.

⁵⁶ CÓDIGO DE COMERCIO DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Sección Cuarta, De los factores y los dependientes de comercio, Párrafo No.2, De los dependientes de Comercio.

⁵⁷ Idem, Obligaciones del trabajador, literales a) – j).

⁵⁸ Idem, Prohibiciones del trabajador, literales a) – i).

- Establecer los distintos Análisis Financieros de acuerdo a la necesidad de la empresa.
- Organizar y remitir información para la toma de decisiones.
- Evaluar las acciones del personal a su cargo.
- Entre otras.

Estará sujeto a las regulaciones del Código de Comercio del Ecuador en sus Artículos No.123 al No.128, del mencionado cuerpo legal (**Cfr. Supra**).

De igual manera se referirá a las condiciones impuestas en el Régimen Laboral Ecuatoriano (Código laboral), en sus Artículos No.45 y No.46, de conformidad con todos sus literales (**Cfr. Supra**).

➤ **DIRECTOR DE SISTEMAS:** Persona natural, es el encargado/a de cumplir y hacer cumplir con los planes en cuanto el manejo y desarrollo tecnológico de la compañía, ejecutando actividades de su competencia.

Entre sus principales funciones están:

- Planificar, organizar, coordinar, dirigir y controlar las acciones del personal de sistemas, conjuntamente con la gerencia.
- Desarrollar debidamente la planificación del área de sistemas.
- Realizar la evaluación del requerimiento tecnológico de la empresa.
- Realizar la programación de los diferentes sistemas a ser utilizados.
- Definir medios, aplicaciones y otras; a ser usadas por la empresa y Teletrabajadores.
- Realizar las capacitaciones al personal en el área de su competencia.
- Entre otras.

Estará sujeto a las regulaciones del Código de Comercio del Ecuador en sus Artículos No.123 al No.128, del mencionado cuerpo legal (**Cfr. Supra**).

De igual manera se referirá a las condiciones impuestas en el Régimen Laboral Ecuatoriano (Código laboral), en sus Artículos No.45 y No.46, de conformidad con todos sus literales (**Cfr. Supra**).

- **DIRECTOR DE MARKETING:** Persona natural, es el encargado/a de cumplir y hacer cumplir con la planificación de marketing y publicidad de la compañía, encaminándolos a su consecución, con la respectiva sujeción a los objetivos y advirtiendo las necesidades de la empresa.

Entre sus principales funciones están:

- Planificar, organizar, coordinar, dirigir y controlar las acciones de su departamento, conjuntamente con la gerencia.
- Informar sobre el estado de las operaciones a los mandos superiores.
- Evaluar las acciones del personal a su cargo.
- Respetar el cronograma de actividades, en caso de cambios u otra alteración, informar oportunamente a la gerencia.
- Entre otras.

Estará sujeto a las regulaciones del Código de Comercio del Ecuador en sus Artículos No.123 al No.128, del mencionado cuerpo legal (**Cfr. Supra**).

De igual manera se referirá a las condiciones impuestas en el Régimen Laboral Ecuatoriano (Código laboral), en sus Artículos No.45 y No.46, de conformidad con todos sus literales (**Cfr. Supra**).

- **JEFE DE PROCESAMIENTO:** Persona natural, con conocimiento de los distintos parámetros que incluye el procesamiento de los datos, así como también el uso de herramientas y programas informáticos para su consecución.

Entre sus funciones principales, se advierte:

- Presentar el resultado final del proyecto.
- Planificar conjuntamente con la Dirección de Proyectos el camino que tomará el mismo.
- Organizar el trabajo entre sus colaboradores.
- Informar al inmediato superior (Director), sobre las necesidades, requerimientos, otras; tanto del personal como del proyecto en sí.
- Cumplir con los cronogramas.
- Procurar el cuidado de las diferentes herramientas, aparatos y sistemas, usados para la consecución del trabajo.
- Controlar la calidad del trabajo y presentar reportes a los mandos superiores, para la toma de decisiones.
- Otras.

Debe cumplir su función al tenor de las reglamentaciones legales en los diferentes Códigos que rigen su actividad, como son el Reglamento Laboral Ecuatoriano [(Art. No.45 y No.46)] y el Código de Comercio [(Art. No.123 al No.128) y (Art. No.129 al No.139)] (**Cfr. Supra**).

➤ **ANALÍSTA DE SISTEMAS:** Persona natural, con conocimiento de los distintos parámetros que incluye el manejo de los sistemas utilizados en la compañía.

Entre sus funciones principales, se advierte:

- Validar las necesidades de los usuarios para el diseño de los sistemas.
- Detectar carencias de sistemas y proponer su implementación.
- Establecer características de diseño y aplicación de los sistemas.
- Asesorar a los usuarios sobre la utilización de dichos sistemas.
- Realizar documentos que soporten la utilización de los sistemas para el usuario.
- Intervenir en procesos de mejora de los sistemas.
- Asegurar la utilización de protecciones para la información que se maneja en la empresa.

- Aportar al mantenimiento y renovación de sistemas, basado en un estudio de necesidades.
- Verificar el funcionamiento de los sistemas utilizados en la empresa.
- Corregir falencias en los sistemas utilizados por la empresa.

Debe cumplir su función al tenor de las reglamentaciones legales en los diferentes Códigos que rigen su actividad, como son el Reglamento Laboral Ecuatoriano [(Art. No.45 y No.46)] y el Código de Comercio [(Art. No.123 al No.128) y (Art. No.129 al No.139)] (**Cfr. Supra**).

➤ **CONTADOR:** Persona natural, es el encargado/a de llevar los diferentes estados contables de la empresa, así como también el registro de la nómina de los empleados y su respectiva asistencia. Controla el trabajo del mensajero.

Sus funciones principales son:

- Manejar los dineros de la empresa con el respectivo celo, coherencia efectividad requeridas.
- Vigilar que se cumpla con las formalidades de cada uno de los registros contables, de la empresa.
- Cooperar con todas las áreas de la empresa para la dotación de recursos, materiales y demás, efectivamente.
- Inventariar los productos, materiales, aparatos y demás.
- Remitir a gerencia informes periódicos de sus actividades y de la empresa.

Cumplirá con los mismos requisitos legales que en los casos anteriores. Además, en el Código de Comercio del Ecuador, se sujetará a lo dispuesto en los “Artículos No.37 al No.57”⁵⁹, sobre la contabilidad mercantil.

⁵⁹ CÓDIGO DE COMERCIO DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Sección Segunda, De las obligaciones de los comerciantes, Párrafo No.3, De la Contabilidad Mercantil.

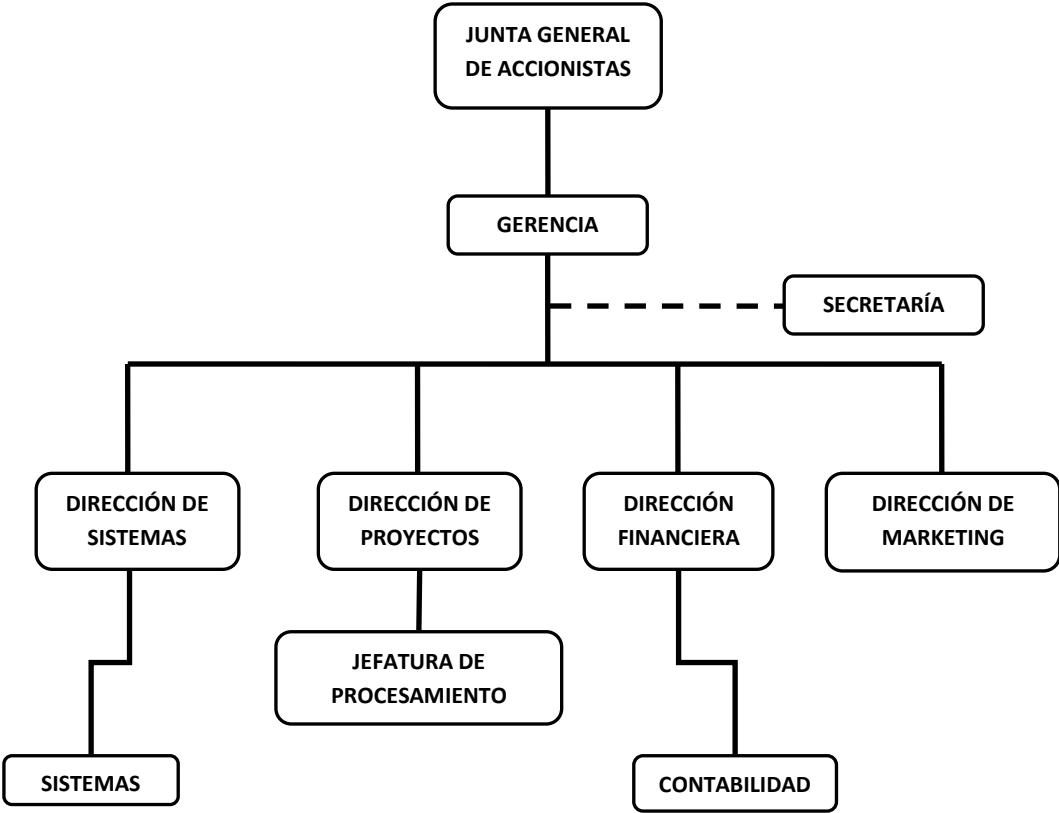
- **SECRETARIA:** Persona natural, es la encargada de ejecutar las actividades propias de la secretaría y archivo. Con el respectivo sigilo y diligencia que amerita dicha actividad.

Sus funciones principales son:

- Asistir a la gerencia y los departamentos relacionados.
- Archivar debidamente las actas y demás resoluciones de la compañía.
- Archivar debidamente los contratos de los colaboradores, así como la documentación relacionada con éstos últimos.
- Realizar las diligencias acordes a su función en la compañía.
- Recibir y despachar la correspondencia de la compañía.
- Despachar las obligaciones con organismos de control.
- Entre otras.

Cumplirá con los mismos requisitos legales que en los casos anteriores. Excepto de los requisitos adicionales del contador.

4.8.12 Organigrama Estructural E-Datos Cía. Ltda.:



Elaborado por: Autor de Tesis.

4.8.13 Clientes:

En cuanto los clientes de la empresa E-datos Cía. Ltda. , éstos se presentan en la Tabla No.14, de la siguiente manera:

Tabla No.14

CLIENTES FIJOS Y POTENCIALES DE LA EMPRESA E- DATOS CÍA. LTDA.

INFORMACIÓN GENERAL				CONDICIÓN
CLIENTE	DIRECCIÓN	TELÉFONO	CIUDAD	
BINARIA SISTEMAS CÍA. LTDA.	Av. 12 de Octubre 1753 y Cordero.	2550535	Quito	Potencial
CEDATOS.	<ul style="list-style-type: none"> • Amazonas 2374 y Eloy Alfaro. • L. Garaycoa 1006 y Gómez Rendón. 	<ul style="list-style-type: none"> • 2553351 • 042568157 	<ul style="list-style-type: none"> • Quito • Guayaquil 	Potencial
CENTRO DE CONTACTO C3 CÍA. LTDA.	Inglaterra N33- 12 y Yugoslavia.	2266543	Quito	Fijo
COMPUTACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS C.A.S CÍA. LTDA.	Padre Matovelle 3-71 y Juan Iñiguez	2817411	Cuenca	Fijo
DATAFAST CÍA. LTDA.	9 de Octubre 416 y Chile.	2533752	Guayaquil	Fijo

CLIENTE	DIRECCIÓN	TELÉFONO	CIUDAD	CONDICIÓN
DATANALISIS / PERFILES DE OPINIÓN.(Qto)	<ul style="list-style-type: none"> Av. República 476 y Diego de Almagro. Alejo Lascano 114 y Los Ríos 	<ul style="list-style-type: none"> Telefax: 2529289 / 2221308 042285941 / 042394458 	<ul style="list-style-type: none"> Quito Guayaquil 	Potencial
DATUM.	Dátiles 506 entre 5ta y 6ta, Urdesa	042610796	Guayaquil	Potencial
ECUAMICROFILE CÍA. LTDA.	Rudecindo Lesana E8-239 y de los Pinos.	2559093	Quito	Potencial
GLOBAL MARKET.	Av. Juan Tanca Marengo km 6 ½	042255401 / 042251749	Guayaquil	Potencial
IBOPE TIME.	<ul style="list-style-type: none"> Av. Amazonas 3655 y J.P. Sanz, Edificio Antisana 1, Oficina 801. Plaza Danin y Constitución , Mz 20, Solar No.12. 	<ul style="list-style-type: none"> PBX:2267340 /Fax: 2255135 042280936 / 042280937 / Fax: 042397185 	<ul style="list-style-type: none"> Quito Guayaquil 	Potencial
INEC.	Juan Larrea N15-36 y José Riofrío.	2234917 / Fax: 2556411 /234376	Quito	Potencial
INFONET ECUADOR CÍA. LTDA.	Av. República 740 y Av. Eloy Alfaro.	2456222	Quito	Fijo

CLIENTE	DIRECCIÓN	TELÉFONO	CIUDAD	CONDICIÓN
INFORME CONFIDENCIAL.	Av. 6 de Diciembre y Pedro Ponce.	2569084 / 2550574	Quito	Fijo
MARKET.	París 820 y Tomás de Berlanga	2448646 / 2262032	Quito	Fijo
MARKOP.	<ul style="list-style-type: none"> • Rither 1351 y la Gasca. • Velez 911 	<ul style="list-style-type: none"> • 2229648 • 041522472 	<ul style="list-style-type: none"> • Quito • Guayaquil 	Fijo
MERCANALIS.	Miguel Alcivar y Av Plaza Denin, Mz E, Villa No.1.	042397314	Guayaquil	Fijo
MERCAPER.	Kennedy, Calle G 505 y 4ta Oeste.	042284171	Guayaquil	Potencial
PRODULUX CÍA. LTDA.	Olmedo 3 y Oriente.	2343760	Quito	Fijo
Q-ANALYSIS.	Tulcán 403 y Luis Urdaneta.	042288605	Guayaquil	Fijo
SPECTRUM.	Av. 6 de Diciembre y República.	2521556 / 2521929 / 2554037	Quito	Potencial
SURVEY DATA CÍA. LTDA.	Portete 260 y Eloy Alfaro.	2243987 / 2243978	Quito	Potencial
TECNOPRO CÍA. LTDA.	La Pinta 236 y La Rabida.	2508721	Quito	Fijo

Fuente: Superintendencia de Compañías, Mi agencia. Net⁶⁰.

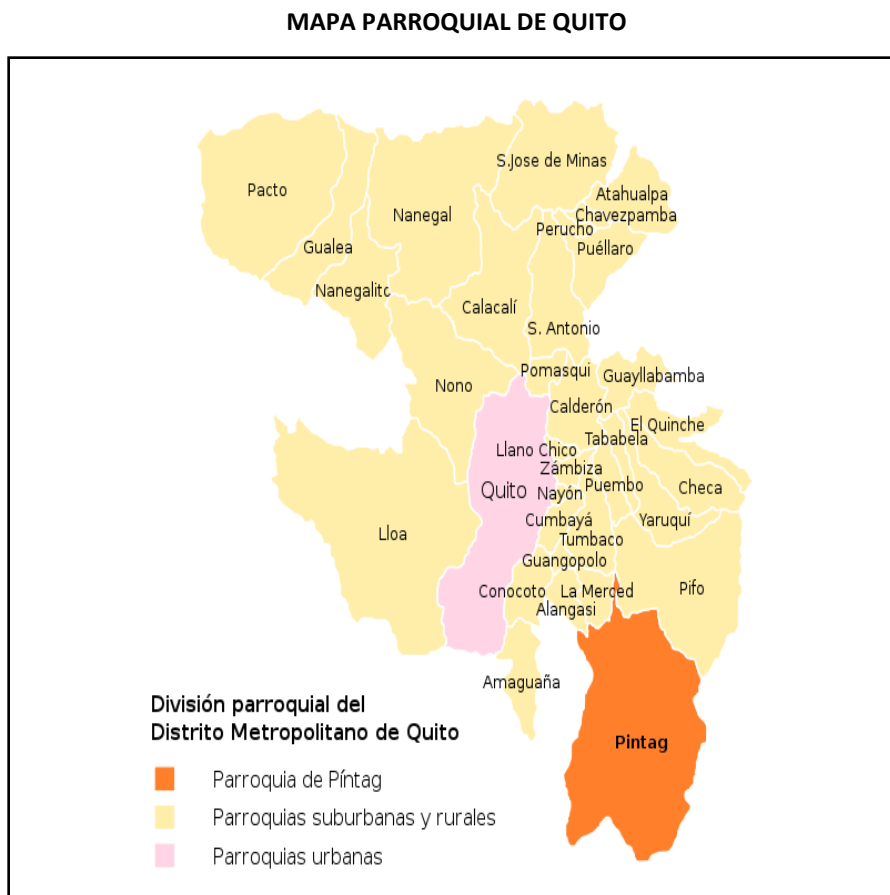
Elaborado por: Autor de Tesis.

⁶⁰ MI AGENCIA. NET, Portal de Publicidad y Marketing, Empresas de Investigación de Mercado, http://www.miagencia.net/paginas_web/proveedores/marketing/investmercado.htm, Guayaquil, marzo 2011.

4.8.14 Proveedores:

Para su funcionamiento, la empresa E-Datos Cía. Ltda., demanda recursos y servicios tecnológicos, las Tablas No.15 y No.16; muestran un listado, tanto de Proveedores de Internet, como de Suministros y Accesorios de Computación, respectivamente. Mismo que solventa las necesidades de la empresa en virtud de su ubicación; para lo cual previamente se muestra el Mapa No.1, donde se puede observar, la ubicación de la empresa, como sigue:

Mapa No.1



Fuente: Wikimedia Commons, Mapa Parroquia Pintag (Quito)⁶¹.

⁶¹ WIKIMEDIA, Wikimedia Commons, Mapa Parroquia Pintag (Quito).Svg,
[http://commons.wikimedia.org/wiki/File:Mapa_Parroquia_P%C3%ADntag_\(Quito\).svg](http://commons.wikimedia.org/wiki/File:Mapa_Parroquia_P%C3%ADntag_(Quito).svg), Junio 2010.

Tabla No.15

PROVEEDORES DE SERVICIOS DE INTERNET

EMPRESA	SERVICIO	DIRECCIÓN	TELÉFONO
CNT	<ul style="list-style-type: none"> • Telefonía fija. • Servicios de Internet. • Datos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pichincha S/N y Montufar (Sangolquí). 	<ul style="list-style-type: none"> • 022337900
COMWARE	<ul style="list-style-type: none"> • Servidores y Virtualización. • Cableado estructurado e Infraestructura de Red. • Soluciones de telefonía IP. • Comunicaciones Unificadas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Av. Gaspar de Villarroel E10-26, 3er. Piso (Quito). 	<ul style="list-style-type: none"> • 5001003 / 096044100 / 2441849
EASYNET	<ul style="list-style-type: none"> • Servicios de conectividad a Internet. • Consultoría. • Portales Web. • Entre otros. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gaspar de Villarroel E4-47 y Av. Amazonas. (Quito). 	<ul style="list-style-type: none"> • 096008236
ECUANET	<ul style="list-style-type: none"> • Redes de datos. • Internet. • Servicios informáticos y adicionales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Av. Nuñez de Vela E3-13 y Atahualpa, Edificio Torre del Puente, 2do. Piso (Quito). 	<ul style="list-style-type: none"> • 2265050 / 2265030
E-OPEN SOLUTIONS CIA LTDA	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de dominios. • Alojamiento (Hosting) Web. • Diseños Web. • E. Business. • E. Commerce. • E. Marketing. • Software de Gestión de Calidad TQC. • Software, servidores, servicio técnico. 	<ul style="list-style-type: none"> • Juan Gonzales N35-76 y Juan Pablo Sanz, Edificio Karolina Plaza, Torre Central, Piso 11, Oficina 114, La Carolina (Quito) 	<ul style="list-style-type: none"> • 2460078 / 2463401 / 6026660 / 6026661
GRUPO MICROSISTEMAS	<ul style="list-style-type: none"> • Soluciones de Internet. • Web Mail. • Tickets de servicio. • Seguridad Centralizada. 	<ul style="list-style-type: none"> • Av. Amazonas N42-88 y Tomás de Berlanga, 2do. Piso. (Quito) 	<ul style="list-style-type: none"> • 3993000 / 2251869

EMPRESA	SERVICIO	DIRECCIÓN	TELÉFONO
INTERACTIVE	<ul style="list-style-type: none"> • Banda Ancha. • Banda Max. • Voz IP. • Internet Satelital. • Wireless. • E. Business. • E. Marketing. 	<ul style="list-style-type: none"> • Av. 12 de Octubre N24-660 y Francisco Salazar, Edificio Concorde, 1ro. y 2do. Piso (Quito). • Av. Gral. Enríquez y Av. Ilaló, C.C. Plaza del Valle, local D-02 (San Rafael). 	<ul style="list-style-type: none"> • PBX: 2986440 / PBX Call Center: 2986450 (Quito). • 2862094 (San Rafael)
PANCHONET	<ul style="list-style-type: none"> • Servicios varios de Internet. 	<ul style="list-style-type: none"> • webmaster@panchonet.net (Quito). 	<ul style="list-style-type: none"> • 2549800 / 2229569
PUNTO NET S.A.	<ul style="list-style-type: none"> • Transmisión de datos. • Internet. • Sistemas satelitales. • Voz IP. • Data Center. • Banda Ancha. • Asesoría. 	<ul style="list-style-type: none"> • Av. Amazonas 4545 y Pereira, Edificio Centro Financiero, Oficina 401 (Quito). 	<ul style="list-style-type: none"> • PBX: 2989900
SHS DEL ECUADOR	<ul style="list-style-type: none"> • Mantenimiento Preventivo y Correctivo de PC. • Networking y Cableado Estructurado. • Plataformas virtuales. • Desarrollo de Software. 	<ul style="list-style-type: none"> • Luis Cordero E10-55 y Av. 12 de Octubre, Edificio Sancho Arias, 2do y 4to. Piso, Oficina A (Frente la Swiss Hotel) (Quito). 	<ul style="list-style-type: none"> • 2974397 / Fax: 2974397
TELCONET	<ul style="list-style-type: none"> • Internet dedicado 1:1. • Transmisión de datos, Canal de video. • Centro de datos virtual. • Seguridad Perimetral gestionada. • Servicios de dominios y hosting. • Consultorías de Seguridad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pedro Gosseal y Mariano Echeverría (Quito). 	<ul style="list-style-type: none"> • PBX: 3963100 / Fax: 2435856

Fuente: Página Web de Cada Empresa.

Elaborado por: Autor de Tesis.

Tabla No.16

PROVEEDORES DE SUMINISTROS, ACCESORIOS DE COMPUTACIÓN.

EMPRESA	SERVICIO	DIRECCIÓN	TELÉFONO
AKROS	<ul style="list-style-type: none"> • Hardware Informático. • Repuestos. • Suministros e Impresiones. • Outsourcing de Equipos. • Networking. • Soporte Técnico. 	<ul style="list-style-type: none"> • Av. República E7-318 y Almagro esq. (Quito) 	<ul style="list-style-type: none"> • NBX: 3976800
ALLIANCE TECH	<ul style="list-style-type: none"> • Computadores. • Equipos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Av. De los Shyris 1570 y NNUU, Oficina 601, 6to. Piso, (Quito) 	<ul style="list-style-type: none"> • 2456720
BRIGHTCELL	<ul style="list-style-type: none"> • Servicios Operacionales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hernando de la Cruz N31-120 y Mariana de Jesús (Quito). 	<ul style="list-style-type: none"> • 2232329 / 2232619 / 2904864
COGECOMSA	<ul style="list-style-type: none"> • Suministros de Oficina y aseo. • Equipos de computación. 	<ul style="list-style-type: none"> • San Gregorio Oe359 y Ulloa (Quito). 	<ul style="list-style-type: none"> • 2230928 / 2502183
COMPUTRON	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnología. • Equipos de computación. • Suministros de Oficina y Computación. • Accesorios. • Otros. 	<ul style="list-style-type: none"> • Av. 10 de Agosto 36-97 y Juan Galindez (N. Quito) • Av. Interoceánica km 10 ^½, Sector La Primavera (Cumbayá). 	<ul style="list-style-type: none"> • 3317715 • 6018955 / 6018956 / 6018957
DATAPRO S.A.	<ul style="list-style-type: none"> • Computadores. • Equipos de computación. • Copiadoras. • Suministros 	<ul style="list-style-type: none"> • Whimper 815 (Quito). 	<ul style="list-style-type: none"> • 2222142
DIRECTECH CÍA. LTDA.	<ul style="list-style-type: none"> • Redes y Comunicaciones. • Desarrollo de Software. • Asesoría. 	<ul style="list-style-type: none"> • Av. De la Prensa N44-54 y Manuel Valdivieso (Quito) 	<ul style="list-style-type: none"> • 2453154 / ext. 125

EMPRESA	SERVICIO	DIRECCIÓN	TELÉFONO
INPODISOF S.A.	<ul style="list-style-type: none"> • Equipos de Oficina. • Materiales de computo y aseo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lizardo García E9-104 y Andrés Xaura (Quito). 	<ul style="list-style-type: none"> • 2523472 / 2527427 / 099194406
PACO (SUPER PACO)	<ul style="list-style-type: none"> • Suministros de Oficina. • Tecnología. • Papelería. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vía Interoceánica Km 14 ¹/₂, S/N, Centro Comercial Ventura Mall, Local No. 47 (Tumbaco). • Vía Interoceánica S/N, Centro Comercial Plaza Cumbayá, Local No. 8 (Cumbayá). 	<ul style="list-style-type: none"> • 2372921 • 2041686
TECHNO&NET CÍA. LTDA.	<ul style="list-style-type: none"> • Equipos tecnológicos, de Computación e Impresión. 	<ul style="list-style-type: none"> • San Salvador E7-121 y Martín Carrión (La Pradera) (Quito) 	<ul style="list-style-type: none"> • 2501772 / 2905518 / 2529127 / Fax: 3237921, Ext. 106
TONER & SUMINISTROS	<ul style="list-style-type: none"> • Venta de Suministros. • Fotocopadoras. • Servicio técnico. 	<ul style="list-style-type: none"> • Av. República 770 y Eloy Alfaro, Edificio EPZA, PB, Local No.1 (Quito). 	<ul style="list-style-type: none"> • 2559988 / 2547890

Fuente: Página Web de Cada Empresa.

Elaborado por: Autor de Tesis.

4.8.15 Servicios:

Los servicios que presta la empresa E- Datos Cía. Ltda. , se encuentran en la Tabla No.17, como sigue:

Tabla No.17

SERVICIOS DE LA EMPRESA E- DATOS

SERVICIO	CLIENTE
• Digitación de datos e información.	Empresas / Personas Naturales.
• Procesamiento de datos.	Empresas.
• Elaboración de Bases de Datos.	Empresas / Personas Naturales.

Elaborado por: Autor de Tesis.

4.8.15.1 Procesos:

En este apartado, se detallan los procesos; mismos que deben ejecutarse adecuadamente, para prestar el servicio, como sigue:

4.8.15.1.1 Proceso de Digitación de Datos e Información:

Fase 1, Organización y Conteo:

- ✓ Desempacar la respectiva información.
- ✓ Organizar adecuadamente la información o los respaldos de los datos a digitar (encuestas, bases de datos, entrevistas, otras). Independientemente del medio en el que se encuentren.
- ✓ Separar los respaldos de información de acuerdo al proyecto que pertenezca.
- ✓ Realizar el conteo de los mencionados respaldos.

- ✓ Numerar uno por uno los respaldos en orden ascendente, considerando la especificidad de cada proyecto, repitiendo esta acción para cada proyecto.

Fase 2, Codificación y Preparación:

- ✓ Realizar una hoja de codificación (Si fuere el caso), para cada una de las preguntas de un proyecto específico, donde se ubicará el cuerpo de la misma, los números y sus respectivos códigos, de acuerdo a un orden específico de aparición. En formato Excel o Word (ambos archivos son imprimibles y transferibles).
- ✓ Codificar, alternadamente cada pregunta de los respaldos de información.
- ✓ Consignar en la hoja de codificación, alternadamente cada pregunta.
- ✓ Ordenar nuevamente los respaldos de información, en orden ascendente, para pasar a la digitación.
- ✓ En el caso de otro tipo de respaldos, verificar que el orden sea ascendente.
- ✓ Tomar un respaldo de información de cada proyecto, como muestra.
- ✓ Programar la mascarilla de captura de datos, en el respectivo software y para cada proyecto.
- ✓ Revisar el funcionamiento del capturador de datos.
- ✓ Preparar los respaldos de información a digitar.
- ✓ Contemplar la prioridad de cada proyecto para proceder a su ingreso.

Fase 3, Digitación:

- ✓ Digitar los datos de los respaldos de información uno por uno.
- ✓ Grabar continuamente el trabajo realizado.
- ✓ Verificar el trabajo realizado.
- ✓ Informar sobre la secuencia o finalización del proceso.

Fase 4, Empaque y Envío:

- ✓ Verificar idoneidad de la información.
- ✓ De existir errores, Re – digitar.
- ✓ Verificar nuevamente la idoneidad de la información.

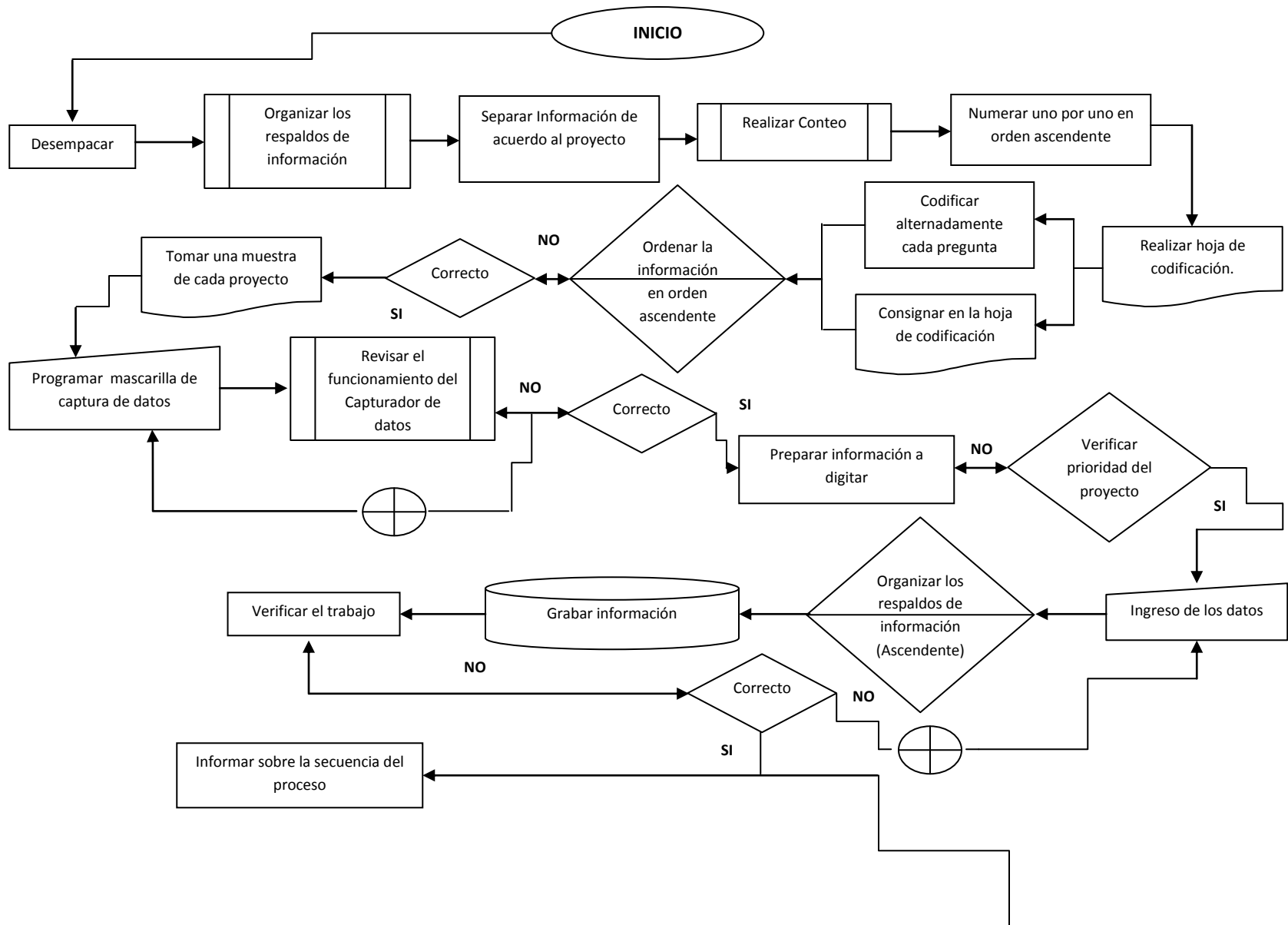
- ✓ Enviar la información, mediante el canal seguro; previamente asignado, a la empresa.
- ✓ Empacar los respectivos respaldos magnéticos, de los resultados del proceso.
- ✓ Elegir un canal de envío.
- ✓ Enviar respaldos de información a la empresa.

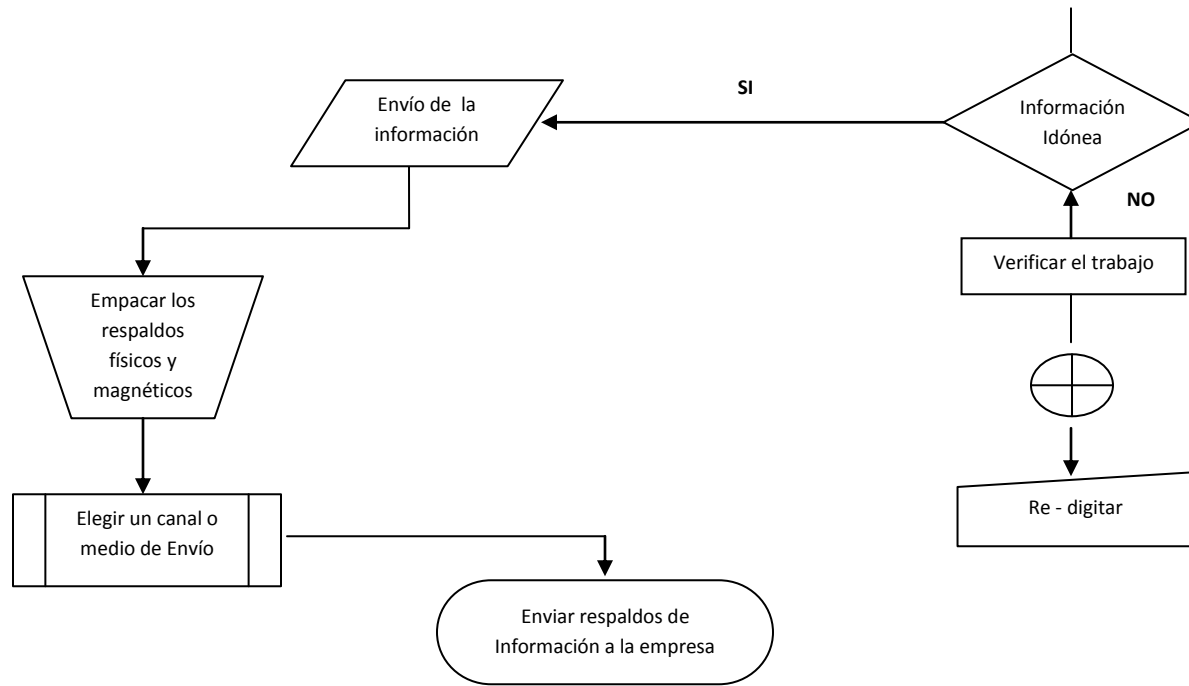
4.8.15.1.1 Diagrama de Proceso de Digitación de Datos e Información:

DIAGRAMA DE PROCESO								
Servicio: Digitación de datos e Información			Actual:			X		
Departamento: Procesamiento			Propuesto:					
Elaborado por: Juan Carlos Bastidas			Fecha:			01/02/2011		
Observaciones:			Revisado por:					
No.	○	□	⇒	D	▽	Actividades	Tiempo (min)	Distancia (mts)
1	X					Desempacar la respectiva información.	3	0,5
2				X		Organizar adecuadamente la información o los respaldos de los datos	25	0,5
3		X				Separar los respaldos de información de acuerdo al proyecto...	10	0,5
4		X				Realizar el conteo de los mencionados respaldos.	5	0,5
5		X				Numerar uno por uno los respaldos en orden ascendente...	45	0,5
6	X					Realizar una hoja de codificación, para cada una de las preguntas...	2	0,02
7		X				Codificar, alternadamente cada pregunta de los respaldos...	2	0,5
8				X		Consignar en la hoja de codificación, alternadamente cada pregunta.	0.3	0,02
9		X				Ordenar nuevamente los respaldos de información...	10	0,5
10		X				En el caso de otro tipo de respaldos, verificar que el orden...	2	0,5
11	X					Tomar un respaldo de información de cada proyecto, como muestra.	0,3	0,5
12	X					Programar la mascarilla de captura de datos en el...	20	0,02
13		X				Revisar el funcionamiento del capturador de datos.	3	0,02
14				X		Preparar los respaldos de información a digitar.	2	0,5
15		X				Contemplar la prioridad de cada proyecto para proceder a su...	0,1	0,5
16					X	Digitar los datos de los respaldos de información uno por uno.	3 a 5	0,02
17					X	Grabar continuamente el trabajo realizado.	0,02	0,02
18		X				Verificar el trabajo realizado.	10	0,02
19	X					Informar sobre la secuencia o finalización del proceso.	0,02	0,02
20		X				Verificar idoneidad de la información.	10	0,02
21					X	De existir errores, Re – digitar.	3 a 5	0,02
22		X				Verificar nuevamente la idoneidad de la información.	10	0,02
23			X			Enviar la información mediante un canal seguro; previamente...	1,3	0,02
24	X					Empacar los respectivos respaldos magnéticos, de los resultados...	3	0,5
25	X					Elegir un canal de envío.	15	0,5
26			X			Enviar los respaldos de información a la empresa.	5	13

Elaborado por: Autor de Tesis.

4.8.15.1.2 Flujoograma del Proceso de Digitación de Datos e Información:





Elaborado por: Autor de Tesis.

4.8.15.1.2 Procesamiento de Datos:

Fase 1, Preparación:

- ✓ Verificar la necesidad de cada cliente o proyecto.
- ✓ Verificar la prioridad de cada proyecto.
- ✓ Elegir el/los Software a utilizar para desarrollar el trabajo.
- ✓ Preparar el/los Software a utilizar, de acuerdo a la necesidad.
- ✓ Verificar posibles errores en la digitación.
- ✓ Identificar información incoherente.
- ✓ Enviar a Re – digitar.
- ✓ Verificar la idoneidad de la información.

Fase 2, Procesamiento:

- ✓ Procesar los datos.
- ✓ Grabar la información.
- ✓ Determinar la continuidad o finalización del proceso.
- ✓ Enviar el resultado del proceso, mediante un canal seguro; previamente asignado, a la empresa.

Fase 3, Empaque y Envío:

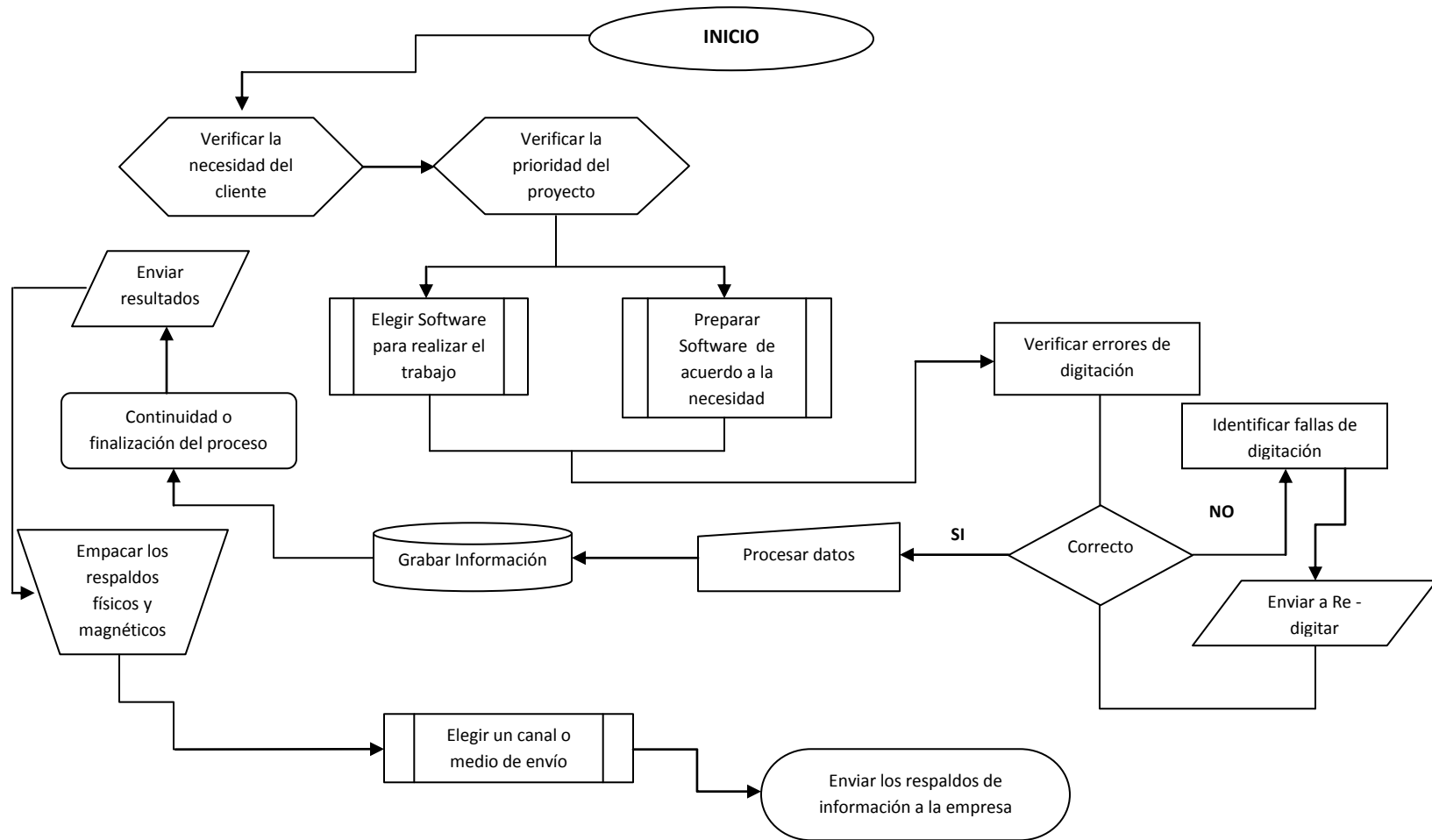
- ✓ Empacar los respectivos respaldos magnéticos, de los resultados del proceso.
- ✓ Elegir un canal de envío.
- ✓ Enviar los respaldos de información a la empresa.

4.8.15.1.2.1 Diagrama de Proceso de Datos:

DIAGRAMA DE PROCESO								
Servicio: Procesamiento de datos e información						Actual:	X	
Departamento: Procesamiento						Propuesto:		
Elaborado por: Juan Carlos Bastidas						Fecha:	01/02/2011	
Observaciones:						Revisado por:		
No.	○	□	⇒	D	▽	Actividades	Tiempo (min)	Distancia (mts)
1		X				Verificar la necesidad de cada cliente o proyecto.	0,5	0,5
2		X				Verificar la prioridad de cada proyecto.	0,1	0,5
3	X					Elegir el/los Software a utilizar para desarrollar el trabajo.	2	0,5
4	X					Preparar el/los Software a utilizar, de acuerdo a la necesidad.	20	0,02
5		X				Verificar posibles errores en la digitación.	20	0,02
6				X		Identificar información incoherente.	3	0,02
7			X			Enviar a Re – digitar.	5	0,02
8		X				Verificar la idoneidad de la información.	10	0,02
9	X					Procesar los datos.	45	0,02
10					X	Grabar la información	0,02	0,02
11	X					Determinar la continuidad o finalización del proceso.	0,02	0,02
12			X			Enviar el resultado del proceso, mediante un canal seguro; previamente asignado, a la empresa.	1,3	0,02
13	X					Empacar los respectivos respaldos magnéticos, de los resultados del proceso.	3	0,5
14	X					Elegir un canal de envío.	15	0,5
15			X			Enviar los respaldos de información a la empresa.	5	13

Elaborado por: Autor de Tesis.

4.8.15.1.2.2 Flujograma del Procesamiento de Datos:



Elaborado por: Autor de Tesis.

4.8.15.1.3 Proceso para la Elaboración de Bases de Datos:

Fase 1, Preparación:

- ✓ Digitar los datos correspondientes a la Base, de no haberlo realizado con anterioridad.(Ver proceso de Digitación)
- ✓ Verificar la necesidad de cada cliente o proyecto.
- ✓ Verificar la prioridad de cada proyecto.
- ✓ Elegir el/los Software a utilizar para desarrollar el trabajo.
- ✓ Preparar el/los Software a utilizar, de acuerdo a la necesidad.
- ✓ Verificar posibles errores en la digitación.
- ✓ Identificar información incoherente.
- ✓ Enviar a Re – digitar.
- ✓ Verificar la idoneidad de la información.

Fase 2, Armado de la Base de Datos:

- ✓ Alimentar la información al Software, que contenga la Base de datos.
- ✓ Grabar la información.
- ✓ Enviar el resultado del proceso, mediante un canal seguro; previamente asignado, a la empresa.

Fase 3, Empaque y Envío:

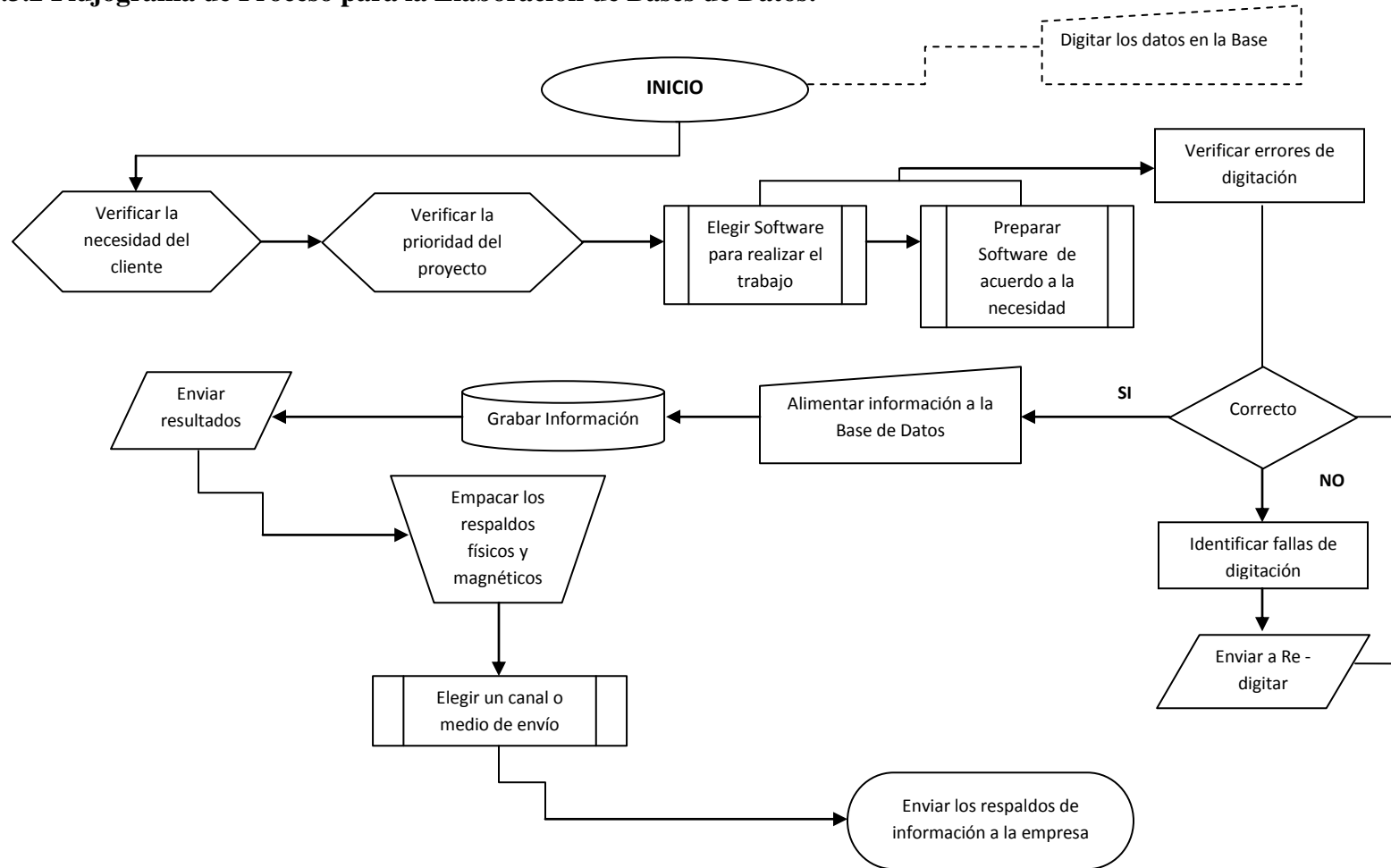
- ✓ Empacar los respectivos respaldos magnéticos, de los resultados del proceso.
- ✓ Elegir un canal de envío.
- ✓ Enviar los respaldos de información a la empresa.

4.8.15.1.3.1 Diagrama de Proceso para la Elaboración de Bases de Datos:

DIAGRAMA DE PROCESO								
Servicio: Elaboración de Bases de datos			Actual:			X		
Departamento: Procesamiento			Propuesto:					
Elaborado por: Juan Carlos Bastidas			Fecha:			01/02/2011		
Observaciones:			Revisado por:					
No.	○	□	⇒	D	▽	Actividades	Tiempo (min)	Distancia (mts)
1					X	Digitar los datos correspondientes a la Base, de no haberlo realizado con anterioridad.(Ver proceso de Digitación)	3 a 5	0,02
2		X				Verificar la necesidad de cada cliente o proyecto.	0,5	0,5
3		X				Verificar la prioridad de cada proyecto.	0,1	0,5
4	X					Elegir el/los Software a utilizar para desarrollar el trabajo.	2	0,5
5	X					Preparar el/los Software a utilizar, de acuerdo a la necesidad.	20	0,02
6		X				Verificar posibles errores en la digitación.	20	0,02
7				X		Identificar información incoherente.	3	0,02
8			X			Enviar a Re – digitar.	5	0,02
9		X				Verificar la idoneidad de la información.	10	0,02
10					X	Alimentar la información al Software, que contenga la Base de datos.	3 a 5	0,02
11					X	Grabar la información	0,02	0,02
12			X			Enviar el resultado del proceso, mediante un canal seguro; previamente asignado, a la empresa.	1,3	0,02
13	X					Empacar los respectivos respaldos magnéticos, de los resultados del proceso.	3	0,5
14	X					Elegir un canal de envío.	15	0,5
15			X			Enviar los respaldos de información a la empresa.	5	13

Elaborado por: Autor de Tesis.

4.8.15.1.3.2 Flujograma de Proceso para la Elaboración de Bases de Datos:



Elaborado por: Autor de Tesis.

4.8.16 Ubicación del Negocio:

4.8.16.1 Objetivo de la Ubicación:

Encontrar un sitio adecuado para las operaciones del negocio, atendiendo las necesidades propias del mismo y de los clientes en general.

4.8.16.2 Estrategia de Ubicación:

Para elegir el lugar donde se encuentra el negocio; entre otros, se recurre al método de CRITERIOS RELEVANTES, para lo cual se escoge, aquellos, sujetos a ponderación, con una escala de valoración o calificación de 1 - 10; procedimiento mediante el cual, se advierte la mejor ubicación para el mismo. Como se muestra en el Cuadro No.35.

Cuadro No.35:

CRITERIOS RELEVANTES PARA LA UBICACIÓN DEL NEGOCIO

No.	CRITERIOS RELEVANTES	PESO	ZONA SUR		ZONA CENTRO		ZONA NORTE	
			CALIF.	POND.	CALIF.	POND.	CALIF.	POND.
1	Costos de arriendo	0,30	6	1,80	6	1,80	6	1,80
2	Acceso a Mat. Prim.	0,15	5	0,75	9	1,35	6	0,90
3	Mano de Obra calif.	0,20	2	0,40	7	1,40	9	1,80
4	Cercanía de transp.	0,10	4	0,40	10	1,00	4	0,40
5	Vías de acceso	0,10	7	0,70	10	1,00	7	0,70
6	Acceso a Servicios var.	0,10	8	0,80	9	0,90	9	0,90
7	Facilidad de parqueo	0,05	2	0,10	8	0,40	10	0,50
TOTAL		1	4,95		7,85		7	

Elaborado por: Autor de Tesis.

De esto, se obtiene el valor más alto en la Zona Centro de la Parroquia Rural de Pintag (7,85), siendo el lugar donde se ubica el negocio.

El establecimiento donde funciona el negocio se encuentra ubicado en la zona centro de Pintag, atendiendo a las necesidades de parqueadero, provisión de materiales, cercanía con cooperativas de transporte, así como servicios varios, de lo cual:

Tabla No.18:

DETALLE DE LA UBICACIÓN DEL NEGOCIO

PROVINCIA	Pichincha.
CANTÓN	Quito.
PARROQUIA / RURAL	Pintag.
CALLES	General Pintag 1376 y Sucre.
SECTOR	Centro de Pintag.

Elaborado por: Autor de Tesis.

4.8.17 Distribución del Espacio Físico:

4.8.17.1 Objetivos de la Distribución:

- ✓ Incrementar la productividad.
- ✓ Reducir los costos.
- ✓ Disminuir el desperdicio de recursos.
- ✓ Dar mayor flexibilidad.

4.8.17.2 Estrategia de Distribución:

Este procedimiento se realiza para optimizar el uso del área que dispone la empresa, esto se logra utilizando; en este caso, una estrategia de LAY OUT; para disposición de equipos y maquinarias que sirven en el proceso.

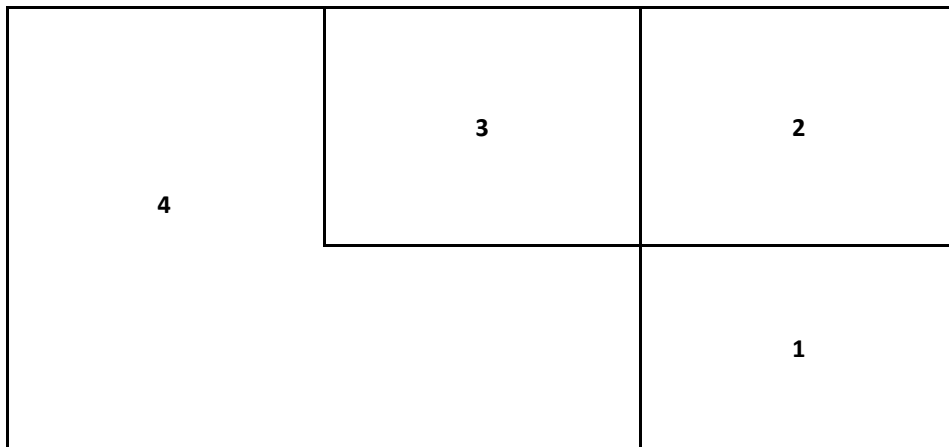
En este sentido y de acuerdo a la necesidad de la empresa, se requiere de una distribución por proceso, para lo cual se utiliza; entre otros, el Método Gráfico.

4.8.17.2.1 Aplicación de la Estrategia:

La empresa cuenta con una superficie; en forma rectangular, de 111,60 mts²; que corresponden a 12mts de frente por 9,3mts de profundidad, con una altura estándar de 2,30mts.

Son tres habitaciones de igual dimensión (13,60 mts² c/u), totalizando 40,80 mts², el resto es un ambiente grande de 70,80 mts², donde se incluyen dos baños. A continuación, se presenta el croquis de los ambientes con los que cuenta la empresa:

CROQUIS DE LA EMPRESA



Elaborado por: Autor de Tesis.

Carta de Recorridos:

En esta carta se indica el número de desplazamientos entre departamentos, como sigue:

CARTA DE RECORRIDOS

HACIA DESDE	GERENCIA	DIRECCIONES	SISTEMAS	CONTABILIDAD	PROCESAMIENTO	SECRETARÍA
GERENCIA	X	7	X	1	X	10
DIRECCIONES	8	X	2	3	X	8
SISTEMAS	4	5	x	7	15	7
CONTABILIDAD	2	1	6	X	6	16
PROCESAMIENTO	X	1	8	3	X	4
SECRETARÍA	8	6	9	5	12	x

Elaborado por: Autor de Tesis.

De esto, se deriva la relación de cada departamento, contando el número de desplazamientos desde y hacia cada uno de ellos, lo que justifica su ubicación, como sigue:

RELACIÓN DE DEPARTAMENTOS

GERENCIA	DIRECCIONES	SISTEMAS	CONTABILIDAD	PROCESAMIENTO	SECRETARÍA
7	9	9	10	7	10

Elaborado por: Autor de Tesis.

Del cuadro anterior, se escoge los departamentos que serán ubicados en el centro de la distribución, esto debido a su nivel de relación. En este caso son: la secretaría y la dirección general. Este procedimiento permite desarrollar una distribución objetiva de los departamentos, dentro del espacio físico, con el que cuenta la empresa, así:

DISPOSICIÓN DE DEPARTAMENTOS

Procesamiento	Sistemas	Direcciones
Contabilidad	Secretaría	Gerencia

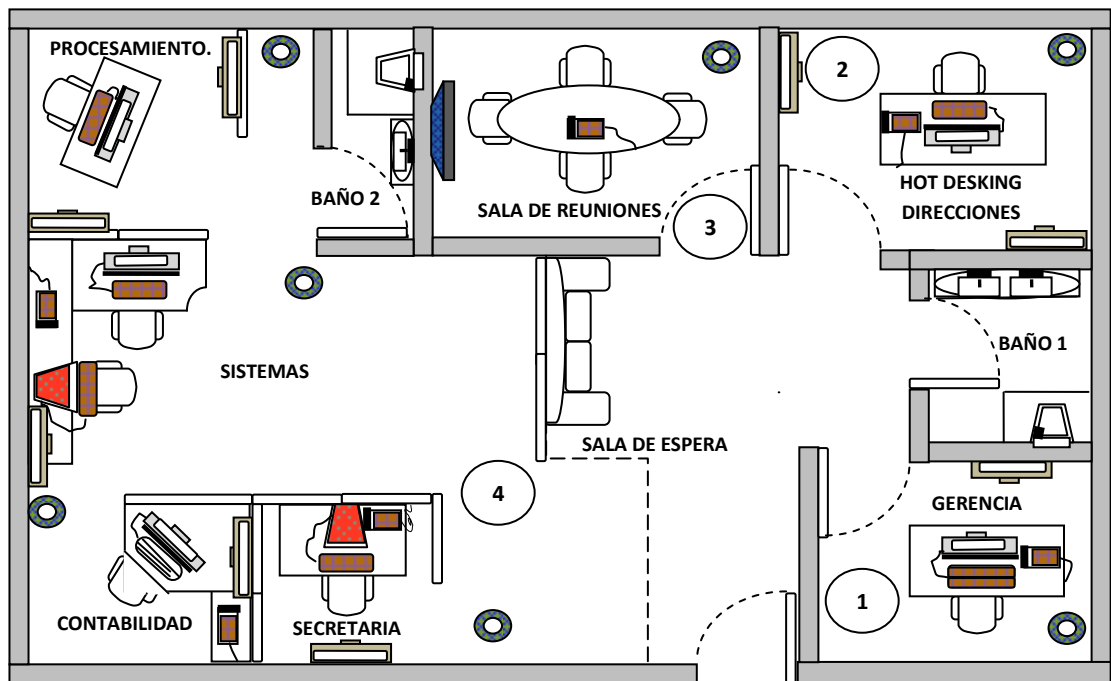
Elaborado por: Autor de Tesis.

Disposición del Espacio Físico:

El siguiente, es un plano que indica dicha disposición, como sigue:

Plano No.1:

DISPOSICIÓN DEL ESPACIO FÍSICO



Elaborado por: Autor de Tesis.

4.9 APLICACIÓN DEL TELETRABAJO EN LA EMPRESA E-DATOS CÍA. LTDA:

Para aplicar el Teletrabajo en la empresa, se debe tomar en cuenta las siguientes puntualizaciones:

4.9.1 EL TELETRABAJO EN LA EMPRESA:

4.9.1.1 Regulaciones legales en el Ecuador:

Si bien es cierto, no existe un marco jurídico específico para el Teletrabajo; sin duda, vale la pena, destacar algunas reglamentaciones, que sirven como referente, al mismo. Especialmente en el tema del Trabajo, las TIC, telecomunicaciones y el manejo de información, de lo cual:

EN EL TEXTO CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR:

- En primera instancia, se debe considerar lo relativo a los derechos fundamentales de las personas al Trabajo y a la Seguridad Social, que garantice la consecución del buen vivir. Esto se refleja en los “Artículos No.33 y No.34”⁶²
- En los Artículos, No.16 al No.20, se establece la universalidad al acceso y uso de las TIC, en este sentido se propone métodos incluyentes; para que, aquellas personas con alguna forma de discapacidad, y en general, puedan acceder a los beneficios de la información. Toda vez que se garantiza, sobre todo la calidad de contenido y fuente de la misma. (Ver Anexo No.2).
- En cuanto la cultura y ciencia, en el mismo cuerpo legal, el Artículo No.25, dice: “Las personas tienen derecho a gozar de los beneficios y aplicaciones del progreso científico y de los saberes ancestrales”⁶³.

⁶² CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Título II, Derechos, Capítulo Segundo, Derechos del buen vivir, Sección Octava, Trabajo y Seguridad Social, p.29.

⁶³ Idem, Sección Cuarta, Cultura y Ciencia, p.26.

- En el Artículo No.66, literal 19; se advierte: “El derecho a la protección de datos de carácter personal, que incluye el acceso y la decisión sobre información y datos de este carácter, así como su correspondiente protección. La recolección, archivo, procesamiento, distribución o difusión de estos datos o información requerirán la autorización del titular o el mandato de la ley”⁶⁴.
- Otra de las garantías generales en este sentido, se establece mediante el Artículo No. 284. En cuanto los objetivos de la política económica, haciendo énfasis en el literal No. 2, que dice: “Incentivar la producción nacional, la productividad y competitividad sistémicas, la acumulación del conocimiento científico y tecnológico, la inserción estratégica en la economía mundial y las actividades productivas complementarias en la integración regional”⁶⁵.

EN LA LEY ESPECIAL DE TELECOMUNICACIONES DEL ECUADOR:

- En esta ley, al hablar de las Intercomunicaciones Internas, en su Artículo No.10, dice: “No será necesaria autorización alguna para el establecimiento o utilización de instalaciones destinadas a intercomunicaciones dentro de residencias, edificaciones e inmuebles públicos o privados, siempre que para el efecto no se intercepten o interfieran los sistemas de telecomunicaciones públicos. Si lo hicieran, sus propietarios o usuarios estarán obligados a realizar, a su costo, las modificaciones necesarias para evitar dichas interferencias o interceptaciones, sin perjuicio de la aplicación de las sanciones previstas en esta Ley. En todo caso, también estas instalaciones estarán sujetas a la regulación y control por parte del Estado”⁶⁶.
- En la misma línea, aparecen las prohibiciones de uso, en su Artículo No.11 y el Derecho al Secreto de las Telecomunicaciones, mismas que están protegidas por el Estado, en el Artículo No.14.

⁶⁴ Idem, Capítulo Sexto, Derechos de Libertad, p.47.

⁶⁵ Idem, Título VI, Régimen de Desarrollo, Capítulo Cuarto, Soberanía Económica, Sección Primera, Sistema Económico y Política Económica. p.140.

⁶⁶ LEY ESPECIAL DE TELECOMUNICACIONES DEL ECUADOR, Capítulo I, Disposiciones Fundamentales.

- En cuanto la protección de los derechos de los usuarios, éste se deriva del cumplimiento de la forma contractual, so pena de indemnización si no se cumpliere con lo pactado; esto, de acuerdo con el Artículo No.39.

EN CUANTO LAS TIC:

- El Estado garantiza el acceso y el uso y privacidad de las mismas; en el Marco Constitucional y en los demás reglamentos que la soportan, en especial mediante Carteras especializadas de Estado como: el CONATEL (CONSEJO NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES) y la SENATEL (SECRETARÍA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES). Esto en lo referente al Régimen del Buen Vivir, con especial atención en el segmento de la Educación.
- El Artículo No.91, de la Constitución Ecuatoriana; garantiza el acceso a la información, en este caso, de carácter público, con el respectivo sigilo y aplicabilidad de ésta ley.
- En virtud del buen uso de la tecnología, mediante la Resolución 132-05 del CONATEL, en el año 2009; se prohíbe el uso del internet para la realización de llamadas, en el Artículo No.4, de la misma.

EN LA LEY DE COMERCIO ELECTRÓNICO, FIRMAS ELECTRÓNICAS Y MENSAJES DE DATOS DEL ECUADOR:

- Se encuentran consagradas, la Propiedad Intelectual, la Confidencialidad y Reserva, de los mensajes de datos, en sus Artículos No.4 y No.5; respectivamente.
- En los Artículos No.9 y No.10, del mismo cuerpo legal; se establece la Protección de los datos y la Procedencia e Identidad de un mensaje de datos, esto con el fin de precautelar el traslado y proporción de la información, que se desea compartir, a través de un remitente identificado.
- De igual manera el Artículo No.12, se contempla la Duplicidad de los Datos, esto para que las partes definan y estimen la autenticidad del mismo.

- En cuanto los Servicios Electrónicos, el Artículo No.44, dice: “Cualquier actividad, transacción mercantil, financiera o de servicios, que se realice con mensajes de datos, a través de redes electrónicas, se someterá a los requisitos y solemnidades establecidos en la Ley que las rijan, en todo lo que fuere aplicable, y tendrá el mismo valor y los mismos efectos jurídicos que los señalados en dicha Ley”⁶⁷.
- En cuanto la ley de Comercio Electrónico, la empresa deberá prestar especial atención a todas sus disposiciones, inclusive a aquellas regulaciones de tipo penal, que se establecen en el mencionado cuerpo legal.

SOBRE LOS DELITOS INFORMÁTICOS:

- Este tipo de delitos se encuentra codificado en el Código Penal Ecuatoriano, de igual manera existe referencia en la Ley de Comercio Electrónico, Firmas Electrónicas y Mensajes de Datos del Ecuador.
- El “Artículo No.57”⁶⁸ del mencionado cuerpo legal, detalla las diferentes formas de Infracciones Informáticas y sus respectivas reformas al Código Penal, entre otros:
 - a. El violentar claves o sistemas de seguridad mediante cualquier medio, ya sea electrónico, informático u otro. Vulnerando así, el Secreto de Confidencialidad y Reserva.
 - b. La divulgación y utilización fraudulenta de la Información.
 - c. Obtención y utilización no autorizada de la Información; referida a la obtención de datos personales para cederlos.
 - d. La Falsificación electrónica; se establece mediante acciones dolosas con fines de lucro o perjuicio a un tercero, modificando mensajes de datos o la información que éstos contengan.

⁶⁷ LEY DE COMERCIO ELECTRÓNICO, FIRMAS ELECTRÓNICAS Y MENSAJES DE DATOS, Título III, De los Servicios Electrónicos, la Contratación Electrónica y Telemática, los derechos de los Usuarios, e Instrumentos Públicos, Capítulo I, De los Servicios Electrónicos.

⁶⁸ Idem, Título V, De las Infracciones Informáticas, Capítulo I, De las Infracciones Informáticas.

- e. Daños informáticos o Sabotajes; de igual manera son actos dolosos, mediante los cuales se destruye, inutiliza, altera, otros; permanente o temporalmente programas, bases de datos o información para determinado beneficio (Spam).
- f. Apropiación Ilícita; “[...] los que utilizaren fraudulentamente sistemas de información o redes electrónicas, para facilitar la apropiación de un bien ajeno, o los que procuren la transferencia no consentida de bienes, valores o derechos de una persona, en perjuicio de ésta o de un tercero, en beneficio suyo o de otra persona alterando, manipulando o modificando el funcionamiento de redes electrónicas, programas informáticos, sistemas informáticos, telemáticos o mensajes de datos”⁶⁹.

OTROS:

- “Convenio Internacional de Telecomunicaciones (Ginebra 1951).
- Convenio Internacional de Telecomunicaciones (Nairobi – Kenia 1998).
- Constitución de la Unión Internacional de Telecomunicaciones (1995).
- Constitución de la Unión Internacional de Telecomunicaciones por Satélite INTELSAT (1972).
- Acuerdo Operativo de la Organización Internacional Telecomunicaciones por Satélite INTELSAT (1972).
- Convenio Constitutivo de Acción de Sistemas Informáticos Nacionales (1990).
- Acuerdo relativo a la Organización Internacional de Telecomunicaciones por Satélite (2002).
- Acuerdo Constitutivo de la Organización Andina de Telecomunicaciones por Satélite OATS (1990).
- Normas que Regulan el Proceso de Integración y Liberación del Comercio de Servicios de Telecomunicaciones en la Comunidad Andina (1999).”⁷⁰

⁶⁹ Idem.

⁷⁰ JURADO, Romel, Diagnóstico de la políticas de TIC en el Ecuador, Corporación Gestión Social de Desarrollo GSD, Tesis Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales FLACSO – E, Quito, Abril del 2005.

4.9.1.2 Equipo Coordinador del Teletrabajo:

4.9.1.2.1 Objetivo:

Planificar, organizar, dirigir y controlar el Teletrabajo en la empresa, dotando al colaborador de la debida información y seguridad, para el desarrollo de esta actividad.

4.9.1.2.2 Valores:

En este punto, los valores organizacionales, sirven de guía para las actividades del Equipo Coordinador del Teletrabajo, razón por la cual le son compelidos a éste último. (Cfr. Supra), (Ver: 4.8.6 Valores Organizacionales).

4.9.1.2.3 Funciones del Equipo Coordinador del Teletrabajo:

- Planificar, Organizar, Dirigir y Controlar las acciones de Teletrabajo que se ejecutan en la empresa.
- Enlazar las acciones del Teletrabajo con los Objetivos, Misión y Visión de la empresa.
- Asegurar que las acciones de Teletrabajo de la empresa, respondan a las políticas de la misma.
- Garantizar el cumplimiento de las formas contractuales, sujetándose a la normativa legal vigente.
- Desarrollar, los respectivos programas de Información y Capacitación al personal.
- Planificar actividades relacionadas con el Ambiente Laboral para la integración del personal.
- Establecer adecuadamente, mecanismos de Control y Evaluación, para el éxito del Teletrabajo.

4.9.1.2.4 Premisas del Equipo Coordinador del Teletrabajo:

Para el desarrollo del Teletrabajo, el Equipo Coordinador del mismo, debe considerar; de antemano, determinados puntos para garantizar el éxito de la aplicación del Teletrabajo, mismas que se encuentran sujetas a la capacidad y compromisos que se generen dentro de la empresa:

- “Infraestructura de telecomunicaciones.
- Acceso a equipos de computación.
- Aplicaciones y contenidos.
- Divulgación y mercadeo.
- Capacitación.
- Incentivos.
- Evaluación permanente y formulación de correctivos cuando su desarrollo lo requiera.
- Prevención y promoción de la salud ocupacional”⁷¹.

4.9.1.2.5 Miembros del Equipo Coordinador del Teletrabajo:

El equipo de Coordinador del Teletrabajo, estará conformado; y de manera preferente, por cinco personas, cabe destacar que cada una, cumple con un rol específico en el Equipo Coordinador del Teletrabajo, sin considerarse su jerarquía:

- Gerente.
- Director de Sistemas.
- Director de Financiero.
- Director de Proyectos.
- Director de Marketing.

⁷¹ TELETRABAJO, Secretaría Técnica de Gobierno Digital, Referencias para el Desarrollo de un Plan Piloto de Teletrabajo en el Sector Público, http://www.gobiernofacil.go.cr/e-gob/gobiernodigital/teletrabajo/Guia_para_Plan_Piloto_de_Teletrabajo.pdf, San José, Costa Rica, Agosto, 2008.

4.9.1.2.6 Tareas y Responsabilidades del Equipo Coordinador del Teletrabajo:

DEL GERENTE:

Tareas:

- ✓ Ayuda en la definición de los parámetros de aplicación del programa de Teletrabajo en la empresa.
- ✓ Analiza, conjuntamente con los directores los requerimientos y perfiles de personal, procesos y necesidades de tecnología.
- ✓ Analiza y desarrolla los diferentes manuales organizacionales, operacionales y de funciones, a su vez, protocolos que garanticen la sustentabilidad del proceso.
- ✓ Define el manejo de la normativa establecida hacia el personal.
- ✓ Garantiza el desarrollo del programa de Teletrabajo en la empresa.
- ✓ Gestiona la sociabilización del proceso entre todos los colaboradores.

Responsabilidades:

- ✓ Garantizar el cumplimiento de los parámetros definidos al Programa de Teletrabajo en la empresa.
- ✓ Velar por el cumplimiento de la normativa legal dentro y fuera de la empresa.
- ✓ Establecer controles a los diferentes niveles, para el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- ✓ Establecer planes de contingencia a los problemas identificados.

DEL DIRECTOR DE SISTEMAS:

Tareas:

- ✓ Asesora en la adquisición y utilización de elementos informáticos.
- ✓ Asesora en la factibilidad de aplicación de nuevas tecnologías.
- ✓ Encargado del mantenimiento y soporte del instrumental y sistemas informáticos.
- ✓ Diseña el esquema para el desarrollo del Teletrabajo.
- ✓ Controla el desarrollo del sistema de Teletrabajo.
- ✓ Asesora en el desarrollo de los diferentes manuales de acuerdo a su competencia. (Manual de procesos, procedimientos, operativos).
- ✓ Asesora en la seguridad del instrumental, a través del desarrollo de los respectivos Protocolos.

Responsabilidades:

- ✓ Garantizar la aplicación, funcionamiento y seguridad del sistema para el Teletrabajo en la empresa.
- ✓ Desarrollar alternativas a las contingencias, producidas por los sistemas utilizados.

DEL DIRECTOR FINANCIERO:

Tareas:

- ✓ Define la capacidad económica / financiera de la empresa, para la adquisición de tecnología.
- ✓ Desarrolla y analiza las cotizaciones de instrumental tecnológico para la empresa.
- ✓ Desarrolla informes (índices) de rentabilidad de las adquisiciones.
- ✓ Evalúa y garantiza las inversiones.

Responsabilidades:

- ✓ Garantizar el manejo de los recursos económico - financieros de la empresa.

DEL DIRECTOR DE PROYECTOS:**Tareas:**

- ✓ Asesora en la parte operativa de la empresa.
- ✓ Realiza el control directo de las actividades.
- ✓ Establece los criterios de control para dichas actividades.
- ✓ Presenta los informes sobre el desarrollo de las actividades.
- ✓ Establece la factibilidad y posibilidad de mejoramiento de los procesos.
- ✓ Desarrolla los flujos de nuevos procesos.
- ✓ Asesora en el desarrollo de Instructivos y Manuales Operativos.

Responsabilidades:

- ✓ Velar por el cumplimiento de las operaciones.

DEL DIRECTOR DE MARKETING:**Tareas:**

- ✓ Desarrolla la promoción interna del proceso.
- ✓ Realiza los estudios de mercado para potenciar y garantizar la participación de la empresa.
- ✓ Encargado/a de la sociabilización de los procesos al personal de la empresa.
- ✓ Encargado/a de la promoción de los servicios a nivel externo.
- ✓ Encargado/a de las gestiones de marketing de la empresa.

Responsabilidades:

- ✓ Promocionar las actividades que realiza la empresa.
- ✓ Desarrollar la socialización interna de los procesos de Teletrabajo, toma de decisiones y otras.
- ✓ Manejar adecuadamente los recursos que le son asignados para su función.

4.9.1.2.7 Liderazgo:

Con la finalidad de cumplir con los objetivos, tanto organizacionales como aquellos particulares al Equipo Coordinador del Teletrabajo, se debe definir un estilo de Liderazgo, que afiance los compromisos de los implicados en el proceso, que a su vez aporte al desarrollo eficiente del mismo.

En este caso, las condiciones de la empresa, difieren de los esquemas convencionales; además, se debe considerar que para el cumplimiento de sus actividades, se establece el manejo de Equipos de Trabajo, mismos que deben ejecutar sus funciones a distancia, por lo que se considera, el Liderazgo en Equipo o Teleliderazgo en Equipo, cuyo líder debe asumir roles específicos, como:

- “Generar confianza e inspirar el trabajo en equipo.
- Favorecer y apoyar las decisiones del equipo.
- Expandir las capacidades del equipo.
- Generar una identidad de equipo.
- Promover el aprovechamiento de las diferencias del equipo.
- Delegar tareas no responsabilidades.
- Ser partícipe en las condiciones de cambio”⁷².
- Servir de enlace entre el Equipo Coordinador y la Gerencia.

⁷² EXCELENCIA EMPRESARIAL, Modelo EFQM, Gestión de Equipos y Liderazgo, Transición de Estilos de Liderazgo, http://web.jet.es/amoarrain/Gestion_equipos_liderazgo.htm

Lo que ofrece una modalidad de Liderazgo sinérgico, que se apoya en la participación de los individuos, la motivación de cada individuo hacia el cambio, la búsqueda constante del conocimiento, el compromiso de los colaboradores y su involucramiento en las acciones de la empresa. Lo que hoy se conoce como, Empoderamiento (Empowerment).

Considerándose lo descrito, la responsabilidad de Liderazgo del Equipo Coordinador, recae sobre quién tenga; además del conocimiento necesario, las características para llevar al equipo, al logro de las metas propuestas.

En este caso la elección de un líder podría complicarse, al momento en que cada persona se considere elegible, lo que produciría variaciones en el tipo de trabajo. Para evitar esto, y para que el proceso sea lo más democrático posible, se propone el uso de métricas, donde se encuentren establecidos determinados criterios, que serán calificados por cada uno de los miembros del Equipo Coordinador; sin opción a autoevaluarse, en una escala predeterminada. De cuyos resultados, se nombrará al Líder del Equipo. Como sigue:

Cuadro No.36:

MÉTRICAS PARA ELECCIÓN DEL LIDER DEL EQUIPO COORDINADOR

No.	ELEGIBLES CRITERIOS	Gerente					Director de Sistemas					Director Financiero					Director de Proyectos					Director de Marketing				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	Genera confianza				x						x				x					x					x	
2	Tiene características de Motivador					x					x				x					x					x	
3	Conoce sobre el Teletrabajo				x					x				x					x						x	
4	Conoce las herramientas usadas en el Teletrabajo				x					x				x					x						x	
5	Está comprometido con la organización					x				x					x					x					x	
6	Demuestra aptitudes de mando					x				x				x					x						x	
7	Tiene buena relación con los miembros del Equipo					x				x				x					x						x	
8	Tiene capacidad de sostener sus criterios					x				x				x					x						x	
9	Demuestra facilidad de palabra					x				x				x					x						x	
10	Muestra apertura a diferentes criterios					x				x				x					x						x	
Total Puntaje		47					50					42					43					45				

Elaborado por: Autor de Tesis.

Escala:

1= Totalmente en desacuerdo.

2= En desacuerdo.

3= Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

4= De acuerdo.

5= Totalmente de acuerdo.

Entonces, este procedimiento debe repetirse para cada uno de los miembros, con opción a ser elegidos. Del promedio de cada medición, se obtendrá el valor final de cada criterio, por ejemplo, en el caso de estar siendo evaluado el Director de Sistemas, en su característica de Motivador, se puede obtener el siguiente puntaje:

EVALUACIÓN DE CRITERIOS

No.	ELEGIBLE CRITERIOS	Gerente					Director Financiero					Director de Proyectos					Director de Marketing				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2	Tiene características de Motivador	5					4					5					5				

Donde:

El resultado promedio de esta evaluación es **4,75 = 5 puntos**.

Procedimiento a seguir, en cada criterio y en la evaluación final de cada elegible.

En cuanto el resultado de estas métricas, se puede asumir, una amplia gama de criterios a ser valorados, de acuerdo a las características que se espera, tendrá el líder del Equipo; para la ilustración, se estima conveniente la sumatoria del puntaje obtenido en todos los criterios, por los miembros elegibles. Para el caso anterior:

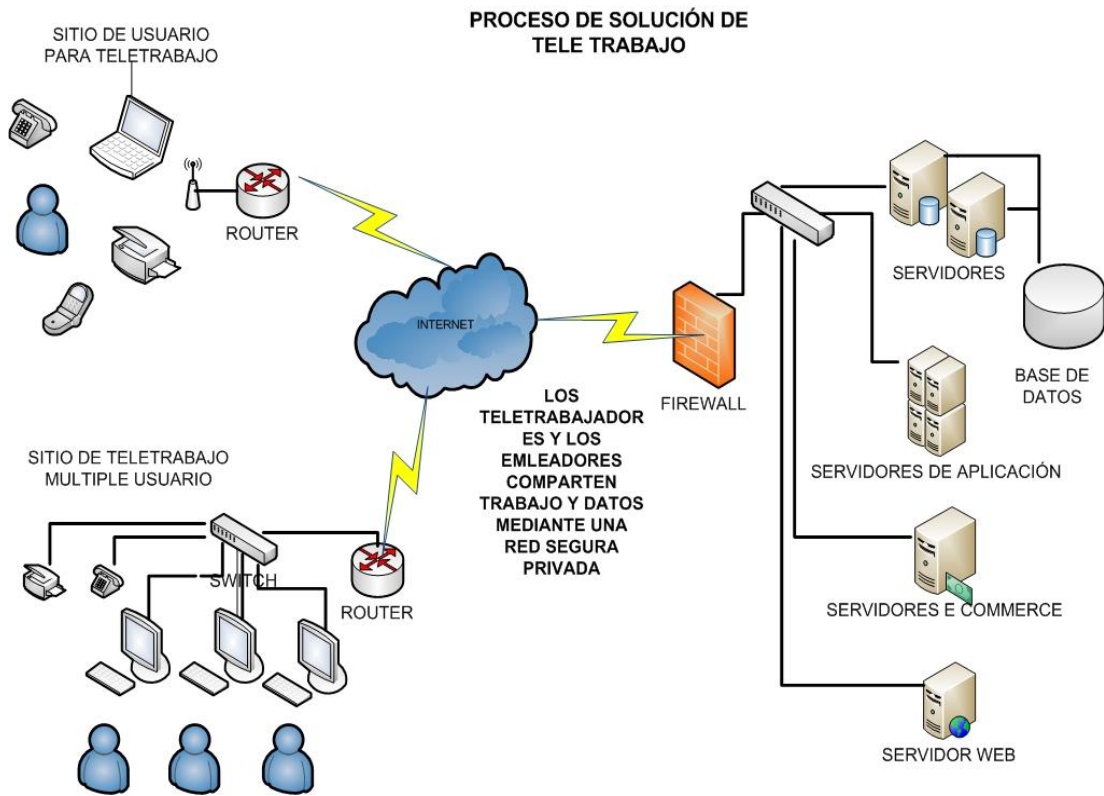
EVALUACIÓN DEL DIRECTOR DE SISTEMAS

No.	CRITERIOS	Director de Sistemas				
		1	2	3	4	5
1	Genera confianza					X
2	Tiene características de Motivador					X
3	Conoce sobre el Teletrabajo					X
4	Conoce las herramientas usadas en el Teletrabajo					X
5	Está comprometido con la organización					X
6	Demuestra aptitudes de mando					X
7	Tiene buena relación con los miembros del Equipo					X
8	Tiene capacidad de sostener sus criterios					X
9	Demuestra facilidad de palabra					X
10	Muestra apertura a diferentes criterios					X
Total Puntaje		50				

Elaborado por: Autor de Tesis.

4.9.1.2.8 Esquema para la aplicación del sistema de Teletrabajo:

Esquema No.1:



Elaborado por: Autor de Tesis.

4.9.1.2.9 Equipamiento:

LÍNEA TELEFÓNICA, ADSL (LINEA DE ABONADO DIGITAL ASIMÉTRICA):

“La línea ADSL, es la conexión a Internet mediante la línea telefónica tradicional, cuya característica principal, es su velocidad (20 veces más rápida que la conexión tradicional con modem analógico). No requiere la instalación de ningún cableado especial, puesto que utiliza el mismo cable telefónico. Las tarifas varían de acuerdo al proveedor, independientemente del tiempo que se está conectado, o la cantidad de datos que se transmiten. Permite realizar llamadas mientras se utiliza la conexión a internet”⁷³.

CARACTERÍSTICAS BÁSICAS:

- Se apoya sobre la Línea Telefónica Convencional, para alcanzar una mayor velocidad.
- La velocidad de recepción de datos (Bajada) es mucho mayor que la de envío (Subida) de los mismos.
- Conexión a través de Banda Ancha.
- Permite compartir simultáneamente el servicio telefónico y los servicios ADSL.
- Integra servicios de voz y datos.

USO:

- ✓ Para mantener una comunicación directa, entre el Teletrabajador y la Empresa.
- ✓ Permite mantener vínculos de comunicación con los clientes.
- ✓ En virtud de sus características, sirve para la conexión de Internet.
- ✓ Consecuentemente, sirve para el envío y recepción de datos.
- ✓ Este elemento, permite el acceso a teleconferencias y demás servicios de la red, en virtud del ancho de banda.
- ✓ En el caso de la telefonía fija y móvil, sirven para ejecutar acciones de Asistencia Remota al personal, inclusive entre los miembros de Staff.

⁷³ RECUPERAR DATOS, Línea ADSL, <http://www.fotosok.com/recuperardatos/linea-adsl.htm>, 2006.

- ✓ Permite la realización de supervisiones periódicas al personal operativo.

TELEFONÍA MÓVIL: Llamada también telefonía celular, básicamente está formada por dos grandes partes: una red de comunicaciones (o red de telefonía móvil) y los terminales (o teléfonos móviles) que permiten el acceso a dicha red.

En el Ecuador, se tiene tres compañías que brindan esta clase de servicio, como son: TELEFÓNICA (Movistar), CONECCEL (Porta/Claro), CNT/TELECSA (Alegro CNT).

CARACTERÍSTICAS BÁSICAS:

- Son Inalámbricos.
- Portables.
- Usa una batería recargable de Iones de Litio (LI-Ion). Provee entre 300 a 500 ciclos de carga y descarga.
- Conectividad a Internet, GPRS (Servicio General de Paquetes vía Radio), Búsqueda de Redes, Wireless, Otras.
- Captura de fotografías, Videos.
- Mensajes SMS, MMS, RSS.
- Ranura para tarjeta Micro SD.
- Entre Otras.

USO:

- ✓ Se constituye en un medio que permite la comunicación entre la Empresa y los Teletrabajadores.
- ✓ Permite desarrollar actividades de control de parte de los elementos supervisores a los elementos operativos de la empresa.
- ✓ Se desarrollan acciones de Asistencia Remota, a través de este medio, asistiendo oportunamente a los requerimientos del personal.

INTERNET: “Internet es un conjunto descentralizado de redes de comunicación interconectada que utilizan la familia de protocolos TCP/IP (Transmission Control Protocol, Internet Protocol), garantizando que las redes físicas heterogéneas que la componen, funcionen como una red lógica única, de alcance mundial”⁷⁴.

Existen muchos servicios y protocolos en Internet, aparte de la Web: el envío de correo electrónico (SMTP, Simple Mail Transfer Protocol), la transmisión de archivos y redes de intercambio (FTP, File Transfer Protocol y P2P, Peer to Peer), las conversaciones en línea (IRC, Internet Relay Chat), la mensajería instantánea y presencia, la transmisión de contenido y comunicación multimedia y telefonía (VoIP, Voz sobre Internet), televisión (IPTV, Internet Protocol Televisión), los boletines electrónicos (NNTP, Network News Transport Protocol), el acceso remoto a otros dispositivos (SSH, Secure Shell o Interprete de órdenes segura y TELNET, Telecommunication Network) o los juegos en línea.

CARACTERÍSTICAS BÁSICAS:

- Banda Ancha de conexión conmutada /no conmutada.
- Conexión a través de una dirección IP fija.
- Demás servicios, que brinde el Proveedor.

USO:

- ✓ Es indispensable para la realización del Teletrabajo, supone una mayor comodidad y velocidad para el traslado de los datos resultantes de la ejecución de las tareas, que realiza el personal.
- ✓ Es el medio de comunicación entre los distintos usuarios y la empresa, a su vez puede acercar a los clientes, facilitando las acciones de marketing de la misma. Mediante la utilización de técnicas de E- Marketing, como es el caso del Mailing, el uso de Banners, SMS (Short Messages Service), MMS (Multimedia Messaging Service), Página Web, entre otros.
- ✓ Se establece como una conexión de alta velocidad entre los usuarios.

⁷⁴ WIKIPEDIA, Internet, <http://es.wikipedia.org/wiki/Internet>, Marzo, 2011.

- ✓ Elimina la distancia, entre el Teletrabajador y la Empresa.
- ✓ Permite la transferencia inmediata de datos, advirtiéndose de antemano, tiempo y forma para los mismos.
- ✓ Mediante el Internet, se realiza las correcciones necesarias, en tiempos muy cortos, lo cual favorece, entre otras cosas, a los plazos de entrega.
- ✓ La utilización planificada y ordenada, de éste medio (Internet), permite la realización de actividades de control sobre el trabajo, pudiendo asesorar al Teletrabajador el tiempo necesario, para el cumplimiento de su tarea.
- ✓ En este sentido, se puede realizar actividades de Asesoría y Asistencia Remota, mediante el uso de teléfonos móviles que también se conectan al Internet.
- ✓ A su vez, permite el acceso expedito, a diferente tipo de información; que, periódica o eventualmente, es necesaria para el Teletrabajador y la Empresa.
- ✓ Agilita la comunicación en tiempo real, mediante Teleconferencias, Chat, Messenger, Twitter, Webcam, MMS, entre otras. Maximiza la satisfacción de ésta necesidad (comunicación), a través del uso del Correo Electrónico, Facebook, SMS entre otras.

FIREWALL: “Un cortafuegos (firewall en inglés) es una parte de un sistema o una red que está diseñada para bloquear el acceso no autorizado, permitiendo al mismo tiempo comunicaciones autorizadas. Se trata de un dispositivo o conjunto de dispositivos configurados para permitir, limitar, cifrar, descifrar, el tráfico entre los diferentes ámbitos sobre la base de un conjunto de normas y otros criterios”⁷⁵.

CARACTERÍSTICAS BÁSICAS:

- Bloquea físicamente el acceso al exterior e interior.
- Permite el acceso sólo al tráfico autorizado.
- El firewall por sí mismo es inmune a penetración.
- Controla los servicios, determinando a cuál de ellos se puede acceder.

⁷⁵ Idem, Contrafuegos, [http://es.wikipedia.org/wiki/Cortafuegos_\(inform%C3%A1tica\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Cortafuegos_(inform%C3%A1tica)), Marzo, 2011.

- Controla la dirección, determinando la dirección en que cada servicio debe circular.
- Controla a los usuarios, restringiendo el acceso a un servicio, de acuerdo al usuario.
- Controla el comportamiento, mediante la verificación de cada servicio utilizado.

USO:

- ✓ Limita el uso de la información a usuarios definidos.
- ✓ Controla el acceso a los diferentes documentos, bases, certificaciones, otras, que maneja la Empresa para su actividad.
- ✓ Protege los contenidos que tanto la Empresa, como sus Teletrabajadores, vierten mediante la red. De aquellas intromisiones externas, no permitidas, como las de los Crackers; pero a su vez permite el uso de la información necesaria a los miembros de la empresa.
- ✓ Filtra los contenidos, programas, aplicaciones y demás, que provienen de la red para su utilización.
- ✓ Establece un registro de los sitios visitados, controlando el uso indebido de la red, bloqueando el material no adecuado.
- ✓ Permite realizar controles, tanto internos como periféricos, del uso de la red de la Empresa, facilitando dicho control, para los responsables de la seguridad, en este sentido.
- ✓ Este sistema, permite establecer alertas específicas y actuar sobre ellas cuando sea necesario.

ROUTER ASDL: “Un router o enrutador, es un dispositivo que asegura el enrutamiento de paquetes entre redes, o bien determinar la ruta exacta que debería tomar el paquete de datos que intercambiamos. Denominados como protocolos de enrutamiento son aquellos que utilizan los ruteadores para comunicarse entre sí, y para permitir el compartimiento de la información, tomando por ende la decisión de cuál es la ruta más adecuada en cada momento para enviar un paquete”⁷⁶. Algunos de estos dispositivos permiten la conexión Wireless (Inalámbrica).

⁷⁶ TECNYO.COM, Qué es un Router, <http://tecnyo.com/que-es-un-router/>, Junio, 2009.

CARACTERÍSTICAS BÁSICAS:

- Proporciona acceso a Internet a través de una línea ADSL.
- Permite a múltiples usuarios ocupar una sola conexión ADSL.
- Sistema operativo independiente.

USO:

- ✓ Define los usuarios que se servirán de la red, contratada por la empresa, es decir reparte el ancho de banda entre los usuarios.
- ✓ Este elemento se usa en la oficina central para la conexión de los computadores ubicados en la misma.
- ✓ En cuanto el uso del Wireless, éste será solamente dentro del perímetro definido, y de uso exclusivo de los empleados de la Empresa, a quienes se les confiará una clave.
- ✓ Controla el flujo de datos que recibe cada usuario o PC, específicamente.

SWITCH: “Es un dispositivo de propósito especial diseñado para resolver problemas de rendimiento en la red, debido a anchos de banda pequeños y embotellamientos. El switch puede agregar mayor ancho de banda, acelerar la salida de paquetes, reducir tiempo de espera y bajar el costo por puerto”⁷⁷.

Conocido también como un Conmutador de Red, utilizado para la conexión de redes múltiples, fusionándolas en una sola. Al igual que los puentes, dado que funcionan como un filtro en la red, mejoran el rendimiento y la seguridad de las LANs (Local Area Network, Red de Área Local).

CARACTERÍSTICAS BÁSICAS:

- El dispositivo debe aprender direcciones, para poder ubicar la posición de cada PC.
- Reenviar y filtrar. Envía la información que recibe por todos los puertos, menos del de origen.

⁷⁷ APRENDA REDES.COM, ¿Qué es un Switch?, <http://www.aprendaredes.com/dev/articulos/que-es-el-switch.htm>, 2010.

- Evitar la formación de loops (lazos), lo que puede inutilizar la red, esto para Switch administrables,

USO:

- ✓ Este dispositivo sirve para realizar la conexión física del sistema y controla el ingreso de los datos que se pretende para cada PC, tomando decisiones basadas en direcciones específicas.
- ✓ Produce eficiencia en la LAN (Local Area Network).
- ✓ Establece el suministro eficientemente el ancho de banda, con la que cuenta la Empresa.

COMPUTADOR / ORDENADOR: Una computadora u ordenador. “Es una colección de circuitos integrados y otros componentes relacionados que puede ejecutar con exactitud, rapidez y de acuerdo a lo indicado por un usuario o automáticamente por otro programa, una gran variedad de secuencias o rutinas de instrucciones que son ordenadas, organizadas y sistematizadas en función a una amplia gama de aplicaciones prácticas y precisamente determinadas, proceso al cual se le ha denominado con el nombre de programación y al que lo realiza se le llama programador”⁷⁸.

CARACTERÍSTICAS BÁSICAS:

- Procesador Intel Dual Core 3,0ghz.
- Mainboard chipset Intel dg41.
- Monitor LCD.
- Memoria RAM 2gb ddr2 667mhz.
- Lector de tarjetas.
- Disco duro de 500gb sata 7200rpm, 3.0 gb/s.
- Unidad óptica DVD/RW quemador Sata.
- Puertos USB.

⁷⁸ WIKIPEDIA, Computadora, <http://es.wikipedia.org/wiki/Computador>, Marzo, 2011.

USO:

- ✓ Sirven para realizar el trabajo en cada unidad de la Empresa.
- ✓ Algunos computadores son servidores de funciones específicas, necesarias en la empresa.
- ✓ En ellos se guardará, provisionalmente el desarrollo del trabajo de cada persona, antes de ser enviado a su siguiente cliente.
- ✓ Permiten el uso de los programas que median y facilitan el desarrollo de la tarea de cada Teletrabajador.

SERVIDORES: “En informática, un servidor, es un tipo de software que realiza ciertas tareas en nombre de los usuarios. El término servidor ahora también se utiliza para referirse al ordenador físico en el cual funciona ese software, una máquina cuyo propósito es proveer datos de modo que otras máquinas puedan utilizar esos datos”⁷⁹.

Entre los tipos de servidores, se tiene varias plataformas, tales como:

- | | |
|-------------------------------|------------------------------|
| ⊕ Servidores de Aplicaciones. | ⊕ Servidores de Audio/Video. |
| ⊕ Servidores de Chat. | ⊕ Servidores de Fax. |
| ⊕ Servidores FTP. | ⊕ Servidores Groupware. |
| ⊕ Servidores IRC. | ⊕ Servidores de Listas. |
| ⊕ Servidores de Correo. | ⊕ Servidores de Noticias. |
| ⊕ Servidores Proxy. | ⊕ Servidores Telnet. |
| ⊕ Servidores Web. | ⊕ Servidores E-Commerce. |

CARACTERÍSTICAS BÁSICAS:

- INTEL XEON 3430 2,40Ghz (4 Cores)
- 3 GB de Memoria RAM.
- Embedded NC 170i PCI Express GB Internet.

⁷⁹ MASADELANTE.COM, ¿Qué es un servidor?, Definición de un servidor, <http://www.masadelante.com/faqs/servidor>, 2011.

- 500 GB SATA 7,2 k NPH 3,5”
- Controlador de Puerto SATA.
- Teclado, Mouse.
- Software.

SERVIDORES DE APLICACIÓN: “Usualmente se trata de un dispositivo de software que proporciona servicios de aplicación a las computadoras cliente. Un servidor de aplicaciones generalmente gestiona la mayor parte (o la totalidad) de las funciones de lógica de negocio y de acceso a los datos de la aplicación. Los principales beneficios de la aplicación de la tecnología de servidores de aplicación son la centralización y la disminución de la complejidad en el desarrollo de aplicaciones”⁸⁰.

USO:

- ✓ Mediante éste, se limita el uso de la información a las condiciones impuestas por la empresa, para un número de usuarios.
- ✓ Permite la actualización constante de la información que se maneja en la empresa, característica que se derivada de la centralización.
- ✓ Dota de seguridad y transparencia a la información que maneja el cliente, interno o externo.

SERVIDOR DE BASE DE DATOS: “Conocido como Database Server; provee servicios de base de datos a otros programas u otras computadoras, como es definido por el modelo cliente-servidor. También puede hacer referencia a aquellas computadoras (servidores) dedicadas a ejecutar esos programas, prestando el servicio”⁸¹. Los más comunes, como el SGBD y MySQL; que proveen, funcionalidad a los servidores y solamente construcción y acceso a la base de datos, respectivamente.

⁸⁰ WIKIPEDIA, Servidor de Aplicaciones, http://es.wikipedia.org/wiki/Servidor_de_aplicaciones, Febrero, 2011.

⁸¹ ALEGSA.COM.AR, Diccionario de Informática, Definición de Servidor de Bases de Datos, <http://www.alegsa.com.ar/Dic/servidor%20de%20base%20de%20datos.php>, Santa Fe, Argentina, 2011.

USO:

- ✓ En este servidor se guardan los datos que necesita cada unidad de la empresa para el desarrollo de su trabajo.
- ✓ Suministra el tipo de información que requiere cada unidad, reconociendo ciertos parámetros de identificación de la misma.
- ✓ Sirve como soporte para los programas y para los usuarios de los mismos, en virtud de la información que proveen.

SERVIDORES E COMMERCE: “Conocido también como Comercio Electrónico, consiste en la compra y venta de productos o de servicios a través de medios electrónicos, tales como Internet y otras redes informáticas. Originalmente el término se aplicaba a la realización de transacciones mediante medios electrónicos tales como el Intercambio electrónico de datos, sin embargo con el advenimiento de la Internet y la World Wide Web a mediados de los años 90 comenzó a referirse principalmente a la venta de bienes y servicios a través de Internet, usando como forma de pago medios electrónicos, tales como las tarjetas de crédito”⁸².

USO:

- ✓ En este servidor se establecen las condiciones de las relaciones comerciales de la empresa.
- ✓ Sirve para la realización de las transacciones, que se derivan de la prestación de servicios.
- ✓ Permite el acceso de los clientes a la empresa, mediante el uso de medios electrónicos de pago.

SERVIDOR WEB: “Un servidor web es un programa que se ejecuta continuamente en un computador, manteniéndose a la espera de peticiones de ejecución que le hará un

⁸² WIKIPEDIA, Comercio Electrónico, http://es.wikipedia.org/wiki/Comercio_electr%C3%B3nico, Marzo, 2011.

cliente o un usuario de Internet. El servidor web se encarga de contestar a estas peticiones de forma adecuada, entregando como resultado una página web o información de todo tipo de acuerdo a los comandos solicitados”⁸³.

El Servidor Web, también conocido como Servidor HTTP, está diseñado para transferir hipertextos, páginas web o páginas HTML (HyperText Markup Language), para lo cual, el programa implementa el protocolo HTTP (HyperText Transfer Protocol).

USO:

- ✓ Realiza la transferencia de datos o información antecediendo una solicitud o requerimiento.
- ✓ Sirve como lazo entre la información que existe en la red y la traslada al usuario de la misma.

SOFTWARE: “Es el equipamiento lógico o soporte lógico de una computadora digital; comprende el conjunto de los componentes lógicos necesarios que hacen posible la realización de tareas específicas, en contraposición a los componentes físicos, que son llamados hardware.

Los componentes lógicos incluyen, entre muchos otros, las aplicaciones informáticas; tales como el procesador de textos, el software de sistema, tal como el sistema operativo, que, básicamente, permite al resto de los programas funcionar adecuadamente, facilitando también la interacción entre los componentes físicos y el resto de las aplicaciones, y proporcionando una interfaz para el usuario”⁸⁴: Existen Software de proveedores privados o pagados y otros no pagados o libres.

USO:

- ✓ Dependerá de cada unidad de trabajo, de acuerdo al tipo de trabajo que se realice.
- ✓ Ayudan a la ejecución de tareas específicas.
- ✓ Brinda un soporte esencial al programa de Teletrabajo de la Empresa.

⁸³ MIS RESPUESTAS.COM, ¿Qué es un servidor Web?, <http://www.misrespuestas.com/que-es-un-servidor-web.html>, 2011.

⁸⁴ WIKIPEDIA, Software, <http://es.wikipedia.org/wiki/Software>, Marzo, 2011.

4.9.1.2.10 Costos:

En el cuadro No.37, se detallan los costos del Equipamiento, como sigue:

Cuadro No.37:

COSTOS DE EQUIPAMIENTO

No.	EQUIPO	DESCRIPCIÓN	VALOR UNITARIO APROXIMADO	CANTIDAD	VALOR TOTAL APROXIMADO
1	Arriendo	Inmueble 100 mts2	450,00	1	450,00
2	Basureros		8,00	7	56,00
3	Computador de escritorio	HP Pavilion Slimline s5510la Desktop PC (VT699AA)	919,00	3	2.757,00
4	Computador portátil	HP Pavilion dv4-2165dx	1.150,00	4	4.600,00
5	Gasto Constitución		1.800,00	1	1.800,00
6	Impresora	MULTIFUNCION CANON TINTA DOBLE CARTUCHO	60,01	3	180,03
7	Muebles de Oficina		3.155,62	1	3.155,62
8	Router – Firewall	RV220W Wireless-N Network Security Firewall	249,33	2	498,66
9	Servicio de Internet	Plan 2F 1024x512 IC	181,00	1	181,00
10	Servicio de Telefonía fija	Cnt (Línea Comercial, B)	67,20	1	67,20
11	Servicio de Telefonía móvil	CLARO; Plan Corporativo Pymes 50 a 100 (5 Líneas)	60,00	1	60,00
12	Servidor	HP ProLiant ML 330 G6	1.531,36	3	4.594,08
13	Suministros de Oficina		250,00	1	250,00
14	Switch	SF302-08MP	365,24	2	730,48
15	Teléfono Fijo	TELEFAX PANASONIC 2.4GHZ INALAMB. BOND C-ID (1A)	209,00	1	209,00
16	Teléfono Fijo	TELEFONO PANASONIC KX-TS520 ALAMBRICO NEGRO	16,00	4	64,02
17	Teléfono Móvil	Nokia 2690	95,30	5	476,50
18	Televisores	LCD LG 32LD330	650,00	1	650,00
19	Varios		500,00	1	500,00
	TOTAL		11.717,07		21.279,59

Fuente: Investigación de Proveedores.

Elaborado por: Autor de Tesis.

4.9.1.2.11 Reclutamiento y Selección de Personal (Teletrabajadores):

En el siguiente apartado se definen las consideraciones técnicas para realizar este proceso, en la empresa:

4.9.1.2.11.1 Reclutamiento de Personal: (Ver Anexo No.3)

4.9.1.2.11.1.1 Fuentes de Reclutamiento:

Dentro de la fase de Reclutamiento se consideran las siguientes fuentes, para su realización:

- Colaboradores de la Empresa.
- Archivos de postulantes.
- Centros de Educación Técnica, Universidades.
- Oficinas de colocación.
- Mercado laboral en general.

4.9.1.2.11.1.2 Políticas de Reclutamiento:

Estas políticas, sirven a la formalidad y transparencia del proceso, para la elección adecuada del talento humano, que colabora en la empresa, como sigue:

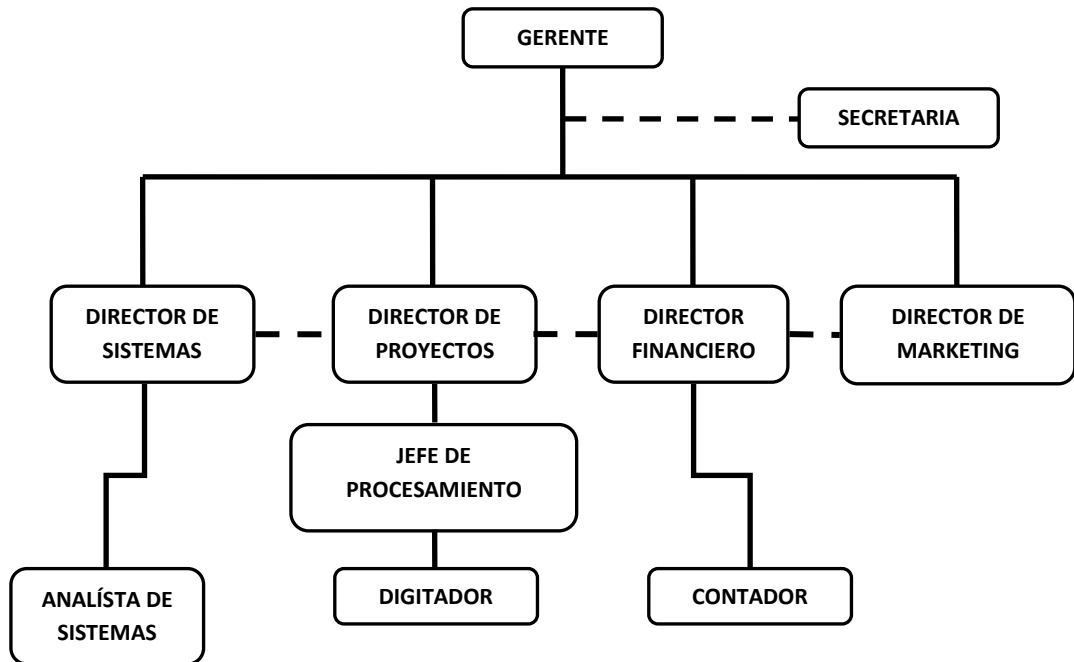
- El reclutamiento de postulantes para la selección, se llevará a cabo mediante la convocatoria a concurso interno o externo.
- Se realizará mediante medio impreso de circulación nacional y/o vía Internet con empresas de colocación de personal.
- El proceso de reclutamiento estará a cargo de la Gerencia de la empresa.
- Para el proceso, será considerada la información de la Descripción de Puesto de cada postulante.
- Los currículos o archivos de los postulantes que no pasaren a la siguiente fase, se guardarán para un nuevo proceso.

- No serán tomados en cuenta, aquellos postulantes que no cumplan con los requisitos mínimos de la convocatoria.
- Serán partícipes del proceso, personas con discapacidad física, siempre que ésta, no le impida la realización del trabajo.
- En el proceso se guardará absoluta reserva sobre la información del postulante.

Tanto para el Reclutamiento como para la Selección de Personal, deben advertirse las consideraciones que se especifican en la Descripción de Puestos, como sigue:

4.9.1.2.11.1.3 Descripción de Puestos:

ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA "E- DATOS"



Elaborado por: Autor de Tesis.

PUESTO: GERENTE

E- DATOS CIA. LTDA.			
FORMULARIO DE DESCRIPCIÓN DEL PUESTO			
División o Departamento:	Gerencia		
Puesto:	Gerente	Sexo: indistinto	Código: DD-01
Ubicación: Dentro de la Empresa.			
Depende de: Directorio		Título:	Tercer o Cuarto Nivel
Nivel o Grado: Directivo	Tipo de Puesto: (x) Jornada Completa. () Media Jornada. () Contrato () Interno	Horas: Cuarenta por semana. () Exento. (x) No Exento.	
DESCRIPCIÓN GENERAL			
<p>Representa a la empresa, en todos los asuntos internos y externos, sujetándose a la ley vigente. Responsable de la planificación, organización, dirección, coordinación y supervisión, de la gestión administrativa. Encargado del desarrollo de planes estratégicos y operativos, para el manejo de la gestión a corto, mediano y largo, plazos. Representante de la empresa, para la contratación en todos sus aspectos. Encargado de la presentación de los distintos estados financieros ante el directorio. Responsable de la gestión del personal de la empresa. Autoriza gastos e inversiones, siempre que representen un beneficio para la empresa. Asegura la correcta utilización de los recursos financieros, humanos y tecnológicos de la empresa. Responsable ante la autoridad competente, por actos dolosos relacionados con su gestión y movimientos de la empresa.</p>			

REQUISITOS DE EXPERIENCIA LABORAL	
<ul style="list-style-type: none"> ● 3 a 5 años Desempeñándose como Gerente. 	
REQUISITOS ACADÉMICOS	
<ul style="list-style-type: none"> ● Título de Tercero o Cuarto Nivel. ● Formación en Administración de Empresas, Ingeniería en Gerencia, Comercial y otras afines. ● Idioma Inglés Avanzado (100% Hablado y Escrito). 	
CURSOS/CAPACITACIONES/FORMACIÓN ADICIONAL	
<ul style="list-style-type: none"> ● Manejo Avanzado de paquetes utilitarios: Word, Excel, Power Point. ● Manejo de Normativa Legal: Constitucional, de Empleo, de Comercio, otras. ● Manejo de aplicaciones de Internet. ● Manejo Avanzado de programas: Project, SPSS, SAFI. ● Manejo de Normas ISO para la Gestión de la Calidad. ● Manejo de Recursos Técnicos para la Gestión de la Calidad. ● Manejo de Recursos Técnicos de Gestión. ● Especialización en Gestión de la Calidad. ● Especialización sobre el Uso y Manejo de las TIC. ● Seminarios de Planificación Estratégica. ● Seminarios de Procesos Gerenciales. ● Cursos de Alta Gerencia. ● Conocimiento sobre dispositivos Informáticos. ● Resolución y Manejo de Conflictos. 	
FECHA DE PUBLICACIÓN: 2011-03-05	
FECHA DE CONTRATACIÓN:	

PUESTO: DIRECTOR DE SISTEMAS

E- DATOS CIA. LTDA.			
FORMULARIO DE DESCRIPCIÓN DEL PUESTO			
División o Departamento:	Sistemas		
Puesto:	Director de Sistemas	Sexo: Indistinto	Código: DA-01
Ubicación: Fuera de la Empresa (Teletrabajador).			
Depende de: Gerente		Título:	Tercer o Cuarto Nivel
Nivel o Grado: Administrativo (Staff)	Tipo de Puesto: <input checked="" type="checkbox"/> Jornada Completa. <input type="checkbox"/> Media Jornada. <input type="checkbox"/> Contrato <input type="checkbox"/> Interno	Horas: Cuarenta por semana. <input type="checkbox"/> Exento. <input checked="" type="checkbox"/> No Exento.	
DESCRIPCIÓN GENERAL			
<p>Planifica periódicamente la renovación e implementación de los sistemas, de acuerdo con la normativa y requerimiento de la empresa. Determina que los sistemas y demás elementos informáticos, estén funcionando dentro de los estándares y disposiciones legales. Supervisa todos los procesos de incorporación, modificación o eliminación de tecnologías. Planifica la provisión de asistencia técnica a todos los usuarios de los sistemas de la empresa. Establece planes de contingencia para las funciones críticas, verificando periódicamente su funcionamiento. Asesora</p>			

en la elaboración del inventario de los recursos informáticos de la empresa. Interviene en la aprobación de las normas relativas al uso y operación de los sistemas informáticos y de los vínculos de comunicaciones de la empresa. Colabora en la elaboración de los planes de capacitación al personal sobre el uso de nuevas tecnologías. Ayuda a la elaboración de políticas de seguridad tanto de la información como de los usuarios. Promueve la utilización de tecnologías amigables para los usuarios. Elabora los diferentes índices de gestión de su competencia. Mantiene vías de comunicación abiertas con la Gerencia.

REQUISITOS DE EXPERIENCIA LABORAL

- 3 a 5 años en posiciones similares.

REQUISITOS ACADÉMICOS

- Título de Tercero o Cuarto Nivel.
- Formación en Ingeniería Informática, Telecomunicaciones, Telemática y otras afines.
- Idioma Inglés Avanzado (100% Hablado y Escrito).
- Idioma Inglés Técnico (100% Hablado y Escrito).

CURSOS/CAPACITACIONES/FORMACIÓN ADICIONAL

- Manejo de Avanzado de paquetes utilitarios.
- Manejo Avanzado de Programas.
- Manejo Avanzado de Proyect.
- Manejo Avanzado de programadores.
- Estudios de especialización en su rama de actividad.
- Especialización sobre el Uso y Manejo de las TIC.
- Especialización en Seguridad de Internet.
- Seminarios de Gestión Informática.
- Conocimiento en Aplicaciones Estadísticas y de Internet.
- Conocimiento en Gestión de Redes.
- Conocimiento de la normativa legal, normas ISO, otras.
- Manejo y Resolución de Conflictos.

FECHA DE PUBLICACIÓN: 2011-03-05

FECHA DE CONTRATACIÓN: -----

PUESTO: DIRECTOR DE PROYECTOS

E- DATOS CIA. LTDA.			
FORMULARIO DE DESCRIPCIÓN DEL PUESTO			
División o Departamento:	Proyectos		
Puesto:	Director de Proyectos	Sexo: Indistinto	Código: DA-02
Ubicación: Fuera de la Empresa (Teletrabajador).			
Depende de: Gerente		Título:	Tercer o Cuarto Nivel
Nivel o Grado: Administrativo (Staff)	Tipo de Puesto: <input checked="" type="checkbox"/> Jornada Completa. <input type="checkbox"/> Media Jornada. <input type="checkbox"/> Contrato <input type="checkbox"/> Interno	Horas: Cuarenta por semana. <input type="checkbox"/> Exento. <input checked="" type="checkbox"/> No Exento.	
DESCRIPCIÓN GENERAL			
<p>Planifica el desarrollo de los proyectos de la empresa. Delega funciones entre el personal para la realización de cada proyecto. Elabora los cronogramas de trabajo. Procura herramientas de control de las operaciones y el personal a su cargo. Define las necesidades de requerimiento de personal, previo informe del Jefe de Procesamiento. Evalúa la necesidad de la implementación de nuevos sistemas en coordinación con el Director de Sistemas. Desarrolla y organiza los planes operativos de la empresa. Realiza la evaluación del desempeño de los colaboradores en su área de trabajo. Coordina la dotación de recursos para el cumplimiento de la planificación. Programa;</p>			

<p>adecuadamente, la entrega del servicio con cada cliente. Desarrolla los índices de productividad y de gestión, de su competencia. Actualiza constantemente el modelo de los datos y su presentación. Elabora los planes de capacitación al personal conjuntamente con la Gerencia.</p>	
<p>REQUISITOS DE EXPERIENCIA LABORAL</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● 3 a 5 años en labores similares 	
<p>REQUISITOS ACADÉMICOS</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● Título de Tercero o Cuarto Nivel. ● Formación en Economía, Ingeniería Comercial, Gerencia y otras afines. ● Idioma Inglés Avanzado (100% Hablado y Escrito). ● Idioma Inglés Técnico Intermedio. (50% Hablado y Escrito). 	
<p>CURSOS/CAPACITACIONES/FORMACIÓN ADICIONAL</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● Manejo Avanzado de paquetes utilitarios: Word, Excel, Power Point. ● Manejo de aplicaciones de Internet. ● Manejo Avanzado de programas: Project, SPSS, Aplicaciones Básicas de Diseño. ● Cursos de Especialización, en el área de su competencia. ● Especialización sobre el Uso y Manejo de las TIC. ● Seminarios de Planificación Estratégica. ● Seminarios de Gestión por Procesos y Proyectos. ● Conocimiento sobre dispositivos informáticos. ● Resolución y Manejo de Conflictos. 	
<p>FECHA DE PUBLICACIÓN: 2011-03-05</p>	
<p>FECHA DE CONTRATACIÓN: -----</p>	

PUESTO: DIRECTOR FINANCIERO

E- DATOS CIA. LTDA.			
FORMULARIO DE DESCRIPCIÓN DEL PUESTO			
División o Departamento:	Financiero		
Puesto:	Director Financiero	Sexo: Indistinto	Código: DA-03
Ubicación: Fuera de la Empresa (Teletrabajador).			
Depende de: Gerente		Título:	Tercer o Cuarto Nivel
Nivel o Grado: Administrativo (Staff)	Tipo de Puesto: <input checked="" type="checkbox"/> Jornada Completa. <input type="checkbox"/> Media Jornada. <input type="checkbox"/> Contrato <input type="checkbox"/> Interno	Horas: Cuarenta por semana. <input type="checkbox"/> Exento. <input checked="" type="checkbox"/> No Exento.	
DESCRIPCIÓN GENERAL			
<p>Efectúa el análisis y la planeación financiera. Analiza, Evalúa y Propone las condiciones del Presupuesto de la empresa. Toma decisiones sobre las inversiones y el financiamiento. Actualiza constantemente la información contable del negocio. Promueve la aplicación de herramientas transparentes para el manejo de los recursos. Establece los diferentes índices financieros para la evaluación de las actividades. Elabora los índices de gestión, relacionados con su departamento. Asesora y dirige la elaboración de normas, manuales y otros documentos administrativos. Realiza la programación para el control técnico de las existencias, para su adquisición y</p>			

<p>reposición. Responsable de las negociaciones para la obtención de recursos financieros. Es responsable del debido manejo del dinero de la empresa. Mantiene comunicación abierta con la Gerencia.</p>	
<p>REQUISITOS DE EXPERIENCIA LABORAL</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● 3 a 5 años en labores similares. 	
<p>REQUISITOS ACADÉMICOS</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● Título de Tercero o Cuarto Nivel. ● Formación en Finanzas, Economía Administración de Empresas, Ingeniería en Gerencia, Comercial y otras afines. ● Idioma Inglés Avanzado (100% Hablado y Escrito). 	
<p>CURSOS/CAPACITACIONES/FORMACIÓN ADICIONAL</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● Manejo Avanzado de paquetes utilitarios: Word, Excel, Power Point. ● Manejo de aplicaciones de Internet. ● Manejo Avanzado de programas: Project, SAFI. ● Manejo Especializado de NIFF. ● Manejo de Normativa de Comercio y Tributaria, otras. ● Postgrado, Seminario de Administración de Empresas. ● Especialización, Seminarios sobre el Uso y Manejo de las TIC. ● Seminarios de Planificación Estratégica. ● Cursos de Alta Gerencia. ● Conocimiento sobre dispositivos Informáticos. ● Resolución y Manejo de Conflictos. 	
<p>FECHA DE PUBLICACIÓN: 2011-03-05</p>	
<p>FECHA DE CONTRATACIÓN: -----</p>	

PUESTO: DIRECTOR DE MARKETING

E- DATOS CIA. LTDA.			
FORMULARIO DE DESCRIPCIÓN DEL PUESTO			
División o Departamento:	Marketing		
Puesto:	Director de Marketing	Sexo: Indistinto	Código: DA-04
Ubicación: Fuera de la Empresa (Teletrabajador).			
Depende de: Gerente		Título:	Tercer o Cuarto Nivel
Nivel o Grado: Administrativo (Staff)	Tipo de Puesto: <input checked="" type="checkbox"/> Jornada Completa. <input type="checkbox"/> Media Jornada. <input type="checkbox"/> Contrato <input type="checkbox"/> Interno	Horas: Cuarenta por semana. <input type="checkbox"/> Exento. <input checked="" type="checkbox"/> No Exento.	
DESCRIPCIÓN GENERAL			
<p>Realiza las actividades de marketing y publicidad de la empresa. Determina la necesidad de promoción de la empresa, sobre la base del análisis de mercado. Informa sobre los requerimientos a la Gerencia, basado en información sobre los clientes. Planifica y Diseña los diferentes planes de marketing y publicidad de la empresa. Establece los cronogramas de las actividades a realizarse en su departamento. Elabora herramientas de pronóstico y medición del impacto de la publicidad de la empresa. Elabora planes que promuevan la fidelidad de los clientes. Define la utilización de los distintos medios para realizar el marketing de la empresa. Establece</p>			

una base de datos sobre los clientes. Mide la rentabilidad de las inversiones de su departamento. Desarrolla índices de gestión, relacionados con su actividad. Ayuda a programar las capacitaciones del personal. Mantiene comunicación constante con los clientes y presenta informes a la Gerencia.

REQUISITOS DE EXPERIENCIA LABORAL

- 3 a 5 años en posiciones similares.

REQUISITOS ACADÉMICOS

- Título de Tercero o Cuarto Nivel.
- Formación en Carreras de Marketing, Comunicación, Ingeniería en Gerencia, Comercial Administración de Empresas, y otras afines.
- Idioma Inglés Avanzado (100% Hablado y Escrito).
- Idioma Inglés Técnico (75% Hablado y Escrito).

CURSOS/CAPACITACIONES/FORMACIÓN ADICIONAL

- Manejo Avanzado de paquetes utilitarios: Word, Excel, Power Point.
- Manejo de aplicaciones de Internet.
- Manejo Avanzado de programas: Proyect, SPSS, Photo Shop, Illustrator, otras aplicaciones de Diseño.
- Manejo de canales de comunicación.
- Manejo de herramientas para potenciar la fidelidad de los clientes.
- Manejo de la normativa legal de su competencia.
- Seminarios de Planificación Estratégica.
- Seminarios, Especializaciones sobre el Uso y Manejo de las TIC.
- Conocimiento sobre dispositivos Informáticos.
- Resolución y Manejo de Conflictos.

FECHA DE PUBLICACIÓN: 2011-03-05

FECHA DE CONTRATACIÓN: -----

PUESTO: JEFE DE PROCESAMIENTO

E- DATOS CIA. LTDA.			
FORMULARIO DE DESCRIPCIÓN DEL PUESTO			
División o Departamento:	Proyectos		
Puesto:	Jefe de Procesamiento	Sexo: Indistinto	Código: DO-01
Ubicación: Dentro de la Empresa.			
Depende de: Director de Proyectos, Director de Sistemas.		Título:	Tercer Nivel
Nivel o Grado: Operativo	Tipo de Puesto: (x) Jornada Completa. () Media Jornada. () Contrato () Interno	Horas: Cuarenta por semana. () Exento. (x) No Exento.	
DESCRIPCIÓN GENERAL			
<p>Organiza el trabajo entre sus colaboradores. Desarrolla controles del trabajo de sus colaboradores. Recibe la información previamente digitada. Recibe los documentos que apoyan la digitación. Verifica la prioridad de cada proyecto. Escoge el programa informático adecuado para la realización de su trabajo. Elabora los productos de la empresa de acuerdo con la necesidad del cliente. Encargado de presentar los resultados finales al director de su departamento para su validación. Presenta informes de sus operaciones y las de sus subordinados.</p>			

REQUISITOS DE EXPERIENCIA LABORAL	
<ul style="list-style-type: none"> ● 2 a 5 años en actividades relacionadas al procesamiento de datos. 	
REQUISITOS ACADÉMICOS	
<ul style="list-style-type: none"> ● Título de Tercer Nivel. ● Formación en Ingeniería en Sistemas, Ingeniería en Gerencia, Comercial, Administración de Empresas, Estadística, y otras afines. ● Idioma Inglés Intermedio (75% Hablado y Escrito). ● Idioma Inglés Técnico Intermedio (75% Hablado y Escrito). 	
CURSOS/CAPACITACIONES/FORMACIÓN ADICIONAL	
<ul style="list-style-type: none"> ● Manejo Avanzado de paquetes utilitarios: Word, Excel, Power Point. ● Manejo Avanzado de aplicaciones de Internet. ● Manejo Avanzado de programas: Project, SPSS, Aplicaciones de Diseño. ● Cursos, Seminarios, sobre el Uso y Manejo de las TIC. ● Conocimiento de Programación. ● Conocimiento de dispositivos Informáticos. ● Resolución y Manejo de Conflictos. 	
FECHA DE PUBLICACIÓN: 2011-03-05	
FECHA DE CONTRATACIÓN: -----	

PUESTO: ANALÍSTA DE SISTEMAS

E- DATOS CIA. LTDA.			
FORMULARIO DE DESCRIPCIÓN DEL PUESTO			
División o Departamento:	Sistemas		
Puesto:	Analista de Sistemas.	Sexo: Indistinto	Código: DO-02
Ubicación: Dentro de la Empresa.			
Depende de: Director de Sistemas, Dirección de Proyectos.		Título:	Tercer Nivel
Nivel o Grado: Operativo	Tipo de Puesto: (x) Jornada Completa. () Media Jornada. () Contrato () Interno	Horas: Cuarenta por semana. () Exento. (x) No Exento.	
DESCRIPCIÓN GENERAL			
<p>Investiga sobre las necesidades y requerimientos de la empresa, para la aplicación de sistemas. Diseña las distintas aplicaciones sistémicas sujetándose a la dirección de su departamento. Mide la capacidad y deterioro de los sistemas para procurar su actualización. Asesora a los usuarios sobre la utilización de dichos sistemas. Elabora conjuntamente con el Director de Sistemas, los distintos documentos de uso, de las aplicaciones. Promueve la utilización de medios de protección para la información. Verifica el correcto funcionamiento de los sistemas utilizados en la empresa.</p>			

REQUISITOS DE EXPERIENCIA LABORAL	
<ul style="list-style-type: none"> ● 3 años en posiciones similares. 	
REQUISITOS ACADÉMICOS	
<ul style="list-style-type: none"> ● Título de Tercer Nivel. ● Formación en Sistemas e Informática, Telemática y afines. ● Idioma Inglés Intermedio. (75% Hablado y Escrito) 	
CURSOS/CAPACITACIONES/FORMACIÓN ADICIONAL	
<ul style="list-style-type: none"> ● Manejo Avanzado de Software de su competencia. ● Manejo Avanzado de programas utilitarios. ● Manejo Avanzado de Aplicaciones de Internet. ● Manejo Avanzado de Redes. ● Manejo Avanzado de Proyect. ● Especialización en Programación, herramientas Informáticas y Telemáticas. ● Seminarios en su rama de actividad. ● Seminarios sobre el Uso y Manejo de las TIC. ● Diseño y Manejo de programadores. 	
FECHA DE PUBLICACIÓN: 2011-03-05	
FECHA DE CONTRATACIÓN: -----	

PUESTO: CONTADOR

E- DATOS CIA. LTDA.			
FORMULARIO DE DESCRIPCIÓN DEL PUESTO			
División o Departamento:	Financiero		
Puesto:	Contador	Sexo: Indistinto	Código: DO-03
Ubicación: Dentro de la Empresa.			
Depende de: Director Financiero		Título:	Tercer Nivel
Nivel o Grado: Operativo	Tipo de Puesto: (x) Jornada Completa. () Media Jornada. () Contrato () Interno	Horas: Cuarenta por semana. () Exento. (x) No Exento.	
DESCRIPCIÓN GENERAL			
<p>Maneja el dinero de la empresa, sujetándose a su normativa interna y a la legislación del comercio ecuatoriana. Procura el cumplimiento de las formalidades de cada registro contable. Cooperar en la dotación de recursos económicos para las actividades de la empresa. Realiza el respectivo inventario de los implementos que se utilizan en la empresa. Realiza informes periódicos de sus labores.</p>			

REQUISITOS DE EXPERIENCIA LABORAL	
<ul style="list-style-type: none"> ● 2 a 5 años en labores similares. 	
REQUISITOS ACADÉMICOS	
<ul style="list-style-type: none"> ● CPA. ● Licenciado, Ingeniero, Economista. ● Formación en Contabilidad y Auditoría, Administración de Empresas, Economía, Ingeniería Comercial, Gerencia y otras afines. ● Idioma Inglés Intermedio. (Escrito) 	
CURSOS/CAPACITACIONES/FORMACIÓN ADICIONAL	
<ul style="list-style-type: none"> ● Manejo Avanzado de paquetes utilitarios: Word, Excel, Power Point. ● Manejo de aplicaciones de Internet. ● Manejo Avanzado de programas: SAFI. ● Curso, Capacitación sobre el Uso y Manejo de las TIC. ● Conocimiento de dispositivos Informáticos. ● Resolución y Manejo de Conflictos. 	
FECHA DE PUBLICACIÓN: 2011-03-05	
FECHA DE CONTRATACIÓN: -----	

PUESTO: DIGITADOR

E- DATOS CIA. LTDA.			
FORMULARIO DE DESCRIPCIÓN DEL PUESTO			
División o Departamento:	Proyectos		
Puesto:	Digitador	Sexo: Indistinto	Código: DO-04
Ubicación: Fuera de la Empresa (Teletrabajador).			
Depende de: Jefe de Procesamiento		Título:	Estudiante Universitario.
Nivel o Grado: Operativo	Tipo de Puesto: (x) Jornada Completa. () Media Jornada. () Contrato () Interno	Horas: Cuarenta por semana. () Exento. (x) No Exento.	
DESCRIPCIÓN GENERAL			
<p>Recibe los respaldos de información de parte de la empresa, para proceder a su digitación. Recibe las indicaciones para cada proyecto Vía e- mail. Verifica la prioridad de cada proyecto. Organiza y clasifica los archivos de información de acuerdo a cada proyecto. Realiza el conteo del material. Procede a la numeración de cada respaldo de información. Asigna un número o código a cada componente de la información. Realiza un documento de codificación. Programa la respectiva mascarilla en el capturador de datos, para cada proyecto. Revisa el correcto funcionamiento del capturador, antes del ingreso de datos. Ingresos los datos. Realiza la grabación de los datos en un medio magnético. Envía los archivos de información vía Internet, Envía los respaldos de</p>			

información y el medio magnético a la empresa.	
REQUISITOS DE EXPERIENCIA LABORAL	
<ul style="list-style-type: none"> • 1 año Realizando Actividades de Digitación. 	
REQUISITOS ACADÉMICOS	
<ul style="list-style-type: none"> • Estudiante universitario, mínimo segundo año. • Formación en Carreras Administrativas, Económicas y afines. • Idioma Inglés Básico. (Escrito) 	
CURSOS/CAPACITACIONES/FORMACIÓN ADICIONAL	
<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de paquetes utilitarios: Word, Excel, Power Point. • Manejo de aplicaciones de Internet. • Manejo de Redes Sociales. • Manejo Básico de programas: Proyect, SPSS, Aplicaciones de Diseño. • Conocimiento Básico de Programación. • Conocimiento de dispositivos Informáticos. • Capacitaciones, sobre el Uso y Manejo de las TIC. 	
FECHA DE PUBLICACIÓN: 2011-03-05	
FECHA DE CONTRATACIÓN: -----	

PUESTO: SECRETARIA

E- DATOS CIA. LTDA.			
FORMULARIO DE DESCRIPCIÓN DEL PUESTO			
División o Departamento:	Secretaría		
Puesto:	Secretaria	Sexo: Mujer	Código: DO-05
Ubicación: Dentro de la Empresa			
Depende de: Gerencia, Directores, Jefe de Procesamiento, Contador		Título:	Segundo Nivel o Técnico Estudiante Universitaria
Nivel o Grado: Operativo	Tipo de Puesto: <input checked="" type="checkbox"/> Jornada Completa. <input type="checkbox"/> Media Jornada. <input type="checkbox"/> Contrato <input type="checkbox"/> Interno	Horas: Cuarenta por semana. <input type="checkbox"/> Exento. <input checked="" type="checkbox"/> No Exento.	
DESCRIPCIÓN GENERAL			
Toma notas para transcribir los dictados de documentos. Organiza adecuadamente el archivo de documentos de la empresa, llevando un control sobre éstos últimos. Responde las llamadas telefónicas y organiza la agenda para las reuniones del directorio, así como las de los directores. Elabora un archivo de horarios, en que podrá tener lugar una reunión conjunta de directores. Revisar constantemente los mensajes enviados por los directores para el cumplimiento de su			

<p>función. Utiliza el Hot Desking de la empresa para atender los requerimientos de los Directores. Asiste y transcribe las resoluciones emanadas en la Junta Directiva. Mantiene actualizado los documentos del personal así como los de la función de la empresa que le sean atribuidos. Lleva un control y seguimiento de correspondencia enviada y recibida por las Direcciones, Gerencia y demás relacionados. Entre otras actividades que se relacionen con su puesto y que le sean asignadas.</p>	
<p>REQUISITOS DE EXPERIENCIA LABORAL</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● 1 a 3 años en posiciones similares. 	
<p>REQUISITOS ACADÉMICOS</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● Título de Segundo Nivel o Técnico. ● Formación en Secretariado Bilingüe, Secretariado Ejecutivo, Estudiante de los primeros niveles de Administración de Empresas, Ingeniería Comercial y otras afines. ● Idioma Inglés Intermedio (75% Hablado y Escrito). 	
<p>CURSOS/CAPACITACIONES/FORMACIÓN ADICIONAL</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● Manejo de paquetes utilitarios: Word, Excel, Power Point. ● Manejo de aplicaciones de Internet. ● Manejo de Redes Sociales. ● Especialización, Seminarios, Cursos Formalidad de Documentos. ● Capacitación, sobre el Uso y Manejo de las TIC. ● Cursos sobre manejo de Archivo. ● Conocimientos sobre dispositivos Informáticos. 	
<p>FECHA DE PUBLICACIÓN: 2011-03-05</p>	
<p>FECHA DE CONTRATACIÓN: -----</p>	

4.9.1.2.11.2 Selección de Personal:

El proceso de selección está definido por las siguientes etapas, las cuales deben cumplirse a cabalidad en la empresa, para realizar una selección de personal acorde a la necesidad de la misma:

- Necesidad de Requerimiento de Personal.
- Conformación de la Comisión de Concurso.
- Publicación y Convocatoria del Concurso.
- Recepción de Solicitudes y Expedientes.
- Evaluación y Calificación de Expedientes.
- Administración de Pruebas de Selección.
- Entrevista Personal / Virtual.
- Investigación de Antecedentes.
- Elaboración y Publicación del Cuadro de Méritos del Concurso.
- Contratación de Personal. (Ver Anexo No.4)

4.9.1.2.11.2.1 Políticas de Selección:

- Se conformará una comisión para la calificación de los currículos, y seguimiento del proceso, compuesta por el Gerente y el Director del área a la cual, se refiere la vacante.
- Se seleccionará el personal competente y que cumpla con los requisitos de la convocatoria.
- Todos los postulantes serán sometidos necesaria y obligatoriamente a un proceso de selección técnica.
- El proceso selectivo comprenderá el análisis de las calificaciones de los postulantes, la aplicación de pruebas prácticas y entrevistas técnicas.
- Las entrevistas, se realizaran de manera presencial o vía On-Line de acuerdo al caso.
- Las pruebas técnicas serán responsabilidad del Director de cada área.

- El Director del área, emitirá un informe sobre dichas pruebas, a la Gerencia.
- Las plazas se adjudicarán, en estricto cumplimiento al orden de méritos de los postulantes.
- El rango de edad mínimo de los postulantes, de acuerdo al cargo, será desde los 22 años.

CAPITULO V

5. FACTIBILIDAD ECONÓMICA Y FINANCIERA

5.1 PRESUPUESTO DE INVERSIONES:

5.1.1 Activos Fijos:

Cuadro No. 38:

ACTIVOS FIJOS E- DATOS CÍA. LTDA. (En Dólares)

CUENTA	COSTO TOTAL	AÑOS	% DE DEPRECIACIÓN	DEPRECIACIÓN MENSUAL	DEPRECIACIÓN ANUAL
Equipos de computación	13.360,25	3	33,33%	371,08	4.452,97
Muebles y Enseres	2.654,45	10	10%	22,12	265,45
Muebles de Oficina	1.956,69	10	10%	16,31	195,67
Equipos y Suministros de Oficina	2.326,80	10	10%	19,39	232,68
TOTAL ACTIVOS FIJOS	20.298,19			428,90	5.146,77

Fuente: Almacenes de la Ciudad de Quito.

Elaborado por: Autor de Tesis.

5.1.1.1 Detalle de Equipos de Computación:

Cuadro No. 39:

DETALLE DE EQUIPOS DE COMPUTACIÓN

DESCRIPCIÓN	V. UNITARIO (Dólares)	CANTIDAD	V. TOTAL (Dólares)
Impresora	60,01	3	180,03
Router – Firewall	249,33	2	498,66
Switch	365,24	2	730,48
Servidor	1.531,36	3	4.594,08
Computador de escritorio	919,00	3	2.757,00
Computador portátil	1.150,00	4	4.600,00
		TOTAL	13.360,25

Fuente: Almacenes de la Ciudad de Quito.

Elaborado por: Autor de Tesis.

5.1.1.2 Detalle de Muebles y Enseres:

Cuadro No. 40:

DETALLE DE MUEBLES Y ENSERES

DESCRIPCIÓN	V. UNITARIO (Dólares)	CANTIDAD	V. TOTAL (Dólares)
Sillas	24,00	12	288,00
Sillones	200,00	1	200,00
Sofá	200,00	1	200,00
Televisores	650,00	1	650,00
Teléfono Fijo	209,00	1	209,00
Teléfono Fijo	16,00	4	64,02
Teléfono Móvil	95,30	5	476,50
Mesas	510,93	1	510,93
Basureros	8,00	7	56,00
		TOTAL	2.654,45

Fuente: Almacenes de la Ciudad de Quito.

Elaborado por: Autor de Tesis.

5.1.1.3 Detalle de Muebles de Oficina:

Cuadro No. 41:

DETALLE DE MUEBLES DE OFICINA

DESCRIPCIÓN	V. UNITARIO (Dólares)	CANTIDAD	V. TOTAL (Dólares)
Escritorio	200,00	2	400,00
Escritorio L	229,00	3	687,00
Counter	257,19	1	257,19
Archivador	87,50	7	612,50
		TOTAL	1.956,69

Fuente: Almacenes de la Ciudad de Quito.

Elaborado por: Autor de Tesis.

5.1.1.4 Detalle de Equipos y Suministros de Oficina:

Cuadro No. 42:

DETALLE DE EQUIPOS Y SUMINISTROS DE OFICINA

DESCRIPCIÓN	V. UNITARIO (Dólares)	CANTIDAD	V. TOTAL (Dólares)
Hojas	5,00	10	50,00
Portapapeles	14,00	3	42,00
Corta Picos (Extensiones)	3,00	7	21,00
Cinta	0,70	3	2,10
Caja de Esferográficos	3,50	4	14,00
Perfiles	0,60	24	14,40
Caja de CD	7,20	7	50,40
		TOTAL	193,90

Fuente: Almacenes de la Ciudad de Quito.

Elaborado por: Autor de Tesis.

5.1.2 Activos Diferidos:

Cuadro No. 43:

ACTIVOS DIFERIDOS E- DATOS CIA. LTDA. (En Dólares)

CUENTA	COSTO TOTAL	AÑOS	% ANUAL	VALOR AMORTIZACIÓN
Gastos de Constitución	1.800,00	5 años	20%	360,00
Permisos de Funcionamiento	50,00	5 años	20%	10,00
Patentes	200,00	5 años	20%	40,00
Varios	500,00	5 años	20%	100,00
TOTAL ACTIVOS DIFERIDOS	2.550,00			510,00

Fuente: Datos Referenciales.

Elaborado por: Autor de Tesis.

5.1.3 Capital de Trabajo:

Cuadro No. 44:

CAPITAL DE TRABAJO E- DATOS CÍA. LTDA.

DESCRIPCIÓN	VALOR ANUAL (Dólares)	VALOR MENSUAL (Dólares)
Mano de Obra directa	31.904,20	2.658,68
Insumos	61.000,00	5.083,33
Gastos de Personal	62.488,40	5.207,37
Gastos Administrativos	11.469,03	955,75
Gastos de Ventas	12.500,00	1.041,67
TOTAL	179.361,63	14.946,80

Fuente: Datos Referenciales.

Elaborado por: Autor de Tesis.

5.1.3.1 Detalle de Capital de Trabajo:

Cuadro No. 45:

DETALLE DE GASTOS ANUALES

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VALOR UNITARIO (Dólares)	VALOR ANUAL (Dólares)
Mano de Obra directa			31.904,20
Personal Operativo	4	-	20.205,60
Supervisores Operativos	2	-	11.698,60
Insumos			61.000,00
Elaboración de Bases de datos	1	1.400,00	7.000,00
Procesamiento de datos	1	1.000,00	30.000,00
Digitación de datos e información	1	400,00	24.000,00
Gastos de Personal			62.488,40
Gerente	1	-	10.636,70
D. Sistemas	1	-	10.636,70
D. Financiero	1	-	10.636,70
D. Proyectos	1	-	10.636,70
D. Marketing	1	-	9.838,80
Contador	1	-	5.051,40
Secretaria	1	-	5.051,40
Gastos Administrativos			11.469,03
Arriendos	Mensual	450,00	5.400,00
Suministros	Mensual	200,00	2.400,00
Servicios Básicos / Otros	Mensual	165,20	1.982,40
Otros	Mensual	300,00	300,00
Legales	-	360,00	360,00
Permisos y Patentes	-	200,00	200,00
Mantenimiento	-	-	626,63
Movilización y Transporte	-	200,00	200,00
Gastos de Ventas			12.500,00
Comisiones	-	-	7.500,00
Promoción	-	-	2.000,00
Publicidad	-	-	3.000,00
TOTAL			179.361,63

Fuente: Datos Referenciales.

Elaborado por: Autor de Tesis.

5.1.4 Financiamiento:

Cuadro No. 46:

FINANCIAMIENTO E-DATOS CÍA. LTDA.

INVERSIÓN	PORCENTAJE	VALOR (Dólares)
Capital Propio	43,77%	10.000,00
Préstamo	56,23%	27.794,99
TOTAL		37.794,99

Fuente: Datos Referenciales.

Elaborado por: Autor de Tesis.

5.1.4.1 Amortización del Crédito:

Tabla No. 19:

TABLA DE AMORTIZACIÓN DEL CRÉDITO (BANCO DEL PICHINCHA)

CAPITAL	27.794,99		INTERÉS (%)	12,05%
TIEMPO (ANOS)	5,00		CUOTA FIJA	7.720,15
CAPITALIZACIÓN	Anual		NO. CUOTAS	5,00
CUOTAS	AMORTIZAC.	INTERES	DIVIDENDO	CAPITAL RED.
				27.794,99
1	4.370,85	3.349,30	7.720,15	23.424,14
2	4.897,54	2.822,61	7.720,15	18.526,60
3	5.487,69	2.232,46	7.720,15	13.038,90
4	6.148,96	1.571,19	7.720,15	6.889,94
5	6.889,91	830,24	7.720,15	0,03
TOTALES	27.794,96	10.805,79	38.600,75	

Fuente: Datos Referenciales.

Elaborado por: Autor de Tesis.

5.2 PRESUPUESTO DE OPERACIONES:

5.2.1 Mano de Obra Directa:

Cuadro No. 47:

COSTO SUELDO PERSONAL OPERATIVO (4 PERSONAS)

DESCRIPCIÓN	COSTO UNITARIO (Dólares)	COSTO ANUAL (Dólares)	TOTAL (Dólares)
Sueldo	300,00	3.600,00	14.400,00
Aporte IESS	36,45	437,40	1.749,60
13º	300,00	300,00	1.200,00
14º	264,00	264,00	1.056,00
Vacaciones	150,00	150,00	600,00
Fondo de Reserva	300,00	300,00	1.200,00
		TOTAL	20.205,60

Fuente: Datos Referenciales.

Elaborado por: Autor de Tesis.

Cuadro No. 48:

COSTO SUELDO JEFES/SUPERVISORES (2 PERSONAS)

DESCRIPCIÓN	COSTO UNITARIO (Dólares)	COSTO ANUAL (Dólares)	TOTAL (Dólares)
Sueldo	350,00	4.200,00	8.400,00
Aporte IESS	42,53	510,30	1.020,60
13º	350,00	350,00	700,00
14º	264,00	264,00	528,00
Vacaciones	175,00	175,00	350,00
Fondo de Reserva	350,00	350,00	700,00
		TOTAL	11.698,60

Fuente: Datos Referenciales.

Elaborado por: Autor de Tesis.

Cuadro No. 49:**TOTAL MANO DE OBRA DIRECTA E-DATOS CÍA. LTDA. (6 PERSONAS)**

DESCRIPCIÓN	TOTAL 1 (Dólares)	TOTAL 2 (Dólares)	TOTAL 1 Y 2 (Dólares)
Sueldo	14.400,00	8.400,00	22.800,00
Aporte IESS	1.749,60	1.020,60	2.770,20
13º	1.200,00	700,00	1.900,00
14º	1.056,00	528,00	1.584,00
Vacaciones	600,00	350,00	950,00
Fondo de Reserva	1.200,00	700,00	1.900,00
TOTAL MOD			31.904,20

Fuente: Datos Referenciales.

Elaborado por: Autor de Tesis.

5.2.2 Gasto Servicios Básicos:**Cuadro No. 50:****SERVICIOS BÁSICOS E- DATOS CÍA. LTDA.**

DESCRIPCIÓN	CONSUMO MENSUAL APROXIMADO	UNIDAD	COSTO UNITARIO APROXIMADO (Dólares)	COSTO MENSUAL APROXIMADO (Dólares)	COSTO ANUAL APROXIMADO (Dólares)
Energía Eléctrica	550	Kwh + otros	0,10	55,00	660,00
Agua Potable	42	M ³ + otros	0,60	25,20	302,40
Teléfono	500	minutos + otros	0,05	25,00	300,00
Teléfono Celular	100	minutos + otros	-	60,00	720,00
TOTAL					1.982,40

Fuente: Datos Referenciales.

Elaborado por: Autor de Tesis.

5.2.3 Mantenimiento:

Cuadro No. 51:

COSTO DE MANTENIMIENTO E- DATOS CÍA. LTDA.

DESCRIPCIÓN	VALOR (Dólares)	PORCENTAJE	VALOR MENSUAL (Dólares)	VALOR TOTAL (Dólares)
Equipos de computación	13.360,25	4%	44,53	534,41
Muebles y Enseres	2.654,45	2%	4,42	53,09
Muebles de Oficina	1.956,69	2%	3,26	39,13
TOTAL				626,63

Fuente: Datos Referenciales.

Elaborado por: Autor de Tesis.

5.2.4 Gastos Operativos:

5.2.4.1 De Personal:

Cuadro No. 52:

GASTOS DE PERSONAL E- DATOS CÍA. LTDA. (En Dólares)

DESCRIPCIÓN	GERENTE	D. SISTEMAS	D. FINANCIERO	D. PROYECTOS	D. MARKETING	CONTADOR	SECRETARIA
Sueldo	7.800,00	7.800,00	7.800,00	7.800,00	7.200,00	3.600,00	3.600,00
Aporte IESS	947,70	947,70	947,70	947,70	874,80	437,40	437,40
13º	650,00	650,00	650,00	650,00	600,00	300,00	300,00
14º	264,00	264,00	264,00	264,00	264,00	264,00	264,00
Vacaciones	325,00	325,00	325,00	325,00	300,00	150,00	150,00
Fondo de Reserva	650,00	650,00	650,00	650,00	600,00	300,00	300,00
Total Sueldo + Beneficios	10.636,70	10.636,70	10.636,70	10.636,70	9.838,80	5.051,40	5.051,40
						TOTAL	62.488,40

Fuente: Datos Referenciales.

Elaborado por: Autor de Tesis.

5.2.4.2 Generales:

Cuadro No. 53:

GASTOS GENERALES E- DATOS CÍA. LTDA.

DESCRIPCIÓN	VALOR MENSUAL (Dólares)	VALOR ANUAL (Dólares)
Arriendo de Inmueble	450,00	5.400,00
Suministros de Oficina	193,90	2.326,80
Servicios Básicos	165,20	1.982,40
Materiales de Aseo	25,00	300,00
Legales	30,00	360,00
Permisos y Patentes	4,17	50,00
Varios	8,33	100,00
	TOTAL	10.519,20

Fuente: Datos Referenciales.

Elaborado por: Autor de Tesis.

5.2.4.3 De Ventas:

Cuadro No. 54:

GASTOS DE VENTA E- DATOS CÍA. LTDA.

DESCRIPCIÓN	VALOR MENSUAL (Dólares)	VALOR ANUAL (Dólares)
Comisiones e Incentivos	625,00	7.500,00
Promoción	166,67	2.000,00
Publicidad	250,00	3.000,00
	TOTAL	12.500,00

Fuente: Datos Referenciales.

Elaborado por: Autor de Tesis.

5.2.4.4 Financieros:

Cuadro No. 55:

GASTOS FINANCIEROS E- DATOS CÍA. LTDA.

DESCRIPCIÓN	VALOR MENSUAL (Dólares)	VALOR ANUAL (Dólares)	VALOR TOTAL (Dólares)
Intereses	148,04	1.776,53	10.805,79

Fuente: Datos Referenciales.

Elaborado por: Autor de Tesis.

5.3 PRESUPUESTO DE COSTOS Y GASTOS:

5.3.1 Presupuesto de Costos y Gastos:

Cuadro No.56:

PRESUPUESTO PROYECTADO DE COSTOS Y GASTOS E- DATOS CÍA. LTDA. (En Dólares)

DESCRIPCIÓN	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
Personal Operativo	31.904,20	32.542,28	33.193,13	33.856,99	34.534,13
Servicios Básicos	1.982,40	2.022,05	2.062,49	2.103,74	2.145,81
Mantenimiento	626,63	639,17	651,95	664,99	678,29
Depreciaciones	5.146,77	5.146,77	5.146,77	5.146,77	5.146,77
Amortizaciones	510,00	510,00	510,00	510,00	510,00
TOTAL COSTOS DE PRODUCCIÓN	40.170,00	40.860,27	41.564,34	42.282,49	43.015,00
Gastos de Administración	62.488,40	63.738,17	65.012,93	66.313,19	67.639,45
Gastos Generales	10.519,20	10.729,58	10.944,17	11.163,05	11.386,31
Gastos de Ventas	12.500,00	12.750,00	13.005,00	13.265,10	13.530,40
Gastos Financieros	3.349,30	2.822,61	2.232,46	1.571,19	830,24
TOTAL GASTOS	88.856,90	90.040,36	91.194,56	92.312,53	93.386,40
TOTAL	129.026,90	130.900,63	132.758,90	134.595,02	136.401,40

Fuente: Datos Referenciales.

Elaborado por: Autor de Tesis.

5.3.2 Clasificación de Costos:

Cuadro No. 57:

COSTOS VARIABLES E- DATOS CÍA. LTDA. (En Dólares)

COSTOS VARIABLES	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
Personal Operativo	31.904,20	32.542,28	33.193,13	33.856,99	34.534,13
Servicios Básicos	1.982,40	2.022,05	2.062,49	2.103,74	2.145,81
TOTAL COSTOS VARIABLES	33.886,60	34.564,33	35.255,62	35.960,73	36.679,94

Fuente: Datos Referenciales.

Elaborado por: Autor de Tesis.

Cuadro No. 58:

COSTOS FIJOS E- DATOS CÍA. LTDA. (En Dólares)

COSTOS FIJOS	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
Mantenimiento	626,63	639,17	651,95	664,99	678,29
Depreciaciones	5.146,77	5.146,77	5.146,77	5.146,77	5.146,77
Amortizaciones	510,00	510,00	510,00	510,00	510,00
Gastos de Administración	62.488,40	63.738,17	65.012,93	66.313,19	67.639,45
Gastos Generales	10.519,20	10.729,58	10.944,17	11.163,05	11.386,31
Gastos de Ventas	12.500,00	12.750,00	13.005,00	13.265,10	13.530,40
Gastos Financieros	3.349,30	2.822,61	2.232,46	1.571,19	830,24
TOTAL COSTOS FIJOS	95.140,30	96.336,30	97.503,28	98.634,29	99.721,46

Fuente: Datos Referenciales.

Elaborado por: Autor de Tesis.

5.4 PRESUPUESTO DE INGRESOS:

5.4.1 Estimación de Ingresos:

Cuadro No. 59:

ESTIMACIÓN DE INGRESOS DE E- DATOS CÍA. LTDA. (AÑO 1)

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	PRECIO (Dólares)	INGRESO (Dólares)
Elaboración de Bases de datos	12	4.000,00	48.000,00
Procesamiento de datos	12	2.800,00	33.600,00
Digitación de datos e información	24	2.000,00	48.000,00
		TOTAL	129.600,00

Fuente: Datos Referenciales.

Elaborado por: Autor de Tesis.

5.4.2 Presupuesto de Ingresos:

Cuadro No. 60:

PRESUPUESTO DE INGRESOS DE E- DATOS CÍA. LTDA. (En Dólares)

DESCRIPCIÓN	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
Ingresos Totales por Venta	129.600,00	134.784,00	140.175,36	145.782,37	151.613,66

Fuente: Datos Referenciales.

Elaborado por: Autor de Tesis.

5.5 EVALUACIÓN FINANCIERA:

5.5.1 Estado de Situación Inicial:

Cuadro No. 61:

E- DATOS CÍA. LTDA.
BALANCE DE SITUACIÓN INICIAL (En Dólares)
MARZO 2011

ACTIVOS		PASIVOS	
Activos Corrientes	16.986,80	Pasivos L/P	27.794,99
Caja – Bancos	16.986,80	Préstamo	27.794,99
Activos Fijos	20.298,19	TOTAL PASIVOS	27.794,99
Equipos de Computación	13.360,25		
Muebles y Enseres	2.654,45		
Muebles de Oficina	1.956,69		
Equipos de Oficina	2.326,80		
Activos Diferidos	510,00	PATRIMONIO	10.000,00
Gastos de Constitución	360,00	Capital Social	10.000,00
Permisos de funciona.	10,00		
Patente	40,00		
Otros	100,00		
TOTAL ACTIVOS	<u>37.794,99</u>	TOTAL PAS + PATRIMONIO	<u>37.794,99</u>

Fuente: Datos Referenciales.

Elaborado por: Autor de Tesis.

5.5.2 Estado de Resultados:

Cuadro No. 62:

E- DATOS CÍA. LTDA.

ESTADO DE RESULTADOS PROYECTADO (En Dólares)

AL 2016

DESCRIPCIÓN	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
Venta de Servicios	129.600,00	134.784,00	140.175,36	145.782,37	151.613,66
(=) UTILIDAD BRUTA	129.600,00	134.784,00	140.175,36	145.782,37	151.613,66
(-) Gastos Operativos	91.164,37	93.014,33	94.908,78	96.849,00	98.836,27
ADMINISTRATIVOS					
Sueldos Administrativos	62.488,40	63.738,17	65.012,93	66.313,19	67.639,45
Arriendo de Inmueble	5.400,00	5.508,00	5.618,16	5.730,52	5.845,13
Suministros de Oficina	2.326,80	2.373,34	2.420,81	2.469,23	2.518,61
Servicios Básicos	1.982,40	2.022,05	2.062,49	2.103,74	2.145,81
Materiales de Aseo	300,00	306,00	312,12	318,36	324,73
Legales	360,00	360,00	360,00	360,00	360,00
Permisos y Patentes	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00
Varios	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Depreciación	5.146,77	5.146,77	5.146,77	5.146,77	5.146,77
Amortización	510,00	510,00	510,00	510,00	510,00
VENTAS					
Comisiones e Incentivos	7.500,00	7.650,00	7.803,00	7.959,06	8.118,24
Promoción	2.000,00	2.100,00	2.205,00	2.315,25	2.431,01
Publicidad	3.000,00	3.150,00	3.307,50	3.472,88	3.646,52
(=) UTILIDAD OPERACIONAL	38.435,63	41.769,67	45.266,58	48.933,37	52.777,39
(-) Gastos Financieros	3.349,30	2.822,61	2.232,46	1.571,19	830,24
(=) UTILIDAD ANTES TRAB E IMP.	35.086,33	38.947,06	43.034,12	47.362,18	51.947,15
(-) 15% Participación de los trabajadores	5.262,95	5.842,06	6.455,12	7.104,33	7.792,07
(=) UTILIDAD ANTES IMPUESTOS	29.823,38	33.105,00	36.579,00	40.257,85	44.155,08
(-) 25% del impuesto a la Renta	7.455,85	8.276,25	9.144,75	10.064,46	11.038,77
(=) UTILIDAD NETA	22.367,53	24.828,75	27.434,25	30.193,39	33.116,31

Fuente: Datos Referenciales.

Elaborado por: Autor de Tesis.

5.5.3 Flujo de Caja:

Cuadro No. 63:

E- DATOS CÍA. LTDA.
FLUJO DE CAJA PROYECTADO (En Dólares)
AL 2016

DESCRIPCIÓN	AÑO 0	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
FUENTES						
Venta de Servicios	-	129.600,00	134.784,00	140.175,36	145.782,37	151.613,66
TOTAL FUENTES	-	129.600,00	134.784,00	140.175,36	145.782,37	151.613,66
USOS						
Sueldos Administrativos	-	62.488,40	63.738,17	65.012,93	66.313,19	67.639,45
Arriendo de Inmueble	-	5.400,00	5.508,00	5.618,16	5.730,52	5.845,13
Suministros de Oficina	-	2.326,80	2.373,34	2.420,81	2.469,23	2.518,61
Servicios Básicos	-	1.982,40	2.022,05	2.062,49	2.103,74	2.145,81
Materiales de Aseo	-	300,00	306,00	312,12	318,36	324,73
Legales	-	360,00	360,00	360,00	360,00	360,00
Permisos y Patentes	-	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00
Varios	-	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Depreciación	-	5.146,77	5.146,77	5.146,77	5.146,77	5.146,77
Amortización	-	510,00	510,00	510,00	510,00	510,00
Comisiones e Incentivos	-	7.500,00	7.650,00	7.803,00	7.959,06	8.118,24
Promoción	-	2.000,00	2.100,00	2.205,00	2.315,25	2.431,01
Publicidad	-	3.000,00	3.150,00	3.307,50	3.472,88	3.646,52
Gastos Financieros	-	3.349,30	2.822,61	2.232,46	1.571,19	830,24
15% Participación Trabajadores	-	5.262,95	5.842,06	6.455,12	7.104,33	7.792,07
25% Impuesto a la Renta	-	7.455,85	8.276,25	9.144,75	10.064,46	11.038,77
TOTAL USOS	-	107.232,47	109.955,25	112.741,11	115.588,98	118.497,35
TOTAL FUENTES – USOS	-	22.367,53	24.828,75	27.434,25	30.193,39	33.116,31
Depreciación	-	5.146,77	5.146,77	5.146,77	5.146,77	5.146,77
Amortización	-	510,00	510,00	510,00	510,00	510,00
FLUJO NETO	-37.794,99	28.024,30	30.485,52	33.091,02	35.850,16	38.773,08

Fuente: Datos Referenciales.

Elaborado por: Autor de Tesis.

5.5.4 Punto de Equilibrio:

$$Pe = \frac{CF}{1 - \frac{CV}{Ventas}}$$

Cuadro No. 64:

PUNTO DE EQUILIBRIO E-DATOS CÍA. LTDA. (En Dólares)

DESCRIPCIÓN	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
Total Costos Fijos	95.140,30	96.336,30	97.503,28	98.634,29	99.721,46
Total Costos Variables	33.886,60	34.564,33	35.255,62	35.960,73	36.679,94
Total Ventas	129.600,00	134.784,00	140.175,36	145.782,37	151.613,66
PUNTO DE EQUILIBRIO	128.824,00	129.561,30	130.266,78	130.931,75	131.546,55

Fuente: Datos Referenciales.

Elaborado por: Autor de Tesis.

Como se puede observar en el Cuadro No.63, la empresa deberá tener una rentabilidad de **128.824,00** Usd. En el primer año. En este punto, la empresa no tendrá pérdidas ni ganancias.

5.5.5 Evaluación de Rentabilidad:

5.5.5.1 Valor Actual Neto (VAN):

Cuadro No. 65:

VALOR ACTUAL NETO (En Dólares)

PERÍODO	0	1	2	3	4	5
Flujo Neto	(37.794,99)	28.024,30	30.485,52	33.091,02	35.850,16	38.773,08
VAN	(37.794,99)	25.010,53	24.281,19	23.522,02	22.742,79	21.951,84

Fuente: Datos Referenciales.

Elaborado por: Autor de Tesis.

VAN = 79.713,38

Considerando el valor del VAN = **79.713,38**; éste, al ser positivo, indica la viabilidad del proyecto y demuestra la ganancia que obtiene la empresa, derivada de la inversión.

5.5.5.2 Tasa Interna de Retorno (TIR):

Tomando como base de cálculo el flujo neto que aparece en el Cuadro No. 64, se obtiene la TIR, misma que, demuestra porcentualmente la rentabilidad de la inversión, como sigue:

Cuadro No. 66:

TASA INTERNA DE RETORNO

Período	0	1	2	3	4	5
Flujo Neto	(37.794,99)	28.024,30	30.485,52	33.091,02	35.850,16	38.773,08
TIR	76%					

Fuente: Datos Referenciales.

Elaborado por: Autor de Tesis

El valor de la TIR (76%), es superior a la tasa de descuento (12,05%), lo cual indica una rentabilidad acorde con las exigencias de la inversión.

5.5.5.3 Período de Recuperación de la Inversión (PRI):

Cuadro No. 67:

PERÍODO DE RECUPERACIÓN DE LA INVERSIÓN

AÑO	FLUJO NETO DE EFECTIVO (Dólares)	FLUJO NETO DE EFECTIVO ACUMULADO (Dólares)
0	(37.794,99)	(37.794,99)
1	28.024,30	(9.770,69)
2	30.485,52	20.714,83
3	33.091,02	53.805,85
4	35.850,16	89.656,01
5	38.773,08	128.429,09
TOTALES	128.429,09	245.040,08

Fuente: Datos Referenciales.

Elaborado por: Autor de Tesis

Donde:

$$PR = 1 + \frac{FNE}{FNEA}$$

$$PR = 1 + \frac{128.429,09}{245.040,08}$$

$$PR = 1 + 0,52$$

$$PR = 1,52 \text{ Años.}$$

La información que antecede, muestra el cálculo del Período de Recuperación de la Inversión, para el caso de la empresa E-Datos Cía. Ltda. Ésta, arroja un valor de **1,52** Años; lo que quiere decir que es recuperable, dentro del primer trimestre del segundo año.

5.5.5.4 Beneficio / Costo:

El Cuadro No. 67, muestra el valor de este indicador, que es la medición de la utilidad, que se obtiene de la inversión, como sigue:

Cuadro No. 68:

BENEFICIO / COSTO (En Dólares)							
DESCRIPCIÓN	AÑO 0	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5	TOTAL
INGRESOS	-	129.600,00	134.784,00	140.175,36	145.782,37	151.613,66	701.955,39
EGRESOS	(37.794,99)	129.026,90	130.900,63	132.758,90	134.595,02	136.401,40	625.887,83
BENEFICIO / COSTO	1,12						

Fuente: Datos Referenciales.

Elaborado por: Autor de Tesis.

Donde:

$$\begin{aligned} B/C &= \frac{\sum VA \text{ Ingresos}}{\sum VA \text{ Egresos}} \\ &= \frac{701.955,39}{625.887,83} \\ &= 1,12 \end{aligned}$$

Esta relación indica que, por cada dólar invertido en la empresa, se obtiene un beneficio o utilidad de **12** centavos.

CAPITULO VI

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En virtud del estudio realizado, se generan las siguientes conclusiones y recomendaciones, afines al mismo:

6.1 CONCLUSIONES:

- Toda vez analizado el Teletrabajo, se puede establecer como una herramienta que beneficia la generación de empleo en las empresas (públicas y privadas), dadas las condiciones del mismo, permite alternar entre dos tipos de trabajadores, aquellos Convencionales y los Teletrabajadores.
- El Teletrabajo como tal, permite captar mano de obra, que por determinados motivos no podía ser incluida en las empresas; puntualmente, el caso de las personas, cuya limitación física, impide su traslado hacia los lugares de trabajo. De esta manera se eliminan las distancias, permitiendo incluir un mayor número de colaboradores e insertarlos en el contexto laboral.
- Bajo ciertas consideraciones, el Teletrabajo permite el desarrollo sinérgico, tanto de empresas, como el de sus colaboradores; aportando esencialmente, a la expansión y calidad de vida, respectivamente.
- De los datos obtenidos en el Estudio de Mercado, en el Ecuador, existen actividades relacionadas con el Teletrabajo, que al no ser contempladas técnica y legalmente, no pueden potenciarse de manera adecuada, lo que representa beneficios unilaterales en la relación laboral.
- De igual manera, las condiciones de las empresas (Pymes), en el ámbito tecnológico, permite advertir un escenario adecuado para la implementación y desarrollo del Teletrabajo en el Ecuador. Si bien es cierto, éste es un tema

relativamente nuevo en el país, la referencia que se tiene del mismo es bastante cercana, lo que facilita su aplicación.

- En el curso de la investigación se pudo constatar que no existe un marco jurídico específico para el Teletrabajo, sin embargo, es latente el compromiso; casi consensuado, de parte de los empresarios (de acuerdo con las encuestas), hacia la concreción de un articulado laboral, que defina las condiciones a las que deberá sujetarse un Contrato de Teletrabajo. Anteponiendo aquellos lineamientos, que buscan la consecución del Pleno Empleo. Cabe destacar; que en los diferentes cuerpos legales existentes en el Ecuador, se contemplan actividades específicas relacionadas con el Teletrabajo, como es el caso de la protección, al traslado y tratamiento de los datos, precautelando así, la confidencialidad de los mismos, lo que brinda seguridad al proceso, de igual manera se garantiza el acceso y uso de las TIC, la utilización debida de las telecomunicaciones, delitos informáticos, entre otras.
- Al considerarse la demanda laboral, se observa nuevas necesidades, que apuntan a una oferta especializada, que se deriva del auge tecnológico de los últimos años, como son; entre otras, el idioma, la preparación e inclusive la integridad a nivel personal, que le permita, al postulante, satisfacer las condiciones del mercado laboral.
- En cuanto los costos para la implementación, se demostró, a través de la generación de un prototipo de empresa, que estos son viables y que sobre todo, es una inversión rentable en el largo plazo.
- Como corolario de esta investigación, de acuerdo con los datos de la misma, se demostró que el Teletrabajo sirve como una herramienta para la generación de empleo y que potencialmente aumentaría el nivel del mismo, en el Ecuador. Es por ello que se acepta la hipótesis planteada en un inicio.

6.2 RECOMENDACIONES:

- Para la aplicación del Teletrabajo es necesario que se generen compromisos y definan responsabilidades, tanto para los empresarios como para los colaboradores de la empresa. Los cuales les sirvan como guía para el desarrollo de sus tareas. Dichas acciones deben planificarse estratégicamente, promoviendo el cumplimiento de los objetivos planteados.
- En este sentido, es importante analizar periódicamente las repercusiones del ambiente laboral en la realización del trabajo, gestionando actividades, procesos y otras, que se relacionen, con el fin de potenciar el talento humano, con el que cuenta la empresa.
- En este escenario (empresa), se debe adecuar los avances tecnológicos, a aquellos procesos, en los que sea factible su utilización, para ello será requisito, la gestión de éstos últimos, analizándolos detenidamente, para minimizar los impactos producidos por las variaciones en la ejecución de las tareas. Lo que a su vez, permite reducir los costos, derivados del aprendizaje.
- Debido a las necesidades de personal especializado, se debe tomar acción sobre los procesos de reclutamiento y selección del mismo, para potenciar tanto las actividades de las empresas, como los talentos y habilidades de las personas, que permita, el contar, con personal capacitado.
- De igual forma la innovación tecnológica demanda una capacitación constante, para lo cual la Gerencia, deberá alternar acciones con los distintos departamentos, para la planificación de la misma, previo estudio de las necesidades, en este sentido. Permitiendo, de esta manera, la retroalimentación del proceso.

- Para la aplicación del Teletrabajo, se hace necesario el establecimiento de un marco legal específico, una tipología de contrato, que permita el desarrollo de la herramienta y no precarice aún más el empleo en el Ecuador.
- El Teletrabajo, demanda el monitorear periódicamente todas las acciones y en todos los niveles de la empresa, en este sentido, ayuda, el establecer Indicadores de Gestión, cuyos resultados, servirán para la planificación de acciones, encaminadas a mejorar continuamente, la calidad.
- Finalmente, el Teletrabajo requiere de un exhaustivo estudio, para implementar Programas de Marketing, que apoyen las acciones de la Gestión, en procura del afianzamiento de las actividades de la empresa.

6.3 BIBLIOGRAFÍA:

Referencia de Libros:

1. GARCÍA. G, Ana, BORJA, Sefa, Los nuevos emprendedores: creación de empresas en el siglo XXI, 3ra. Edición, Editorial Edicions Univesitat, Barcelona – España, 2005.
2. PUCHOL, Luis, Dirección y gestión de recursos humanos, 7ma. Edición, Editorial Díaz de Santos, 2007.
3. PEGUERA, Miguel, AGUSTINOY, Albert, Derecho y Nuevas Tecnologías, 8va. Edición, Editorial UOC, 2005.
4. RUIZ, Carmen, CHACARTEGUI, Consuelo, RAMOS, Francisco, VALLE, Francisco, Políticas Socio laborales: Un enfoque multidisciplinar, Volumen 17, Economía y Empresa, Editorial UOC, 2004.
5. Código de Comercio de la República del Ecuador.
6. Código Laboral de la República del Ecuador.
7. Constitución Política de la República del Ecuador.
8. Ley de Comercio Electrónico, Firmas Electrónicas y Mensajes de Datos.
9. Ley de Compañías de la República del Ecuador.
10. Ley Especial de Telecomunicaciones del Ecuador.

Referencia de Instituciones:

11. Banco Central del Ecuador (BCE).
12. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO).
13. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC).
14. Ministerio de Educación y Cultura (MEC).
15. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO).
16. Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Referencia de Revistas:

17. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Revista Internacional del Trabajo, No.2, 2001.

Referencia de Internet:

18. <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001899/189945s.pdf>
19. <http://200.58.113.95/~ni000019/cursos/teletrabajo/teletrabajo13.php>
20. http://actualidad.rt.com/ciencia_y_tecnica/inventos/issue_16491.html
21. http://es.wikipedia.org/wiki/Comercio_electr%C3%B3nico
22. <http://es.wikipedia.org/wiki/Computador>
23. [http://es.wikipedia.org/wiki/Cortafuegos_\(inform%C3%A1tica\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Cortafuegos_(inform%C3%A1tica))
24. <http://es.wikipedia.org/wiki/Internet>
25. <http://es.wikipedia.org/wiki/Marxismo>
26. http://es.wikipedia.org/wiki/Pleno_empleo
27. [http://es.wikipedia.org/wiki/Servidor_de_aplicaciones,](http://es.wikipedia.org/wiki/Servidor_de_aplicaciones)
28. http://es.wikipedia.org/wiki/Sistemas_de_informaci%C3%B3n_gerencia
29. <http://es.wikipedia.org/wiki/Software>
30. http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Hacia_Plan_Decenal.pdf
31. <http://romuloelgueta.bligoo.com/content/view/649442/TELECENTRO-DEFINICION.html>
32. <http://tecnio.com/que-es-un-router/>
33. <http://teletrabajodesdeuruguay.blogspot.com/2008/09/el-teletrabajo-ventajas-y-desventajas.html>
34. <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001899/189945s.pdf>
35. http://web.jet.es/amoarrain/Gestion_equipos_liderazgo.htm
36. <http://www.alegsa.com.ar/Dic/servidor%20de%20base%20de%20datos.php>
37. <http://www.aprendaredes.com/dev/articulos/que-es-el-switch.htm>
38. http://www.bce.fin.ec/resumen_ticker.php?ticker_value=desempleo
39. <http://www.bittium-energy.com/cms/content/view/45519/272/>
40. <http://www.caminandoutopias.org.ar/tesis/tesina/cap8.pdf>, Argentina.
41. <http://www.caminandoutopias.org.ar/tesis/Tesis6.pdf>
42. http://www.cnfl.go.cr/portal/page?_pageid=35,314734&_dad=portal&_schema=PORTAL
43. <http://www.conocimientosweb.net/zip/article1498.html>
44. <http://www.definicion.org/especializacion>

45. <http://www.definicionabc.com/economia/empleo.php>
46. <http://www.delitosinformaticos.com/trabajos/teletrabajo.htm>
47. http://www.eco-finanzas.com/diccionario/P/POBLACION_ECONOMICAMENTE_ACTIVIA.htm
48. <http://www.econoblog.com.ar/5842/clausulas-de-un-contrato-de-trabajo-para-un-teletrabajo/>
49. <http://www.eumed.net/libros/2007c/335/teoria%20marxista.htm>
50. <http://www.fotosok.com/recuperardatos/linea-adsl.htm>
51. <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/ger/esyvencom.htm>
52. <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/ger/outsourcingantonio.htm>
53. <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/qtelew.htm>
54. http://www.gobiernofacil.go.cr/e-gob/gobiernodigital/teletrabajo/Guia_para_Plan_Piloto_de_Teletrabajo.pdf
55. http://www.idrc.ca/uploads/user-S/11023387681traduccion_telework__esp.pdf
56. <http://www.larepublica.com.uy/comunidad/430430-el-teletrabajo-y-las-compras-via-internet>
57. <http://www.litci.org/inicio/newspaises/ecuador/2377-la-ley-de-educacion-superior-no-resuelve-los-problemas-fundamentales-de-la-universidad>
58. <http://www.mailxmail.com/curso-calidad-gestion/gestion-calidad-procesos-gestion-calidad-clasificacion>
59. <http://www.masadelante.com/faqs/servidor>
60. http://www.miagencia.net/paginas_web/proveedores/marketing/investmercado.htm
61. <http://www.misrespuestas.com/que-es-un-servidor-web.html>
62. <http://www.monografias.com/trabajos36/teoria-empleo/teoria-empleo2.shtml>
63. <http://www.revista-ays.com/DocsNum28/PersEmpresarial/monedero.pdf>
64. <http://www.senescyt.gob.ec/?q=node/44>
65. <http://www.slideshare.net/samysish/poblacion-ecuatoriana-2872280>
66. <http://www.uaca.ac.cr/bv/docs/teletrabajo.pdf>
67. <http://www.uv.es/reguera/nuevosmedios/teletrabajo-definicion.htm>
68. <http://www.zonaeconomica.com/teoria-keynesiana>

69. www.sapiens.com

ANEXOS

ANEXO No.1:

GUÍA DE ARTÍCULOS LEGALES A CONSIDERAR EN LA ORGANIZACIÓN DE UNA COMPAÑÍA

REFERENTE A	ARTÍCULOS	CUERPO LEGAL	ENCONTRADO EN
Políticas	33	Código Laboral	Obligaciones del Empleador
Estructura Organizacional	116 - 135	Ley de Compañías	De la Administración
Junta General de Socios	118	Ley de Compañías	De la Administración
	114	Ley de Compañías	Atribuciones de la Junta General
	115	Ley de Compañías	Derechos y Obligaciones de los Socios
Gerente	123	Ley de Compañías	De la Administración
	124 - 135	Ley de Compañías	De la Administración
	117 -122	Código de Comercio	De los Factores
	129 -139	Código de Comercio	Disposiciones Comunes a Factores y Dependientes
	42	Código Laboral	Obligaciones del Empleador
	44	Código Laboral	Prohibiciones del Empleador
Director de Proyectos	123 -128	Código de Comercio	De los Dependientes de Comercio
	45	Código Laboral	Obligaciones del Trabajador
	46	Código Laboral	Prohibiciones del Trabajador
Director Financiero	123 -128	Código de Comercio	De los Dependientes de Comercio
	45	Código Laboral	Obligaciones del Trabajador
	46	Código Laboral	Prohibiciones del Trabajador
Director de Sistemas	123 -128	Código de Comercio	De los Dependientes de Comercio
	45	Código Laboral	Obligaciones del Trabajador
	46	Código Laboral	Prohibiciones del Trabajador
Director de Marketing	123 -128	Código de Comercio	De los Dependientes de Comercio
	45	Código Laboral	Obligaciones del Trabajador
	46	Código Laboral	Prohibiciones del Trabajador
Jefe de Procesamiento	123 -128	Código de Comercio	De los Dependientes de Comercio
	45	Código Laboral	Obligaciones del Trabajador
	46	Código Laboral	Prohibiciones del Trabajador
	129 -139	Código de Comercio	Disposiciones Comunes a Factores y Dependientes
Analista de Sistemas	123 -128	Código de Comercio	De los Dependientes de Comercio
	45	Código Laboral	Obligaciones del Trabajador
	46	Código Laboral	Prohibiciones del Trabajador
	129 -139	Código de Comercio	Disposiciones Comunes a Factores y Dependientes
Contador	123 -128	Código de Comercio	De los Dependientes de Comercio
	45	Código Laboral	Obligaciones del Trabajador
	46	Código Laboral	Prohibiciones del Trabajador
	129 -139	Código de Comercio	Disposiciones Comunes a Factores y Dependientes
	37 -57	Código de Comercio	De la Contabilidad Mercantil
Secretaria	123 -128	Código de Comercio	De los Dependientes de Comercio
	45	Código Laboral	Obligaciones del Trabajador
	46	Código Laboral	Prohibiciones del Trabajador
	129 -139	Código de Comercio	Disposiciones Comunes a Factores y Dependientes

Fuente: Ley de Compañías, Código de Comercio y Código Laboral.

Elaborado por: Autor de Tesis.

ANEXO No.2⁸⁵:

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, DERECHOS DEL BUEN VIVIR, SECCIÓN TERCERA, COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN.

Art.16. Todas las personas, en forma individual o colectiva, tienen derecho a:

1. Una comunicación libre, intercultural, incluyente, diversa y participativa, en todos los ámbitos de la interacción social, por cualquier medio y forma, en su propia lengua y con sus propios símbolos.
2. El acceso universal a las tecnologías de información y comunicación.
3. La creación de medios de comunicación social, y al acceso en igualdad de condiciones al uso de las frecuencias del espectro radioeléctrico para la gestión de estaciones de radio y televisión públicas, privadas y comunitarias, y a bandas libres para la explotación de redes inalámbricas.
4. El acceso y uso de todas las formas de comunicación visual, auditiva, sensorial y a otras que permitan la inclusión de personas con discapacidad.
5. Integrar los espacios de participación previstos en la Constitución en el campo de la comunicación.

Art.17. El Estado fomentará la pluralidad y la diversidad en la comunicación, y al efecto:

1. Garantizará la asignación, a través de métodos transparentes y en igualdad de condiciones, de las frecuencias del espectro radioeléctrico, para la gestión de estaciones de radio y televisión públicas, privadas y comunitarias, así como el acceso a bandas libres para la explotación de redes inalámbricas, y precautelará que en su utilización prevalezca el interés colectivo.
2. Facilitará la creación y el fortalecimiento de medios de comunicación públicos, privados y comunitarios, así como el acceso universal a las tecnologías de información y comunicación en especial para las personas y colectividades que carezcan de dicho acceso o lo tengan de forma limitada.

⁸⁵ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Derechos Del Buen Vivir, Sección Tercera, Comunicación e Información.

3. No permitirá el oligopolio o monopolio, directo ni indirecto, de la propiedad de los medios de comunicación y del uso de las frecuencias.

Art.18. Todas las personas, en forma individual o colectiva, tienen derecho a:

1. Buscar, recibir, intercambiar, producir y difundir información veraz, verificada, oportuna, contextualizada, plural, sin censura previa acerca de los hechos, acontecimientos y procesos de interés general, y con responsabilidad ulterior.

2. Acceder libremente a la información generada en entidades públicas, o en las privadas que manejen fondos del Estado o realicen funciones públicas. No existirá reserva de información excepto en los casos expresamente establecidos en la ley. En caso de violación a los derechos humanos, ninguna entidad pública negará la información.

Art.19. La ley regulará la prevalencia de contenidos con fines informativos, educativos y culturales en la programación de los medios de comunicación, y fomentará la creación de espacios para la difusión de la producción nacional independiente.

Se prohíbe la emisión de publicidad que induzca a la violencia, la discriminación, el racismo, la toxicomanía, el sexismo, la intolerancia religiosa o política y toda aquella que atente contra los derechos.

Art.20. El Estado garantizará la cláusula de conciencia a toda persona, y el secreto profesional y la reserva de la fuente a quienes informen, emitan sus opiniones a través de los medios u otras formas de comunicación, colaboren en cualquier actividad de comunicación.

ANEXO No.3:

MODELO DE PUBLICACIÓN, PARA EL RECLUTAMIENTO DE UN TELETRABAJOR.

E-Datos Cía. Ltda.

DIGITADOR
(TELETRABAJADOR)

<p>Requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Hombre o mujer.✓ Edad mínima 22 años.✓ Personas con discapacidad física, que no les impida la realización de la tarea.✓ Dominio de paquetes utilitarios.✓ Idioma Inglés Básico (Escrito).✓ Conocimiento sobre el uso de las TIC. <p>Habilidades y Competencias:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Trabajar bajo presión.✓ Comprometido con las tareas.✓ Adaptación a las políticas de la organización.✓ Autodeterminación.✓ Autocontrol.	<p>Ofrecemos:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Sueldo Competitivo.✓ Beneficios de Ley.✓ Estabilidad laboral. <p style="text-align: center;"><i>“Bienvenidos a la nueva era del Trabajo”</i></p>
--	---

Los interesados que cumplan con los requisitos, enviar su hoja de vida con fotografía reciente, a la dirección de correo electrónico: **e_datos@hotmail.com** ó a la dirección: **General Pintag 1376 y Sucre, Provincia de Pichincha, Cantón Quito, Parroquia Rural Pintag.**

SE MANTENDRÁ ABSOLUTA RESERVA

Elaborado por: Autor de Tesis.

ANEXO No.4:

MODELO DE CONTRATO DE TELETRABAJO

En la ciudad de....., al..... de..... del año.....

COMPARECEN:

EMPLEADOR:

El Sr..... , en nombre y representación de la compañía EMPRESA XXXXX, con domicilio en....., calle....., número....., y C.I. Número (En adelante denominada, **La Empresa**).

TRABAJADOR:

Sr....., en nombre y representación propios, con domicilio en (Ciudad (País), calle....., número..... y C.I. Número..... (En adelante denominado “**el Teletrabajador**”).

INDICAN:

- La Empresa realiza actividades de.....
- El Teletrabajador dispone de conocimientos y medios suficientes para realizar el trabajo.
- Se acuerda una remuneración mensual de.....Usd. Adicionalmente los beneficios contemplados en la ley ecuatoriana.
- Las partes reconocen su voluntad, libre y voluntaria de contratar y obligarse, por lo tanto, celebran el presente CONTRATO DE TELETRABAJO, con sujeción a las siguientes cláusulas y condiciones que forman parte integral del mismo:

CLÁUSULAS:

PRIMERA. Por el medio del presente La Empresa..... contrata al Teletrabajador para que realice, los trabajos de..... de acuerdo con los términos del presente contrato.

Dicha actividad se desarrolla en el local que el Teletrabajador utiliza para su actividad profesional, mediante sistemas telemáticos de comunicación, de la empresa y Teletrabajador.

SEGUNDA. El Teletrabajador se compromete a realizar su trabajo, personal y exclusivamente para con la Empresa; para lo cual declara tener los conocimientos y capacidades necesarias.

TERCERA. De los Plazos y Forma de entrega del trabajo:

Para el primer caso, la Empresa advertirá la culminación del plazo de acuerdo a su necesidad y respecto de cada tipo de trabajo. En el segundo, el Teletrabajador enviará los datos; producto de su trabajo, a través de algún medio telemático, bajo sugerencia de la Empresa y de acuerdo con el tipo de dato. Se adjuntará en este caso la siguiente información adicional:

- Nombre del Teletrabajador.
- Dirección del Teletrabajador.
- Número telefónico del Teletrabajador.

Cualquier cambio en los datos particulares del teletrabajador contenidos en la presente cláusula, deberán ser comunicados por escrito y con la máxima urgencia a La Empresa por parte del Teletrabajador.

El Teletrabajador quedará obligado a la realización del trabajo, desde el momento de la recepción del mismo.

CUARTA. De la Seguridad:

- El Teletrabajador dispondrá, en sus instalaciones, de un entorno de desarrollo propio, con los equipos hardware (PC's, Impresoras, Módems y Routers) necesarios para trabajar en conexión con el equipo central de proceso de datos de La Empresa. No obstante, el entorno de desarrollo propio que el Teletrabajador destine a su conexión con el equipo central de proceso de datos de La Empresa, se hallará aislado, sin conexión a otros equipos, tanto de terceros, como con otros equipos o sistemas informáticos que el Teletrabajador tenga instalados en sus dependencias.
- La Empresa asumirá el costo de la(s) línea(s) de conexión de voz y datos (principal y de seguridad o "back-up") entre los equipos de La Empresa y las instalaciones del Teletrabajador.
- Con el fin de garantizar la confidencialidad en las comunicaciones que tengan lugar entre los equipos informáticos de La Empresa y el entorno de desarrollo del Teletrabajador, ambas partes procurarán que la línea de conexión entre ambos sea

directa (punto a punto). Caso de no ser posible establecer este tipo de línea, el Teletrabajador será responsable de establecer cuantas medidas sean necesarias para garantizar dicha confidencialidad (tales como sistemas de cifrado de datos, etc).

- El acceso a los diferentes entornos y sistemas informáticos de la Empresa (desarrollo y pruebas) será efectuado siempre y en todo momento bajo el control y la responsabilidad de La Empresa y siguiendo los procedimientos establecidos por la Empresa, procedimientos que serán comunicados al Teletrabajador con la suficiente antelación. En cualquier caso, el Teletrabajador será responsable del cumplimiento de tales procedimientos.

QUINTA. De la Propiedad Intelectual:

- El Teletrabajador reconoce que los derechos de Propiedad Intelectual, del resultado del trabajo y en virtud del presente contrato, corresponderán en forma exclusiva a la Empresa.
- El Teletrabajador no podrá realizar actividad alguna de uso, reproducción, comercialización, comunicación pública o transformación sobre el resultado de sus labores.
- El Teletrabajador garantiza a La Empresa que el resultado de sus labores, NO VULNERARÁ LOS DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL.
- Si el Teletrabajador, vulnerara los derechos de Propiedad Intelectual, de terceros, la Empresa quedará exonerada de cualquier responsabilidad por tal concepto.
- El incumplimiento de estas disposiciones, establece el cesar en funciones, al Teletrabajador, al tenor del articulado laboral del Ecuador, y de la Ley de Comercio Electrónico, Firmas Electrónicas y Mensajes de datos del Ecuador.

SEXTA. De la Confidencialidad y Tratamiento de los datos:

- El Teletrabajador se compromete a mantener, la máxima reserva y confidencialidad sobre el resultado de cada uno de los trabajos que la Empresa le encomiende. Se considerará Información Confidencial cualquiera, relacionada con los trabajos encomendados al Teletrabajador en virtud del presente Contrato; y, al tenor de la Ley de Comercio Electrónico, Firmas Electrónicas y Mensajes de datos del Ecuador.
- El Teletrabajador se compromete a utilizar y manejar los datos exclusivamente para la realización de su trabajo, so pena del cumplimiento, de lo establecido en la ley

ecuatoriana; y, en especial de lo dispuesto en la Ley de Comercio Electrónico, Firmas Electrónicas y Mensajes de datos del Ecuador.

SEPTIMA. De las Innovaciones:

Los descubrimientos e invenciones, las mejoras en los procedimientos, así como los trabajos y resultados de las actividades del Teletrabajador y mientras preste sus servicios a la Empresa, serán propiedad exclusiva de ésta última, quien podrá registrarlos, patentarlos a su nombre.

OCTAVA. Del Arbitraje:

En caso de litigio entre las partes, ambas se someterán a los jueces competentes del lugar en el que se celebra, el contrato de Teletrabajo.

Para lo cual se firman tres ejemplares, de igual contenido y valor, que será registrado ante el Inspector del Trabajo.

NOVENA. De la Actualización del Contrato:

Las modificaciones y actualizaciones del presente contrato, se harán previo consentimiento de las partes. De lo cual se notificará a la autoridad competente, procediendo a una nueva firma del mismo, con las nuevas condiciones pactadas.

DECIMA. De la Vigencia y Terminación del Contrato:

- El presente contrato tendrá una duración de un año, y su renovación, se establece sujetándose al articulado laboral vigente en el Ecuador. La no continuación del Teletrabajador, será informada con el plazo de antelación que dispone la ley ecuatoriana. De no mediar dicho aviso, queda sobre entendida la continuidad del Teletrabajador.
- El presente contrato, puede terminar, por las causales establecidas en el Código Laboral Ecuatoriano y por cualquier acto; ex profeso, de omisión, a este escrito.

Sr/a/ita.....

RUC.....

LA EMPRESA

Sr/a/ita.....

C.I.....

EL TELETRABAJADOR