



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA DEL ECUADOR
CARRERA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

**Artículo Académico previo a la obtención del título de
Ingeniero Industrial**

Título: “Análisis comparativo del teletrabajo con el trabajo en campo”

Title: *“Comparative analysis of telework with field work”*

Autor: Harry Alberto Méndez Lara (hmendezl@est.ups.edu.ec)

Directora: Johanna Paola Founes Merchán (jfounes@ups.edu.ec)

Guayaquil, noviembre del 2020

Resumen - El trabajo en el Ecuador determina algunas particularidades, a raíz de la modernización y el avance de la tecnología, y por la constante demanda laboral, han aparecido diferentes modalidades de trabajo, entre los legalmente aceptados está el trabajo en campo o presencial y el teletrabajo. Según el tipo de organización y las actividades que desempeñan los trabajadores, estas modalidades permiten un trabajo presencial o un trabajo remoto apoyado de herramientas tecnológicas, y, es justamente el teletrabajo quien determina un mecanismo que permite flexibilidad laboral. La modalidad de teletrabajo es visto como una estrategia para la creación de empleo y el autoempleo, lo que motiva a los países a promover y regular esta modalidad. En Ecuador es necesario realizar un estudio de modalidades laborales en las empresas, y una comparativa entre ellas, con miras a erradicar la expectativa de precariedad para el teletrabajador e indudable inseguridad jurídica para los empleadores. El presente trabajo plantea como pregunta de investigación: En el contexto actual, ¿qué tan beneficioso es el empleo del teletrabajo frente al trabajo en campo.? Este estudio, permite responder la pregunta de investigación, al determinar que el teletrabajo es beneficioso frente al trabajo en campo, sin embargo, existe un porcentaje significativo que prefiere trabajo en campo, y, finalmente, de acuerdo con el tipo de trabajo que desempeña, no todos los trabajadores pueden acogerse a una u otra modalidad de trabajo.

Palabras clave: teletrabajo, trabajo en campo, trabajo remoto, productividad, satisfacción laboral.

I. INTRODUCCIÓN

Más de 26 millones de estadounidenses, aproximadamente el 16% de la fuerza laboral total de ese país, antes de la pandemia trabajaban de forma remota al menos parte del tiempo, es así como, según la oficina de estadísticas laborales de los Estados Unidos, entre 2005 y 2015 el número de empleados estadounidenses que están en teletrabajo aumentó en un 115%. Esos trabajadores tienden a ser permanentes, a tiempo completo y no sindicalizados [1].

Los acuerdos de teletrabajo pueden variar mucho para los diferentes trabajadores. Pueden ser total o parcialmente remotos; pueden trabajar desde una oficina en casa, espacio de trabajo compartido u otro

Summary - Work in Ecuador determines some particularities, as a result of the modernization and advancement of technology, and due to the constant labor demand, different work modalities have appeared, among those legally accepted is field or face-to-face work and telework. Depending on the type of organization and the activities carried out by the workers, these modalities allow face-to-face work or remote work supported by technological tools, and it is precisely telework that determines a mechanism that allows labor flexibility. The teleworking modality is seen as a strategy for job creation and self-employment, which motivates countries to promote and regulate this modality. In Ecuador, it is necessary to carry out a study of work modalities in companies, and a comparison between them, with a view to eradicating the expectation of precariousness for teleworkers and undoubted legal insecurity for employers. The present work poses as a research question: ¿In the current context, how beneficial is the use of telework compared to field work? This study allows answering the research question, by determining that telework is beneficial compared to field work, however, there is a significant percentage that prefers field work, and, finally, according to the type of work they perform, they do not all workers can benefit from one or another type of work.

Keywords: telework, field work, remote work, productivity, laboral satisfaction.

lugar; y cada vez más pueden estar geográficamente distantes de la organización o de los clientes a los que sirven. A este hecho se suma que esta modalidad de trabajo remoto asistido por las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) puede beneficiar a empleadores y empleados: Los empleadores pueden contratar talentos distribuidos geográficamente y reducir los gastos generales, mientras que los empleados pueden ganar flexibilidad, ahorrar tiempo y reducir el transporte y algunos costos de cuidado infantil, por ejemplo. Pero el impacto de tales arreglos en la productividad, la creatividad y la moral ha sido objeto de debate, principalmente porque trabajar desde casa ofrece a los empleados menos oportunidades para hablar y relacionarse con sus colegas.

El teletrabajo describe el trabajo realizado fuera de las oficinas tradicionales por medio del uso de la tecnología. Se proponen numerosos beneficios como resultado de liberar el trabajo de las limitaciones espaciales y temporales, como la menor necesidad de desplazarse para los empleados o la reducción de los gastos relacionados con la oficina para las organizaciones. Durante las últimas tres décadas, el teletrabajo se ha vuelto cada vez más común en los lugares de trabajo, sin embargo, en general, la adopción del teletrabajo ha sido más lenta de lo previsto [2].

Para muchas personas, sobre todo en Sudamérica el teletrabajo era concebido como una modalidad inalcanzable de trabajar y vivir. Sin embargo, debido al aislamiento social, esto se ha convertido en una realidad que se sustenta en los avances tecnológicos y en los procesos de transformación digital, esta forma de trabajo puede convertirse en un avance para el cumplimiento adecuado de las metas y objetivos de una organización.

La Academia Internacional de Teletrabajo, presenta un informe de la realidad del teletrabajo en Latinoamérica y el Caribe, indica que a medida que se incrementa el acceso a las tecnologías digitales, incrementará la participación en la modalidad de teletrabajo y una oportunidad para generar nuevas plazas de empleo [3].

El abordaje de este tema hace necesario referenciar a la modalidad de trabajo presencial, pues existe una relación directa, así, si se modifica la modalidad presencial, la modalidad de teletrabajo también será afectada, y viceversa.

El impacto que traen consigo las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tics), incide directamente en los procesos cotidianos tradicionales, se puede ejecutar casi cualquier tarea del quehacer humano, esto, revela la importancia de este tipo de tecnologías y sus herramientas en el mundo globalizado de nuestros días.

En efecto, los nuevos paradigmas que surgen a partir de la denominada sociedad del conocimiento y de la información, hacen importante la reconsideración de aspectos como: a) modalidades de trabajo, b) nuevas habilidades laborales, c) incremento de productividad, d) motivación a innovación, e) mejora de calidad de vida, f) estrategias de mitigar el desempleo, g) inclusión de sectores vulnerables, entre otros.

Lo dicho toma importancia en los momentos actuales, la denominada cuarta revolución industrial o era de la digitalización, misma en la que se han generado paradigmas nuevos como el internet de las cosas, robotización, cloud computing, redes de

datos, big data, ciudades inteligentes, trabajo cooperativo, entre otros.

La propuesta pretende mostrar la importancia del teletrabajo para las organizaciones que lo adoptan así como para sus empleados, considerando que los medios en los que se sustenta este tipo de trabajo y sobre todo el Internet y su madurez, permiten ejecutar variadas tareas que permiten la prestación de servicios con calidad y efectividad y a veces mejor que de manera presencial ya que en esta modalidad pueden incidir factores como el ausentismo, cambio de personal, hecho que perjudica a las empresas [4].

Con esto antecedentes, se plantea como pregunta de investigación del artículo la siguiente: En el contexto actual, ¿qué tan beneficioso es el empleo del teletrabajo frente al trabajo en campo?, para ello esta propuesta aborda un estudio comparativo entre el teletrabajo y el trabajo en campo para obtener un fundamento teórico que permita determinar los beneficios que este modelo de trabajo presenta a quienes lo adoptan como modo habitual para realizar sus labores.

Adicionalmente se plantea los siguientes objetivos :

A. Objetivo General

Determinar los beneficios del trabajo en modalidad teletrabajo frente al trabajo de campo

B. Objetivos Específicos

Realizar una revisión bibliográfica de la tendencia de modalidades de trabajo

Realizar un estudio de los impactos de las modalidades de trabajo en el trabajador.

Evaluar los resultados obtenidos de la percepción del teletrabajo frente al trabajo de campo.

La presente investigación, presenta una introducción, seguido de un marco contextual donde se analizan las modalidades de trabajo, los parámetros, métricas y casos de estudio, luego se presenta la metodología aplicada, una representación numérica y gráfica de los resultados, para continuar con la discusión de los hallazgos, y finalizar con las conclusiones y referencias bibliográficas.

II. CONTEXTUALIZACIÓN

El concepto de trabajo remoto se refiere al trabajo en el que los empleados trabajan en un lugar físicamente aislado de la oficina u organización; esto

se realiza a través del procesamiento de información remota, que puede combinar el uso de las Tics para realizar tareas en cualquier momento y en cualquier lugar [5].

A este respecto, se establece que, debido a la crisis energética, el teletrabajo comenzó a ganar más aceptación en la década de 1970. Se considera que este tipo de trabajo es una alternativa al trabajo presencial, a más del hecho que disminuía los desplazamientos físicos, y que interfiere con el orden urbano y el estilo de vida de la sociedad activa. Estas y muchas otras razones, ocasionaron un fuerte impulso del concepto de oficina doméstica en 1998, facilitando a los trabajadores realizar sus tareas y funciones en un lugar físico diferente al de la organización [6], [7].

La aplicación de las Tics en el modelo de oficina remota es utilizada como referencia para mostrar la capacidad de los empleados para adaptarse a los nuevos cambios [8], [9]; y a diversos aspectos de la comunicación intrafamiliar y organizacional. Por lo tanto, este tipo de modalidad de trabajo brinda diversas oportunidades para las empresas, pues requiere menor inversión en infraestructura, adicionalmente los empleados minimizan el tiempo y el costo en el traslado al lugar de trabajo.

La modalidad de teletrabajo es considerada una estrategia, y, una alternativa viable para la generación de empleo, inclusive autoempleo; esto conlleva a muchos países a promover y regular esta estrategia. Sin embargo, existen organizaciones que requieren la presencia física de los trabajadores para su normal operación el proceso de producción. Así, profesionales como arquitectos, abogados, ejecutivos y vendedores [10], [11], profesionales o funciones que les permiten trabajar en ubicaciones físicas distantes durante unos días, la mayor aplicación del teletrabajo es obvia, para ello es posible que se requiera computadores, módem y celulares, convirtiendo su oficina física en oficina virtual [12], definiendo al teletrabajo como una herramienta de las actividades que ejecutarán los nuevos trabajadores del conocimiento [13].

Otros autores, abordan temáticas como el entendimiento de que es teletrabajo, recabando sus ventajas e inconvenientes, sus modalidades, nuevas profesiones nacientes de esta tendencia, perfil del teletrabajador, entre otras, este material servirá para conceptualizar los términos referentes al teletrabajo [14]; de igual manera, se analiza jurídicamente las políticas laborales y la protección social que reciben los teletrabajadores, pues se denota una disminución en la prestación de servicios social, hecho que ha precarizado esta forma de empleo [15].

Según un estudio realizado en una ciudad Colombia, más del 70% de los ciudadanos deben movilizarse en transporte público, teniendo que esperar alrededor de 30 minutos y luego pasar alrededor de una hora y cuarenta minutos en los buses, esto sin duda, repercutirá en su rendimiento laboral; esta situación no dista mucho de lo sucede en nuestro país, sobre todo, en ciudades grandes como Guayaquil y Quito, donde seguramente estas personas llegarán indispuestas y con ánimo desfavorable a sus puestos de trabajo.

Importante resulta también considerar que el uso de las Tics, cambios económicos y las tendencias a nivel global, hacen necesario un cambio en las formas de trabajar, hacia unas que sean más flexibles (en tiempo y espacio) para garantizar los elementos esenciales de la relación laboral [16]. Según este autor, otro de los beneficios del teletrabajo a más de la materia de movilidad respecto al tiempo y los costos inherentes al transporte es desde un punto de vista ecológico, la reducción de la contaminación en el ambiente, reducción de accidentes y el mejoramiento de los estándares de calidad de vida de la comunidad.

Varias investigaciones se han realizado para abordar sobre la temática de trabajo y sus modalidades, desde varias perspectivas, algunos de esos esfuerzos se enlistan a continuación:

Tabla I: ESFUERZOS REALIZADOS EN MODALIDAD DE TRABAJO

No.	Organización	Tema
1	Comisión del Reino Unido para el Empleo y las Competencias (2014)	The Future of Work: Jobs and Skills in 2030
2	Jacob Morgan J. (2014)	The Future of Work: Attract New Talent, Build Better Leaders and Create a Competitive Organization
3	Oficina Internacional del Trabajo (2016)	The future of work: The meaning and value of work in Europe
4	Comisión Europea (2016)	The Future of Work: Skills and Resilience for a World of Change
5	The Millennium Project (2016)	Three Alternative Scenarios of Work/ Technology 2050
6	Foro Económico	The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for

	Mundial (2016)	the Fourth Industrial Revolution
7	BID (2017)	El Futuro del Trabajo en la Integración 4.0 de América Latina

Elaborado por el autor

El derecho al trabajo en el Ecuador determina algunas particularidades, como la supresión de la contratación por horas, la intermediación y la tercerización laboral, a raíz de la modernización y el avance de la tecnología, y por la constante demanda laboral, han aparecido diferentes modalidades de trabajo, ahora con el teletrabajo, y en algunas funciones y empresas, no es necesaria la presencia física de los trabajadores, éstas funciones y actividades se pueden realizar fuera de las instalaciones de la empresa, y es justamente el teletrabajo quien determina un mecanismo que permite flexibilidad laboral, permitiendo una administración sobre la dedicación de tiempo asignado a las funciones que debe cumplir el teletrabajador [17].

Desde el año 2016, en el Ecuador se han emitido acuerdos ministeriales, destinados al sector privado y al sector público, en los cuales se ha definido un marco regulatorio para los teletrabajadores a nivel nacional; para esa fecha, el 71,1% de ecuatorianos se encuentra en edad para ejecutar un trabajo, de ellos el 67,8% son económicamente activos, y de éstos, el 95,1% tienen un empleo. De acuerdo con el Ministerio del Trabajo en el Ecuador al año 2019, existen 15.200 personas teletrabajando oficialmente. [18], [19].

En el Ecuador, el Teletrabajo es definido como “Una forma de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales de trabajo a través de la cuales el trabajador/a realiza sus actividades fuera de las instalaciones del empleador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación, tanto para su gestión como para su administración y control” [20]. El Ministerio de Trabajo del Ecuador lo define como “*la prestación de servicios lícitos y personales, con relación de dependencia, de carácter no presencial, en jornadas ordinarias o especiales de trabajo, fuera de las instalaciones del lugar donde labora*” [18].

Hoy por hoy, el teletrabajo se ha difundido en muchos países en donde Ecuador no ha sido la excepción [21], se ha implementado estas modalidades, teniendo como base legal lo que establece el Código del Trabajo en el Art. 23.1 que faculta al órgano de control emitir acuerdos que regulen las relaciones de trabajo especiales [22],

[23]. Con esta base legal, Ecuador emprendió el teletrabajo, preceptuado fundamentalmente en el ordenamiento jurídico establecido en los acuerdos ministeriales MDT-2016-0190 [24], MDT-2017-0090-A [25], MDT-2018-0002-A; donde se regula las preferencias de aplicación en mujeres en estado de gestación y/o lactantes, personas con discapacidad o enfermedades catastróficas, y adultos mayores. En las dos modalidades de trabajo, los actores que participan en la relación laboral son dos: el trabajador y el empleador, y teletrabajador y tele-empleador, según el caso.

Según el Ministerio del Trabajo indica que el teletrabajo trae consigo beneficios para el teletrabajador, para el empleador y para la sociedad.

- El teletrabajador mejora las condiciones de su vida personal, mejora notablemente la calidad del trabajo y por ende su productividad, permite demostrar un mejor nivel de responsabilidad, existe una mayor flexibilidad en la ejecución de sus actividades laborales, minimiza los costos y mitiga positivamente el estrés, permite implementar mecanismos que facilitan una conciliación laboro-familiar; además, existe una mayor facilidad para una debida atención de su salud, y una sensación de comodidad al trabajar desde el hogar.

- La empresa, requiere de una menor infraestructura, minimiza los costos de alimentación, se reducen los subsidios de movilización de empleados, se elimina la dotación de uniformes, lo que provoca un ahorro y una consiguiente mejora en el cumplimiento de metas e indicadores de gestión; la empresa se beneficia de un presupuesto menor de gasto, disminución de permisos por calamidad doméstica, y se dispone de personal posiblemente más productivo.

- La sociedad tiene un beneficio común, al disminuir considerablemente el traslado de los empleados, se disminuye el tráfico urbano, por ende, una menor contaminación, un incremento positivo de nuevos empleos inclusive para personas con discapacidad, mejorando notablemente, además, los vínculos familiares.

El teletrabajo, está dirigido a aquellas organizaciones que, por la naturaleza del negocio, es posible que sus empleados presten sus servicios acogiéndose a la modalidad de teletrabajo. De preferencia, los trabajadores que deberían optar por esta modalidad son: mujeres en estado de gestación y/o lactantes, personas con discapacidad o enfermedades catastróficas, y adultos mayores; debe considerarse, además, el tiempo de traslado y costos de movilización.

En Ecuador, a febrero del 2020, se registra 14.500 teletrabajadores. Con el inicio del estado de excepción, las cifras subieron exponencialmente y al cabo de 44 días de restricción se registran a 375.861

teletrabajadores [19]. Esta situación ocasiona que los negocios deban canalizar su presupuesto a equipos tecnológicos, y establecer mecanismos de control remoto; se hace necesario una transformación empresarial, tanto en su estructura organizativa como funcional. De igual manera, esta nueva realidad repentina, obliga nuevas rutinas, nuevos procesos inclusive nuevas funciones a las que deben adaptarse los empleados, inclusive capacitarse y adquirir nuevas habilidades y destrezas tecnológicas. Un estudio realizado a 129 empresas de Ecuador refleja que, por la emergencia sanitaria, el 91% se acogió al teletrabajo, determinado que la mayoría de las empresas no estaban preparadas para esta modalidad de trabajo, y que existieron muchos problemas para organizar e implementar el teletrabajo en sus empresas [19].

Si bien, el teletrabajo, justamente por el periodo largo de confinamiento, ha dado pasos agigantados en empresas e instituciones a escala global, este se debe combinar con tareas presenciales para lograr una mayor eficiencia en las empresas, según expertos consultados [26].

Hoy en día, justamente en tiempo de pandemia, el sitio de trabajo es una red de espacios físicos y virtuales que incluyen la casa y las oficinas, y se considera que los empleados son productivos en cualquier parte, que la colaboración alcanzó nuevos niveles de éxito, que se aceleró la flexibilidad para elegir desde dónde trabajar, que la oficina solo será el lugar de conexión de la cultura organizacional, más no para desarrollar las actividades empresariales, y seguirán evolucionando como espacios de trabajo, que se generó una cultura de la confianza hacia el colaborador [27].

En un estudio realizado por la Escuela Politécnica Nacional, indica que el teletrabajo es más impersonal y, se requiere un proceso de adaptación previa, e indica que existen elementos que el teletrabajo y el aislamiento puede afectar a la salud mental y la productividad. Estos elementos fueron:

- La sensación de insatisfacción laboral
- Interrupciones constantes por la comunicación o diversos factores de entorno
- La falta de interacción social
- La presencia de hijos menores en el hogar
- El no disponer de un espacio de trabajo específico para el desarrollo de actividades laborales dentro del hogar

Sin embargo, factores como el género, el tipo de organización, el sector laboral inclusive la edad, no influyeron en la percepción de productividad. [28]

Adicionalmente, se menciona que no se requieren de estímulos adicionales para lograr una concentración adecuada, y se determina que trabajan con mayor jornada laboral, lo que mejora la productividad; el teletrabajo, afecta a los que dependen de laboratorios o maquinaria especializada que no cuentan en sus hogares. [28]

La emergencia sanitaria obligó a las instituciones a acelerar su transformación digital y a adoptar el teletrabajo como una salida para mantener sus operaciones, el COVID-19 aceleró la implementación de esta modalidad, por lo que las empresas y negocios tuvieron que adaptarse sobre la marcha, y existen actualmente varias herramientas tecnológicas colaborativas para reuniones virtuales, charlas, seguimiento de procesos, cumplimiento de actividades, entre otras que permiten resultados adecuados en términos de teletrabajo.

En este contexto, en Ecuador es necesario realizar un estudio de nuevas modalidades laborales en las empresas, y una comparativa entre ellas, en el cual la revolución del conocimiento y el uso de nuevas tecnologías con el manejo exclusivo de TIC, sin dejar de analizar las demandas legales que implica su incorporación, al incidir con derechos constitucionales y laborales lo que requiere inexorables regulaciones, con miras a erradicar la expectativa de precariedad para el teletrabajador e indudable inseguridad jurídica para los empleadores que lo implementen.

III. METODOLOGÍA

El tipo de investigación es descriptiva [29] y cualitativas, se analizaron las variables de la investigación basada en determinar los factores de éxito de las modalidades de trabajo en campo y teletrabajo, y como estos influyen en el desempeño laboral, se fundamentó en un proceso inductivo en el cual se explora y se describen las características propias de cada modalidad y usó la recolección de datos para probar la pregunta de investigación planteada, se aplicó una medición numérica, análisis y procesamiento de los resultados para establecer patrones de comportamiento.

A. Unidad de análisis. - Está determinado por los colaboradores de instituciones dedicadas a actividades inmobiliarias de la provincia del Guayas, en ellas existen personal que actualmente se encuentra laborando tanto en teletrabajo como en trabajo de campo; según los resultados del último censo nacional económico disponible, está conformada por 481 establecimientos, 3.457 personal ocupado, [30] que en este caso es la población de estudio, a los cuales se considera que será de fácil acceso para aplicar las herramientas de recolección de información, que serán

encuestas diseñadas en formularios virtuales de drive, que pueden utilizarse en computadores y dispositivos móviles. La muestra, con un nivel de confianza de 95% y un margen de error del 5% fue de 364 encuestados [31].

B. Técnica e instrumento. - Entre las técnicas de recolección de información que se utilizó es la encuesta¹, la misma que fue creada para este fin, consta de 20 preguntas, estructurada en una dimensión personal, una dimensión organizacional y una dimensión espacio temporal, que pretende consultar sobre la situación frente a la modalidad de trabajo que se está ejecutando y las facilidades, beneficios y limitaciones que se tiene, este instrumento fue validado por 5 expertos: dos matemáticos, un experto en lingüística, un experto en psicología laboral, un experto en el ámbito legal; fue validada por el método de Juicio de expertos Delphi, que permite obtener la opinión de un panel de expertos; es utilizado cuando existe escasa evidencia empírica, permite a los expertos expresarse de manera libre ya que las opiniones son confidenciales.

C. Análisis de resultados. - Una vez realizada la aplicación del instrumento a la población definida, se realizó el análisis de información sobre la percepción frente al trabajo en campo como al teletrabajo. Finalmente, mediante la estadística comparativa se procesó la información recabada en busca de respuestas al objetivo planteado.

IV. RESULTADOS

De la encuesta aplicada se obtienen los siguientes resultados:

A. DIMENSION PERSONAL

En cuanto a la modalidad de trabajo actual, se determina que un 26% se encuentra trabajando en modalidad de teletrabajo, un 54% en modalidad presencial y un 20% en las dos modalidades; de los encuestados, la edad promedio es 33 años, y un 46% son de género masculino y un 54% de género femenino; al consultar, en una escala del 0 al 10, sobre el gusto de trabajar desde casa, se determina que un 2% de los encuestados coloca una valoración de 3, un 20% una escala de 5, el mismo valor para la escala 6, un 22% escala de 7, un 10% elige una valoración de 8, un 12% con una valoración de 9 y se tiene un 14% con una valoración de 10.

B. DIMENSION ORGANIZACIONAL

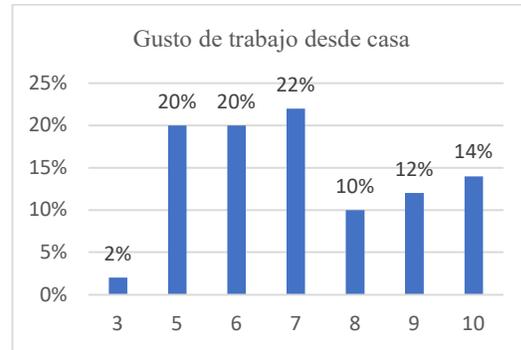


Fig. 1.- Preferencia de trabajar desde casa

Al consultar sobre la disponibilidad de un espacio tranquilo y libre en casa para realizar el trabajo de manera eficiente, y se determina que el 80% dispone un entorno favorable, y, un 20% no lo tiene.

En relación con el nivel de productividad cuando se trabaja desde casa, se obtuvo que el 58% considera ser altamente productivo cuando trabaja desde casa, un 34% medianamente productivo y un 8% poco productivo



Fig. 2.- Nivel de productividad

Al consultar sobre el apoyo por parte del equipo cuando se hace teletrabajo, se determina que 52% indica que en pocas ocasiones tiene el apoyo del equipo de trabajo cuando hace teletrabajo, un 26% indica que muchas veces y un 22% indica que siempre tiene el apoyo del equipo de trabajo cuando hace teletrabajo.

¹ Encuesta virtual : <https://forms.gle/hFcedBFWrt2U3699>

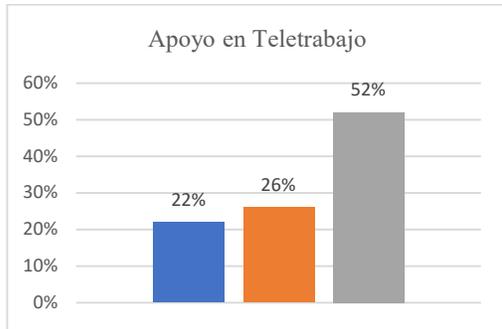


Fig. 3.- Apoyo en teletrabajo

En cuanto a la preferencia del lugar de trabajo, se obtiene que el 12% prefiere trabajar desde casa, el 38% prefiere trabajar en la oficina, y el 50% de los encuestados prefiere trabajar en las dos modalidades.

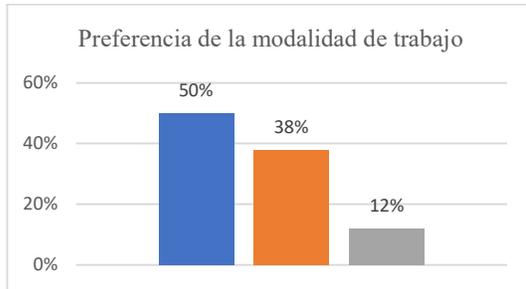


Fig. 4.- Preferencia de modalidad de trabajo

El número de horas a la semana que prefiere trabajar desde casa, un 32% prefiere trabajar de desde casa de 0-10 horas, otro 32% de 10 -20 horas, en cambio un 18% prefiere de 20-30 horas y de igual manera otro 18% de 30-40 horas a la semana.

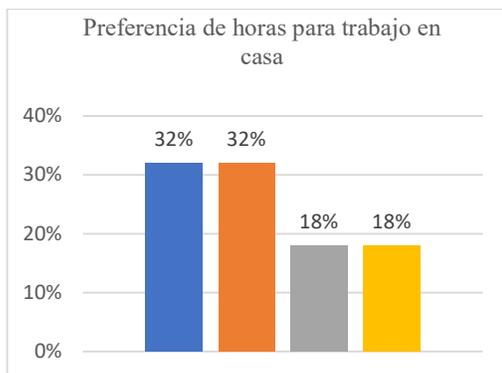


Fig. 5.- Horas de preferencia para trabajar desde casa

En cuanto a los motivos por los que se prefiere trabajar desde casa, se determina que un 18% prefiere trabajar desde casa por pasar tiempo con la familia, un 28% indica que no necesita ir a la oficina, un 14% indica que desea evitar viajes largos, un 2%

prefiere trabajar solo, mientras que un 34% por varios motivos prefiere trabaja desde casa.

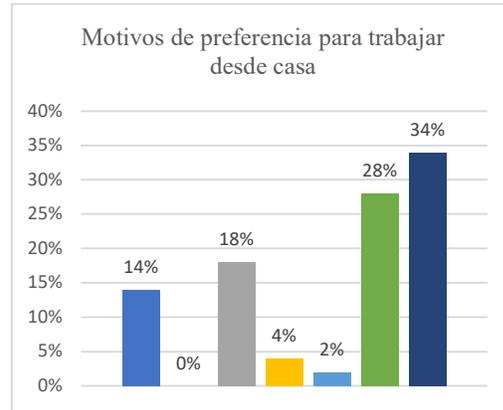


Fig. 6.- Preferencia de trabajar desde casa

Al indagar sobre la disponibilidad de un ordenador con las prestaciones necesarias para realizar el trabajo en casa, se obtiene que un el 80% dispone un ordenador con las prestaciones necesarias para realizar su trabajo, y un 20% indica que no dispone; así mismo, se determina que un 72% indica que dispone de programas de computador con versiones actualizadas y compatibles con los utilizados en tu empresa, y un 28% indica que no lo dispone.

C. DIMENSION ESPACIO-LABORAL

Un 66% indica que, alcanza a terminar su trabajo dentro de las horas normales de la jornada laboral, y un 34% no alcanza.

El tiempo que se demora en el traslado desde su hogar al lugar de trabajo, se tiene que un 78% indica que tiempo se demora en el traslado desde su hogar al lugar de trabajo entre 0-1 hora, y el 22% indica que se demora entre 1-2 horas. Nadie se demora más de 2 horas en el traslado desde su hogar al lugar de trabajo.

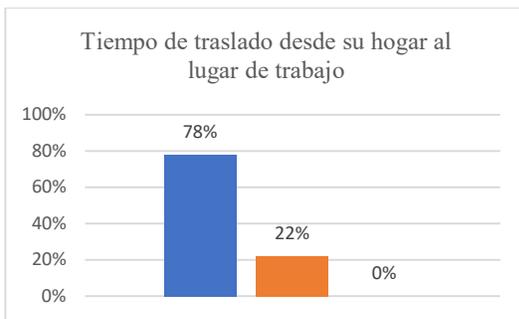


Fig. 7.- Tiempo de traslado

La encuesta también arrojó que Un 40% indica que **muchas veces** las relaciones entre las personas son positivas y crean un grato ambiente de trabajo, un 28% indica que son **pocas veces**, un 28% indica que son **siempre**, y un 2% indican que **Nunca**.

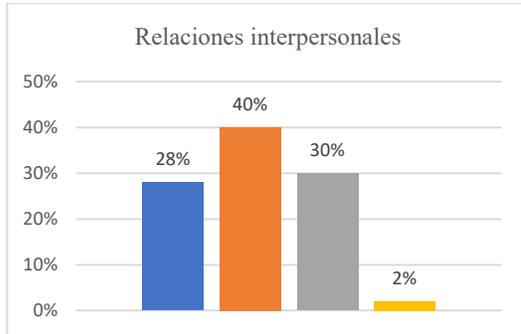


Fig. 8.- Relaciones interpersonales

En relación con el desempeño laboral en modalidad teletrabajo, el 20% Considera que **siempre** mejora el desempeño de su actividad laboral en Teletrabajo, el 40% **casi siempre**, un 24% indica que **a veces**, un 10% indica que **casi nunca** y un 6% indica que **nunca** mejora el desempeño de su actividad laboral en Teletrabajo.

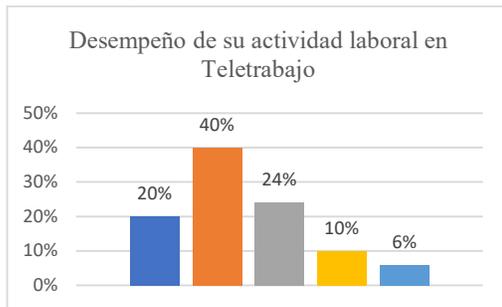


Fig. 9.- Desempeño en el trabajo desde casa

Adicionalmente, un 26% considera que el teletrabajo **siempre** aporta a su bienestar personal y familiar, un 26% que **casi siempre**, un 28% **a veces**, un 16% **Casi nunca** y un 4% considera que el teletrabajo **nunca** aporta a su bienestar personal y familiar

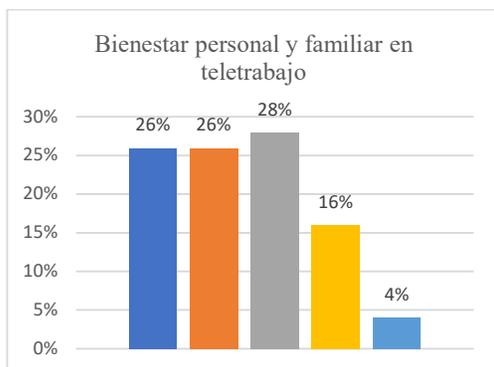


Fig. 10.- Aporte al bienestar familiar

Un 55% considera que la **Disciplina** es una de las competencias personales que se requiere tener para teletrabajar adecuadamente, un 29% indica que se requiere **Planificación de tareas** y un 17% considera que requiere **Organización de tiempo**.

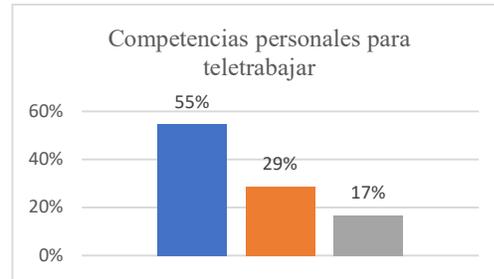


Fig. 11.- Competencias personales

Un 73,3% Considera que el trabajo en casa debe realizarse en función a cumplir un horario, y un 26,7% Considera usted que el trabajo en casa debe realizarse en función a asignación de metas.

Finalmente, el 62% considera que tiene un nivel alto de satisfacción en el teletrabajo, un 30% nivel medio y un 8% nivel bajo.

V. DISCUSIÓN

Se realiza una discusión entre los aspectos que influyen a cada dimensión, ya sea personal, dimensión organizacional y dimensión espacio laboral.

En la dimensión personal, permite identificar el encuestado, así, de la población encuestada, existe un bajo porcentaje que se encuentra trabajando en modalidad de teletrabajo, apenas un 26%, y un 20% en las dos modalidades, tanto en teletrabajo como trabajo presencial, adicionalmente se determina en un promedio, la edad de los encuestados está en 33 años, un 46% son de género masculino y un 54% de género femenino.

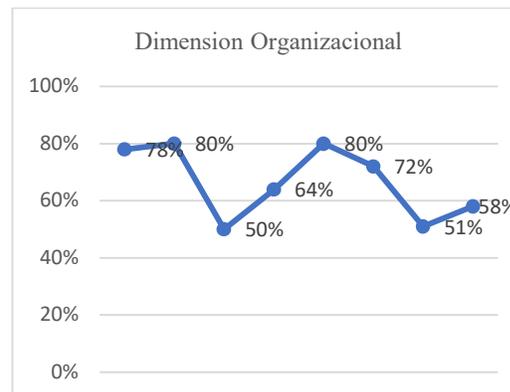


Fig. 12.- Dimensión Organizacional

En la Dimensión Organizacional, un 78% tiene preferencia por trabajar en casa, y un 80% dispone de un espacio tranquilo para ello, lo que indica una inclinación favorable a un trabajo remoto, sin embargo, solo un 50 % prefiere un trabajo mixto, de éstos solo un 12% prefiere el teletrabajo, eso significa que no prefieren el uso de medios telemáticos en un trabajo desde casa, y un 64% quisiera trabajar entre 20 y 40 horas desde casa.

Adicionalmente, se determina que el 80% tiene un espacio tranquilo y libre para realizar el trabajo, y un 72% indica que dispone de programas de computador con versiones actualizadas y compatibles con los utilizados en su empresa, es decir si disponen de las herramientas y ambiente necesario para el teletrabajo, de igual manera se determina en un 51% que cuando se está en teletrabajo reciben el apoyo de su equipo de trabajo y el 54% se considera altamente productivo con teletrabajo, es decir existen las facilidades para esta modalidad de trabajo, sin embargo por diversas razones - como la doble presencia, que podría ser motivo de otro estudio- prefieren un trabajo mixto o en campo.

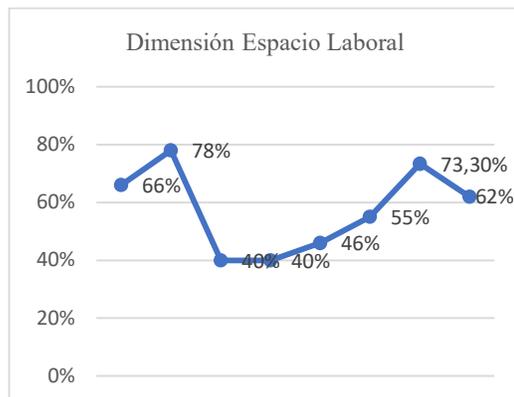


Fig. 13.- Dimensión Espacio Laboral

En cuanto a la dimensión Espacio Laboral un 66% indica que, si alcanza a terminar su trabajo dentro de las horas normales de la jornada laboral y el 78% tiene un tiempo adecuado de traslado al lugar de trabajo, lo que se interpreta como una característica que no influye en su decisión de modalidad laboral.

Ahora, un 40% indica que muchas veces las relaciones entre las personas son positivas y crean un grato ambiente de trabajo, y que las actividades en teletrabajo casi siempre mejoran el desempeño de su actividad laboral, y un 52% considera que el teletrabajo siempre o casi siempre aporta a su bienestar personal y familiar, esto implica una satisfacción y un aspecto emocional laboral adecuado en teletrabajo.

La mayoría coincide en que la Disciplina es una de las competencias personales que se requiere tener para teletrabajar, y una mayoría similar considera que el trabajo en casa debe realizarse en función a Cumplir un horario, lo que se interpreta como una necesidad de una capacidad organizacional adecuada, y finalmente 62% considera que tiene un nivel alto de satisfacción en el teletrabajo.

VI. CONCLUSIONES

Acorde a la pregunta de investigación y el objetivo planteado, de los datos recogidos en la investigación, en un análisis de parámetros y métricas tanto de teletrabajo como trabajo en campo o presencial, se determina que con el teletrabajo un 62% tienen un alto nivel de satisfacción y un 58% serían altamente productivo, y que disponen de las facilidades de espacio y de equipamiento, lo que permite responder a la pregunta de investigación, indicando que el teletrabajo es beneficioso frente al trabajo en campo, sin embargo, existe un porcentaje significativo que prefiere trabajo en campo, y, finalmente, de acuerdo al tipo de trabajo que desempeña, no todos los trabajadores pueden acogerse a una u otra modalidad de trabajo.

El estado emocional se ve muy mejorado, pues se puede concluir que el teletrabajo mejora el desempeño de su actividad laboral, aporta bienestar personal y familia, y permite relaciones positivas en las personas, mejorando su nivel de satisfacción.

Se concluye que una alta mayoría dispone de los espacios, prestaciones y tecnología para realizar teletrabajo, e inclusive, recibe un apoyo del equipo de trabajo.

VII. REFERENCIAS

- [1] Z. Abrams, «The future of remote work.,» 2019. [En línea]. Available: <https://www.apa.org/monitor/2019/10/cover-remote-work>.
- [2] K. E. & S. C. S. Pearlson, «There's No Place like Home: Managing Telecommuting Paradoxes,» *The Academy of Management Executive (1993-2005)*, vol. 15, n° 2, p. 117–128., 2001.
- [3] ITALAC, «Informe sobre el Estado del Teletrabajo en América Latina y el Caribe- 2017,» ITALAC, 2017.

- [4] L. Ortega, «Teletrabajo: una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados.» Universidad Santo Tomas, Facultad de Administración de Empresas, Colombia, 2017.
- [5] L. & M. Ó. Cárcamo, «Competencias comunicativas y actitud hacia el teletrabajo de estudiantes universitarios chilenos.» *Revista Latina de Comunicación Social*, vol. 12, n° 64, p. 802–809, 2009.
- [6] L. & L. A. Haddon, «The experience of teleworking: An annotated review.» *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 5, n° 1, pp. 192-223, 1994.
- [7] J. Brosveet, «Public Sector Case Study of a Norwegian IT Highway Project.» Senter for teknologi og samfunn, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet., 1998.
- [8] O. Tregaskis, «Telework in its national context.» 2000.
- [9] P. Jandric, «The blockchain university: Disrupting “disruption”?» University of Wolverhampton, UK., Reino Unido.
- [10] K. L. D. & S. P. Daniels, «Teleworking: Frameworks for Organizational Research. ResearchGate.» 2001.
- [11] R. G. D. O. T. & A. K. Rodriguez, «Who benefits from independent careers? Employees, organizations, or both?» *Journal of Vocational Behavior*, p. 91, 2015.
- [12] S. Mitter, «Teleworking and teletrade in India: Combining diverse perspectives and visions.» *Economic and Political Weekly.*, 2000.
- [13] J. Buira, *El teletrabajo. Entre el mito y la realidad.*, UOC, 2012.
- [14] P. Martín, *Teletrabajo y comercio electrónico*, España: Ministerio de Educación, 2018.
- [15] M. J. C. & R. C. J. Garzón, «Teletrabajo y delimitación de las contingencias profesionales.» *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 3, n° 4, 2016.
- [16] Alcaldía Mayor de Bogota, «Justificación Técnico Legal - Teletrabajo.» 2012.
- [17] M. A. Palacios-González, *El teletrabajo: hacia una regulación garantista en el Ecuador*, Ecuador: Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, 2017.
- [18] Ministerio de Trabajo, «Ministerio de Trabajo.» 1 05 2020. [En línea]. Available: <http://www.trabajo.gob.ec/acuerdos-ministeriales/>.
- [19] V. Silva y P. Alavarado, «Día de Trabajo: 361 361 personas en teletrabajo en dos meses en Ecuador.» *El Comercio*, 1 06 2020.
- [20] S. Gomez, *El Teletrabajo en El Ecuador*, Ecuador, 2017.
- [21] J. Vásquez, *Nuevo derecho laboral ecuatoriano*, Quito: Cevallos, 2017.
- [22] Asamblea Nacional República del Ecuador, *Código del Trabajo. Registro Oficial, Suplemento N° 167, 16 de diciembre de 2005*, Lexis, 2005.
- [23] Asamblea Nacional República del Ecuador, *Ley Orgánica del Servicio Público, LOSEP. Registro Oficial, Suplemento N° 294, 06 de octubre de 2010*, Ecuador: Lexis, 2010.
- [24] Ministerio del Trabajo, *Acuerdo MDT-2016-0190*, Ecuador, 2016.
- [25] Ministerio del Trabajo, *Acuerdo MDT-2017-0090-A*, Ecuador, 2017.
- [26] C. Vasco, «El teletrabajo se combinará con el modo presencial según expertos.» *Revista Lideres*, pp. <https://www.revistalideres.ec/lideres/teletrabajo-presencial-expertos-empresas.html>, 20 07 2020.
- [27] C. Enriquez, «Cinco aspectos positivos y negativos sobre la realidad de los lugares de trabajo poscovid-19.» *Revista Lideres*, 01 07 2020.
- [28] EPN, «Conoce las ventajas y desventajas del teletrabajo.» EPN, Quito, 2020.
- [29] R. & T. C. P. M. Hernández-Sampieri, *Metodología de la investigación*, vol. 4, México: McGraw-Hill Interamericana, 2018.
- [30] MINED, «AMIE - Estadísticas educativas a partir de 2009-2010 - <https://educacion.gob.ec/amie/>» Ministerio de Educación, Ecuador, 2020.
- [31] NETQUEST, «Calculador de Muestras.» NETQUEST, 2020.