



Universidad Politécnica Salesiana

Sede Guayaquil

Carrera de Economía

Título:

**“EL TELETRABAJO COMO FACTOR DE TRANSFORMACIÓN EN LA DINÁMICA
LABORAL JUVENIL EN ECUADOR”**

Trabajo de Titulación previo a la obtención del Título de Economista

Autora:

Daniela Lisset Camba Pérez

Tutora:

Econ. Karina Roxana Vallejo León

Guayaquil – Ecuador

2025

**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

Yo, **Daniela Lisset Camba Pérez** con documento de identificación No **0954938833** manifiesto que:

Soy el autor y responsable del presente trabajo; y, autorizo a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Guayaquil, 15 de Julio del año 2025

Atentamente,



Daniela Lisset Camba Pérez
CI.0931999221

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **Karina Roxana Vallejo León** con documento de identificación No. 0917770778, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: **El teletrabajo como factor de transformación en la dinámica laboral juvenil en Ecuador**, realizado por **Daniela Lisset Camba Pérez** con documento de identificación No. **0954938833**, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción **Artículo Académico** que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 15 de Julio del año 2025

Atentamente,



Econ. Karina Roxana Vallejo León, Mgrt
CI. 0917770778

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, **Daniela Lisset Camba Pérez** con documento de identificación No. **0954938833**, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor de Artículo Académico: **“El teletrabajo como factor de transformación en la dinámica laboral juvenil en Ecuador”**, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Economista, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 15 de Julio del año 2025

Atentamente,



Daniela Lisset Camba Pérez

CI. 0954938833

“El teletrabajo como factor de transformación en la dinámica laboral juvenil en Ecuador”

“Teleworking as a factor of transformation in the dynamics of youth labor in Ecuador”.

Daniela Lisset Camba Pérez, es estudiante de la Universidad Politécnica Salesiana, (Ecuador) dcamba@est.ups.edu.ec

Econ. Karina Roxana Vallejo León Mgs., es docente de la Universidad Politécnica Salesiana (Ecuador) kvallejo@ups.edu.ec

Resumen

La presente investigación analiza como el teletrabajo ha influido en los cambios del mercado laboral para jóvenes en Ecuador, el mundo laboral ha tolerado cambios importantes, siendo el trabajo remoto una opción cada vez más común, especialmente entre los más jóvenes, quienes son hábiles con la tecnología y buscan independencia. El propósito principal es investigar cómo afecta al mercado laboral juvenil, poniendo atención en las nuevas habilidades que se requieren, las tácticas de las empresas y como los jóvenes ven estas nuevas formas de empleo, se aplicó una metodología de enfoque mixto, combinado con herramientas cuantitativas a través de encuestas y cualitativas por medio de entrevistas que permitirán tener una perspectiva amplia del tema en cuestión. Entre los hallazgos se evidenció que esta modalidad es una alternativa para que los jóvenes ingresen al mercado laboral, teniendo en cuenta los desafíos a los que deben enfrentar, relacionados con las habilidades blandas, técnicas y acceso tecnológico, haciendo énfasis en las empresas que aprecian capacidades como la adaptabilidad, manejo de herramientas tecnológicas e interacción práctica, no obstante, en este contexto los jóvenes expresan un fuerte interés por la modalidad, los cuales se confrontan con retos como la conectividad o falta de experiencia. Se concluye que el teletrabajo en los jóvenes es una forma de inserción viable, pero se requiere fortalecer el apoyo institucional, formación especializada y ajustes en las estrategias empresariales.

Palabras clave

Teletrabajo, trabajo remoto, Dinámica laboral juvenil, Transformación del trabajo, Flexibilidad laboral

Abstract

This research analyzes how teleworking has influenced changes in the labor market for young people in Ecuador. The world of work has undergone significant changes, with remote working becoming an increasingly common option, especially among younger people, who are tech-savvy and seek independence. The main purpose is to investigate how it affects the youth labor market, focusing on the new skills required, company tactics, and how young people view these new forms of employment. A mixed-method approach was applied, combining quantitative tools through surveys and qualitative tools through interviews, which will provide a broad perspective on the issue at hand. Among the findings, it was evident that this modality is an alternative for young people to enter the labor market, considering the challenges they face related to soft skills, technical skills, and technological access, with an emphasis on companies that value skills such as adaptability, management of technological tools, and practical interaction. However, in this context, young people express a strong interest in this modality,

but they face challenges such as connectivity or lack of experience. It is concluded that teleworking for young people is a viable form of integration, but institutional support, specialized training, and adjustments to business strategies need to be strengthened.

Keywords

Telework, Remote work, Labor dynamics of young workers, Employment transformation, Flexible work arrangements

1. Introducción

El teletrabajo se ha establecido como una forma de empleo innovadora y clave en el contexto mundial, caracterizado por llevar a cabo tareas laborales fuera del entorno físico habitual de la empresa, utilizando en gran medida herramientas digitales. Para (Caldevilla Domínguez, 2024), esta modalidad marca un cambio significativo en la manera en que percibimos y estructuramos el trabajo, y para que su adopción sea efectiva, es crucial adoptar perspectivas que valoren tanto sus beneficios como sus dificultades, apoyando así un ambiente laboral que sea adaptable, justo y duradero para cada persona relacionada.

En los años setenta en Estados Unidos a causa de la crisis del petróleo, el físico Jack Nilles propuso la idea de “llevar el trabajo al trabajador” para aprovechar mejor los recursos no renovables, creando el concepto de telecommuting, esto ayudó a reducir costos y mejorar el uso de recursos, lo cual gracias al avance de la tecnología y comunicaciones la idea se fue expandiendo a diferentes empresas (Chávez Santivañez, 2021).

El teletrabajo comenzó a tomar fuerza debido a la crisis de salud, convirtiéndose en una disposición del gobierno para frenar las expansiones del virus (Echeverría, 2023). A partir de ese evento relevante este sistema pasó de ser momentánea a tener una gran acogida en el ambiente laboral, no solo por la comodidad sino también por lo beneficioso para los dos lados.

Para la implementación de esta modalidad se debe considerar ciertos factores que hacen referencia al ambiente de trabajo como satisfacción, productividad, equipos especializados, apoyo organizacional, equilibrio entre la existencia laboral y propia. De acuerdo con (Medina, 2024) los factores positivos son: gestión eficiente en tiempo, tareas, productividad, comunicación y compromiso; los cuales son primordiales para el éxito de la empresa.

América Latina ofrece la posibilidad de actualizar las modalidades laborales, aunque presenta desafíos relevantes relacionados con el acceso, infraestructura, bienestar de las personas y la adaptación cultural (Mendoza Munguía, 2025), para que los beneficios perduren es fundamental efectuar políticas claras y asegurar que cada persona tenga acceso igualitario a los recursos, así como también sincronizar las expectativas de los empleados y empleadores.

En la actualidad a los jóvenes esta opción laboral les llama la atención debido a que promete más autonomía y armonía entre la vida privada y profesional, sin embargo, la percepción de esta modalidad varía significativamente según el contexto y la forma en que se ajusta. En una investigación realizada por (Ojeda Rodríguez y otros, 2023), un porcentaje de personas, en especial jóvenes, se sienten animados por la modalidad de trabajo a distancia debido a varias ventajas que esta ofrece, sin embargo, piensan que es esencial conservar algunas horas de trabajo en la oficina, para tener contacto social.

La inestabilidad en el empleo se ha convertido en una realidad cada vez más evidente entre la juventud, motivada por la escasez de oportunidades de crecimiento profesional, rutina en el entorno laboral, desconexión entre los valores empresariales y las aspiraciones de las nuevas generaciones (Botero et al., 2024), para afrontar esta situación las empresas deben adaptarse ofreciéndoles más flexibilidad laboral, como el trabajo remoto y horarios flexibles, lo cual es esencial, debido a que buscan equilibrar su vida laboral y personal; al realizarlo las empresas mejoran la satisfacción de los asalariados y reducen la tasa rotativa.

1.1.Fundamentación teórica

Tabla 1: Teorías relevantes sobre el empleo y desempleo

Teorías	Autor(es)	Año	Dinámica laboral explicada
Teoría del empleo clásico	Smith, A	1776	Ajuste automático del trabajo según la oferta y demanda, influenciado por el salario.
Teoría general del empleo	Keynes, J. M.	1936	Desempleo no deseado debido a la escasez de demanda en la economía.
Tasa natural del desempleo	Friedman, M.	1968	Desempleo "normal" relacionado con los ajustes habituales del mercado.
Teoría del capital humano	Becker,G.S.	1964	La relación entre preparación académica y la posibilidad de conseguir empleo en el futuro.
Teoría del trabajo decente	OIT	1999	Destaca la Importancia de un buen trabajo y la justicia en situaciones delicadas o informales.
Economía digital y empleo	Brynjolfsson & Mafee	2013	Vincula el trabajo con la automatización, IA, plataformas en línea y trabajo a distancia.

Elaborado por: Daniela Lisset Camba Pérez

Teletrabajo

El teletrabajo es una forma de empleo que posibilita a los trabajadores ejecutar sus tareas fuera de los medios normales de la compañía aprovechando herramientas de tecnología, información y comunicación (TIC). De acuerdo con (Ubidia, 2023), lo define como una forma de trabajo que se ejecuta fuera de los medios centrales de la compañía, para que esta actividad se ejecute de forma efectiva, es esencial la utilización de herramientas de investigación y comunicación que facilitan tanto el desarrollo individual del empleado como el aumento en la organización sin afectar los derechos laborales que están establecidos.

De acuerdo con (Maresca, 2024) el teletrabajo requiere habilidades específicas que resultan fundamentales para su implementación efectiva, entre ellas destacan la autonomía, el sentido de responsabilidad, controlar las emociones, manejar las herramientas de trabajo y la tecnológica que permitan cumplir con las tareas de forma eficiente.

Estructuras laborales

Según (García Marín, 2021), se entiende como el modelo que determina la manera en que se distribuyen, clasifican y asignan las responsabilidades en una empresa, aquella puede tener varias metas para impulsar el progreso de la organización y puede tomar varias formas dependiendo de las necesidades particulares de la misma.

Aunque en muchos casos estas estructuras reflejan desigualdades, las cuales se manifiestan en la calidad de empleo, la continuidad de discriminación basada en la etnia, edad y el género, así como en la creciente inclusión de grupos que antes estaban al margen, pero en situaciones de vulnerabilidad. De esta manera, se mantiene un sistema económico que beneficia el trabajo no remunerado y la sobreexplotación de las personas (Carrión Sánchez y Soria G, 2023). Es decir, que esta situación genera desigualdad, donde no todas las personas tienen las mismas oportunidades y algunos permanecen estancados en circunstancias desfavorables.

La incorporación de la juventud al mundo laboral ecuatoriano ha evolucionado debido al aumento de la digitalización, automatización y el empleo a distancia o híbrido, lo que ha

creado nuevas posibilidades laborales que exigen habilidades digitales. Este fenómeno ha sido fundamentalmente motivado por el desarrollo del sector de servicios (INEC, 2024).

Teletrabajo y jóvenes

En el teletrabajo exige que las empresas se comprometan a crear un entorno de cooperación mediante el diálogo entre sus miembros, facilitando así la toma de decisiones y rápida solución de inconvenientes cotidianos, está claro que es primordial establecer una cultura empresarial sólida basada en principios como respeto, comprensión y sentido de comunidad (Romo Aviña et al., 2021) lo cual contribuye a perseverar la confianza y responsabilidad de los empleados, sobre todo en una era digital donde los cambios continuos exigen la adaptación e innovación.

Los jóvenes en Ecuador han experimentado cambios gracias a la educación dual que une la enseñanza tórica con la práctica, sin embargo, la poca participación de las empresas restringe el verdadero aprendizaje en el trabajo, siendo impredecible afianzar el vínculo entre la enseñanza y las urgencias del mercado para ampliar las opciones de empleo juvenil (Bernal Gómez, 2025).

Los jóvenes toman en consideración las nuevas formas de trabajo y las ventajas que esta puede generar, no obstante, se topan con obstáculos tecnológicos y ayuda limitada, lo que vuelve incierto si este tipo de trabajo remoto impulsa la productividad o crecimiento en lo profesional (Valdez Ortiz et al., 2025).

(Vargas Miranda, 2024), menciona que esta opción de trabajo ha brindado a los jóvenes un camino ágil para conseguir empleo en un entorno caracterizado por conflictos sociales, escasa creación de nuevos puestos, falta de experiencia laboral, pocos incentivos educativos y la necesidad de un cambio generacional en el mundo laboral.

Sin embargo, la realidad del empleo para los jóvenes en Ecuador continúa enfrentando grandes obstáculos como condiciones laborales inadecuadas, discriminación y falta de programas eficaces. Esto influye en su visión del empleo convencional y los motiva a elegir el teletrabajo como una opción más viable (Villarreal Carrasco y Villarreal Terán, 2025).

Habilidades técnicas

Habilidades técnicas se refieren a las cualidades específicas del trabajo, que proporcionan a la persona recursos indispensables para realizar sus funciones con eficacia,

además, incluye destrezas sociales donde las conexiones humanas y el ambiente laboral son clave, facilitando al empleado su adaptación a cualquier puesto (Moscoso Rojas, 2021).

(Zapata Jimenez et al., 2022), identificaron varias habilidades técnicas clave, entre las que sobresalen la facilidad para organizar, crear ideas novedosas, el manejo de herramientas tecnológicas actuales, la formulación y realización de proyectos, así como la experiencia en campos específicos. Asimismo, se considera la responsabilidad social como un elemento del perfil técnico junto con la capacidad de utilizar de manera efectiva programas informáticos aplicados al entorno laboral.

Competencias blandas

Para (Canelón, 2023) son un grupo de capacidades y atributos que afecta como un individuo ejecuta una tarea o interactúa con otros, aquellas son claves para adaptarse e integrarse en diversos contextos, sobre todo cuando se pretende llevar a cabo funciones de forma creativa o más efectiva.

Ciertas capacidades son valoradas en el ámbito del teletrabajo en Ecuador como: flexibilidad, confianza personal y destreza comunicativas, ya que se asocian a un desempeño sobresaliente y su relevancia se incrementó tras los cambios laborales desencadenados por la crisis sanitaria del COVID-19 (Acuña Vásconez et al., 2024).

Según (Achig y Mercedes, 2025), entiza que en el entorno laboral se vuelve crucial que los trabajadores desarrollen este tipo de habilidades como el pensamiento sistemático, capacidad de adaptabilidad y la gestión de los cambios, ya que estas competencias les permiten aportar valor a través del criterio, la interpretación y el liderazgo.

Dinámica laboral juvenil

En la actividad laboral de los jóvenes, se abordan las cualidades y acciones relacionadas con el oficio en este sector de la población que a menudo son los más perjudicados en momentos de crisis económica por su mayor fragilidad, ciertos elementos como el trabajo informal, la escasa productividad y los cambios recientes en entorno de trabajo restringen las posibilidades de creación y continuidad de empleo para este grupo (CEPAL, 2021).

Por otra parte, la juventud se encuentra con diferentes barreras para acceder al mercado, lo que se manifiesta en altos índices de desempleo y subempleo, la evolución tecnológica ha reemplazado numerosos puestos de trabajo, dificultando aún más la situación de precariedad

laboral en los jóvenes, es así como el desarrollo del teletrabajo ha limitado las posibilidades de un oficio a esta generación en América Latina (Palma Cartagena, 2022). Por esta razón el crear programas es una gran ayuda para que los jóvenes puedan aprender nuevas habilidades y aprovechar la tecnología de manera que facilite el acceso a mejores opciones profesionales.

Percepción del trabajo juvenil

La visión de la juventud sobre trabajar se relaciona con la manera en que comprenden, aprecian y dan importancia a diversos elementos vinculados con su actividad laboral. En una investigación realizada por (Erro-Salcido et al., 2022), evidencio que varios jóvenes desean ser sus propios jefes, crear empleos y ayudar a mejorar la economía de su comunidad, sin embargo, este anhelo a menudo se encuentra con algunos problemas, como la corrupción, altos estándares de financiación, necesidad de pagar sobornos, entre otros.

Según (Bahia Borges et al., 2024), indica que los jóvenes después de tener su primer empleo comienzan a visualizar el avance en su carrera como algo alcanzable, esto les ayuda a imaginar su futuro con el deseo de continuar aprendiendo ante los desafíos laborales creando mayor confianza en sí mismo y reconociendo sus facultades para lograr objetivos demostrando como la primera interacción con el empleo puede tener influencia favorable en su crecimiento personal y profesional.

Transformación laboral

La evolución del trabajo hace referencia a los cambios profundos en el área laboral que han ocurrido en los últimos años. Como resultado de la pandemia, se llevó a cabo el teletrabajo he hizo que se convirtiera en algo habitual, al mismo tiempo que la automatización e internacionalización han transformado la manera en la que se realizan las labores (Guerrero Herrera et al., 2023), estos procesos han inducido a la formación de espacios de trabajo adaptables y menos descentralizados.

Como señala (Rodríguez Modroño, 2024), variables como la globalización, digitalización y evolución de la economía de plataformas han favorecido el incremento del trabajo híbrido y flexible producto de la alteración en las dinámicas laborales, horarios y ambientes de trabajo. Este cambio ha desmantelado los modelos tradicionales de empleo y presenta nuevos retos en cuanto a la estabilidad y los derechos laborales.

En el caso de Ecuador, su implementación adquirió relevancia considerable debido a la crisis sanitaria en 2019, este acontecimiento alteró de forma notable el panorama laboral de la

población ecuatoriana dando como resultado el Acuerdo Ministerial MDT-2020-076, con el fin de certificar el bienestar de los trabajadores, prevenir la propagación del virus y también proteger la economía del país. (García Rubio et al., 2021), indica que hubo inconvenientes por falta de recursos físicos y tecnológicos en el hogar, errores en conexiones de red, ausencia de apoyo y orientación, para los trabajadores y empresas, por parte de las autoridades encargadas.

Según (Vallejo León et al., 2024) evidenciaron que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria al reducir la jornada laboral mermó el salario, ocasionando que la calidad de vida de los trabajadores del sector privado ecuatoriano se vea afectada por el estrés, cansancio ya que se trabajaban más horas de las acordadas, sin embargo, la productividad se mantuvo.

Estrategias empresariales

Las empresas, aprecian a los jóvenes que tienen destrezas tecnológicas, pero también requieren habilidades como responsabilidad, capacidad para trabajar en equipo y flexibilidad. De acuerdo con (Ramírez Chávez y Manjarrez Fuentes, 2022), están en búsqueda de profesionales competentes, habilidosos y capaces de manejar en distintas condiciones, lo cual es esencial para el trabajo remoto.

Por otro lado, (Sánchez Bravo, 2022) destaca que las organizaciones deben fomentar la integración profesional de los jóvenes mediante colaboraciones con entidades de empleo, poniendo en marcha programas de reintegración y proporcionarles tecnología. Estas acciones contribuyen a mejorar la formación y a luchar contra el desempleo en la juventud.

Las empresas destacan la importancia del pensamiento estratégico en la creación de planes para aprovechar las circunstancias del entorno tanto dentro como afuera (Ramón et al., 2024), aquel pensamiento se origina de una percepción definida junto con la evaluación y comprensión del contexto para la inclusión de los jóvenes en el ámbito laboral y así alcanzar objetivos específicos.

De acuerdo con (Lalaleo Analuisa y Martínez Yacelga, 2022) para que una empresa pueda desarrollar estas estrategias deben cumplir algunos requisitos: servir como el medio para lograr las metas fijadas, facilitar su logro optimizando la utilización de recursos y tiempo, ser claros con todos los integrantes, alinearse con los principios, cultura de la organización, constituir un reto que incentive el desarrollo de la institución y realizarse dentro del plazo previsto.

2. Materiales y métodos

Este artículo es de tipo descriptivo y exploratorio, puesto que buscar entender de qué manera el teletrabajo ha influido en los cambios del mercado laboral para los jóvenes en Ecuador, se centra especialmente en identificar las transformaciones, capacidades más apreciadas, adaptaciones realizadas para las empresas y la opinión juvenil acerca de estas nuevas modalidades laborales.

La investigación acoge un enfoque compuesto, utilizando métodos cuantitativos y cualitativos; además, se incorporará un diseño de tipo descriptivo que facilitará el análisis de las características, puntos de vista y habilidades de los jóvenes respecto al teletrabajo. Se tomará en cuenta el tiempo de estudio de los últimos cinco años para reconocer los cambios recientes en el sector del empleo. Para (Vizcaíno et al., 2023), la unión de estos dos enfoques es una técnica valiosa en el estudio, ya que ayuda a entender los eventos desde varias maneras con una comprensión profunda de lo que se investiga.

La muestra está compuesta por 150 jóvenes ecuatorianos entre 18 a 29 años, elegidos a través de un muestreo intencional. (Ahmad y Wilkins, 2025) indica que se trata de una de las metodologías más empleadas en la búsqueda científica cualitativa, presente en diversas áreas del saber científico. Para este método se eligen principalmente a las personas que al tener una característica particular contribuyen de manera positiva al desarrollo del estudio.

Además, se llevó a cabo entrevistas con 4 especialistas que poseen un amplio conocimiento en temas relevantes con el objetivo de tener una perspectiva más precisa y actual acerca de cómo las organizaciones están abordando esta modalidad y su influencia en el mercado laboral.

Los resultados de las encuestas se analizan utilizando estadísticas de descripción, según (Fulk, 2023), es una parte fundamental del resultado y debe ser analizada por el autor quien la expone de manera clara y detallada. Se incluyó frecuencia y porcentajes para detectar tendencias importantes, aplicando escala de Likert para medir las opiniones de los jóvenes, a su vez, las entrevistas proporcionaron la caracterización de los patrones y puntos importantes en las respuestas de los expertos.

3. Resultados

En años recientes, la realidad del empleo juvenil en Ecuador ha mejorado ligeramente. Según (INEC, 2025), en abril del presente año la tasa de empleo adecuado a nivel nacional llegó al 32,0% en comparación con el 30,0% del 2024, esto indica que un número progresivo

de jóvenes entre 18 a 29 años están consiguiendo empleos formales con mejores condiciones. Por otro lado, en el caso de la tasa de desempleo juvenil alcanzó el 9,0% frente al 8,1% del 2024, dando como resultado una búsqueda de empleo sin éxito, reflejando la falta de oportunidades laborales sobre todo en una economía que tiene escaso crecimiento. A esto se suma el subempleo juvenil mostro una ligera disminución, bajando del 25,1 % de este año al 24,1 % del 2024, demostrando que esta diferencia no es estadísticamente significativa, lo que implica que las condiciones laborales inadecuadas para los jóvenes se han mantenido casi igual.

Además, se han implementado diversas regulaciones y proyectos orientados a promover la inclusión laboral de la juventud. Propuestas como "Empleo Joven" y "Mi Primer Empleo" son ejemplos de estas iniciativas; no obstante, su efectividad para permitir que los jóvenes consigan un trabajo es limitada y se enfrentan a obstáculos para alcanzar los fondos solicitados para su operación (Ministerio de Trabajo, 2021).

También se impulsaron acciones complementarias como de contratación directa, respaldo a nuevos negocios y creación de espacios para prácticas profesionales. Estas medidas han beneficiado la incorporación juvenil al mundo laboral ofreciendo posibilidades de hallar empleos que se adapten a sus destrezas y educación (Secretaría Nacional de Planificación, 2024).

A pesar de algunos avances, los jóvenes todavía afrontan grandes conflictos para conseguir empleo debido a la falta de experiencia, alejamiento social entre educación, penurias del mercado laboral y la falta de empleos formales. Esta situación se agrava especialmente para quienes viven en áreas rurales, así como para mujeres y los grupos más vulnerables, cabe señalar que los profesionales con títulos universitarios acaban en trabajos inestables o mal remunerados demostrando la clara desvinculación entre educación recibida y las necesidades reales en el sector laboral (OIT, 2025).

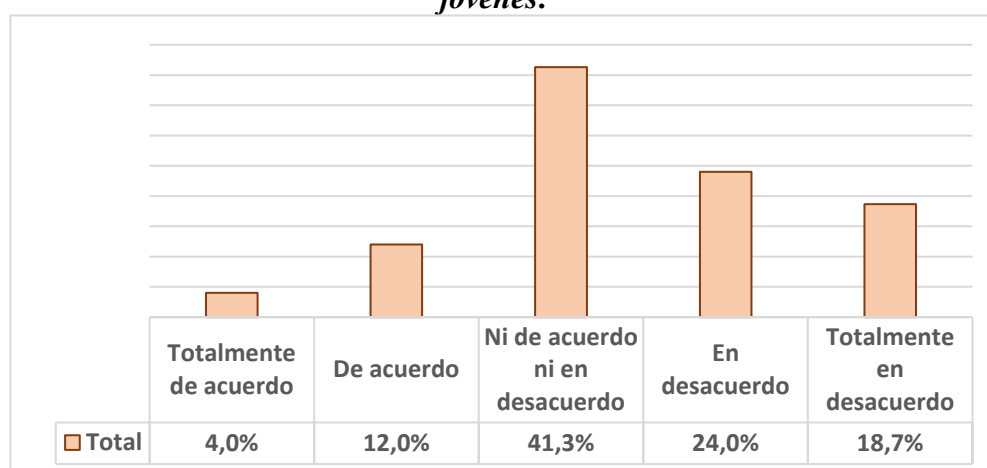
Encuestas

Perfil de los encuestado

Los encuestados corresponden a jóvenes de 18 a 29 años, de los cuales el 60% son mujeres y 40% hombres, respecto a nivel educativo, el 56,7% cursa estudios técnicos o universitario, 26,7% posee título de bachiller, el 12,7% tiene título técnico o universitario y el 4% cursa un posgrado.

En cuanto a su situación laboral, el 46,7% está desempleado, 28,7% tiene empleo formal, el 14,7% se dedica a emprendimientos y el 10% trabaja en el sector informal, con relación a su edad, el 62% tiene entre 18 y 22 años, el 30% tiene entre 23 a 26 años y el 8% entre el 27 a 29 años.

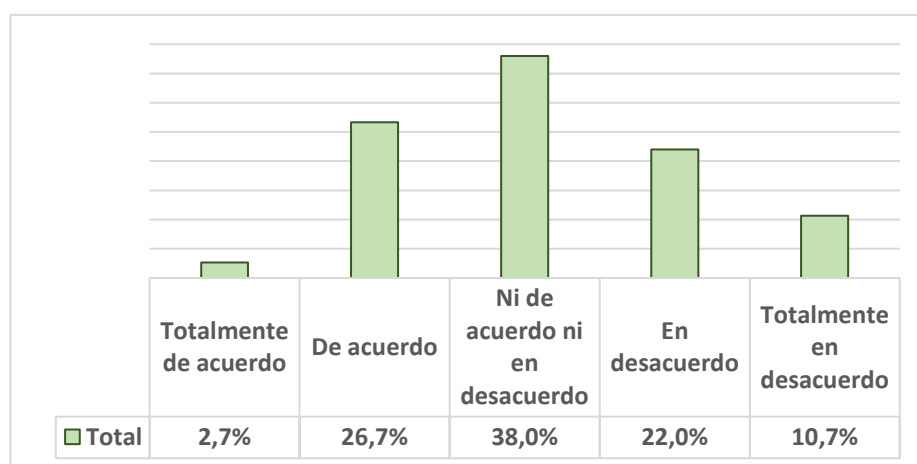
Gráfico1. Las estructuras laborales tradicionales en Ecuador ofrecen estabilidad para los jóvenes.



Elaborado por: Daniela Lisset Camba Pérez

Un 16,0%, siente que hay estabilidad para los jóvenes, mientras que el 42,7% tiene una visión diferente y el 41,3% se mostró neutral sobre el tema.

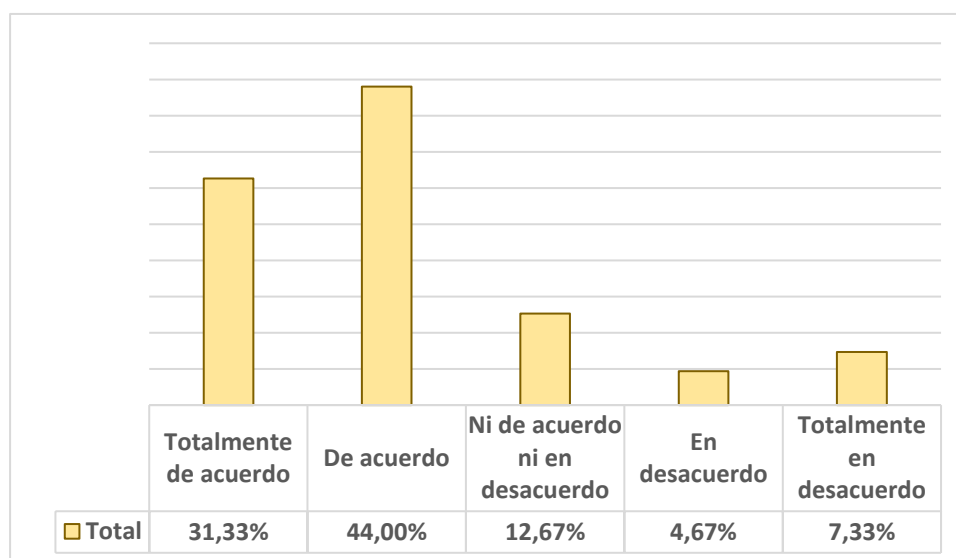
Gráfico 2. Las empresas en Ecuador están preparadas para implementar el teletrabajo.



Elaborado por: Daniela Lisset Camba Pérez

El 29,7% considera que hay suficiente preparación para poner en práctica el teletrabajo, mientras que el 32,7% indica que no ve a las empresas preparadas para implementar el teletrabajo, un 38,0% se mantiene en un intermedio.

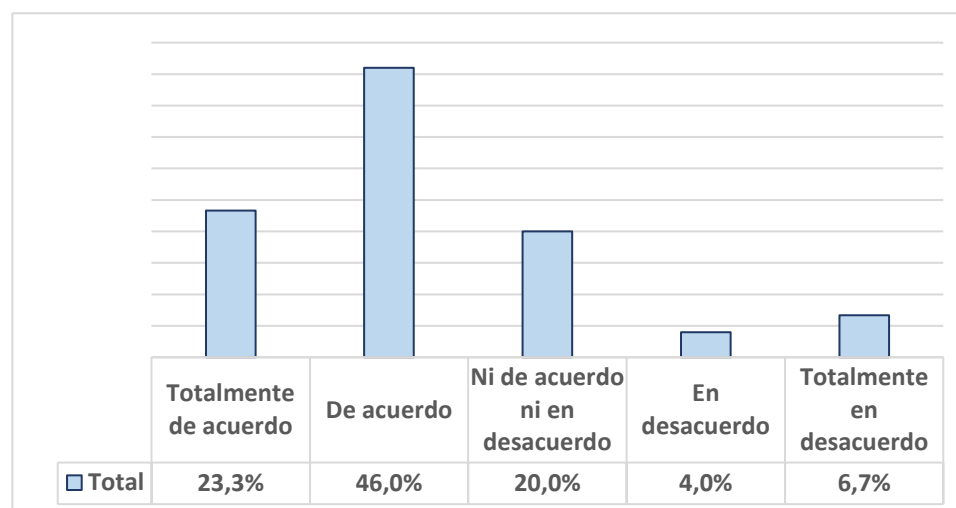
Gráfico 3. Las empresas deberían modificar sus estructuras para facilitar el teletrabajo a jóvenes



Elaborado por: Daniela Lisset Camba Pérez

El 75,33% cree que las empresas si deberían cambiar en sus estructuras, y solo 12% no está de acuerdo, esto deja claro que la mayoría ve un cambio necesario

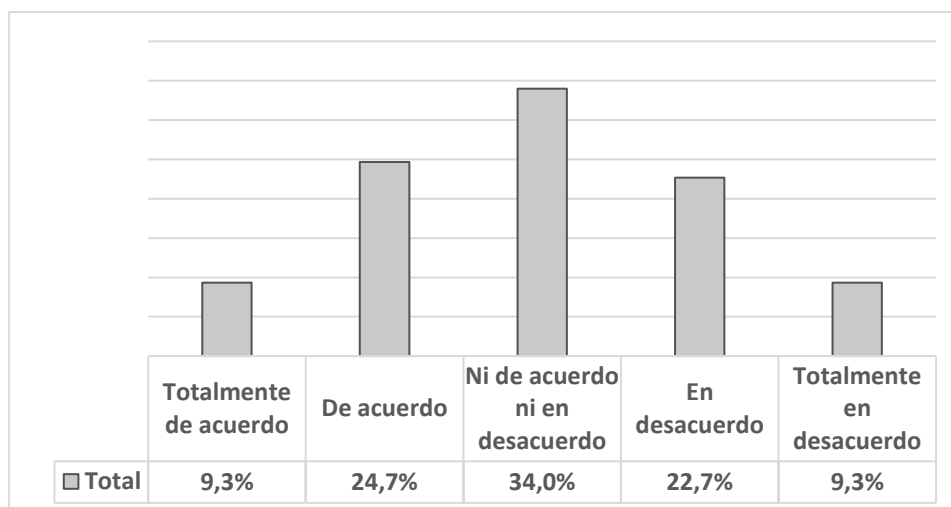
Gráfico 4. El teletrabajo mejora el equilibrio entre vida personal y trabajo para los jóvenes.



Elaborado por: Daniela Lisset Camba Pérez

Un 69,3% opina que el teletrabajo ayuda a tener un equilibrio tanto personal como laboral, el 10,7% piensa lo contrario y el 20% no está seguro, indicando que este beneficio es reconocido por la mayoría de jóvenes.

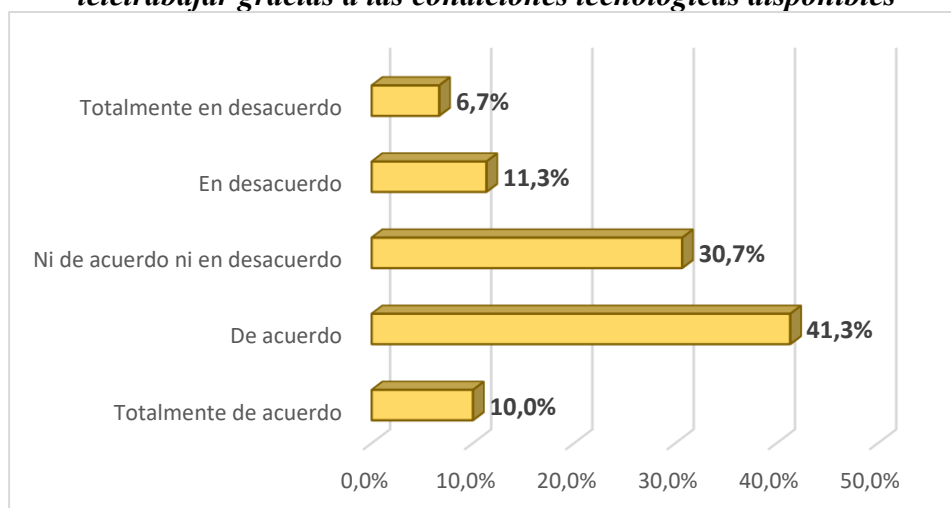
Gráfico 5 Las empresas proporcionan el apoyo y los recursos necesarios para un teletrabajo eficiente.



Elaborado por: Daniela Lisset Camba Pérez

Mientras un 34% opina que las empresas dan lo necesario para trabajar bien desde casa, un 34% no está seguro y el 32% consideran que no, esto muestra que todavía falta apoyo en muchas instituciones.

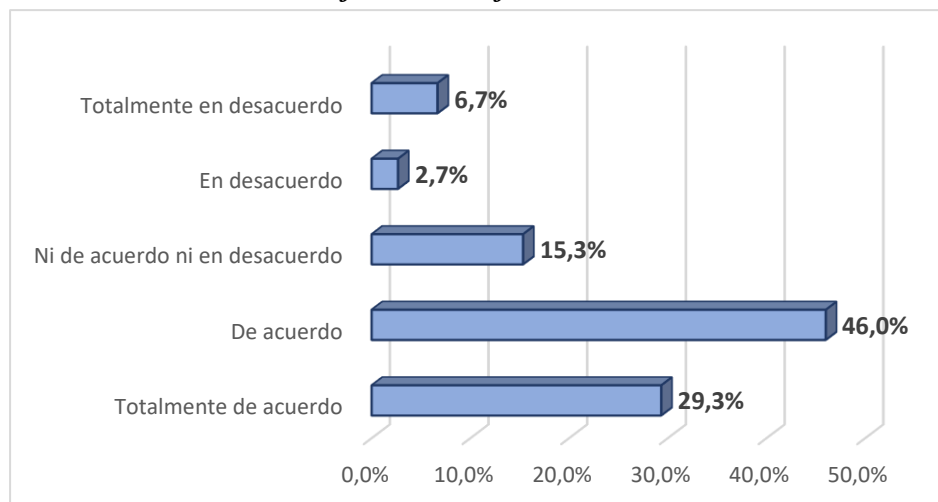
Gráfico 6. Un porcentaje significativo de jóvenes en Ecuador tiene la oportunidad de teletrabajar gracias a las condiciones tecnológicas disponibles



Elaborado por: Daniela Lisset Camba Pérez

El 51,3% aprovechan las disposiciones que brindan las nuevas tecnologías para desempeñar su trabajo remotamente, mientras que un 18% no cuentan con estas condiciones, indicando que aún hay obstáculos tecnológicos para algunos.

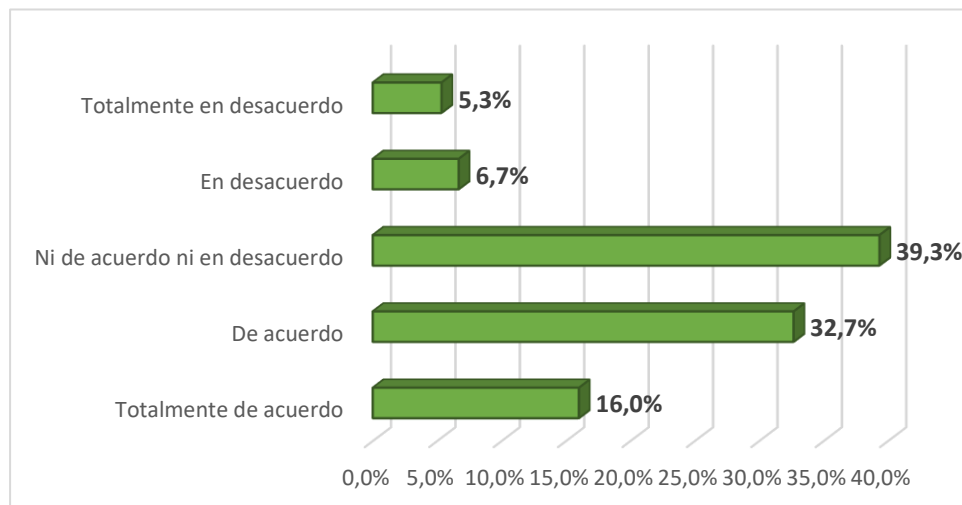
Gráfico 7. El acceso a internet y a dispositivos tecnológicos adecuados facilita el teletrabajo entre los jóvenes en Ecuador.



Elaborado por: Daniela Lisset Camba Pérez

Un 75,3% valora estos recursos para laborar mediante esta modalidad, mientras que un 9,4% considera que estas herramientas no son suficientes, reflejando que la conectividad continúa siendo un reto para algunos sectores.

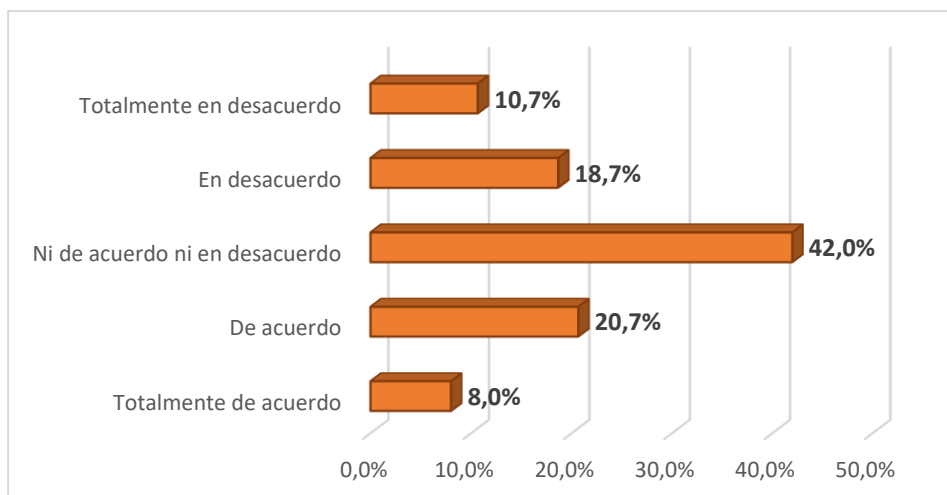
Gráfico 8. Trabajar de forma remota presenta más ventajas que desventajas.



Elaborado por: Daniela Lisset Camba Pérez

El 48,7% expresa que trabajar desde casa trae más beneficios que inconvenientes, aunque un 12% ve más desventajas y un 39,3%, se mantiene neutral, dando a entender una opinión dividida sobre esta modalidad.

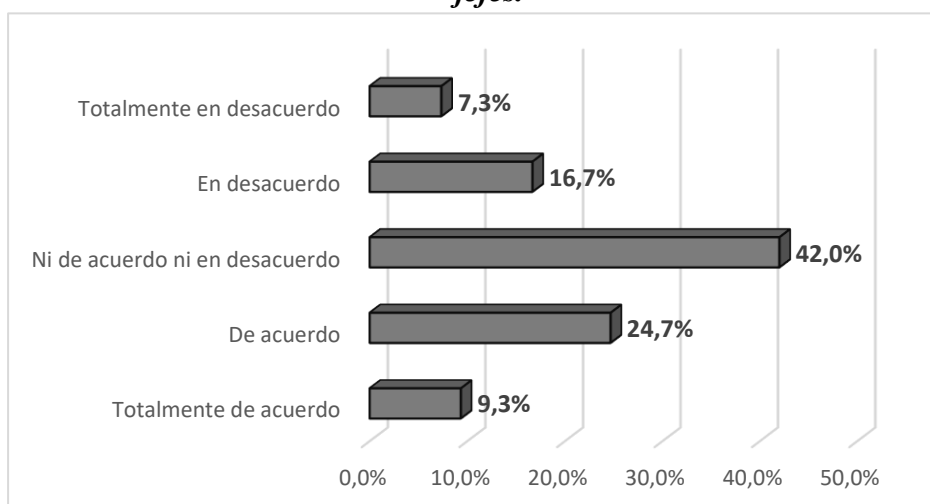
Gráfico 9. El teletrabajo dificulta la comunicación con compañeros y superiores.



Elaborado por: Daniela Lisset Camba Pérez

Un 28,7% señala que, si hay dificultades, mientras el 29,4% no encuentra problemas en ese sentido y el 42,0% está en una posición imparcial, mostrando que la interacción puede variar según la experiencia personal.

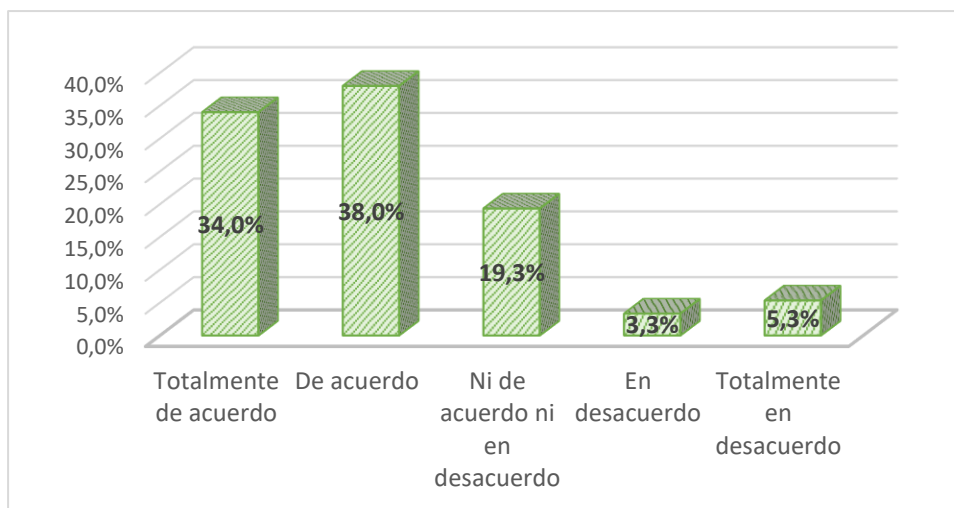
Gráfica 10. El teletrabajo afecta positivamente la relación entre los trabajadores y sus jefes.



Elaborado por: Daniela Lisset Camba Pérez

Mientras que un 34% nota una mejora en la relación con sus empleadores, el 24% siente que no es así y un 42% permanece neutral.

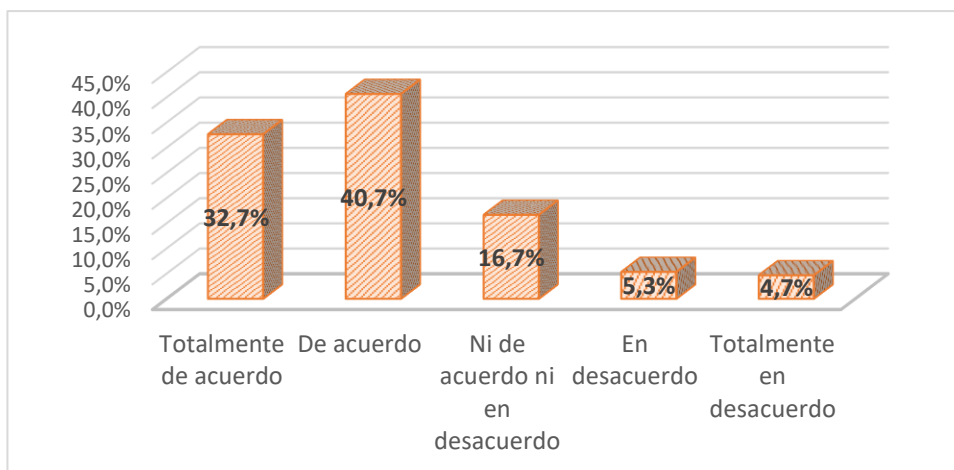
Gráfico 11. Las destrezas digitales son esenciales para trabajar en teletrabajo.



Elaborado por: Daniela Lisset Camba Pérez

Un 72% considera que, si son importante, mientras que solo un 8,6% no piensa igual, reflejando que dominar la tecnología es clave para el trabajo remoto.

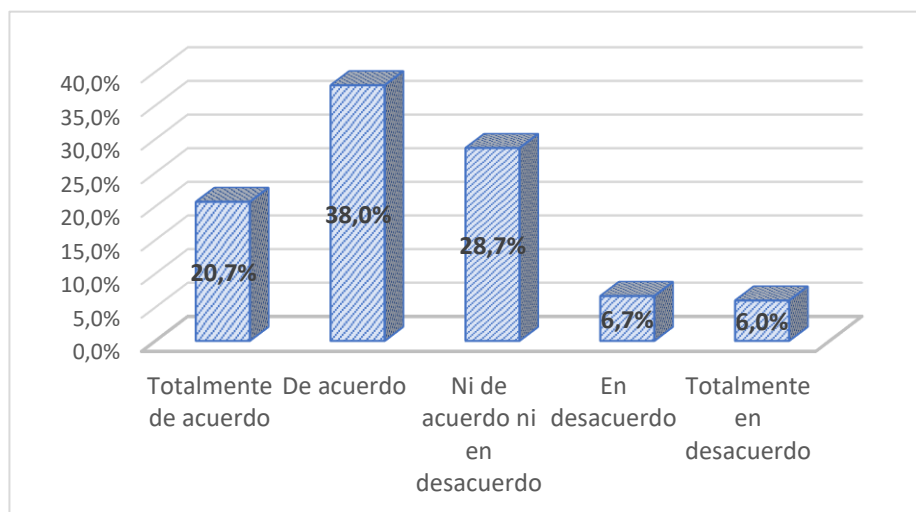
Gráfico 12. El conocimiento de herramientas tecnológicas es muy valorado por las empresas para el teletrabajo.



Elaborado por: Daniela Lisset Camba Pérez

El 73,4% afirma que saber usar tecnología es indispensable, solo el 10% no lo ve de misma forma, lo que muestra que estas prácticas son muy valoradas.

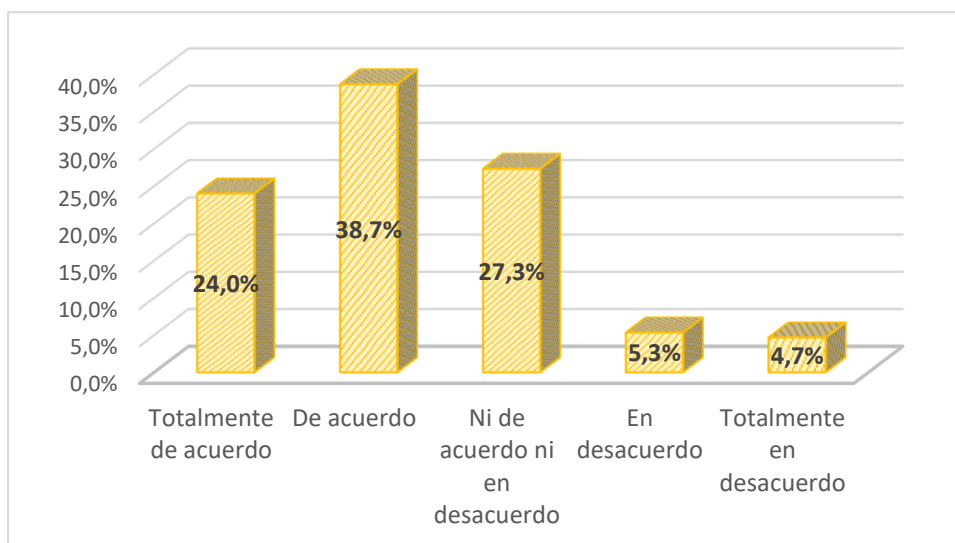
Gráfico 13. Las empresas prefieren contratar jóvenes con experiencia previa en teletrabajo.



Elaborado por: Daniela Lisset Camba Pérez

Más de la mitad, es decir el 58,7% afirma que tener experiencia en el teletrabajo ayuda a conseguir empleo, pero un 12,7% no lo considera relevante, casi un 30% no está seguro.

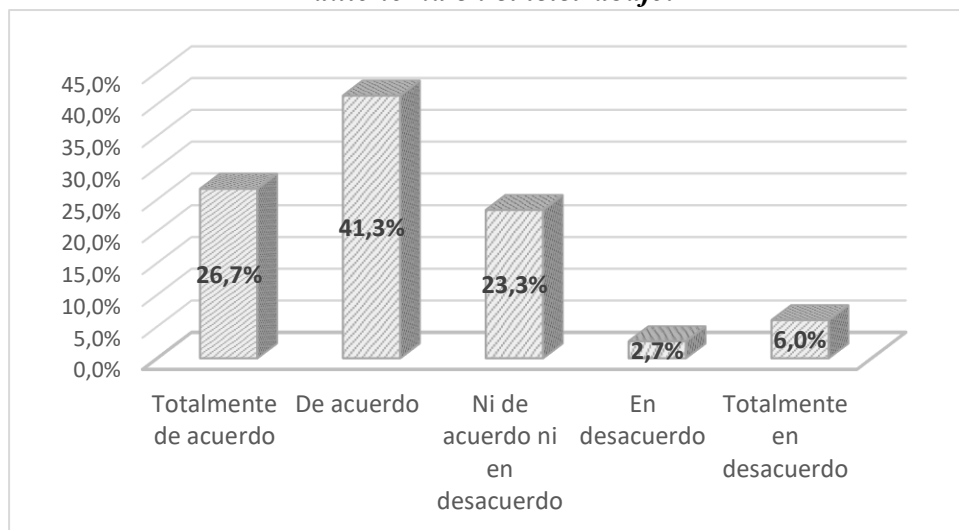
Figura 14. La formación académica es importante para acceder a empleos remoto.



Elaborado por: Daniela Lisset Camba Pérez

Un 62,7% opina que sí lo es, mientras que el 10% no le da tanta importancia y el 27,3% no tiene una posición clara.

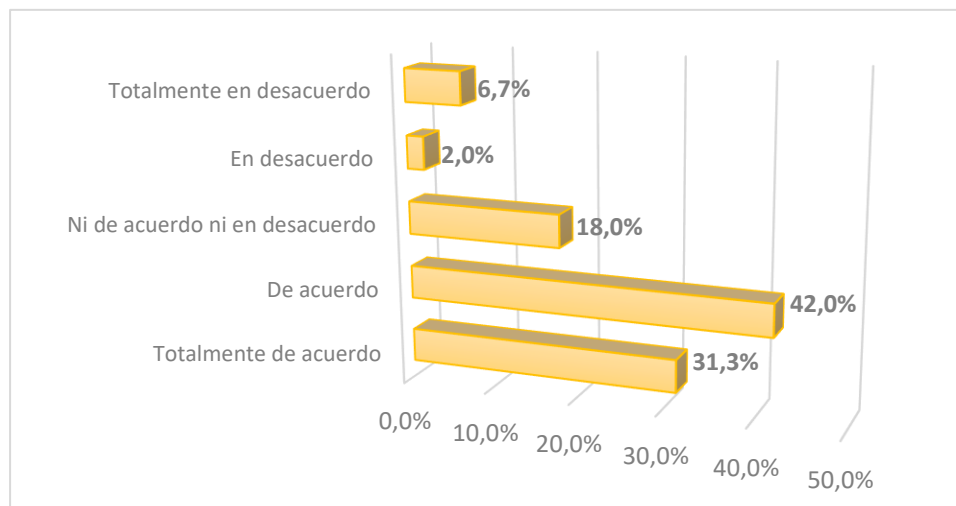
Figura 15. Las empresas valoran la capacidad para resolver problemas de forma autónoma en el teletrabajo.



Elaborado por: Daniela Lisset Camba Pérez

El 68% tiene presente que saber solucionar conflictos sin depender de otros es clave en este trabajo, solo el 8,7% no está de acuerdo, lo que confirma que la independencia es apreciada en estos puestos.

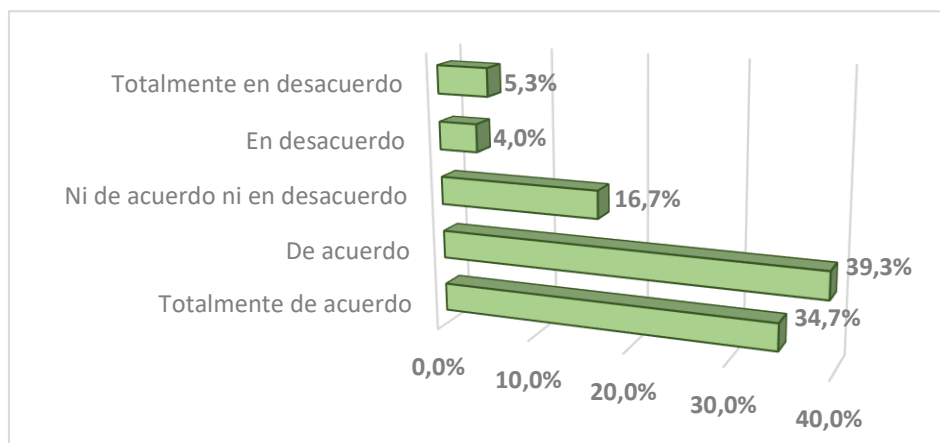
Gráfico 16. Las habilidades comunicativas son fundamentales para trabajar a distancia.



Elaborado por: Daniela Lisset Camba Pérez

Un 73,3% consideran que la comunicación es fundamental si se trabaja desde casa, solo un pequeño grupo, el 8,7% piensa que no lo es tanto, y el resto no está muy seguro.

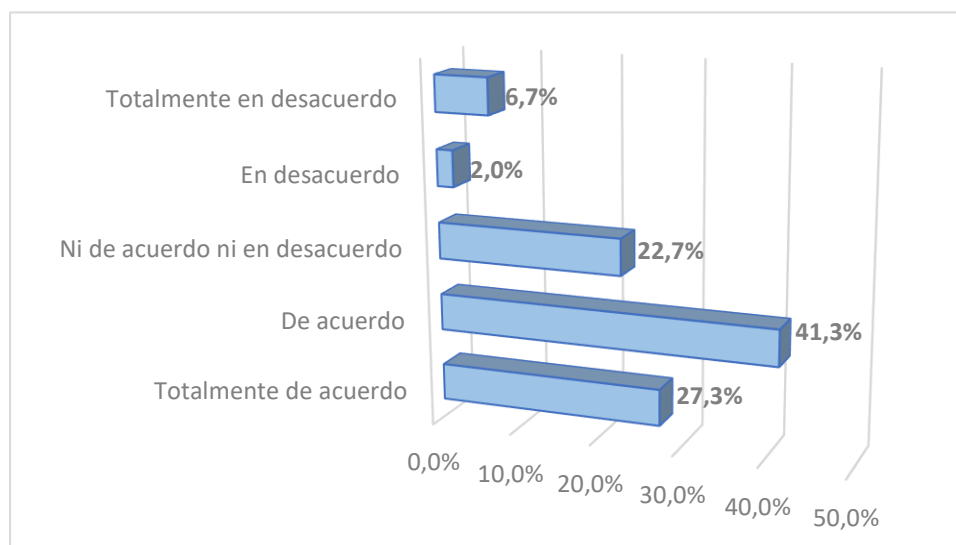
Figura 17. La organización y disciplina son muy valoradas para desempeñarse en teletrabajo



Elaborado por: Daniela Lisset Camba Pérez

El 74% opina que ser organizado y tener hábitos responsables ayuda al momento de trabajar sin supervisión directa, en cambio, un 9,3% no está de acuerdo, y el 16,7% se mantiene neutral, resaltando la importancia de la disciplina en estos entornos.

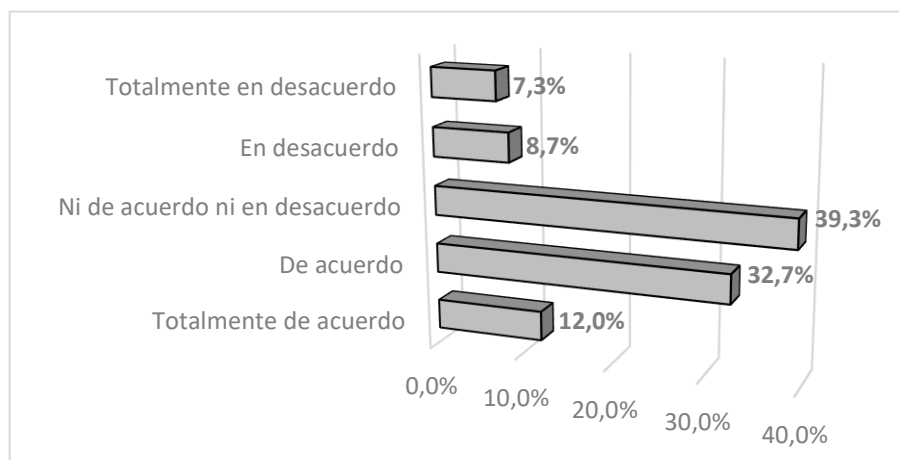
Figura 18. Las competencias blandas como el trabajo en equipo y la creatividad son prioritarias para el teletrabajo.



Elaborado por: Daniela Lisset Camba Pérez

Un 68,6% comparten que estas competencias son esenciales, por otro lado, un 8,7% no lo considera así y el 22,7% opto por mantenerse imparcial.

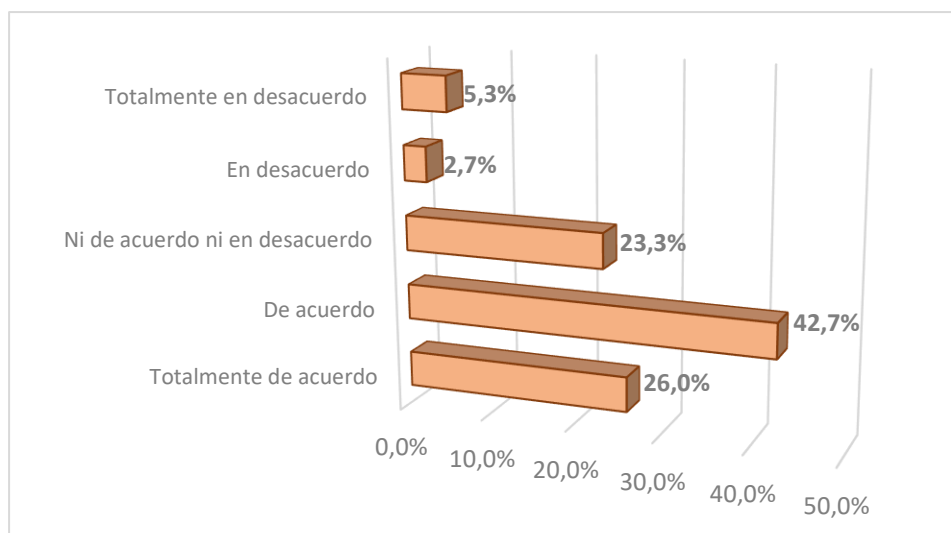
Figura 19. Las empresas valoran más las habilidades personales que la experiencia técnica para teletrabajo.



Elaborado por: Daniela Lisset Camba Pérez

Solo un 44,7% considera que las empresas si le dan importancia a lo personal que, a la experiencia técnica, mientras que un 16% lo duda, el grupo más grande representado por el 39,3% no se inclina por ninguna opción dando a entender que no hay una visión clara sobre el texto en cuestión.

Figura 20. Los jóvenes deben mejorar sus habilidades blandas para aumentar sus oportunidades en teletrabajo.



Elaborado por: Daniela Lisset Camba Pérez

Un 68,7% opinan que, si se requiere mejorar para sus futuras oportunidades laborales a distancia, apenas un 8% no lo considera necesario, lo que manifiesta una predisposición clara hacia el desarrollo de estas capacidades

Entrevistas

Entrevistado #1: Evelyn Menéndez Coello, Ingeniera con mención en Gestión del talento, Coordinadora de Talento Humano	
Pregunta	Respuesta
1. ¿Cuáles son los principales beneficios que las empresas han identificado al promover el teletrabajo juvenil?	Una de las grandes ventajas que se ha identificado al promover esta modalidad juvenil es la adaptabilidad y el alto dominio tecnológico que caracteriza a esta generación.
2. ¿Qué desafíos específicos enfrentan las organizaciones al implementar el teletrabajo para jóvenes en Ecuador?	Uno de los retos más importantes ha sido establecer fines claros entre lo personal y lo laboral. Muchos jóvenes suelen alargar su horario o perder la concentración en casa, por lo que tener autodisciplina y una buena organización son habilidades esenciales.
3. ¿Qué habilidades o competencias son más importantes para los jóvenes que trabajan de forma remota?	Valoran altamente la autogestión, responsabilidad en el cumplimiento de tareas y la comunicación asertiva. También es clave el pensamiento crítico, mando de herramientas digitales y la capacidad de trabajar en equipo de forma colaborativa.
4. ¿Cómo se percibe el impacto del teletrabajo juvenil en la cultura organizacional y el clima laboral?	El impacto ha sido positivo, siempre que se garantice un acompañamiento cercano, se ha conseguido preservar la eficiencia, mejorar las destrezas tecnológicas y fomentar una cultura laboral más adaptable.
5. ¿Qué cambios serían necesarios para mejorar las oportunidades de teletrabajo juvenil en distintos sectores?	Considero necesario fomentar políticas institucionales que promuevan el acceso equitativo a la tecnología, así como procesos de inducción y formación inicial orientados a la adaptación de los jóvenes al entorno laboral virtual.
6. ¿Qué estrategias se utilizan para garantizar la integración y bienestar de los jóvenes que trabajan a distancia?	Desarrollamos entornos virtuales de acompañamiento, espacios de retroalimentación continua y promovemos actividades institucionales en las que puedan participar todas las partes del equipo, sin importar su modalidad de trabajo.
7. ¿Cómo se mide el desempeño y productividad de los jóvenes en modalidad de teletrabajo?	Establecemos metas claras y evaluaciones periódicas basadas en resultados. Utilizamos herramientas de seguimiento como checklists, reporte de avances y reuniones virtuales de control, también valoramos la calidad de la comunicación y el cumplimiento de los tiempos establecidos.
8. ¿Qué políticas de formación y desarrollo profesional se ofrecen a los jóvenes que trabajan de forma remota?	Impulsamos el desarrollo profesional que incluye capacitaciones virtuales, acceso a plataformas de aprendizajes mentorías internas.
9. ¿Cómo se gestiona la comunicación y colaboración en equipos con trabajadores jóvenes remotos?	Mantenemos una comunicación constante a través de canales oficiales como la app institucional, correos electrónicos y reuniones virtuales estructuradas.

10. ¿Qué papel juega la tecnología en la gestión de talento joven en modalidad de teletrabajo?	La tecnología es un eje transversal que nos permite no solo gestionar tareas, sino también formar, integrar y acompañar a los jóvenes.
---	--

Entrevistado # 2 Leonardo Izquierdo, Ingeniero en Administración, LJIM Ecuador, propietario

Pregunta	Respuesta
1. ¿Cuáles son los principales beneficios que las empresas han identificado al promover el teletrabajo juvenil?	La optimización de recursos representa una de las ventajas más destacadas, puesto que ayuda a disminuir gastos operativos y aumentar la eficacia.
2. ¿Qué desafíos específicos enfrentan las organizaciones al implementar el teletrabajo para jóvenes en Ecuador?	Establecer límites, prioridades y metas claras es un reto esencial, ya que muchos jóvenes todavía están formando hábitos buenos hábitos de trabajo. También, hay problemas relacionados con la conexión, estabilidad de la tecnología y supervisión adecuada.
3. ¿Qué habilidades o competencias son más importantes para los jóvenes que trabajan de forma remota?	La comunicación efectiva, gestión de tiempo, resolución de problemas, son habilidades básicas que ayudan a los jóvenes que trabajan desde casa a adaptarse y laborar de manera eficaz.
4. ¿Cómo se percibe el impacto del teletrabajo juvenil en la cultura organizacional y el clima laboral?	Se observa un fomento de la colaboración y del trabajo en equipo a través de herramientas tecnológicas, aunque esto supone un desafío para conservar el sentido de comunidad y cohesión dentro de la cultura de la organización.
5. ¿Qué cambios serían necesarios para mejorar las oportunidades de teletrabajo juvenil en distintos sectores?	Es primordial mejorar la infraestructura tecnológica, promover capacitación continua, e implementar una regulación laboral clara y actualizada, esto incluye asegurara el acceso a internet, contar con dispositivos apropiados y ofrecer condiciones justas para todos.
6. ¿Qué estrategias se utilizan para garantizar la integración y bienestar de los jóvenes que trabajan a distancia?	Se aplican apoyos emocionales, acompañamiento constante y se entregan incentivos por metas alcanzables.
7. ¿Cómo se mide el desempeño y productividad de los jóvenes en modalidad de teletrabajo?	A través de objetivos claros y metas alcanzables que estén alineados con los índices de la compañía. Aparte, se usan recursos para el seguimiento de actividades y versiones regulares del rendimiento.
8. ¿Qué políticas de formación y desarrollo profesional se ofrecen a los jóvenes que trabajan de forma remota?	Se impulsa el desarrollo y crecimiento profesional mediante trayectorias laborales, educación constante y caminos de avance ajustados a las destrezas y deseos de cada joven empleado.

9. ¿Cómo se gestiona la comunicación y colaboración en equipos con trabajadores jóvenes remotos?	Mediante la implementación de recursos tecnológicos de vanguardia como aplicaciones de mensajería, reuniones en línea y herramientas para gestionar proyectos en conjunto que mejoran la coordinación y se promueve la participación activa.
10. ¿Qué papel juega la tecnología en la gestión de talento joven en modalidad de teletrabajo?	Permite automatizar servicios y recursos, facilitando el monitoreo de desempeño, capacitación en línea y creando oportunidades de innovación. Es impredecible para vincular, valorar y desenvolver el talento juvenil de manera remota.

Entrevistado #3: María Julia Dumes del Pezo, Licenciada en Trabajo Social, labor independiente	
Pregunta	Respuesta
1. ¿Cuáles son los principales beneficios que las empresas han identificado al promover el teletrabajo juvenil?	El equilibrio y ahorro de tiempo son los beneficios más claros, trabajar desde casa facilita mejor la planificación del día y disminuye la tensión relacionada con la movilidad y el transporte.
2. ¿Qué desafíos específicos enfrentan las organizaciones al implementar el teletrabajo para jóvenes en Ecuador?	El mayor desafío consiste en tener metodologías adecuadas para cumplir objetivos, dado que muchos jóvenes deben mejorar sus habilidades para organizarse y autorregularse en ambientes virtuales.
3. ¿Qué habilidades o competencias son más importantes para los jóvenes que trabajan de forma remota?	Valoran el dominio tecnológico, puesto que facilita las actividades, además, aprecian la iniciativa, el compromiso y la habilidad para ajustarse a diferentes entornos.
4. ¿Cómo se percibe el impacto del teletrabajo juvenil en la cultura organizacional y el clima laboral?	Ha sido un valor enriquecedor para la cultura organizacional con la que colaboro, facilita la colaboración con jóvenes de diversas ciudades, lo que a su vez amplía la perspectiva de la intervención profesional.
5. ¿Qué cambios serían necesarios para mejorar las oportunidades de teletrabajo juvenil en distintos sectores?	Implementar políticas y mejora de espacios para tener un mejor control de esta modalidad, asegurar la conectividad y reforzar el apoyo psicológico y educativo.
6. ¿Qué estrategias se utilizan para garantizar la integración y bienestar de los jóvenes que trabajan a distancia?	Tener un horario de trabajo híbrido permite que se incorpore a la cultura organizacional, esto favorece la integración, así como el sentido de pertenencia y la identidad dentro de la misma.

7. ¿Cómo se mide el desempeño y productividad de los jóvenes en modalidad de teletrabajo?	Evaluó en función del cumplimiento de metas y calidad de trabajo realizado, enfocándose en los resultados en lugar de en el tiempo que pasa trabajando o en la asistencia continua.
8. ¿Qué políticas de formación y desarrollo profesional se ofrecen a los jóvenes que trabajan de forma remota?	Capacitaciones constantes que estén enfocadas en desarrollar las competencias requeridas para el teletrabajo eficiente y técnicas de gestión personal desde casa.
9. ¿Cómo se gestiona la comunicación y colaboración en equipos con trabajadores jóvenes remotos?	Se lleva a cabo a través de canales digitales que ofrece la empresa, utilizando instrumentos como videollamadas, chat de trabajo y espacios de colaboración que permiten una interacción continua.
10. ¿Qué papel juega la tecnología en la gestión de talento joven en modalidad de teletrabajo?	Tiene una participación indispensable, no solo habilita la conexión, comunicación, sino que también permite la supervisión, formación y la motivación de los jóvenes empleados, lo que a su vez facilita la integración del talento a distancia.

Entrevista #4: Paola Mayra Verdesoto, Economista, Departamento de créditos y cobranzas en Diseca S. A	
Pregunta	Respuestas
1. ¿Cuáles son los principales beneficios que las empresas han identificado al promover el teletrabajo juvenil?	Se ha identificado por la empresa la reducción de costos operativos, como el alquiler de oficinas o pagos por servicios públicos, incluso este modo de trabajo ayuda a mejorar la productividad, ya que los jóvenes pueden hacer sus tareas desde casa o cualquier entorno cómodo, cumpliendo con los objetivos concretos.
2. ¿Qué desafíos específicos enfrentan las organizaciones al implementar el teletrabajo para jóvenes en Ecuador?	La falta de comunicación directa afecta el rendimiento, dado que los jóvenes aún están en proceso de aprendizaje y la ausencia de integración social representa una desventaja, lo que se debe al entorno laboral, requerimiento de relaciones humanas, no solo tareas cumplidas.
3. ¿Qué habilidades o competencias son más importantes para los jóvenes que trabajan de forma remota?	La juventud tiene un plus al estar inmersos en un mundo digital, a diferencia de generaciones anteriores están familiarizados con herramientas tecnológicas y poseen mayor agilidad para completar tareas en menos tiempo.
4. ¿Cómo se percibe el impacto del teletrabajo juvenil en la cultura organizacional y el clima laboral?	Impacta de manera favorable donde hacemos énfasis en la innovación, creatividad, inclusión y un clima laboral relajado con menor estrés.

5. ¿Qué cambios serían necesarios para mejorar las oportunidades de teletrabajo juvenil en distintos sectores?	Sería importante fomentar el impulso de habilidades blandas como la comunicación, colaboración y gestión de tiempo, también se debería implementar mecanismos para evaluar la satisfacción laboral juvenil.
6. ¿Qué estrategias se utilizan para garantizar la integración y bienestar de los jóvenes que trabajan a distancia?	Es esencial brindar recursos adecuados, esto se debe a que muchos jóvenes tienen la intención de ofrecer servicios, pero no cuentan con un computador apropiado o una conexión de internet estable.
7. ¿Cómo se mide el desempeño y productividad de los jóvenes en modalidad de teletrabajo?	Para medirlo, primero se necesita una buena organización del trabajo, luego se debe evaluar si lo que el joven aporta beneficia realmente a la empresa.
8. ¿Qué políticas de formación y desarrollo profesional se ofrecen a los jóvenes que trabajan de forma remota?	Se deberían implementar políticas que promuevan el acceso a herramientas tecnológicas, mentorías, bibliotecas virtuales y cursos en línea, la retroalimentación continua es clave para el aprendizaje, ya que un joven necesita estar en constante actualización.
9. ¿Cómo se gestiona la comunicación y colaboración en equipos con trabajadores jóvenes remotos?	La inducción y capacitación son esenciales, no se puede dejar a los jóvenes actuar únicamente bajo criterio, necesitan acompañamiento constante.
10. ¿Qué papel juega la tecnología en la gestión de talento joven en modalidad de teletrabajo?	Representa un pilar fundamental para administrar el talento, proteger los datos, facilitar la comunicación y monitorear el desempeño.

4. Discusión

Los datos muestran que el empleo adecuado para los jóvenes aumentó ligeramente del 30% al 32% entre los años 2024 y 2025, la tasa de desempleo subió del 8,1 al 9%, esto surge que, a pesar de los programas de apoyo existentes, la carencia de experiencia y separación entre alineación académica y las necesidades del mercado laboral persisten. Esta situación se alinea con las observaciones de Palma Cartagena 2022, quien destaca las limitadas oportunidades para los jóvenes latinoamericanos debido a los avances tecnológicos.

Los resultados confirman que las empresas valoran más la capacidad de los jóvenes para manejar adecuadamente las tecnologías, comunicarse y colaborar en equipo que la experiencia previa. Los autores Zapata Jiménez et al. 2022 mencionan que las destrezas son esenciales para que los jóvenes se adapten a nuevos entornos laborales y mejoren su empleabilidad.

Los entrevistados destacan ventajas como la flexibilidad, el ahorro y dominio tecnológico, señalando que la falta de hábitos y organización entre los jóvenes afecta su rendimiento laboral remoto, esto se alinea con lo expuesto por Maresca 2024, quien hace énfasis que el trabajo desde casa requiere responsabilidad, habilidades digitales y competencias interpersonales.

Por otro lado, la investigación de Carrión Sánchez y Sonia G. 2023 mencionan que las estructuras laborales actuales presentan numerosas desigualdades y no resultan justas para los jóvenes, los encuestados coinciden que las organizaciones tradicionales no les proporcionan la estabilidad que buscan ni están adaptadas al teletrabajo, apreciando la flexibilidad, pero enfrentándose a dificultades como falta de apoyo y recursos tecnológico.

5. Conclusiones

El estudio revela hallazgos significativos respecto al teletrabajo como factor de transformador en la dinámica laboral de los jóvenes en Ecuador, evidenciando que esta modalidad enfrenta limitaciones, se requiere de cambios en su estructura, siendo esta una modalidad que mantiene expectativas por parte de los jóvenes y de la cual las empresas podrían optimizar mejor sus recursos.

En lo que concierne al primer objetivo específico, se observó que la inserción laboral en los jóvenes ha experimentado una ligera mejora en lo que refiere a empleos apropiado, se han proporcionado programas para integración de la población juvenil, pero su influencia ha sido limitada manteniendo las diferencias entre la instrucción y el mercado laboral, lo cual está afectando especialmente a los jóvenes de áreas rurales y a las mujeres.

De acuerdo con el segundo objetivo, se identificaron las destrezas digitales como un elemento fundamental para las empresas al momento de contratar a jóvenes, en conjunto con la capacidad interacción, creatividad, la autogestión y el trabajo colaborativo, transformando así el perfil de empleabilidad de los jóvenes en entornos remotos.

En relación con el tercer objetivo específico se evaluaron las percepciones dando como resultados beneficios como la conservación de recursos, flexibilidad y el uso de la tecnología manejada por los jóvenes, sus estrategias radican en mejorar la formación integral, inversión en tecnología y fomentar acompañamiento dentro de las organizaciones.

En cuanto al último objetivo específico los jóvenes no ven los trabajos tradicionales como forma de estabilidad, dado que no se ajustan a sus expectativas laborales, destacando su

valoración al teletrabajo y las comodidades que esta les brinda como el equilibrio entre vida propia y laboral, también ponen en manifiesto la falta de recursos que se requieren para desempeñar este trabajo de forma efectiva.

6. Referencias

- Achig, M., & Mercedes, M. (2025). Priorización de habilidades blandas en contabilidad: Análisis de las competencias clave para la empleabilidad y la adaptación a entornos automatizados. *Código Científico Revista De Investigación*, 6(E1), 2589–2610. <https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v6/nE1/846>
- Acuña Vásconez, N. P., Navarrete Acuña, M. A., & Navarrete Herrera, M. M. (2024). Integración de las Habilidades Blandas y su Impacto Laboral en los Estudiantes de Educación Superior en el Periodo 2023-2024. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(3), 7627-7643. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.11958
- Ahmad, M., & Wilkins, S. (2025). Purposive sampling in qualitative research: a framework for the entire journey. *Qual Quant*, 59(2), 1461–1479. <https://doi.org/10.1007/s11135-024-02022-5>
- Bahia Borges, P. S., Biondi Lima, A. A., & Nova Aguiar, C. V. (2024). Inclusão social pelo trabalho: percepções da primeira experiência de emprego em jovens de baixa renda. *Revista Psicologia, Diversidade E Saúde*, 13(e5439). <https://doi.org/10.17267/2317-3394rps.2024.e5439>
- Bernal Gómez, M. L. (2025). El empleo juvenil en Ecuador (Master's thesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador). <http://hdl.handle.net/10644/10332>
- Botero, S., Correa, D., & Díaz, P. (2024). Análisis de las trayectorias laborales (generación Z y Millennials) en el sector tecnológico. <http://hdl.handle.net/20.500.11912/12161>
- Caldevilla Domínguez, D. (2024). Teletrabajo, ¿Si o no? Una revisión sistemática. *SOCIAL REVIEW. International Social Sciences Review Revista Internacional De Ciencias Sociales*, 12(1), 53–65. <https://doi.org/10.62701/revsocial.v12.5186>

- Canelón, L. (2023). Análisis sobre las tendencias en competencias blandas para el desempeño laboral actual. *Revista Honoris Causa*, 15(2), 207-222. Retrieved 12 de Junio de 2025, from <https://revista.uny.edu.ve/ojs/index.php/honoris-causa/article/view/236>
- Carrión Sánchez, D., & Soria G, M. S. (2023). Estructura laboral ecuatoriana: Trimestre abril-junio de 2022. *Revista Economía*, 75(121), 81–89. <https://doi.org/10.29166/economia.v75i121.4380>
- CEPAL. (2021). *Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2021: dinámica laboral y políticas de empleo para una recuperación sostenible e inclusiva más allá de la crisis del COVID-19*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Retrieved 22 de Junio de 2025, from <https://hdl.handle.net/11362/47192>
- Chávez Santivañez, L. A. (2021). Trabajo remoto en docentes de educación básica : Remote work in basic education teachers. *SENDAS*, 2(3), 65-75. <https://doi.org/10.47192/rsc.v2i3.69>
- Echeverría, D. (2023). El teletrabajo y su aplicación en la emergencia de la COVID-19 : Los desafíos y oportunidades en torno a su regulación. *Revista Cálamo*(14), 65–82. <https://doi.org/10.61243/calamo.14.142>
- Erro-Salcido, L. F., Mendivil-Valdez, Y., & Hinojosa-Rodríguez, C. J. (2022). El emprendimiento desde la perspectiva de los jóvenes universitarios sobre la creatividad, visión e implementación de una idea de negocio. *Revista De Investigaciones Universidad Del Quindío*, 34(2), 9-17. <https://doi.org/10.33975/riuuq.vol34n2.881>
- Fulk, G. (2023). Descriptive Statistics, An Important First Step. *J Neurol Phys Ther*, 47(2), 63. <https://doi.org/10.1097/NPT.0000000000000434>
- García Marín, K. J. (2021). Análisis de la estructura organizativa de la empresa Pega Full. Retrieved 22 de Junio de 2025, from <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/20097>
- García Rubio, M. P., Silva Ordoñez, C. A., Salazar Mera, J. E., & Gavilanez Paz, F. E. (2021). Modalidad teletrabajo en tiempos de pandemia COVID- 19 en Ecuador. *Revista De Ciencias Sociales*, 27, 168-180. <https://doi.org/10.31876/rsc.v27i.36500>
- Guerrero Herrera, L. A., Terrones Cordero, A., & Sánchez Torres, Y. (2023). Mercado Mundial de Competencias Laborales: una aproximación desde la Teoría de Redes. *Revista*

hispana para el análisis de redes sociales, 34(2), 254-265.
<https://doi.org/10.5565/rev/redes.1001>

INEC. (16 de Mayo de 2025). *Instituto Nacional de Estadística y Censos*. Retrieved 12 de Junio de 2025, from Caracterización de grupos: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2025/Abril_2025/empleo_poblaciones_especificas_abril2025.pdf

INEC. (19 de Diciembre de 2024). *Instituto Nacional de Estadística y Censos*. Retrieved 29 de Mayo de 2025, from Teletrabajo, influencers y repartidores: INEC actualiza su mirada sobre el empleo en Ecuador: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/institucional/teletrabajo-influencers-y-repartidores-inec-actualiza-su-mirada-sobre-el-empleo-en-ecuador/>

Lalaleo Analuisa, F., & Martínez Yacelga, A. (2022). Estrategias empresariales en el contexto de las medianas empresas manufactureras. Una búsqueda especializada de literatura. *Killkana Social*, 6(Espacial), 41–54. <https://doi.org/10.26871/killkanasocial.v6i4.1194>

Maresca, G. G. (2024). Trabajo convencional versus teletrabajo: estudio de caso en una universidad pública de Argentina. *European Public & Social Innovation Review*, 9, 1-22. <https://doi.org/10.31637/epsir-2024-447>

Medina, S. (2024). El teletrabajo en las empresas: factores que influyen en la satisfacción y productividad. *Journal TechInnovation*, 3(1), 47-56. <https://doi.org/10.47230/Journal.TechInnovation.v3.n1.2024.47-56>

Mendoza Munguía, I. B. (2025). Teletrabajo en Latinoamérica: revisión sistemática. *Gestio Et Productio. Revista Electrónica De Ciencias Gerenciales*, 7(12), 172-188. <https://doi.org/10.35381/gep.v7i12.210>

Ministerio de Trabajo. (7 de Julio de 2021). *Estudio de empleabilidad juvenil*. Retrieved 12 de Junio de 2025, from https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/09/8.4.-mdt-diet-084-2021-estudio_empleabilidad_juvenil_vf-signed-signed.pdf

Moscoso Rojas, E. A. (2021). Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional del personal administrativo del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58226>

- OIT. (2025). *Juventud en cambio: Desafíos y oportunidades en el mercado laboral de América Latina y el Caribe*. Retrieved 12 de Junio de 2025, from <https://www.ilo.org/es/publications/informe-juventud-en-cambio-lac>
- Ojeda Rodríguez, C., Ramírez Solano, M., Rojas Camacho, P., Román López, S., & Sandi Padilla, J. (2023). Repercusiones del teletrabajo en la motivación y satisfacción laboral durante la pandemia en un grupo de personas entre 18 a 65 años en Costa Rica. *Wimb Lu*, 18(1), 101–127. <https://doi.org/10.15517/wl.v18i1.55065>
- Palma Cartagena, D. F. (2022). Diferencias sustanciales entre empleo, subempleo y desempleo en los jóvenes de América Latina. *Revista Naturaleza, Sociedad Y Ambiente*, 9(1), 51–61. <https://doi.org/10.37533/cunsurori.v9i1.75>
- Ramírez Chávez, M. A., & Manjarrez Fuentes, N. N. (2022). Habilidades blandas y habilidades duras, clave para la formación profesional integral. *Revista De Ciencias Sociales Y Económicas*, 6(2), 27-37. <https://doi.org/10.18779/csye.v6i2.590>
- Ramón, R., Verdezoto, M., & Romero, D. (2024). Estrategia empresarial: Una reflexión teórica. *Revista De Ciencias Sociales*, 30(3), 411-124. <https://doi.org/10.31876/rcs.v30i3.42681>
- Rodríguez Modroño, P. (2024). Digitalización, flexibilización y calidad del empleo. Un análisis interseccional. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 42(1), 21-40. <https://doi.org/10.5209/crla.89119>
- Romo Aviña, M. F., Acosta Velázquez, S. C., & Pedraza Amador, E. M. (2021). Teletrabajo, modalidad que demanda compromiso y fiabilidad en los empleados. *Boletín Científico INVESTIGIUM De La Escuela Superior De Tizayuca*, 7(13), 17–23. <https://doi.org/10.29057/est.v7i13.7303>
- Sánchez Bravo, L. C. (2022). El Teletrabajo y su Incidencia en los Jóvenes Universitarios durante la Pandemia del Covid-19. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/23690>
- Secretaría Nacional de Planificación. (13 de Agosto de 2024). *Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025*. Retrieved 12 de Junio de 2025, from <https://www.planificacion.gob.ec/plan-de-desarrollo-para-el-nuevo-ecuador-2024-2025/>

- Ubidia, P. (2023). El Teletrabajo teletrabajo: nueva modalidad de trabajo, forma de contratación, derecho humano y laboral. *Revista Jurídica Crítica Y Derecho*, 4(6), 74-88. <https://doi.org/10.29166/cyd.v3i5.3820>
- Valdez Ortiz, J. E., Pérez de Armas, M., & Reigosa Lara, A. (2025). Teletrabajo y productividad laboral: trabajadores administrativos en organismos públicos de Ecuador. *Reincisol*, 4(7), 1449-1468. [https://doi.org/10.59282/reincisol.V4\(7\)1449-1468](https://doi.org/10.59282/reincisol.V4(7)1449-1468)
- Vallejo León, K., López Chila, R., & Flores Bastidas, L. (06 de 2024). Impacto de calidad de vida en trabajadores del sector privado ecuatoriano: ley humanitaria 2020. *Agoras de heterodoxias*, 10(1), 66-86. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.10615768>
- Vargas Miranda, C. C. (2024). Principios del teletrabajo y su aplicación en el mercado laboral para los jóvenes. Retrieved 12 de Junio de 2025, from <http://hdl.handle.net/11396/8134>
- Villarreal Carrasco, D. M., & Villarreal Terán, G. L. (2025). Garantía del acceso al derecho de trabajo y la empleabilidad de los jóvenes en Ecuador. *SAPIENS International Multidisciplinary Journal*, 2(1), 13-24. <https://doi.org/10.71068/2h6w6h09>
- Vizcaíno, P., Cedeño, R., & Maldonado, I. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658
- Zapata Jimenez, M. D., Navarrete Angulo, C. M., & Jara Ruiz, C. D. (2022). La educación superior y su influencia en el desarrollo de habilidades emprendedoras. *PODIUM*, 137–150(42), 137–150. <https://doi.org/10.31095/podium.2022.42.8>

ANEXOS

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
CARRERA DE ECONOMÍA

Tema de Artículo Académico: El teletrabajo como factor de transformación en la dinámica laboral juvenil en Ecuador.

Autor(a): Daniela Lisset Camba Pérez

Nombre del Instrumento de recolección de datos: Encuesta sobre el teletrabajo como factor de transformación en la dinámica laboral juvenil en Ecuador

Objetivo General:

- 1) Examinar la visión de los jóvenes sobre las estructuras laborales y el teletrabajo como inserción laboral en Ecuador. (OE 4)
- 2) Identificar las destrezas que las empresas priorizan al contratar jóvenes para esquemas de teletrabajo en el contexto ecuatoriano. (OE2)

ITEM / preguntas (Cantidad en función de cuantas preguntas tenga el Instrumento)	A) Correspondencia de las preguntas con los objetivos de la investigación/instrumento P= Pertinente NP = No pertinente		B) Calidad técnica y representativa O= Óptima B= Buena R= Regular D= Deficiente				C) Lenguaje A= Adecuado I = Inadecuado		OBSERVACIONES
	P	NP	O	B	R	D	A	I	
1	X		X				X		
2	X		X				X		
3	X		X				X		
4	X		X				X		
5	X		X				X		
6	X		X				X		
7	X		X				X		
8	X		X				X		
9	X		X				X		
10	X		X				X		
11	X		X				X		
12	X		X				X		
13	X		X				X		
14	X		X				X		
15	X		X				X		
16	X		X				X		
17	X		X				X		
18	X		X				X		
19	X		X				X		
20	X		X				X		
DATOS DEL EVALUADOR	Nombres: Ana María López Nemtseva Profesión: Docente Cargo: jefe de Área Básica Fecha: 12/06/2025						FIRMA: 		

PREGUNTAS

Dimensión 1: Estructuras laborales

1. Las estructuras laborales tradicionales en Ecuador ofrecen estabilidad para los jóvenes.
 - totalmente en desacuerdo
 - en desacuerdo
 - ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - de acuerdo
 - totalmente de acuerdo

2. Las empresas en Ecuador están preparadas para implementar el teletrabajo.
 - totalmente en desacuerdo
 - en desacuerdo
 - ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - de acuerdo
 - totalmente de acuerdo

3. Las empresas deberían modificar sus estructuras para facilitar el teletrabajo a jóvenes.
 - totalmente en desacuerdo
 - en desacuerdo
 - ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - de acuerdo
 - totalmente de acuerdo

4. El teletrabajo mejora el equilibrio entre vida personal y trabajo para los jóvenes.
 - totalmente en desacuerdo
 - en desacuerdo
 - ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - de acuerdo
 - totalmente de acuerdo

5. Las empresas proporcionan el apoyo y los recursos necesarios para un teletrabajo eficiente.
 - totalmente en desacuerdo
 - en desacuerdo
 - ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - de acuerdo
 - totalmente de acuerdo

Dimensión 2: Teletrabajo y jóvenes

6. Un porcentaje significativo de jóvenes en Ecuador tiene la oportunidad de teletrabajar gracias a las condiciones tecnológicas disponibles.
 - totalmente en desacuerdo
 - en desacuerdo
 - ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - de acuerdo
 - totalmente de acuerdo

7. El acceso a internet y a dispositivos tecnológicos adecuados facilita el teletrabajo entre los jóvenes en Ecuador
 - totalmente en desacuerdo
 - en desacuerdo
 - ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - de acuerdo
 - totalmente de acuerdo

8. Trabajar de forma remota presenta más ventajas que desventajas.
 - totalmente en desacuerdo
 - en desacuerdo
 - ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - de acuerdo
 - totalmente de acuerdo

9. El teletrabajo dificulta la comunicación con compañeros y superiores.
 - totalmente en desacuerdo
 - en desacuerdo
 - ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - de acuerdo
 - totalmente de acuerdo

10. El teletrabajo afecta positivamente la relación entre los trabajadores y sus jefes.
 - totalmente en desacuerdo
 - en desacuerdo
 - ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - de acuerdo
 - totalmente de acuerdo

Dimensión 3: Habilidades técnicas

11. Las destrezas digitales son esenciales para trabajar en teletrabajo.
 - totalmente en desacuerdo
 - en desacuerdo
 - ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - de acuerdo

- totalmente de acuerdo

12. El conocimiento de herramientas tecnológicas es muy valorado por las empresas para el teletrabajo.

- totalmente en desacuerdo
- en desacuerdo
- ni de acuerdo ni en desacuerdo
- de acuerdo
- totalmente de acuerdo

13. Las empresas prefieren contratar jóvenes con experiencia previa en teletrabajo.

- totalmente en desacuerdo
- en desacuerdo
- ni de acuerdo ni en desacuerdo
- de acuerdo
- totalmente de acuerdo

14. La formación académica es importante para acceder a empleos remotos.

- totalmente en desacuerdo
- en desacuerdo
- ni de acuerdo ni en desacuerdo
- de acuerdo
- totalmente de acuerdo

15. Las empresas valoran la capacidad para resolver problemas de forma autónoma en el teletrabajo.

- totalmente en desacuerdo
- en desacuerdo
- ni de acuerdo ni en desacuerdo
- de acuerdo
- totalmente de acuerdo

Dimensión 4: Competencias blandas

16. Las habilidades comunicativas son fundamentales para trabajar a distancia.

- totalmente en desacuerdo
- en desacuerdo
- ni de acuerdo ni en desacuerdo
- de acuerdo
- totalmente de acuerdo

17. La organización y disciplina son muy valoradas para desempeñarse en teletrabajo.

- totalmente en desacuerdo

- en desacuerdo
- ni de acuerdo ni en desacuerdo
- de acuerdo
- totalmente de acuerdo

18. Las competencias blandas como el trabajo en equipo y la creatividad son prioritarias para el teletrabajo.

- totalmente en desacuerdo
- en desacuerdo
- ni de acuerdo ni en desacuerdo
- de acuerdo
- totalmente de acuerdo

19. Las empresas valoran más las habilidades personales que la experiencia técnica para teletrabajo.

- totalmente en desacuerdo
- en desacuerdo
- ni de acuerdo ni en desacuerdo
- de acuerdo
- totalmente de acuerdo

20. Los jóvenes deben mejorar sus habilidades blandas para aumentar sus oportunidades en teletrabajo

- totalmente en desacuerdo
- en desacuerdo
- ni de acuerdo ni en desacuerdo
- de acuerdo
- totalmente de acuerdo

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

CARRERA DE ECONOMIA

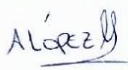
Tema de Artículo Académico: El teletrabajo como factor de transformación en la dinámica laboral juvenil en Ecuador

Autor(a): Daniela Lisset Camba Pérez

Nombre del Instrumento de recolección de datos: Entrevistas sobre el teletrabajo como factor de transformación en la dinámica laboral juvenil en Ecuador

Objetivo General:

- 1) Evaluar la percepción y estrategias empresariales que impulsan el teletrabajo juvenil en distintos sectores en Ecuador. (OE 3)

ITEM / preguntas (Cantidad en función de cuantas preguntas tenga el Instrumento)	A) Correspondencia de las preguntas con los objetivos de la investigación/instrumento P= Pertinente NP = No pertinente		B) Calidad técnica y representativa 0= Óptima B= Buena R= Regular D= Deficiente				C) Lenguaje A= Adecuado I = Inadecuado		OBSERVACIONES
	P	NP	O	B	R	D	A	I	
1	X		X				X		
2	X		X				X		
3	X		X				X		
4	X		X				X		
5	X		X				X		
6	X		X				X		
7	X		X				X		
8	X		X				X		
9	X		X				X		
10	X		X				X		
DATOS DEL EVALUADOR	Nombres: Ana María López Nemptseva Profesión: Docente Cargo: Jefe de Área Básica Fecha: 12/06/2025						FIRMA: 		

Observaciones Generales: _____

PREGUNTAS:**Dimensión 1: Percepción del teletrabajo juvenil**

1. ¿Cuáles son los principales beneficios que las empresas han identificado al promover el teletrabajo juvenil?
2. ¿Qué desafíos específicos enfrentan las organizaciones al implementar el teletrabajo para jóvenes en Ecuador?
3. ¿Qué habilidades o competencias son más importantes para los jóvenes que trabajan de forma remota?
4. ¿Cómo se percibe el impacto del teletrabajo juvenil en la cultura organizacional y el clima laboral?
5. ¿Qué cambios serían necesarios para mejorar las oportunidades de teletrabajo juvenil en distintos sectores?

Dimensión 2: Estrategias empresariales para el teletrabajo juvenil

6. ¿Qué estrategias se utilizan para garantizar la integración y bienestar de los jóvenes que trabajan a distancia?
7. ¿Cómo se mide el desempeño y productividad de los jóvenes en modalidad de teletrabajo?
8. ¿Qué políticas de formación y desarrollo profesional se ofrecen a los jóvenes que trabajan de forma remota?
9. ¿Cómo se gestiona la comunicación y colaboración en equipos con trabajadores jóvenes remotos?
10. ¿Qué papel juega la tecnología en la gestión de talento joven en modalidad de teletrabajo?