

Revista de Ciencias Sociales

Modalidad teletrabajo en tiempos de pandemia COVID- 19 en Ecuador

García-Rubio, Maité Priscila*
Silva-Ordoñez, Catalina Alexandra**
Salazar-Mera, Juan Eduardo***
Gavilanez-Paz, Fabián Ernesto****

Resumen

El siglo XXI viene con un desarrollo tecnológico que cambia, se renueva y mejora, de acuerdo a los requerimientos de la sociedad y empresas. Este artículo tiene como fin analizar la modalidad de trabajo, denominada teletrabajo en el Ecuador, examinar la normativa legal para aplicarlo en el sector empresarial, determinar su evolución durante la pandemia sanitaria COVID-19 decretada por el Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus, Director de la Organización Mundial de la Salud el 11 de marzo de 2020 y verificar los efectos de su aplicación. La metodología utilizada fue bibliográfica-documental a través del análisis a la normativa legal, textos, artículos, datos y estadísticas publicadas por el estado ecuatoriano y otros materiales relacionados con el tema. Se obtuvo como resultados que esta modalidad de trabajo contribuyó a salvar 63.200 empleos aproximadamente, a sostener parcialmente las empresas, incrementó el acoso y abuso laboral por parte de los empleadores, falta de infraestructura física, fallas en los sistemas de conexión y/o transferencia de datos, entre otros. Se concluyó, que el teletrabajo, implementado de forma obligatoria en el año 2020, es una alternativa laboral efectiva en el sector empresarial, posee suficiente normativa legal vigente en el país y protegió la salud de los habitantes ecuatorianos.

Palabras clave: Teletrabajo; flexibilidad laboral; COVID-19; remoto; sector empresarial.

* PHD(c) en Universidad de Lleida. MBA en Administración. Especialista Fiduciario en la Corporación Financiera Nacional, Quito, Ecuador. E-mail: inkteikal@gmail.com; mgarcia1@ups.edu.ec  ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4506-3991>

** Magister en Economía y Finanzas. Economista NEXTJOB. Docente en la Universidad Tecnológica Indoamérica, Ambato, Ecuador. E-mail: ecdjvepez@gmail.com  ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8170-5904>

*** Ingeniero. Docente en la Universidad Tecnológica Indoamérica, Ambato, Ecuador. E-mail: jesalazar2000@yahoo.es; juansalazar@uti.edu.ec  ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8116-8109>

**** Doctorado en Psicología Clínica. Master en Terapia Familiar y de Parejas Sistémica. Maestría en Drogodependencia. Terapeuta EMDR (trabajo de trauma). Docente de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito, Ecuador.

Recibido: 2021-02-19 · **Aceptado:** 2021-05-09

Teleworking modality in times of the COVID-19 pandemic in Ecuador

Abstract

The 21st century comes with a technological development that changes, renews and improves, according to the requirements of society and companies. This article aims to analyze the work modality, called teleworking in Ecuador, examine the legal regulations to apply it in the business sector, determine its evolution during the COVID-19 health pandemic decreed by Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus, Director of the World Health Organization on March 11, 2020 and verify the effects of its application. The methodology used was bibliographic-documentary through the analysis of the legal regulations, texts, articles, data and statistics published by the Ecuadorian state and other materials related to the subject. The results were obtained that this type of work contributed to save approximately 63,200 jobs, partially sustaining companies, increased workplace harassment and abuse by employers, lack of physical infrastructure, failures in connection systems and / or transfer of data, among others. It was concluded that telework, implemented on a mandatory basis in 2020, is an effective work alternative in the business sector, has sufficient legal regulations in force in the country and protected the health of the Ecuadorian inhabitants.

Keywords: Telecommuting; Labor flexibility; COVID-19; remote; business sector.

Introducción

El siglo XXI viene con un desarrollo tecnológico que diariamente cambia, se renueva y mejora, de acuerdo a los requerimientos de la sociedad y de las empresas, todo se encuentra en un continuo cambio; por esta situación el Teletrabajo ya no es nuevo en Europa, ni en Estados Unidos, porque en los años 70 Estados Unidos sufrió una gran crisis petrolera; y las empresas de este país utilizaron el teletrabajo como una estrategia para reducir la importación de petróleo, evitando el desplazamiento de los trabajadores hacia su lugar de trabajo en un determinado porcentaje (Pérez y Gálvez, 2009).

El padre de la modalidad de teletrabajo es el Físico Jack Nilles, quien a raíz de la crisis petrolera del año 1973 que sufrió Estados Unidos, porque no podía conseguir petróleo debido a las medidas tomadas por la Organización de Países Árabes Exportadores de Petróleo; realizó un análisis a varias alternativas de trabajo con el fin de disminuir el uso de petróleo en la ejecución del trabajo y determinó que el “*telecommuting*” era una estrategia idónea a aplicar en las empresas

(Nilles, 2012). Asimismo, el término “*flexplace*”, fue propuesto por el Alemán Frank Schiff mediante el artículo que publicó en el Washington Post de Estados Unidos denominado “Trabajar desde casa puede ahorrar gasolina” (La República, 2020).

En el año 2016, el Gobierno Ecuatoriano a través del Ministerio del Trabajo del Ecuador, emite el acuerdo ministerial No. MDT-2016-190, para que el teletrabajo sea constituido como una figura legal para trabajar en el sector privado bajo relación de dependencia, con jornadas ordinarias o especiales (Ministerio del Trabajo, 2016) es decir, como empleado permanente puede trabajar las 8 horas desde su casa, o como empleado parcial puede trabajar 4 horas desde su casa y 4 horas en la oficina. En el año 2017, se emite un nuevo acuerdo ministerial No. MDT-2017-0090-A para constituir al teletrabajo en el sector público como otra alternativa laboral, el cual determina los mismos derechos que un funcionario público de carrera (Ministerio del Trabajo, 2017a).

Según reportes del Ministro de Trabajo del Ecuador, en el 2016 existían 15.200 personas que trabajaban bajo la modalidad

de Teletrabajo; se informó que este número es inferior al número proyectado por el Estado que preveía la contratación de 76.000 empleados utilizando esta nueva figura legal de contratación laboral en el país.

El 11 de marzo de 2020, el Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus Director de la Organización Mundial de la Salud declaró que el Coronavirus COVID 19, pasa de ser una epidemia a una pandemia a nivel mundial (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2020). En ese sentido, mediante Acuerdo Ministerial Nro. 00126-2020 emitido el 11 de marzo de 2020, el Ministerio de Salud Pública del Ecuador, declaró el Estado de Emergencia Sanitaria en todos los establecimientos del Sistema Nacional de Salud, en los servicios de laboratorio, unidades de epidemiología y control, ambulancias aéreas, servicios médicos y paramédicos, hospitalización y consulta externa por la inminente posibilidad de efecto provocado por el coronavirus (COVID-19), y prevenir un posible contagio masivo en la población (Ministerio de Salud Pública [MSP], 2020).

Mediante Acuerdo Interministerial Nro. 0000001 del 13 de marzo de 2020, el Ministerio de Gobierno y el Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana del Ecuador, dispusieron medidas de prevención para evitar la propagación de coronavirus COVID-19. Es por ello que, el Ministerio del Trabajo del Ecuador, emitió el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-076 de 12 de marzo de 2020, con las directrices para la aplicación del teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria (Ministerio del Trabajo, 2020a).

Este acuerdo ministerial tuvo como objeto viabilizar y normar la aplicación del Teletrabajo en todo el territorio ecuatoriano durante la declaratoria de emergencia sanitaria Coronavirus COVID-19, al determinar las condiciones básicas para el trabajo que debería ejecutar el empleado público o privado y las garantías y respeto que otorga el empleador ante esta opción laboral.

Al respecto, el Teletrabajo es una modalidad de empleo, que permite a la

empresa reducir y/o eliminar algunos costos indirectos de fabricación del bien o servicio como, por ejemplo: Arriendo de las oficinas, costos de depreciación de activos fijos, pago de luz, agua, entre otros.

El teletrabajo antes del 2020 se lo conocía en el ámbito empresarial del Ecuador, era revisado como alternativa laboral para aplicarla en casos especiales como por ejemplo: Mujeres embarazadas, personas con capacidades o necesidades diferentes, pero se la consideraba como una opción difícil de ser acogida por el sector empresarial, debido a que creían que era compleja e imposible de ser controlada, dudaban que los empleados trabajarían de una forma óptima y eficiente por no estar en las instalaciones y/o domicilio de la empresa.

Considerando lo expuesto en los párrafos precedentes se puede observar que el teletrabajo es una opción laboral muy utilizada en Europa y Estados Unidos, cuyo fin inicial fue disminuir la fatiga, el estrés y el agotamiento en las personas que desarrollan este tipo de trabajo; pero que tuvo que ser aplicado de forma imprevista e inmediata por todos los empleados públicos, privados y por los empleadores del ámbito empresarial ecuatoriano. Al respecto, González y Cuenca (2020), manifiestan que cuando España declara “el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el Covid-19” (p.28), representó, entre otras limitaciones de derechos, que todas las personas deberían mantenerse en sus casas y optar, en el mejor de los casos, por el teletrabajo.

En ese sentido, el presente artículo es de trascendencia para las áreas de investigación, la economía y ámbito laboral, porque existe un gran porcentaje de personas que se encuentran desempleadas y sin condiciones de vida decente (Oficina Internacional del Trabajo (2003); Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019). La Organización Internacional del Trabajo, determinó que tener condiciones de vida decente, implica la tenencia de una buena remuneración, el acceso a la protección social y a los derechos laborales

(OIT, 2019), considerando lo expuesto en este párrafo, el teletrabajo se convierte en un alternativa rentable, flexible y nueva, tanto para el empleado como para el empleador ecuatoriano.

Dado lo anterior, esta investigación tiene como fin evaluar al teletrabajo, modalidad creada por el estado ecuatoriano a través del Ministerio del Trabajo, que cuenta con la respectiva normativa legal desde el año 2016; y la misma proporcionará información relevante a considerar en el futuro, para perfeccionar la aplicación de esta opción laboral.

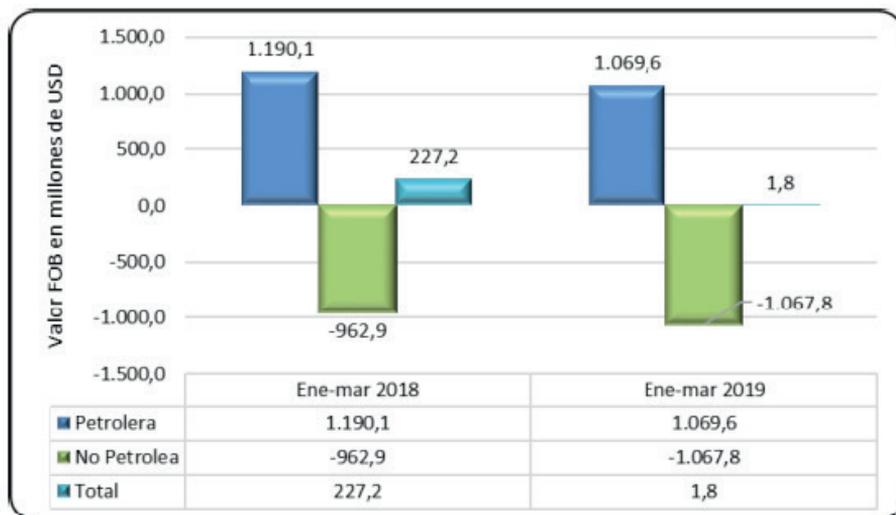
Los temas que se abordan en esta investigación permiten, determinar la evolución del teletrabajo en el Ecuador desde el año 2016 hasta el mes de septiembre de 2020, definir si se cumplió la normativa vigente por los actores de mercado laboral (empleados públicos, privados y empleadores), así como examinar si las empresas otorgaron las condiciones laborales determinadas por ley.

Asimismo, el conocimiento de los resultados de esta investigación, permiten

tener una visión global sobre la aplicación del teletrabajo en el mercado ecuatoriano y determinar los puntos críticos que deben ser mejorados y/o corregidos. Por los argumentos anteriormente citados, se considera que es de gran impacto para la economía ecuatoriana y de referencia importante para el mercado laboral mundial.

1. Situación del Ecuador antes de la pandemia COVID 19

En el año 2019, la situación económica para Ecuador presentó un decrecimiento del 99,61% en el saldo de la balanza de pagos cortada a marzo de 2019, en comparación con las cifras reportadas a marzo de 2018 (Izquierdo y Correa-Quezada, 2019), se enfatiza que en este periodo de tiempo salieron más divisas que las que ingresaron al país, tal como se muestra en el siguiente Gráfico 1.

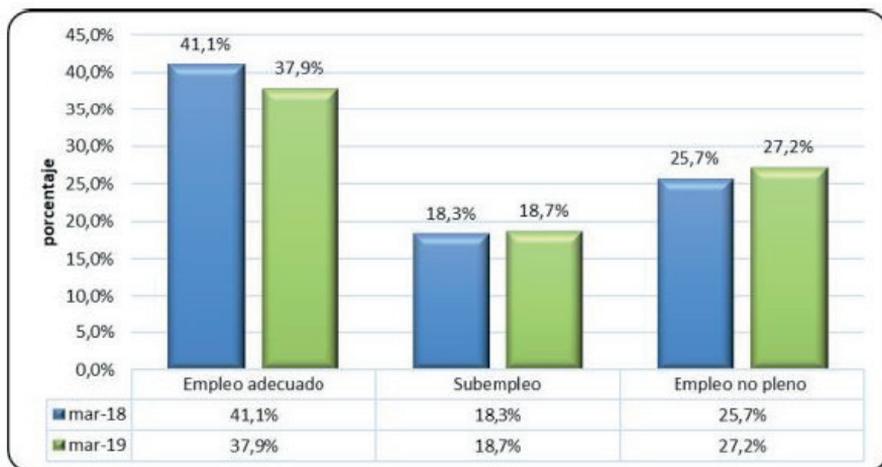


Fuente: Izquierdo y Correa-Quezada, 2019.

Gráfico 1: Balanza de pagos del Ecuador 2017-2019

De igual manera, para ese mismo año 2019 se presentó un déficit USD -78,7 millones de dólares de los Estados Unidos de Norteamérica en la cuenta corriente de la balanza de pagos del Ecuador (Banco Central del Ecuador, 2020). Otra situación que afectó la economía del país, fueron las medidas gubernamentales relacionadas con la reducción de servidores públicos, lo que implica que una gran cantidad de personas económicamente activas pasen al grupo de desempleados.

En ese sentido, con el fin de tener una mejor visión del impacto de la aplicación del teletrabajo en el ámbito empresarial, es necesario conocer la situación del empleo y por este motivo se adjunta el siguiente Gráfico II, que muestra los indicadores del empleo pleno, del empleo adecuado, subempleo y el empleo no pleno, es importante enfatizar la disminución de los 3,2 puntos porcentuales en el rubro del empleo pleno a marzo de 2019, respecto de las cifras de marzo de 2018.

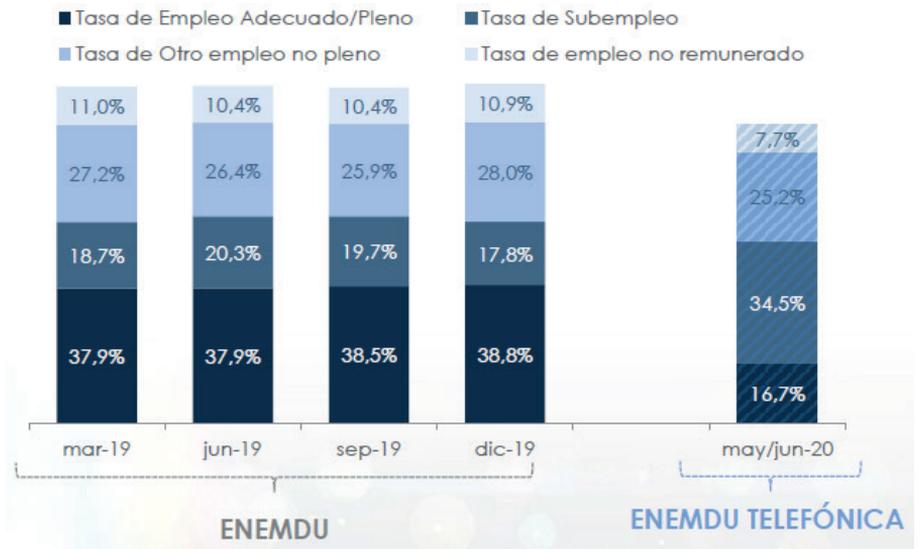


Fuente: Izquierdo y Correa-Quezada, 2019.

Gráfico II: Indicadores laborales

A junio de 2020, se observó un decremento en el empleo no pleno de 2,8 puntos porcentuales; el empleo no remunerado, disminuyó en 3,2 puntos porcentuales, el empleo adecuado/pleno disminuyó 22,1

puntos porcentuales y el subempleo creció en 16,7 puntos porcentuales, datos obtenidos del análisis realizado con las cifras cortadas a diciembre de 2019, que se pueden apreciar en el siguiente Gráfico III.



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INEC], 2019.
Gráfico III: Evolución del Empleo a nivel nacional - Ecuador

La crisis política-económica de Venezuela, fue otro factor que afectó la economía del país (liquidez), debido al ingreso de migrantes que ocuparon plazas laborales a bajo costo o que realizan actividades no formales en Ecuador, todo esto se realiza con el fin de recaudar fondos, que son remitidos a su país de origen, para sustento de sus familiares, con la finalidad de mitigar esta situación el estado ecuatoriano dispuso requerir visas a los ciudadanos venezolanos (El Comercio, 2019). Por lo citado en éste y los párrafos anteriores, se determina que uno de los problemas vigentes en la economía ecuatoriana es el incremento de la tasa de desempleo que afecta fuertemente las condiciones de vida decente de la población.

La pandemia Coronavirus COVID-19, obligó de forma inmediata y no planificada a que se implemente el teletrabajo en el mercado laboral del Ecuador, conforme se dispuso en el acuerdo ministerial Nro. MDT-2020-076

(MDT, 2020a) que dentro de sus considerandos contempla lo siguiente:

(...) Que; es necesario generar medidas adicionales de prevención a fin de que las y los servidores públicos y trabajadores, puedan cumplir sus actividades utilizando modalidades y mecanismos que velen por el derecho supremo a la salud y la vida colaborando con las medidas sanitarias establecidas dentro de la emergencia sanitaria declarada, para mitigar la propagación de coronavirus (COVID-19), y a la par evitando situaciones económicas que deterioren el empleo; (...) Que, es necesario establecer alternativas laborales de carácter no presencial a través teletrabajo emergente, las cuales constituirán mecanismos que faciliten a la o el servidor público y trabajadores, la ejecución de sus actividades desde un lugar distinto al habitual; (...). (p.3)

A través del teletrabajo y con la

ejecución del acuerdo ministerial citado en los párrafos precedentes, se logró que la actividad económica del Ecuador se mantenga activa parcialmente y sea necesaria su evaluación, así como análisis para determinar qué tan efectiva fue su aplicación y qué tan eficiente resultó para cumplimiento de los objetivos empresariales.

Por último, se informa que como consecuencia de la emergencia sanitaria Coronavirus COVID-19, el gobierno del Ecuador emitió la Ley de apoyo humanitario que contempló la reducción de la jornada laboral hasta en un 50%, esta medida generó una disminución en los ingresos que reciben los empleados (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020); con esta ley y otros acuerdos ministeriales citados anteriormente se lograron salvar 63.152 empleos en el país (MDT, 2020b).

2. Metodología

Para el presente estudio se aplicó una metodología de investigación cualitativa y cuantitativa, debido a que se debía incorporar a la investigación bibliográfica-documental, la cuantitativa a través del análisis de las cifras presentadas por las entidades gubernamentales oficiales del estado ecuatoriano, mediante el uso de las siguientes técnicas y herramientas:

a. Investigación bibliográfica o documental, a los textos, artículos científicos, de prensa escrita, leyes vigentes, acuerdos ministeriales y otros relacionadas con el tema de investigación.

b. Investigación cuantitativa, realizada a través del análisis de los indicadores, datos y cifras económicas, relacionadas con el área laboral, considerándose estadísticas sobre el empleo adecuado/pleno, empleo no pleno, empleo no remunerado subempleo, denuncias elaboradas por empleados, denuncias recibidas – atendidas, evolución del teletrabajo, entre otros.

3. Teletrabajo en tiempos de pandemia

El *Teleworking* o Teletrabajo, se presenta como una alternativa de flexibilización en el trabajo, que comprende la ejecución de las actividades desde la casa del empleado conectado a un computador, para realizar las actividades solicitadas por el empleador (Nilles, 2012). Si la empresa considera conveniente el empleado se acercará a las instalaciones de la empresa cada determinado tiempo, con el fin de entregar reportes, conectarse y comunicarse con sus compañeros de trabajo, asistir a reuniones, recibir capacitación, entre otros (MDT, 2016; 2017a).

Esta modalidad de trabajo, otorga las mismas garantías y beneficios al empleado teletrabajador porque considera los mismos derechos y obligaciones que un empleado que asiste de forma diaria, así como presencial a la organización. Como ejemplo de estos beneficios está el derecho a la afiliación al seguro social, la recepción de cursos de capacitación, entre otros.

En este sentido, el teletrabajo es una modalidad de laborar en un lugar diferente al domicilio de la empresa u organización (Gareca, et al., 2007); sin embargo, hay que recalcar que este tipo de contratación es netamente para que el trabajador labore desde su casa; esto significa que el trabajador contratado instala su oficina en casa y ese es su lugar habitual donde realiza las gestiones de la empresa.

No se puede decir teletrabajo a otra forma virtual de trabajo, porque varios autores consideran que los *call center*, las oficinas satélites, los telecentros, entre otros, son modalidades de teletrabajo, pero se pierde la figura porque la idea central del mismo es precisamente que el colaborador no salga de su hogar, para evitar contaminación vehicular, gasto de recursos, entre otros. En cambio, si tiene que transportarse de un lugar a otro para estar conectado a un computador y poder trabajar, no tiene pertinencia esta

figura laboral; tomando en cuenta los argumentos de la Organización Internacional del Trabajo, específicamente, el Acuerdo del Marco Europeo sobre el teletrabajo, donde establecen los principales requisitos que son: Contratación del empleado, estar en un lugar distinto de la empresa y que utilice Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (Gareca, *et.al.*, 2007).

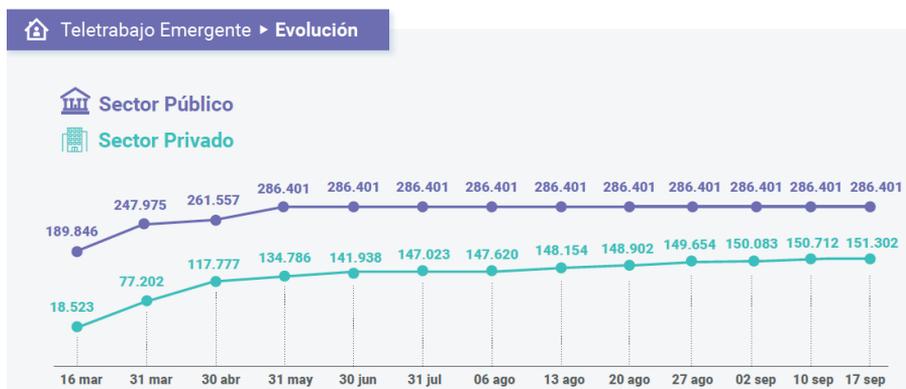
De acuerdo con Compte y Sánchez (2019); Ortiz-Colón, Ortega-Tudela y Román (2019); así como Varguillas y Bravo (2020), la importancia del uso de las TIC no solo radica en que proporciona herramientas; medios y redes digitales; recursos y demás datos e informaciones; sino, fundamentalmente, provee entornos y ambientes virtuales que suscitan las interacciones, así como experiencias de interconexión entre los trabajadores de una empresa y con su empleador.

Por otra parte, se tiene que según el informe de la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2019), existen 172 millones de personas desempleadas en el mundo, este

volumen equivale a una tasa de desempleo del 5%, la población comprendida por mujeres y jóvenes entre 15 y 24 años, son las que mayores problemas tienen para conseguir empleo, a este grupo se los denomina “ninis”.

3.1. Evolución del teletrabajo en Ecuador

El teletrabajo desde la emisión de su normativa legal en el año 2016, ha crecido en Ecuador en un 2.779,63% hasta el mes de septiembre de 2020, tal como se puede observar en el Gráfico IV. Este importante incremento, fue producto de la aplicación del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076 de 12 de marzo de 2020 emitido por el Ministerio del Trabajo, que implemento el teletrabajo emergente en éste país, con la finalidad de garantizar la salud de los participantes del mercado laboral (MDT,2020a), y evitar el contagio del virus denominado Coronavirus COVID-19.



Fuente: Ministerio del Trabajo (2020b).
Gráfico IV: Evolución del teletrabajo

En el Gráfico IV, se muestra la evolución del Teletrabajo en Ecuador por sectores, presentando según el Ministerio del Trabajo (2020b), el sector público 286.401 teletrabajadores y el sector privado 151.302; en ambos sectores se observa un incremento en la implementación de esta modalidad de trabajo en éste país.

4. Cumplimiento de la normativa legal vigente, relacionada con el Teletrabajo

De acuerdo con lo dispuesto por el Ministerio del Trabajo (2017b) y conforme con lo determinado en el Código del Trabajo (Congreso Nacional de Ecuador, 2012) y en la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) (Presidencia de la República de Ecuador, 2016), leyes que regulan el trabajo del empleado privado y público, respectivamente; se determina que cuando se aplica el teletrabajo las empresas tienen la obligación de:

- a. Evitar el aislamiento de los empleados.
- b. Velar por el adecuado contacto con los empleados.
- c. Entregar los insumos y equipos necesarios para la ejecución del trabajo.
- d. Emitir directrices para la ejecución de su trabajo.
- e. Otorgar todos los beneficios sociales.
- f. Estabilidad laboral.
- g. Buen ambiente de trabajo.
- h. Mantener políticas y prácticas que aseguren una buena comunicación con el personal de la empresa.

La aparición de la pandemia denominada Coronavirus COVID-19 (OPS, 2020), obligó a la aplicación del teletrabajo emergente de forma inmediata y sin planificación previa en el estado ecuatoriano, por este motivo no se pudo capacitar y/o apoyar a las empresas en la implementación de esta modalidad de trabajo, por lo que se generaron problemas en los siguientes aspectos:

- a. Exceso de trabajo por parte de los teletrabajadores, debido a la extensión de la jornada laboral.
- b. Falta de emisión de directrices y

asesoría por los jefes y/o directivos de la empresa.

c. Falta de liderazgo y motivación a los teletrabajadores, por parte de jefes y/o directivos de la empresa. Al respecto, sostienen Pedraja-Rejas, Rodríguez-Ponce y Rodríguez-Ponce (2008), así como Noboa, et al. (2020), que los tipos de liderazgo, en los cuales la motivación juega un rol significativo, están unidos al esfuerzo que los seguidores están dispuestos a realizar, la percepción que tienen de la justicia y equidad, así como con el desempeño propio y del equipo, en beneficio del logro de los objetivos empresariales.

d. Incremento de acoso laboral (*mobbing*), por parte de los empleadores.

e. Irrespeto a los derechos del trabajador como por ejemplo: Pago de horas extras, ayuda y colaboración en la ejecución del trabajo, entre otros.

f. Imposición de cumplimiento de actividades extras a los teletrabajadores.

Durante el tiempo de confinamiento de las personas para evitar la propagación del Coronavirus COVID-19, se aplicó de forma obligatoria la modalidad del teletrabajo en el sector empresarial del Ecuador, en este periodo de tiempo se observó la existencia de abuso por parte del empleador tanto en el sector público como en el privado; atropellos que en su mayor parte no fueron denunciados por los teletrabajadores en el Ministerio del Trabajo por temor a ser despedidos.

No obstante, a lo citado en el párrafo anterior, respecto al temor de las denuncias por parte del empleado, en la investigación realizada se encontraron en los informes emitidos por el Ministerio del Trabajo (2020b), datos sobre el abuso laboral ejercido por el empleador; estas cifras demostraron que durante la pandemia existió en el lapso de 180 días, un incremento del 136.490% de denuncias realizadas ante el ente de control laboral (ver Gráfico V). Este porcentaje se obtuvo como resultado de la comparación de las denuncias presentadas en marzo de 2020, con las contabilizadas hasta septiembre de 2020.



Fuente: Ministerio del Trabajo (2020b).

Gráfico V: Evolución de las denuncias de teletrabajadores

En cuando al desempeño de los empleados en la ejecución del teletrabajo, se determinó que el mismo fue exitoso, por cuanto se cumplieron las metas fijadas por las empresas, debido a que los empleados trabajaron en horarios que superaron la jornada laboral normal de 8 horas diarias. Estos resultados fueron reportados por los departamentos de talento humano, a tal punto que, se ha extendido la modalidad de teletrabajo, a pesar de haberse terminado el estado de excepción decretado por el Gobierno ecuatoriano, en el mes de septiembre de 2020.

En la aplicación del proyecto piloto de teletrabajo realizado por la empresa Telefónica, se realizó una encuesta a las jefaturas y teletrabajadores sobre los resultados alcanzados en la aplicación del proyecto “e-Work”, obteniéndose una calificación del 54,74% como excelente y muy Bueno el 34,74% (Ortiz, 2019).

De igual manera, el teletrabajo ha funcionado eficientemente en un 50% para las empresas relacionadas con servicios de alimentos, bebidas, diversión, hospedaje, construcción, fiscalización, entre otros; por cuanto este tipo de entidades requieren la

presencia física de los clientes y empleados en sus instalaciones, para rentabilizar al máximo su capacidad instalada, así como con el fin de aprovechar las oportunidades existentes en el mercado. En las otras empresas del sector privado que ofertan servicios, el teletrabajo ha funcionado exitosamente, por cuanto han seguido operando y funcionando a través de medios telemáticos y con el uso de medios tecnológicos.

5. Infraestructura para ejecución del teletrabajo

Para el desempeño de las labores por parte del teletrabajador, la empresa debe proporcionar la infraestructura, ya sea digital o física, con la finalidad de que pueda ejecutarse el trabajo en el domicilio del teletrabajador. Así se especifica en la normativa legal que regula el teletrabajo donde se cita que el mismo:

(...) es 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 (TIC), tanto para su gestión como para su administración y control. (MDT, 2016, p.5-6)

Respecto a lo anteriormente expuesto, Ortiz (2019) señala que las empresas deberían proporcionar a sus empleados los siguientes equipos e infraestructura tecnológica: Red VPN (*Virtual Private Network*), herramienta que permite al teletrabajador acceder a la información de la compañía desde cualquier lugar donde se encuentre; computador portátil; servicios en la Nube; plan de datos móviles; así como, *software* de mensajería instantánea (*Zoom, Webex, Skype, Cisco Jabber, Whatsapp*, entre otros).

Considerando lo expuesto en los párrafos precedentes, se descubrió que pocas empresas cumplieron con el otorgamiento de infraestructura física, digital y equipos para la ejecución del teletrabajo en los tiempos de la pandemia Coronavirus COVID-19, lo cual se justifica por la implantación inmediata de esta alternativa de trabajo, que ayudó a sostener y mantener la economía de las empresas y del país. Sin embargo, se informa que los costos de *internet*, planes de datos, telefonía móvil y fija, costos de energía eléctrica, suministros de oficina, computadores portátiles, impresoras, entre otros, fueron asumidos y proporcionados por los teletrabajadores emergentes del sector público y privado.

Conclusiones

En base a la investigación y análisis de datos relacionados con la presente investigación, se concluye que: La modalidad del teletrabajo tuvo un crecimiento importante en Ecuador, desde su creación hasta la presente fecha, por cuanto su aplicación fue obligatoria en el país por cumplimiento del acuerdo ministerial No. MDT-2020-076 emitido por el Ministerio del Trabajo, para evitar la propagación del Coronavirus COVID-19, lo cual generó un crecimiento de esta modalidad

de trabajo en 2.773,63%.

Asimismo, de acuerdo con los resultados obtenidos se evidenció que con esta modalidad de trabajo se incrementó drásticamente el abuso y acoso laboral por parte de los empleadores, se disminuyó el crecimiento del desempleo mediante el salvataje de 63.152 empleos, se contribuyó parcialmente a sostener empresas del sector alimentario, turístico, industrial, manufacturero, entre otros, porque este tipo de empresas requieren la presencia física del trabajador y el cliente.

El teletrabajo, tuvo dificultades en su aplicación debido a la falta de infraestructura física y tecnológica en el hogar del empleado, fallas en las conexiones de red y/o transferencia de datos, falta de asesoría y guía, tanto para el empleado como para el empleador, por parte de las entidades de control pertinente.

Finalmente se concluye en la presente investigación que el teletrabajo, es una alternativa laboral efectiva en el sector empresarial, posee suficiente normativa legal vigente en el país y protegió la salud de los habitantes ecuatorianos. Se recomienda, que el Ministerio del Trabajo desarrolle un plan de capacitación dirigido para los empleados y empleadores, que permita conocer la infraestructura que se requiere implementar en la vivienda del teletrabajador por parte del empleador, mejorar la comunicación con el empleado, incrementar el liderazgo y la motivación, así como mayor asesoría por parte de los directivos y/o autoridades de la empresa y para evitar distorsiones, errores y trasgresiones de la ley. Por la afectación económica presentada por el COVID-19 al nivel de empleo, se planifica realizar una próxima investigación sobre los “ninis”.

Referencias bibliográficas

Asamblea Nacional del Ecuador (2020). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Registro Oficial Suplemento 229 de 22-jun.-2020.* https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/

- [a2_41.pdf](#)
- Banco Central del Ecuador - BCE (31 de marzo de 2020). El Banco Central del Ecuador implementa la sexta versión del Manual de Balanza de Pagos en las estadísticas. *BCE*. <https://www.bce.fin.ec/index.php/boletines-de-prensa-archivo/item/1360-el-banco-central-del-ecuador-implementa-la-sexta-version-del-manual-de-balanza-de-pagos-en-las-estadisticas-del-sector>
- Compte, M., y Sánchez, M. (2019). Aprendizaje colaborativo en el sistema de educación superior ecuatoriano. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXV(2), 131-140.
- Congreso Nacional de Ecuador (2012). *Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- El Comercio (29 de julio de 2019). Lenin Moreno reitera que la exigencia de visa a ciudadanos de Venezuela es para velar por el bienestar de todos. *El Comercio*. <https://www.elcomercio.com/actualidad/politica/moreno-exigencia-visa-Venezolanos-bienestar.html>
- García, M., Verdugo, R., Briones, J. L., y Vera, A. (2007). Salud ocupacional y teletrabajo. *Ciencia & Trabajo*, 9(25), 85-88.
- González, M. J., y Cuenca, C. (2020). Nota de actualidad. Pandemia sanitaria y doméstica. El reparto de las tareas del hogar en tiempos del Covid-19. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(4), 28-34. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i4.34644>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos - INEC (2019). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)*, marzo 2019. Boletín Técnico No. 2-2019-ENEMDU. INEC. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2019/Marzo/Boletin_mar2019.pdf
- Izquierdo L., y Correa-Quezada, R. (2019). *Ecuador Enero-Mayo 2019*. Red Econolatin. Centro de Estudios Latinoamericanos. https://www.cesla.com/archivos/Informe_economia_Ecuador_mayo_2019.pdf
- La República (7 de mayo de 2020). El teletrabajo fue idea de un científico de la Nasa y otros datos cocteleros. *La República*. <https://www.larepublica.co/globoeconomia/el-teletrabajo-fue-idea-de-un-cientifico-de-la-nasa-y-otros-datos-cocteleros-3001594>
- Ministerio de Gobierno y Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana (2020). Registro Oficial No. 161-Viernes 13 de marzo del 2020 Suplemento. <https://www.derechoecuador.com/registro-oficial/2020/03/registro-oficial-no161-viernes-13-de-marzo-del-2020-suplemento>
- Ministerio de Salud Pública - MSP (2020). *Acuerdo Ministerial Nro. 00126-2020 Emergencia Sanitaria Sistema Nacional de Salud - Ecuador*: MSP. https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/SRO160_2020_03_12.pdf
- Ministerio de Trabajo - MDT (2016). *Teletrabajo. Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190. Agosto 2016*. MDT. https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo-Teletrabajo_WEB.pdf
- Ministerio de Trabajo - MDT (2017a). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0090-A*. MDT. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/11/AM-MDT-2017-0090-A-1.pdf>

- Ministerio de Trabajo – MDT (2017b). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0135*. MDT. https://www.gob.ec/sites/default/files/regulacions/2018-11/Documento_Acuerdo-Ministerial-MDT-2017-0135.pdf
- Ministerio del Trabajo - MDT (2020a). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076*. MDT. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MDT-2020-076-TELETRABAJO.pdf?x42051>
- Ministerio de Trabajo – MDT (2020b). *Indicadores laborales*. MDT. http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/cifras7_v1.pdf
- Nilles, J. (26 de julio de 2012). What is eleworking. *Colombia Digital*. <https://www.youtube.com/watch?v=i5uxOHgRoQ8>
- Noboa, M., Torres, G., Estrella, I., y Vizuete, W. (2020). Lenguaje motivacional y empoderamiento psicológico de los trabajadores en ciudad de Guayaquil, Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(2), 206-224. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i2.32435>
- Oficina Internacional del Trabajo (2003). *Panorama Laboral 2003. América Latina y El Caribe*. Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/documents/publication/wcms_187480.pdf
- Organización Internacional del Trabajo - OIT (2019). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias 2019*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_670569.pdf
- Organización Panamericana de la Salud - OPS (11 de Marzo de 2020). La OMS caracteriza a Covid-19 como una pandemia. *OPS*. <https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia>
- Ortiz, O. R. (2019). *Estudio de la implementación del teletrabajo del plan piloto en la empresa de telecomunicaciones Telefónica Movistar* (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.
- Ortiz-Colón, A., Ortega-Tudela, J., y Román, S. (2019). Percepciones del profesorado ante la alfabetización mediática. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXV(1), 11-20.
- Pedraja-Rejas, L., Rodríguez-Ponce, E., y Rodríguez-Ponce, J. (2008). Importancia de los estilos de liderazgo sobre la eficacia: Un estudio comparativo entre grandes y pequeñas y medianas empresas privadas. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XIV(1), 20-29
- Pérez, C., y Gálvez, A. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Atheneadigital*, (15), 57-79. <https://doi.org/10.5565/rev/athenead/v0n15.597>
- Presidencia de la República de Ecuador (2016). *Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP). Registro Oficial Suplemento 294 de 06-oct.-2010*. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%3CBAB.pdf
- Varguillas, C. S., y Bravo, P. C. (2020). Virtualidad como herramienta de apoyo a la presencialidad: Análisis desde la mirada estudiantil. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(1), 219-232. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i1.31321>