



REPÚBLICA DEL ECUADOR
UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE:**

**MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MENCIÓN
DESARROLLO INSTITUCIONAL**

TÍTULO DEL PROYECTO:

**LAS PERCEPCIONES DE LOS TRABAJADORES Y
SERVIDORES PÚBLICOS FRENTE AL TELETRABAJO
DURANTE LA PANDEMIA COVID-19.**

TUTOR

MSC. LUIS EDUARDO SOLÍS GRANDA

AUTOR

ING. JORGE HUMBERTO RIVERA CARDENAS

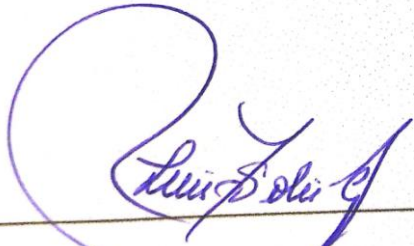
MILAGRO, FEBRERO 2022

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En calidad de Tutor de Proyecto de Investigación, nombrado por el Comité Académico del Programa de Maestría en Administración Pública de la Universidad Estatal de Milagro.

CERTIFICO

Que he analizado el Proyecto de Investigación con el tema, **LAS PERCEPCIONES DE LOS TRABAJADORES Y SERVIDORES PÚBLICOS FRENTE AL TELETRABAJO DURANTE LA PANDEMIA COVID-19.** elaborado por el **ING. JORGE HUMBERTO RIVERA CARDENAS**, el mismo que reúne las condiciones y requisitos previos para ser defendido ante el tribunal examinador, para optar por el título de **MAGÍSTER EN ADMINISTRACION PUBLICA MENCION DESARROLLO INSTITUCIONAL.**



M.A.E. SOLIS GRANDA LUIS EDUARDO
DIRECTOR/A DE TFM

DECLARACIÓN AUTORÍA DE LA INVESTIGACION

El autor de esta investigación declara ante el Comité Académico del Programa de Maestría en ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MENCIÓN DESARROLLO INSTITUCIONAL de la Universidad Estatal de Milagro, que el trabajo presentado de mi propia auditoria, no contiene mal escrito por otra persona, salvo el que esta referenciado debidamente en el texto; parte del presente documento o en su totalidad no ha sido aceptado para otorgamiento de cualquier otro Título de una institución nacional o extranjera

Milagro, Febrero 2022



ING. JORGE RIVERA CARDENAS
C.I. 0909354847

DEDICATORIA

Como siempre cada proyecto, metas alcanzadas son dedicados a Jesucristo quien guía mi vida y quien me ayudó a sobrellevar cada obstáculo que se presentó para culminar mi carrera.

El legado para mis hijas Srtas. Fiorella y Paula Rivera Freire, que son la motivación, para la superación espiritual, académica y laboral, que ellas siempre luchan por sus sueños, para que puedan lograr todo lo que se proponen con amor, dedicación y confianza en sí mismas.

AGRADECIMIENTO

Por el aprendizaje obtenido en la Alma Mater con sus distinguidos docentes nacionales y extranjeros, los cuales ampliaron mis conocimientos que me permitirán llevar a cabo una etapa tan importante en lo profesional y como ser humano, y que en un futuro este aporte de investigación sirva de apoyo para afianzar el conocimiento.

A mi docente tutor Master Luis Eduardo Solís Granda, por su orientación, profesionalismo y a los honorables docentes, el agradecimiento a mi esposa Mgr. Alexandra Freire, mis hijas Srtas. Fiorella y Paula Rivera Freire por su amor, comprensión y colaboración, para concluir una meta más en mi carrera profesional y también para mi amada madre Sra. Rosa Cárdenas viuda de Rivera por su amor incondicional.

A todas las personas que, con su apoyo moral, consejos y ejemplos formaron la convicción para seguir preparándome, para ser mejor persona, humilde y feliz.

CESION DE DERECHOS DE AUTOR

Sr. Dr.

Jorge Fabricio Guevara Viejó

Rector de la Universidad Estatal de Milagro

Presente.

Mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor del Trabajo realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Cuarto Nivel, cuyo tema fue LAS PERCEPCIONES DE LOS TRABAJADORES Y SERVIDORES PÚBLICOS FRENTE AL TELETRABAJO DURANTE LA PANDEMIA COVID-19, y que corresponde a la Dirección de Investigación y Posgrado.

Milagro, 1 de Febrero 2022



ING. JORGE RIVERA CARDENAS
C.I. 0909354847

ÍNDICE GENERAL

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1. Problematización	3
1.2. Formulación del problema.....	6
1.3. Sistematización del problema	6
1.4. Objetivos.....	6
1.4.1. Objetivo General.....	6
1.4.2. Objetivos Específicos	6
1.5. Justificación	7
CAPÍTULO 2	9
2. MARCO TEÓRICO	9
2.1. Antecedentes Referenciales	9
2.2. Fundamentación Teórica.....	11
2.3. Fundamentación Legal	20
2.4. Marco Conceptual.....	26
2.5. Variables y Operacionalización	28
CAPÍTULO III	30
3. Metodología	
3.1. Tipo y diseño de investigación.	30
3.2. Los métodos y las técnicas	30
3.2.1. Métodos teóricos.	30
3.2.2. Métodos empíricos.	31
3.3. La población y la muestra.....	31
3.3.1. Tipo de población	31
3.3.2. Cálculo de la muestra	31
CAPÍTULO IV.....	32
4.1. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	32
4.1.1. Resultados del objetivo 1.....	32
4.1.2. Resultados del objetivo 2.....	40
4.1.3. Resultados del objetivo 3.....	45
CONCLUSIONES	48
RECOMENDACIONES	49
BIBLIOGRAFÍA	50
ANEXOS	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.- Género.....	32
Tabla 2.- Edad.....	33
Tabla 3.- Grado de estudios.....	34
Tabla 4.- Estado Civil.....	35
Tabla 5.- Principales problemas del teletrabajo en época de confinamiento. ..	36
Tabla 6.- Horas de conexión por teletrabajo en confinamiento.	37
Tabla 7.- Carga laboral adecuada para la jornada diaria.	38
Tabla 8.- Teletrabajo y desgaste mental.	39
Tabla 9.- Tiempo de teletrabajo con mayor demanda de tiempo.	40
Tabla 10.- Mayor carga laboral durante teletrabajo.....	41
Tabla 11.- Condiciones laborales justas.....	42
Tabla 12.- Motivación y teletrabajo.	43
Tabla 13.- Elección del teletrabajo.	44
Tabla 14.- Afectación del entorno familiar por teletrabajo.	45
Tabla 15.- Inconvenientes del entorno familiar y teletrabajo.	46
Tabla 16.- Momentos familiares y teletrabajo.	47

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.- Género.....	32
Gráfico 2.- Edad.....	33
Gráfico 3.- Grado de estudios.....	34
Gráfico 4.- Estado Civil.....	35
Gráfico 5.- Principales problemas del teletrabajo en época de confinamiento.....	36
Gráfico 6.- Horas de conexión por teletrabajo en confinamiento.....	37
Gráfico 7.- Carga laboral adecuada para la jornada diaria.....	38
Gráfico 8.- Teletrabajo y desgaste mental.....	39
Gráfico 9.- Tiempo de teletrabajo con mayor demanda de tiempo.....	40
Gráfico 10.- Mayor carga laboral durante teletrabajo.....	41
Gráfico 11.- Condiciones laborales justas.....	42
Gráfico 12.- Motivación y teletrabajo.....	43
Gráfico 13.- Elección del teletrabajo.....	44
Gráfico 14.- Afectación del entorno familiar por teletrabajo.....	45
Gráfico 15.- Inconvenientes del entorno familiar y teletrabajo.....	46
Gráfico 16.- Momentos familiares y teletrabajo.....	47

RESUMEN

El presente estudio busca conocer las percepciones que tienen los trabajadores públicos y privados, en torno a realizar teletrabajo por motivo del confinamiento, en él se planteó identificar las condiciones de trabajo en las cuales desarrollaron el teletrabajo, además de caracterizar las exigencias tanto externas como internas, que les supone realizar teletrabajo en sus hogares y por ultimo analizar el efecto del teletrabajo en el entorno familiar durante el confinamiento obligatorio del COVID-19. Para lo cual se aplicó una metodología de enfoque exploratorio; de tipo descriptivo y de campo; con una investigación cuali - cuantitativa; la muestra estuvo compuesta por 50 trabajadores privados y 50 servidores públicos, a los cuales se aplicó una encuesta que permitió obtener la información que sustentó el presente estudio. De acuerdo con los resultados las condiciones del teletrabajo para la población encuestada, se concluyó que, el teletrabajo durante la cuarentena causada por el COVID-19 es un método invasivo en el sistema familiar de los trabajadores, debido a los múltiples factores que, de algún modo, afectaron las relaciones de familia, como los excesos de la carga laboral, la falta de condiciones que estuvieron relacionadas con el espacio físico, y de los problemas familiares debido a que se afectó de forma directa el entorno familiar al combinarlo con el exceso de trabajo y de la extensión de las horas laborales.

Palabras claves: Teletrabajo, familia, entorno laboral, modalidad virtual.

ABSTRACT

The present study seeks to know the perceptions that public and private workers have about teleworking due to confinement, in it it was proposed to identify the working conditions in which they developed telework, in addition to characterizing both external and internal demands , which involves them teleworking in their homes and finally analyzing the effect of teleworking in the family environment during the mandatory confinement of COVID-19. For which an exploratory approach methodology was applied; descriptive and field type; with a qualitative - quantitative research; The sample consisted of 50 private workers and 50 public servants, to whom a survey was applied that allowed obtaining the information that supported the present study. According to the results of the telework conditions for the surveyed population, it was concluded that telework during the quarantine caused by COVID-19 is an invasive method in the workers' family system, due to the multiple factors that, from some In this way, they affected family relationships, such as excess workload, the lack of conditions that were related to physical space, and family problems because the family environment was directly affected by combining it with excess workload. work and the extension of working hours.

Keywords: Telework, family, work environment, virtual modality.

INTRODUCCIÓN

A medida que el coronavirus se expandía por el mundo se debieron tomar medidas emergentes para poder salvaguardar a los ciudadanos, dadas estas circunstancias se ha descubierto que el teletrabajo se puede aplicar a más gremios de los que pensaban. Si bien en el pasado se recomendaba alejarse de la tecnología para poder aumentar la concentración y productividad, bajo los parámetros de la pandemia, la rutina diaria giraba en torno a las herramientas digitales, dado que, son estas las fomentadoras de la sanidad durante la pandemia.

Si bien la idea del Teletrabajo surgió hace 50 años, durante la crisis del petróleo, como una forma de reducir el uso de recursos no renovables, ha sido en los últimos años, con el boom de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, cuando realmente ha empezado a implantarse de una forma más horizontal en todos los sectores.

El home office o teletrabajo es una modalidad laboral que a partir del año 2016 empieza a ser implementado de manera oficial en Ecuador gracias a la promulgación del Acuerdo Ministerial 190. Esta normativa fue la primera en regular algunos aspectos que rigen al teletrabajo, así se lo define como “una forma de organización laboral, que consiste el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa.”

Sin duda la pandemia del COVID-19 resultará como el mayor experimento a nivel mundial en la implementación del teletrabajo, de la cual se podrá realizar los cambios que sean necesarios, así como reforzar aquellos elementos esenciales. Una cosa es segura, y es que el mundo tal como lo conocíamos cambió, y con él debe cambiar nuestra mentalidad, así como la forma de verlo y entenderlo, a fin de hacer de esta situación la mejor oportunidad para ser una mejor versión de nosotros mismos.

En el contexto de la crisis actual, incluso antes de la declaración de estado de alerta, con el cierre total y las últimas medidas adoptadas que aumentan el nivel de confinamiento, son muchas las empresas que se han visto forzadas a aplicar el teletrabajo para continuar con la actividad de las empresas.

El presente estudio se concentró en detallar la percepción de los trabajadores frente al teletrabajo, con la intención de identificar las condiciones en las que se desarrollaban el teletrabajo en dos poblaciones tanto de servidores públicos como de trabajadores del sector privado.

CAPÍTULO 1

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Problematización

El año 2020 se ha caracterizado por grandes fenómenos antagonistas del progreso que han causado gran preocupación a las personas, uno de ellos es la pandemia provocada por el virus COVID-19 que pertenece a la familia de los coronavirus. Este simple microorganismo ha generado un gran impacto sanitario, económico y social en el mundo. A esto se le puede agregar los radicales cambios en el estilo de vida y hábitos de las personas.

Cabe señalar que, las políticas internas de muchos países, incluido el Ecuador han adoptado la implementación de cuarentenas que obligan al cierre de negocios y a la imposibilidad de movilidad para contener la expansión del coronavirus. Esto genera una repentina y drástica interrupción en la vida económica en donde se observan altos números de despidos inesperados afectando la canasta familiar, los tratamientos de salud. A su vez, a los moradores se le dificulta pagar los valores de alcúotas, servicios básicos, cuota hipotecaria, generando una repercusión frecuente a nivel social del individuo.

Se estima que, durante la emergencia sanitaria hubo 66.400 desvinculaciones de empleo en el Ecuador. Además, 33 099 empresas se acogieron a la suspensión de la jornada laboral, 7 965 aplican reducción de horarios y 2 012 empleados trabajan con jornadas modificadas. (El Comercio, 2020)

Una de las respuestas impartidas por parte de las empresas, y como estrategias para mantener los negocios a flote ha sido la opción del teletrabajo. González (2020), lo define de la siguiente manera:

El teletrabajo o trabajo a distancia son términos que hasta ahora habían sido poco utilizados en la sociedad. Se refieren a nuevas formas de organización de la actividad laboral que modifican el enfoque habitual del trabajo presencial por el que emplea las tecnologías de la información y comunicación (TIC) como medio fundamental. Significa modificar la organización tradicional presencial del

trabajo en oficinas por el de labores en forma de horas dedicadas al trabajo, una alternativa ventajosa para el personal contratado y para la entidad empleadora. Esta modalidad basada en la utilización de las TIC se modela sobre el intercambio de bienes y servicios a través de plataformas digitales. (González, 2020, p.1)

El término teletrabajo se acuñó por primera vez en la década de 1970 y, actualmente, se denomina como la actividad laboral que se ejecuta fuera de las oficinas de la institución y con la aplicación de tecnologías de la información y de la comunicación, de este modo, el teletrabajador es el individuo que utiliza la telemática para la realización de su profesión (Vicente, 2018).

Existe preocupación por otra parte de la aceptación de teletrabajo en algunos habitantes con una sobrecarga de responsabilidades adquiridas laboralmente para mantener los puestos de trabajo, sumando las obligaciones cotidianas que se realizan dentro del hogar (quehaceres), ocasionan un agotamiento físico y mental por la desigualdad en los roles familiares.

Esta nueva modalidad de teletrabajo tiene claras ventajas significativas que le permiten a los empleadores mantener a sus empleados en sus actividades desde sus hogares sin la necesidad que expongan su salud al contraer el Covid-19 ya sea, durante las movilizaciones matutinas en los transportes públicos hacia sus instalaciones de trabajo, o en las mismas oficinas a través del contacto directo con sus compañeros o con fómites infectados.

Sin embargo, así como el teletrabajo ha sido una respuesta eficaz y eficiente al momento de contener el despido masivo de empelados, el cierre de negocios y ha sido una medida para continuar con la operación, también es validado decir que el mismo ha causado una serie de repercusiones sociales, familiares y hasta de salud en las personas, ya que muchas de ellas no estaban preparadas para realizar el mismo. Por citar un ejemplo, se encuentran las madres de familia que deben conciliar el teletrabajo con la atención del hogar; esto es, la atención de su familia, el cuidado de sus hijos y toda clase de medios externos que no faciliten mantener un entorno de trabajo adecuado que le permita concentrarse.

Estos eventos pueden devenir en estrés, problemas psicosociales, familiares e incluso al despido debido a la falta de eficiencia en sus labores.

Es menester hacer énfasis en la noción de Álvarez y Gómez (2011), que afirman lo siguiente:

La familia y el trabajo se constituyen en dos ejes centrales de la vida de hombres y mujeres, ambos generadores de desarrollo y satisfacción. El primero, se convierte en una dimensión donde hombres y mujeres se ven influenciados por diferentes roles que deben asumir y a los cuales no pueden renunciar fácilmente. El segundo, se convierte en un espacio que permite tanto el desarrollo personal como el profesional y en el cual se colocan a disposición de otros, las capacidades, conocimientos y experticias. (Álvarez y Gómez, 2011, p.21)

Es decir, que el trabajo y la familia son dos ámbitos importantes para el desarrollo personal y social de los ciudadanos. Estos son las dos redes sociales más significativas con que los seres humanos se relacionan entre sí y con la sociedad en su conjunto y en las que las personas pasan la mayor parte del tiempo. Normalmente, hay una separación del trabajo y la familia donde cada uno tiene su entorno y tiempo asignado, pero con el advenimiento del teletrabajo esto ya no ocurre de la misma forma.

En la investigación titulada “Ciencias de la salud ocupacional en la época de COVID-19: ahora más que nunca” (Sinclair, 2020). Se invitó a diez expertos a comentar sobre cuestiones de salud ocupacional exclusivas de sus áreas de especialización. Los temas incluyen problemas laborales y familiares, problemas de salud ocupacional que enfrenta el personal médico de emergencia, la transición al teletrabajo, la discriminación contra los asiático-americanos, los estresores laborales, el presentismo, la necesidad de supervisión de apoyo, preocupaciones de seguridad, estresores económicos y recordatorios de muerte en trabajo.

El impacto de la pandemia, junto con la responsabilidad de cumplir con los deberes laborales y familiares, ha provocado en las personas mayor estrés y ansiedad. Existe preocupación por parte de los trabajadores y servidores públicos, por los desempleos suscitados durante la pandemia COVID-19; los

cierres repentinos de las ciudades, de los negocios, carencia económica en esta localidad. Se percibe incertidumbre por la situación país. Así mismo la aplicación de teletrabajo en algunos de sus habitantes denotan un desbalance entre la vida personal y profesional exponiendo sobrecarga en los quehaceres domésticos, observando desacuerdos entre los integrantes de las familias concernientes a este medio.

1.2. Formulación del problema

¿Cuáles son las percepciones de los trabajadores y servidores públicos frente al teletrabajo durante la pandemia COVID-19?

1.3. Sistematización del problema

¿Cuáles son las condiciones de trabajo en las cuales desarrollan el teletrabajo los/as servidores públicos y trabajadores del sector privado?

¿Cuáles son las exigencias tanto externas como internas, que les supone realizar teletrabajo en sus hogares a los/as servidores públicos y trabajadores del sector privado?

¿Cuál es el efecto del teletrabajo en el entorno familiar durante el confinamiento obligatorio del COVID-19?

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Conocer las percepciones que tienen los trabajadores y servidores públicos, en torno a realizar teletrabajo por motivo del confinamiento.

1.4.2. Objetivos Específicos

Identificar las condiciones de trabajo en las cuales desarrollan el teletrabajo los/as servidores públicos y trabajadores del sector privado.

Caracterizar las exigencias tanto externas como internas, que les supone realizar teletrabajo en sus hogares a los/as servidores públicos y trabajadores del sector privado.

Analizar el efecto del teletrabajo en el entorno familiar durante el confinamiento obligatorio del COVID-19.

1.5. Justificación

La pandemia de COVID-19 no tiene precedentes como un fenómeno social debido a la combinación de tres factores: un alto nivel de contagio, una tasa de mortalidad significativa y la ausencia de vacunas. Como resultado, ha existido una necesidad de acciones gubernamentales de emergencia. Hay un gran esfuerzo para cambiar el comportamiento de los ciudadanos, principalmente a través del distanciamiento social y las estrategias de "quedarse en casa". El esfuerzo es "aplanar la curva" para reducir las cargas de salud pública en el sistema. Para esto, muchos países adoptaron la cuarentena obligatoria que impide la movilidad de las personas que dificultad realizar sus trabajos. La solución a esta incapacidad de movilizarse que han adoptado las empresas privadas y públicas es el teletrabajo.

Sin embargo, el teletrabajo, definido como la actividad laboral que se ejecuta fuera de las oficinas de la institución y con la aplicación de tecnologías de la información y de la comunicación, tiene sus implicaciones tanto positivas como negativas, a lo que se le suma la pandemia mundial provocada por el COVID-19. Existen pocas investigaciones que aborden esta problemática social que genera un conflicto trabajo-hogar en la vida de miles de empleados que difícilmente logran conciliar este nuevo desafío.

Es importante que la intervención en esta investigación este enfocada en los acontecimientos y sus secuencias producidas en las familias por la pandemia, desde el origen hasta sus elementos enraizados con el propósito de obtener información clave para la intervención, enfocada al fortalecimiento relacional con acciones de cambios que ayude al desarrollo y bienestar del trabajador.

Es necesario saber cómo un evento crítico como el del Covid-19 desconfigura los sistemas sociales y como está afectando a los roles familiares con una penetración en sus relaciones y dinámicas. Basándose en un sistema lineal con elementos que se relacionan con la problemática, triangulando el proceso metodológico de intervención que llegue a todas las familias con el objetivo de

evaluar nuevas estrategias que permitan una adecuada solución y adaptación ante las problemáticas. Por estos motivos, es de interés profesional contribuir con esta investigación que permitan al Trabajador Social interesarse por estos hechos sociales.

El presente trabajo de investigación se justifica por su abordaje al teletrabajo surgido durante la pandemia COVID 19. Este estudio analizará las ventajas y desventajas de esta nueva modalidad de trabajo y servirá como precedente para futuras investigaciones. Además, permitirá reflejar las problemáticas que padecen los trabajadores con esta nueva modalidad, y darle así mayor notoriedad y relevancia para que se puedan implementar políticas sociales que puedan aliviar estas cargas de estrés y ansiedad surgidas por el conflicto teletrabajo-familia. Esto con el propósito de alcanzar un mejor desarrollo y bienestar social.

CAPÍTULO 2

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Referenciales

Debido a la pandemia, millones de trabajadores trabajan actualmente desde la mesa de la cocina, el sofá de la sala de estar u otros espacios improvisados de oficina en el hogar. El hogar se ha convertido en la oficina y en algunos casos también en el aula de la escuela. Esta falta de definición de los límites laborales y no laborales prepara el escenario para demandas laborales y familiares conflictivas. Además, hace que sea casi imposible para las personas implementar sus estrategias preferidas de gestión de límites, particularmente para aquellos que prefieren la segmentación. Incluso aquellos que prefieren la integración pueden encontrar que la superposición completa es difícil.

Es decir, las personas que realizan teletrabajo pueden tener riesgos psicosociales, la tecnología es una alidada, pero existen desventajas en la ejecución del teletrabajo en muchos casos; entre ellas: Demasiadas tareas, responsabilidades asignadas a cualquier hora, estrés, alteración de la percepción del tiempo, al ser una actividad de constante concentración mental en un mismo sitio se efectúan problemas de sedentarismo.

Realizar estas actividades dentro de los hogares, donde en su mayoría no hay un puesto de trabajo ergonómico para efectuar dicha actividad, puede traer complicaciones, si estas tareas se las trata de equilibrar con las de la casa, puede llegar a ser un detonante para la persona que lo ejerce.

Por otro lado, es importante destacar los efectos que el teletrabajo tiene específicamente en las mujeres. El artículo “Género y el COVID-19 en América Latina y el Caribe” (ONU, 2020) señala, que las personas tienden a evaluar su entorno (laboral y doméstico) con respecto a estándares internos como sus preferencias, deseos, valores u objetivos.

Los impactos e implicaciones son diferentes para mujeres. Las mujeres siguen siendo las más afectadas por el trabajo, sobre todo en tiempos de crisis. Debido

a la saturación de sistemas sanitarios y al cierre de las escuelas, las tareas de cuidados recaen mayoritariamente en las mujeres, quienes, por lo general, tienen la responsabilidad de atender a familiares enfermos, personas mayores a niños y niñas.” (p.14)

Buscando el equilibrio entre el cuidado del hogar y las responsabilidades laborales podría provocar que las mujeres que realizan teletrabajo en la cuarentena no sean tan eficaces. Las tareas de la casa parecen sencillas, pero son múltiples, van desde las limpiezas constantes de superficies (incrementadas con el covid – 19 como método de prevención), preparar los alimentos, lavar platos, ropa, planchar, cuidar a los hijos, cuidar a los adultos mayores, atender a los enfermos que están en casa. Pareciera que las 24 horas no son suficientes para realizarlas todas y además sacar tiempo para realizar teletrabajo.

La investigación citada argumenta que debido al Covid-19 las demandas familiares han aumentado. Puesto los niños están en casa las 24 horas del día, los 7 días de la semana y necesitan cuidado y atención. Además, los padres de niños en edad escolar supervisan la tarea y los planes de lecciones. Con los restaurantes cerrados y todos en casa, las tareas domésticas, como la preparación de comidas y la limpieza, probablemente se hayan convertido en una carga mayor. Los desafíos laborales y familiares provocados por la pandemia no tienen precedentes y son severos.

Otro precedente investigativo que se preocupa del conflicto del teletrabajo en tiempos de la pandemia por el Covid-19, titulado “Trabajar desde casa en la época de Covid-19: ¿cómo preservar mejor la salud laboral?” (Bouziri, 2020). Recomienda que evaluar cómo los riesgos para la salud y los beneficios del teletrabajo se ven afectados por su adopción repentina a gran escala en el contexto de Covid-19 es clave para preservar mejor la salud ocupacional.

El contexto actual de pandemia conlleva varias especificidades. Primero, el cambio repentino al teletrabajo no pudo haber sido anticipado por los trabajadores o los empleadores, por lo que la seguridad del ambiente de trabajo en el hogar no necesariamente se ha garantizado. Sin embargo, para muchos, la adopción del teletrabajo será temporal, por lo que una duración limitada de la

exposición puede mitigar los riesgos de lesiones o dolor asociados con el entorno del hogar, o los riesgos de trastornos musculoesqueléticos asociados con estaciones de trabajo no ergonómicas.

Segundo, en muchas organizaciones el teletrabajo ha cambiado temporalmente de la excepción a la regla. Esto puede reducir los riesgos de aislamiento asociados con el distanciamiento social en el lugar de trabajo que enfrentan los teletrabajadores en tiempos normales. Por el contrario, el cierre generalizado de escuelas ha obligado a muchos padres a teletrabajar y cuidar de sus hijos al mismo tiempo, lo que incluye tener que planificar la escolarización en casa o en línea. Estas responsabilidades superpuestas amplifican los riesgos psicosociales asociados con el tiempo de trabajo no estructurado.

Tercero, la aceptación actual del teletrabajo ha ocurrido en un contexto que provoca ansiedad vinculado a la pandemia. Es probable que esto empeore los riesgos psicosociales y conductuales asociados con el teletrabajo, especialmente los relacionados con las adicciones. Entre los trabajadores con debilidades psicológicas, el aislamiento también puede conducir a la descompensación con atención psiquiátrica más difícil. Tomados en conjunto, estos sugieren que la pandemia de Covid-19 puede exacerbar los riesgos laborales más allá de los ejemplos más obvios de entornos de atención médica u otros trabajos en la primera línea.

Son los integrantes de la familia los actores principales de nuestra investigación, ya que dentro del sistema familiar se desenvuelven los escenarios de desempleos, teletrabajo, y su impacto en las dinámicas que se ejercen, roles, interacciones y posibles conflictos entre ellos; a través de este estudio se pretende descubrir estas realidades al interior de cada grupo durante el confinamiento.

2.2. Fundamentación Teórica

Teletrabajo

Historia

Las formas o modalidades de ejecución de las actividades laborales han ido evolucionando constantemente, partiendo desde la antigua Roma en donde ya se tenían las primeras nociones de trabajo por cuenta ajena, libre y remunerado y se diferenciaba claramente del realizado por esclavos (Boza Pró, 2014) hasta llegar a la actualidad en la que una de las modalidades que permite la prestación de los servicios libres y remunerados es el teletrabajo, con la particularidad que el mismo se ejecuta de manera no presencial mediante el cual el trabajador realiza sus actividades fuera de las instalaciones de la organización, siempre que las necesidades y naturaleza del servicio lo permitan, haciendo uso de las Tecnologías de la información y comunicación (Ministerio del Trabajo, 2017).

Y es la constante evolución en el campo laboral y tecnológico que han generado ciertos cambios en la forma de ejecutarlo; sin embargo, la esencia de trabajo permanece. Así lo interpretó el científico de la NASA Jack Nilles en la década de 1970, Estados Unidos vivía la crisis petrolera, el precio del petróleo se disparó y consecuentemente los costos de desplazamiento se encarecieron. En este sentido, para tratar de disminuir los gastos en los cuales se incurría en el desplazamiento a los lugares de trabajo, así como los de calefacción de las oficinas, el teletrabajo se veía como una opción para paliar estas complicaciones, cristalizando así la idea de llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo (Universidad Estatal a Distancia UNED, 2019).

Si bien, hasta la fecha no existe una definición consensuada, respecto al término Teletrabajo, en vista que toma diversas connotaciones en cada país y región; ya para 1973 el padre del teletrabajo, Jack Nilles, lo definía como cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información

Definición

La Organización Internacional del Trabajo define que el teletrabajo es el trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora. (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

En tanto que el Ministerio del Trabajo lo define como la prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias o especiales de trabajo, a través de la cual la o el servidor público realiza sus actividades fuera de las instalaciones de la institución pública para la que labora, siempre que las necesidades y naturaleza del servicio lo permitan, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), tanto para su gestión como para su administración y control. (Ministerio del Trabajo, 2017).

Ventajas y desventajas

Como toda modalidad laboral presenta ventajas y desventajas, el teletrabajo no es la excepción; autores coinciden que las hay tanto desde el punto de vista del trabajador como de la empresa y organización, incluso algunos se extienden e incluyen al medio ambiente como posible beneficiario del teletrabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2011).

Como ventajas que pueden derivarse del teletrabajo para el trabajador/servidor público se encuentra que mejora el ambiente familiar, tiene mayor flexibilidad para responsabilidades familiares, menor estrés, mayor autonomía, disminución de costos de movilización, incrementa la productividad y calidad de su trabajo, genera mayor responsabilidad, mayor conciliación entre la vida familiar y laboral, ejecuta el trabajo desde la comodidad del hogar y cuenta con más tiempo para cuidar de su salud; mientras tanto que como desventajas para este grupo nos encontramos con la mezcla entre la vida laboral y privada con posibles conflictos entre ambas, sobrecarga laboral, días festivos y horas suplementarias y extraordinarias no remuneradas, aislamiento social y profesional, no reconocimiento de gastos como internet, energía eléctrica, etc. y pérdida de privacidad.

En tanto como posibles ventajas para la empresa/organización tenemos la reducción de gastos administrativos, optimización de las instalaciones, incremento de márgenes de utilidad, disminución de absentismo laboral y personal más productivo y motivado; mientras que las desventajas que traería serían que incurre en otros gastos, no es aplicable para todos los cargos,

incremente los requerimientos al departamento de TICs, pérdida de control sobre el colaborador y problemas de seguridad de la información.

Finalmente, el tercer grupo que también se considera es el medio ambiente/sociedad que tendría como ventajas una menor contaminación, disminución de tráfico, inclusión laboral a grupos de atención prioritaria y equidad en ejecución de tareas domésticas, mientras que la desventaja sería que puede fomentar la dispersión del área urbana. (Organización Internacional del Trabajo, 2016) (Ministerio del Trabajo, 2017, diapositivas 14-16)

Configuración del teletrabajo

El concepto de “telework” o “teleworking”, traducido como “teletrabajo”, fue formulado en Estados Unidos por Jack Nilles. Sin embargo, esta propuesta de trabajo en principio se denominó “telecommuting”, término traducido como “teledesplazamiento” o “teleconmutación”, para explicitar el rol beneficioso de las telecomunicaciones en escenarios complejos, pues a consecuencia de la crisis petrolera que prevaleció durante la década de los 70 surgió esta nueva modalidad de trabajo como respuesta alternativa y estratégica para afrontar la crisis energética, las congestiones del tráfico en grandes ciudades estadounidenses y la contaminación ambiental, mediante el uso de recursos e innovaciones tecnológicas.

En la literatura aún no se ha generado consenso para definir el teletrabajo; sin embargo, convergen las ideas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT 1990), del Acuerdo del Marco Europeo sobre el Teletrabajo y de investigadores interesados como Di Martino 2018, Bergum 2017 y Eurofound 2019, al señalar que el teletrabajo es una forma de organización, realización o modalidad de trabajo, connotando además tres características:

1. Existe una relación contractual entre el empleador y el teletrabajador.
2. El trabajo se desempeña en un lugar distinto a la oficina central o primaria del empleador.
3. Las tecnologías de información y comunicación (TIC) son el medio indispensable para su ejecución.

Elementos del teletrabajo.

El Libro Blanco: el ABC del Teletrabajo en Colombia, constituye el primer acercamiento metodológico orientado hacia la planeación y adopción de modelos laborales que aprovechen las ventajas de las TIC, y en simultánea provean a las organizaciones una serie de beneficios que cubren los ámbitos organizacionales, productivos, financieros, técnicos y de equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores.

Los elementos del Teletrabajo están destinados a mantener sin lugar a dudas una serie de exigencias que gestionar recursos humanos y tecnológicos, saber identificar los perfiles adecuados para teletrabajar, que estén directivos adecuados al frente de los teletrabajadores y que esta modalidad de Teletrabajo contribuya con mayor eficiencia en la gestión de las empresas.

Elementos necesarios para aplicar el teletrabajo

Los elementos que intervienen en la implementación del teletrabajo son:

1. Infraestructura, es fundamentalmente los equipos y sistemas informáticos, así como la infraestructura mobiliaria.
2. Servicios básicos, son los servicios públicos relacionados con el agua y alcantarillado, energía eléctrica, teléfono, y tecnologías de la información y telecomunicaciones como por ejemplo el internet.
3. Condiciones ambientales de trabajo, se refiere al lugar en donde se realiza el trabajo, este debe ser adecuado para la realización de las tareas. Se debe tener en cuenta lo que sigue:
 - Nivel de ruido.
 - Iluminación.
 - Espacio físico.
 - Muebles ergonómicos.
 - En caso de posibles incidencias entre el domicilio, el trabajo y el equipo, se debe proveer seguridad y medidas especiales.

Existen otros criterios adicionales a considerar en cuanto a la implementación del Teletrabajo, tales como:

1. Características del lugar de trabajo, deben establecerse en la reglamentación de la modalidad de Teletrabajo, el cumplimiento de normas básicas de primeros auxilios y seguridad laboral, así como de un espacio amplio para el equipo y la oficina.
2. Equipamiento y gasto, comprende hacer las provisiones de los gastos relacionados con la conservación y reparación de inmuebles ya sean propios o arrendados, gastos de conservación y reparación de mobiliario, gastos por vigilancia, revisión, conservación y mantenimiento de máquinas e instalaciones de oficinas.
3. Equipos informáticos y su mantenimiento, en esta parte si la empresa asume el costo de los equipos, programas informáticos, accesorios y su mantenimiento, el equipo deberá ser utilizado para actividades relacionadas con temas de la empresa; en caso de que el teletrabajador aporte con su equipo, el deberá correr con el mantenimiento. En ese sentido se deben establecer plazos para la revisión técnica de los equipos por parte de la empresa, así como el manejo y control de la información de importancia.
4. Otros gastos, referidos a trabajar en un lugar diferente al sitio del centro de trabajo, esto supone incurrir en una serie de gastos, fijos y variables, entre los cuales se distinguen:
 - Costos fijos, como los servicios (agua, electricidad, servicios sanitarios), equipo informático, teléfono, material de oficina, depreciaciones, mantenimiento de equipos, pólizas de seguros, etc.
 - Costos variables, dentro de ellos destacamos algunos servicios como el uso de la telefonía móvil, el internet, la movilización para reuniones, adaptaciones de la infraestructura y sus instalaciones donde funcionará el equipo informático, sistemas de seguridad, protección contra incendio, etc.

Así, en el caso del Teletrabajo se ve la necesidad de que haya compromisos y acuerdos claros sobre los gastos señalados, para que la modalidad beneficie tanto al trabajador como a la empresa.

Modalidades del teletrabajo

Tradicionalmente cuando se habla de teletrabajo la gente lo identifica con el trabajo “en” o “desde” el hogar. El teletrabajo, para que se pueda considerar como tal debe tener estos tres componentes o características: debe ser realizado a distancia, la actividad se desarrollara para una empresa o institución sin acudir constantemente al centro de trabajo tradicional, entre dichas modalidades tenemos las siguientes:

Teletrabajadores en el domicilio a tiempo completo

En esta categoría se incluye a los programadores y analistas informáticos, así como aquellos trabajadores especialmente seleccionados para que, desde sus casas, participen en proyectos especiales de la empresa.

Teletrabajadores en el domicilio a tiempo parcial

En esta categoría se incluyen a teletrabajadores que pasan entre uno o más días a la semana trabajando en el domicilio y eventualmente van a la oficina de la empresa.

Teletrabajadores móviles

Son aquellos que pasan la mayor parte de su tiempo fuera de su oficina, ya sea en la carretera o en las oficinas de los clientes. Es este rango se incluyen a los agentes de ventas, técnicos o consultores. La oficina o base del teletrabajador móvil puede ser en general su casa, una oficina convencional o incluso un vehículo.

- Teletrabajadores que se desempeñan en centros de Teletrabajo

Definiéndose a un centro de teletrabajo como una oficina de recursos compartidos, que dispone de las instalaciones de telecomunicaciones y de los equipos informáticos necesarios para desarrollar actividades de teletrabajo. El

centro opera como una oficina de oferta de servicios y/o alquiler temporal para los teletrabajadores. Así, en lugar de trabajar desde su domicilio, los teletrabajadores pueden hacerlo desde los lugares de trabajo del centro de teletrabajo, donde los sitios pueden estar asignados a un solo usuario o se pueden compartir entre varias personas y en distintos turnos.

El teletrabajo en el sector privado y público.

En la última década, la tecnología e internet han hecho que herramientas como los smartphones o tabletas sean habituales en el modo de trabajar. La adaptación de estos dispositivos para uso cotidiano ha fortalecido la idea de que trabajar desde casa deje de ser una utopía y pase a ser una realidad. Esta fuerte tendencia, unida a la creciente popularidad del teletrabajo y las exigencias de la nueva generación que accede al mundo laboral, son factores comunes que sin duda contribuyen a cambiar la manera en que trabajamos.

Existen algunos efectos positivos potenciales del teletrabajo sobre los resultados de la empresa, como es el caso de la reducción del espacio de oficina necesario, disminución del absentismo y de la rotación laboral, reducción de los costos de movilización de empleados y mejor orientación a resultados.

De hecho, según afirma un estudio realizado por la Universidad de Stanford (2015), el permitir a los empleados trabajar desde casa mediante las TIC, aumenta la productividad hasta un 13%, debido, sobre todo, al menor número de días de baja por enfermedad y al entorno laboral más relajado.

El Teletrabajo también apoya el tema de la flexibilidad, especialmente la de los recursos humanos, debido a que mediante esta cualidad se puede hacer más dinámica a la empresa. En ese sentido, la flexibilidad depende más de los recursos humanos que de los recursos tecnológicos, por lo tanto, cada empresa que considere ésta como una estrategia de productividad debe asegurarse de tener una óptima estructura. Además, el Teletrabajo ofrece flexibilidad a los trabajadores para reducir desplazamientos a la empresa y facilitarles la conciliación de su vida personal y laboral, mejorando de esta manera su productividad laboral.

Pero disponer de unos empleados flexibles conlleva la implementación de cambios en el método de gestión. De este modo, los directivos se verán obligados a encontrar nuevas maneras de evaluar el rendimiento de sus equipos de trabajo y de interactuar con ellos, a través, por ejemplo, de herramientas como la mensajería instantánea.

Desde el punto de vista de la teoría de recursos y capacidades, el éxito de una empresa depende, en gran medida, de los recursos que posee y controla y que son valiosos, escasos, difíciles de imitar y difíciles de sustituir.

Por su lado, los departamentos de sistemas de información juegan un papel muy importante, pues deben respaldar otro entorno informático paralelo donde los empleados puedan crear sus propios foros y estructuras laborales que les permiten colaborar de una manera más eficaz. De hecho, se ven obligados a incorporar herramientas nuevas e innovadoras destinadas al control de la productividad y rendimiento de los teletrabajadores que, además, les permita reducir costes.

En base a los criterios anteriores, la adopción de la modalidad de teletrabajo y su correspondiente mejora en la productividad laboral está sujeta a la infraestructura y a como se desarrollen las operaciones dentro de la empresa, consiguiendo así un aumento de la productividad global.

Por su parte, los empleados son cada vez más partidarios de una mayor independencia de los horarios convencionales, menor necesidad de desplazamientos para asistir al lugar de trabajo y menos ataduras a ubicaciones fijas. Asimismo, se sienten atraídos por una evaluación de su rendimiento basada más en la calidad del trabajo desempeñado que en el número de horas trabajadas. Lo anterior contribuye a aumentar la productividad del empleado y mejorar los resultados en la empresa.

En un informe elaborado por la empresa americana de investigación de mercados Forrester Research (2019), acerca del impacto de la tecnología sobre el mercado laboral, estima que en el año 2016 sesenta y tres millones de americanos, es decir el 43% de toda la fuerza laboral de los Estados Unidos de América, trabajará desde su casa. Se establece que el porcentaje de adopción

del Teletrabajo en la empresa está relacionado positivamente con los resultados empresariales, con relación a los siguientes aspectos:

1. Flexibilidad laboral.
2. Flexibilidad funcional.
3. Flexibilidad numérica interna.
4. Flexibilidad numérica externa.

De los autores investigados, se pudo establecer que la adopción del Teletrabajo depende más de factores organizativos y de recursos humanos, que de factores tecnológicos. Se determinó también que la adopción del Teletrabajo incide en la mejora de la productividad laboral empresarial.

2.3. Fundamentación Legal

Constitución de la República del Ecuador

Las percepciones de los trabajadores frente al teletrabajo durante la pandemia Covid-19, es un tema de gran importancia y pertinencia en la actualidad, el cual se sustenta en la Constitución Nacional, como máxima norma que regula los procesos económicos y sociales del país, así como también, otorga las garantías, deberes y derechos a todos sus ciudadanos en el territorio nacional. La misma consagra en su Art. 32, sección séptima referida a la salud, que el Estado debe garantizar las condiciones fundamentales para el bienestar de los ciudadanos, dentro de estas, el derecho a la salud, alimentación, educación, seguridad social y principalmente el trabajo. De allí se puede evidenciar, la importancia de las responsabilidades que posee el Estado por mandato constitucional, en brindar las garantías sobre las condiciones laborales a los trabajadores, especialmente en estas circunstancias excepcionales que se encuentra el país y el mundo.

Bajo esta perspectiva, se refiere en la precitada norma, en la sección octava, concerniente al Trabajo y seguridad social, la cual, en el Art. 33 reconoce lo esencial del trabajo para las posibilidades de los ciudadanos a la realización

social, que le permita la conformación de una estructura para su bienestar económico. En el marco de este artículo, el Estado frente a los trabajadores posee la responsabilidad directa de brindar las garantías, para que estos puedan contar con las condiciones de dignidad y respeto, en atención a sus necesidades sociales e individuales. Este artículo considera el trabajo como derecho humano y, además, un deber socio - económico, en los términos que permita proporcionar cauciones de bienestar a los ciudadanos, que su desempeño pueda darse en condiciones saludables y se preserve el derecho a la vida.

Ley de seguridad social

El Estado ecuatoriano en el camino de velar por el bienestar y protección básica de los ciudadanos y sus principales necesidades, establece la Ley de Seguridad Social (2011), la cual consagra un conjunto de artículos orientados al resguardo y protección social de todos los ciudadanos en el territorio ecuatoriano. En este sentido, esta ley dentro de su articulado establece en el núm. 2., que los ciudadanos son sujetos, que por obligación deben solicitar protección de carácter obligatorio en los términos de prestación de servicios físico e intelectual, cuando tengan una relación de dependencia laboral, cuando sean trabajadores autónomos, así como aquellos que se encuentran en libre ejercicio. Por consiguiente, los que administran su propio negocio, siendo dueño o patrono de un determinado negocio.

En relación con este artículo, todos aquellos trabajadores en el marco de esta modalidad poseen por derecho, la garantía de protección social, independientemente de las condiciones en las cuales se encuentre cumpliendo con sus obligaciones contractuales. Es importante destacar que esta ley ampara al trabajar ante cualquier riesgo o enfermedad a la cual se encuentre expuesto, siendo su principal institución reguladora y prestadora de los servicios y protección social en materia de salud el Instituto Ecuatoriano de Seguro Social IESS.

Por consiguiente, el artículo 9 define a dos clases de trabajadores los primeros son los trabajadores que tienen una relación de dependencia, es decir toda aquella persona que realice un oficio mediante un contrato de trabajo y percibe

un sueldo; mientras que, por el otro lado están los trabajadores autónomos, estos se distinguen puesto que ejerce un oficio sin relación de dependencia y la paga dependerá de su grado de participación en la obra (Ley de Seguridad Social, 2014). Ambos modelos englobarían a todo individuo que opere a través de la modalidad del teletrabajo, ya que estos también prestan una serie de servicios a cambio de una remuneración a través de un contrato con un determinado empleador.

Como se observa, a través del artículo 9, el hecho de ejercer el teletrabajo no es sinónimo de un trato injusto o una mala remuneración por parte del empleador. Sin embargo, la justificación de muchos de los empleadores en tiempos de confinamiento es la baja comercial que se ha dado a raíz de la pandemia vivida.

Código de Trabajo y LOSEP

Como primer punto resulta relevante aclarar que en el servicio público se han elaborado dos normas que regulan la interacción que tiene el empleador y el colaborador. Por ello se hace la distinción que mientras el Código de Trabajo vela por los obreros, la Losep ampara a los oficinistas.

Es así como, el Ministerio de Trabajo (2012) determinó la normativa que el teletrabajo necesitaba para regularlo en el sector privado. El artículo 271 distingue que el trabajo a domicilio es toda aquella labor que se realiza, habitual o profesionalmente, por cuenta de establecimientos o empresas comerciales, en lugar de residencia del trabajador. Este artículo se relaciona con el teletrabajo ya que es una actividad ejecutada, casi siempre, en el lugar de residencia de las personas. Sin embargo, deben ser estipuladas nuevas leyes que engloben esta nueva modalidad para impedir ambigüedades.

Cabe señalar, que el contrato de teletrabajo debe celebrarse obligatoriamente por escrito, y a más de los requisitos establecidos en el art. 21 del Código de Trabajo, la cual estipula que los instrumentos de comunicación que se emplean entre empleador y trabajador deben estar plenamente identificados, así como la persona encargada del mantenimiento de los instrumentos de trabajo (estos pueden ser provistos por la organización).

Por lo tanto, debe estar determinada la estructura organizacional, esto beneficia a la persona que realiza el teletrabajo puesto que este le permite saber quién es su jefe inmediato, por ende, en caso de presentarse una emergencia, el trabajador sabrá a quien llamar para justificar sus asuntos laborales y personales. Por último, el art. 21 del Código de Trabajo, refiere a la determinación de la forma de entrega de trabajos, esto para no dar paso ambigüedades sobre las entregas asignadas a los trabajadores.

Respecto al ámbito público, la Ley Orgánica de Servicio Público (Ley Orgánica de Servicio Público, 2016), en su artículo 23 menciona los derechos de los servidores públicos, refiriendo a la remuneración justa que esto deben obtener por las tareas ejecutadas, así como recibir una indemnización justa por el periodo de tiempo laborado en la empresa.

En tiempos de COVID-19, aunque muchas personas llegaron a la modalidad de teletrabajo, la extensión de la cuarentena obligatoria provoco el despido masivo de colaboradores (Editorial VOA, 2020). Se hace referencia a esto puesto, que las indemnizaciones otorgadas a gran parte de las personas despedidas durante la pandemia no recibían los montos que les correspondían. Este es el caso de los trabajadores que fueron obligados a tomar sus vacaciones durante la pandemia (El Universo, 2020), lo cual también está prohibido en el artículo 23.

Este artículo les garantiza a las personas que realizan el teletrabajo, que, en caso de enfermarse, este deberá ser reintegrado a sus actividades dentro de la organización apenas se le dé el alta, siempre y cuando se presente una licencia médica.

La presentación de los artículos de las leyes antes mencionadas, se analizan con la intención de resaltar los derechos que los teletrabajadores mantienen, con el propósito de garantizarles mayor seguridad laboral; ya que, durante la época de pandemia por el Covid -19 los derechos de estos fueron vulnerados. Haciendo un llamado a las autoridades de regular las funciones y exigencias que las empresas requerían a sus teletrabajadores.

Guía de actuación para la prevención y control de covid-19, durante la jornada presencial de trabajo

Dentro de las medidas que ha tomado el Ministerio de Trabajo se encuentra la iniciativa de la dirección de seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos, (Ministerio de Trabajo, 2020), la cual con fundamento en la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y del trabajo en el hogar, establece un conjunto de orientaciones para los trabajadores que no deberían asistir a sus sitios de trabajo. Así como un conjunto de disposiciones, en las cuales dictan las responsabilidades a los empleadores para con sus colaboradores. En este sentido, la valoración de los riesgos establecidos en el documento da fundamento al resguardo que deben poseer los trabajadores en el contexto de la pandemia, documento que otorga carácter legal a las medidas que se deban tomar para garantizar la salud y la vida de las personas y colaboradores que asisten de forma presencial a sus espacios de trabajo.

Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190 (2016)

El Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020- 076 (2020), emitido por el Ministerio de Salud con fundamento en la Constitución Nacional, la Ley Orgánica de Servicio Público y el Código de Trabajo emite el precitado acuerdo a los fines de establecer las medidas de prevención para evitar la propagación del contagio del Virus Covid-19, las cuales por un lado buscan garantizar la continuidad del empleo en los trabajadores, y por el otro, brindar las medidas necesarias para evitar el contagio.

En este contexto, el documento reza las posibilidades y alternativas, según las cuales, los trabajadores pueden seguir desarrollando sus labores, en lo cual señala que puede ser desde un lugar diferente al habitual, y expresamente en su artículo 3, estipula la alternativa del teletrabajo emergente. Detallando de forma expresa, la forma y mecanismos de implementación de este, así como un conjunto de disposiciones de cumplimiento obligatorio.

En apartados anteriores, se hace mención de que, no todas las personas están capacitadas para ejercer el teletrabajo, para estos casos específicos el artículo sexto aclara que en caso de no cumplir con las cargas asignadas en el periodo que se espera sean entregadas, las empresas están en libertad de prescindir de los servicios prestados por el empleado que ejecuta el teletrabajo.

En consecuencia, respondiendo a la situación de soledad que pueden enfrentar los trabajadores, el artículo octavo afirma que, la parte empleadora está obligada a tomar las medidas que sean necesarias para evitar el aislamiento del trabajador en relación con sus compañeros. Sin embargo, no por velar por la interacción que tenga su equipo de trabajo, impondrá reuniones fuera del horario de trabajo, pues, el artículo once establece, que la jornada de trabajo no debe excederse de lo establecido en el Código del Trabajo.

Por ello se destaca la primera disposición del Acuerdo Ministerial No. MDT- 2016-190, la cual establece que, no por el hecho de no ser trabajadores presenciales, se vulneraran sus derechos como colaboradores, pues estos ejercen las mismas funciones, dentro del horario establecido.

Por lo tanto, se visualiza, como los trabajadores que ejecutan la modalidad de teletrabajo tienen exactamente los mismos derechos y obligaciones que un trabajador presencial. Debido a las medidas tomadas para la prevención del Covid-19, las empresas han vulnerado los derechos de los teletrabajadores, pues los sobrecargan de tareas, descuidan su motivación, repercutiendo a las dos partes del acuerdo laboral.

Ley Orgánica de Apoyo humanitario

Con la propagación acelerada del Covid-19, el gobierno asumió el reto que controlar y enfrentar esta enfermedad supondría. Sin embargo, tomar medidas en contra de la propagación del virus, no serían los únicos inconvenientes que la pandemia desataría, con la intención de salvaguardar a los ciudadanos en todos los aspectos, se crea la Ley Orgánica de Apoyo humanitario.

Referente a las “Medidas para Apoyar la Sostenibilidad del Empleo”, en el artículo 18 refiere que, los trabajadores y empleadores con base en un común acuerdo, se podrán modificar las condiciones de trabajo, motivado a la preservación y garantía del trabajo (Ley Orgánica de Apoyo humanitario, 2020).

De este modo, se identifica que las empresas deberán presentar a sus trabajadores, de forma clara y completa, los sustentos de la realidad financiera de la empresa y la justificación de la necesidad de suscribirlos, esto con la

intención de que los colaboradores sepan la realidad financiera de la empresa, y enfocado a la situación de teletrabajo, los trabajadores podrán tomar sus medidas económicas. Para esto es importante que exista la comunicación entre el empleador y el empleado para que las actividades previas puedan volver a ejecutarse a través de la modalidad de teletrabajo, las horas asignadas, remuneración, entre otros.

2.4. Marco Conceptual

Aislamiento: separación de las personas infectadas o sintomáticas de las personas que no lo están para evitar la transmisión a los individuos susceptibles.

Control de la infección: medidas de higiene y protección para reducir el riesgo de transmisión de un agente infeccioso de una persona a otra, entre ellas, el lavado de manos y el uso de tapabocas en personas sintomáticas o con diagnóstico confirmado.

Cuarentena: término que se originó en Venecia durante la epidemia de peste bubónica en 1370; se refiere al número de días (cuarenta) que los barcos debían permanecer en el agua antes de que desembarcara su tripulación y se descargaran sus mercancías. Es una medida preventiva que consiste en la separación de personas sanas que han estado expuestas -o que se sospecha que lo han estado- a una enfermedad transmisible para monitorear su evolución y prevenir la potencial transmisión.

Distanciamiento social: aumentar el espacio y evitar el contacto físico entre dos personas para evitar la propagación de una enfermedad. En el caso de la infección por SARS-CoV-2 se sugiere una distancia de dos metros entre personas para eludir el contagio por la dispersión de gotas y aerosoles. También incluye medidas como el teletrabajo, el cierre de escuelas y la cancelación o postergación de reuniones con grandes cantidades de personas.

Intervención contra la fatiga: comportamientos que optimicen la salud física y mental, o desalienten comportamientos potencialmente adversos para la salud o el control de la infección.

Modelado: simulación de situaciones de la vida real con ecuaciones matemáticas para aproximarse a sucesos futuros basada en experiencias pasadas con el mismo agente patógeno o con agentes de los cuales se suponga un comportamiento similar. Se utiliza para ilustrar circunstancias posibles y facilitar la preparación y la adopción de decisiones.

Vigilancia: es la observación continua y cercana de una o más personas o de la población en general con un fin de control o supervisión; se refiere al seguimiento de los problemas de salud pública, con el fin de recolectar la información necesaria para entender el problema epidémico e informar sobre él. Provee información oportuna, describe las características de la transmisión y las medidas que pueden ser tomadas para evitar su diseminación. Su metodología incluye el diagnóstico rápido, la tamización, la notificación y el reporte de casos, la investigación de los contactos y el monitoreo de tendencias.

2.5. Variables y Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADORES	INSTRUMENTOS
Variable independiente: Teletrabajo	Trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora.	1) Infraestructura / Re cursoTecnológico 2) Jornada de Trabajo	Ambiente Espacios físicos Conectividad Computadora Tiempo Parcial Tiempo Completo Tiempo-extra	Entrevista
Variable dependiente: Percepciones	Conjunto de procesos y actividades relacionados con la estimulación que alcanza a los sentidos, mediante los cuales obtenemos información respecto a nuestro hábitat, las acciones que efectuamos en él y nuestros propios estados internos.	3) Equilibrio de trabajo / Vidapersonal	Cargas diarias de trabajo Ritmo de entrega de trabajo Tareas del hogar Responsabilidad con los hijos Doble presencia	Entrevista

		4) Supervisión / Dirección	Control del Jefe inmediato	
			Trabajo sin supervisión	
		5) Reconocimiento Salarial	Sueldos	
			Reducción Salarial	
			Empuje	
			Voluntad de salir adelante	

Nota: Elaborado por el autor.

CAPÍTULO III

3. Metodología

3.1. Tipo y diseño de investigación.

Para alcanzar los objetivos del presente estudio se utilizó los siguientes tipos de investigación:

Investigación exploratoria. - En la investigación se utilizó este tipo porque permitió establecer las diferentes percepciones de los trabajadores y servidores públicos en torno al teletrabajo por el confinamiento de la pandemia del COVID y se revisó información que ayudó a establecer las causas y los efectos en la población de estudio.

Investigación de tipo descriptivo. - En este estudio se utilizó la investigación descriptiva porque su tema principal fue las percepciones de los trabajadores y servidores públicos, donde se revelaron las principales características y también permitió conocer el impacto del teletrabajo y su influencia que podrían estar causando malestar en la población participante.

Investigación cuali – cuantitativa. - En el estudio se aplicó este tipo de investigación porque se trabaja con un instrumento de encuestas para los servidores públicos, de esta forma se podrá obtener datos relevantes del estudio.

Investigación transversal. - Se aplica este tipo de investigación porque recogió y analizó datos que resultaron relevantes y aportó con importante información significativa sobre la problemática planteada, durante un periodo de tiempo determinado.

3.2. Los métodos y las técnicas

3.2.1. Métodos teóricos.

El método que se escogió para la investigación fue el analítico – sintético, porque permitió realizar un análisis profundo de las variables en estudio y se resaltó su importancia en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

En primer lugar, se analizaron los conceptos, características y beneficios del teletrabajo, y luego se sintetiza en la percepción de los trabajadores y servidores públicos con relación a esta nueva forma de trabajar.

3.2.2. Métodos empíricos.

Encuesta. - Se utilizó esta técnica con los participantes para conocer los datos específicos sobre la problemática de la población en estudio.

3.3. La población y la muestra

3.3.1. Tipo de población

La población objeto de estudio de esta investigación estuvo constituida por los trabajadores y servidores públicos de la localidad de Milagro, trabajando con una muestra finita, de tipo no probabilística.

3.3.2. Cálculo de la muestra

El presente trabajo se realizó en la Ciudad de Milagro, con una muestra finita.

3.3.3. Tipo de muestra

Muestra no probabilística. - Permite al investigador escoger el número de participantes de acuerdo a las características y disponibilidad de recursos. En este caso se trabajó con 50 servidores públicos y 50 trabajadores del sector privado, que estuvieron prestos a colaborar con la información solicitada.

CAPITULO IV

4.1. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1.1. Resultados del objetivo 1.

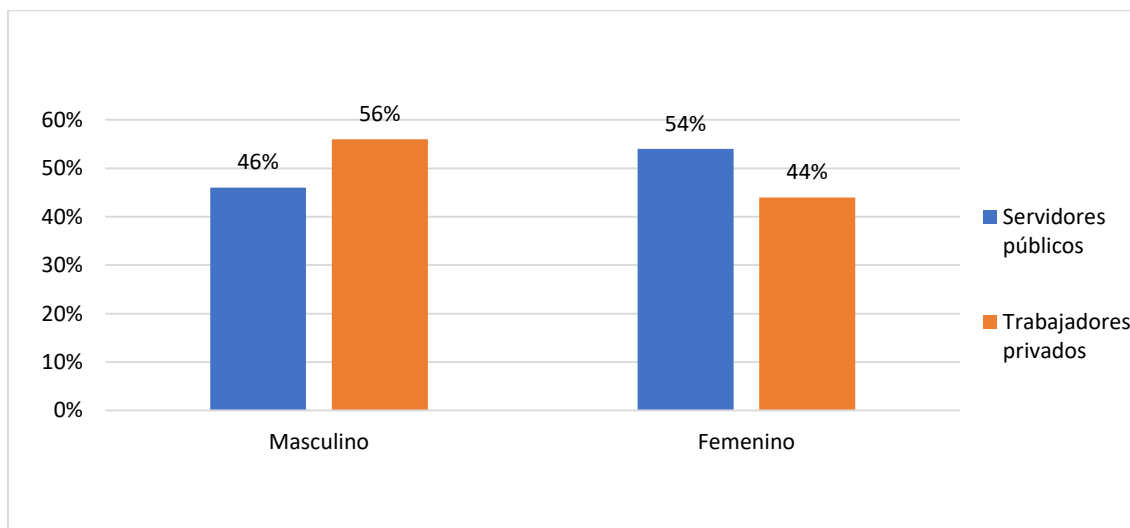
Tabla 1.- Género.

ALTERNATIVAS	Servidores públicos		Trabajadores privados	
	F	P	F	P
Masculino	23	46%	28	56%
Femenino	27	54%	22	44%
Total	50	100%	50	100%

Fuente: Encuesta a participantes del estudio.

Elaborado por: Jorge Rivera.

Gráfico 1.- Género.



Fuente: Encuesta a participantes del estudio.

Elaborado por: Jorge Rivera.

Análisis e interpretación. – De acuerdo a las encuestas, la población participante de servidores públicos, el 54% perteneció al sexo femenino y el 46% al sexo masculino, al contrario de los trabajadores privados, que el 56% perteneció al género masculino y el 44% al género femenino.

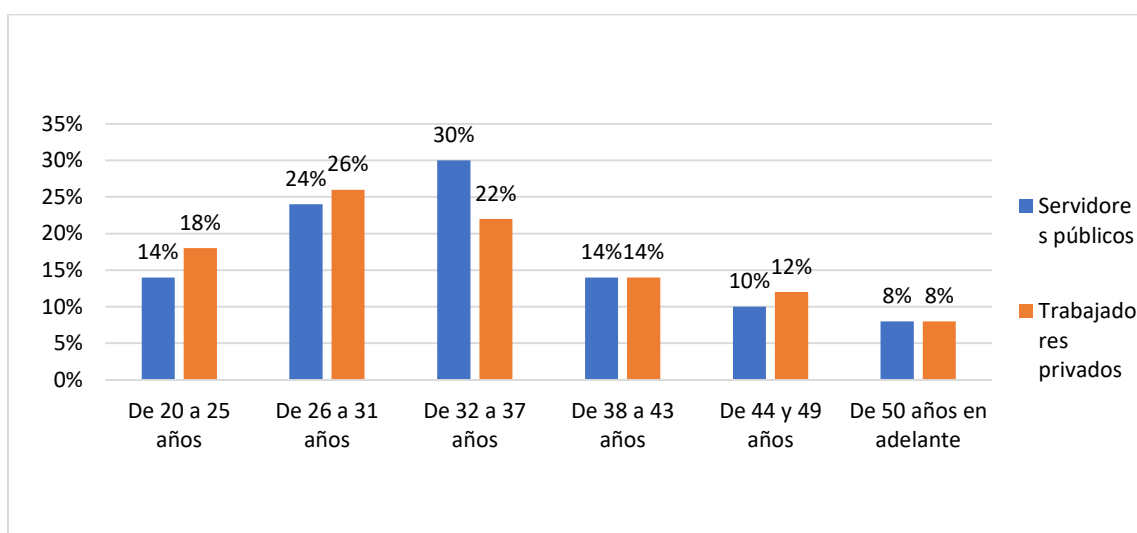
Tabla 2.- Edad.

ALTERNATIVAS	Servidores públicos		Trabajadores privados	
	F	P	F	P
De 20 a 25 años	7	14%	9	18%
De 26 a 31 años	12	24%	13	26%
De 32 a 37 años	15	30%	11	22%
De 38 a 43 años	7	14%	7	14%
De 44 y 49 años	5	10%	6	12%
De 50 años en adelante	4	8%	4	8%
Total	50	100%	50	100%

Fuente: Encuesta a participantes del estudio.

Elaborado por: Jorge Rivera.

Gráfico 2.- Edad.



Fuente: Encuesta a participantes del estudio.

Elaborado por: Jorge Rivera.

Análisis e interpretación. – De acuerdo a las encuestas, la población participante de los servidores públicos, el 30% perteneció a la edad de 32 a 37 años, el 24% a la edad de 26 a 31 años, mientras que la de los trabajadores privados, la edad media se ubicó en la de los 26 a 31 años, seguida de la de 32 a 37 años.

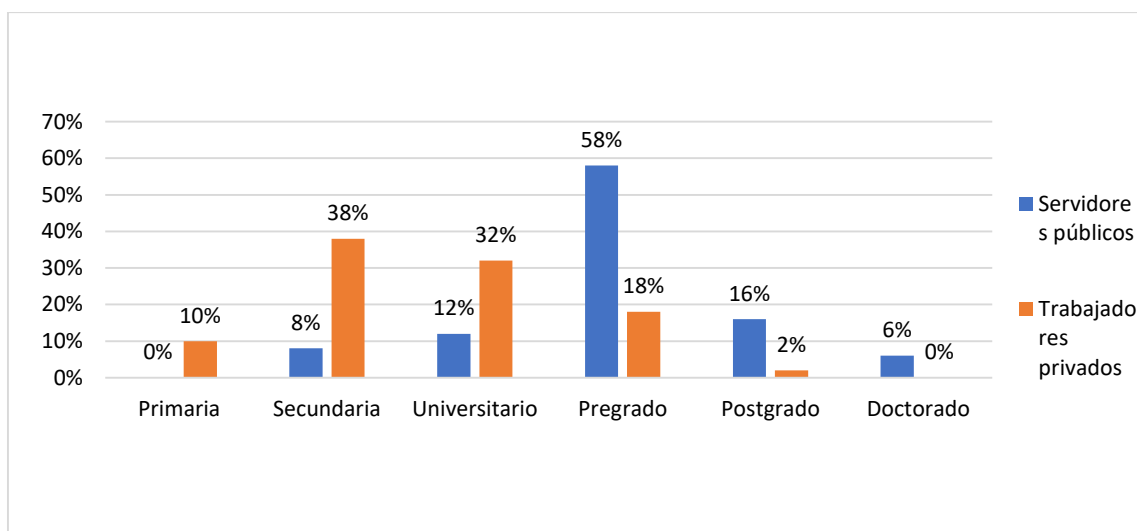
Tabla 3.- Grado de estudios.

ALTERNATIVAS	Servidores públicos		Trabajadores privados	
	F	P	F	P
Primaria	0	0%	5	10%
Secundaria	4	8%	19	38%
Universitario	6	12%	16	32%
Pregrado	29	58%	9	18%
Postgrado	8	16%	1	2%
Doctorado	3	6%	0	0%
Total	50	100%	50	100%

Fuente: Encuesta a participantes del estudio.

Elaborado por: Jorge Rivera.

Gráfico 3.- Grado de estudios.



Fuente: Encuesta a participantes del estudio.

Elaborado por: Jorge Rivera.

Análisis e interpretación. – De acuerdo a las encuestas, la población participante, en el grupo de los servidores públicos, el 58% ya tenía un pregrado o carrera universitaria aprobada y culminada, mientras que en el grupo de los trabajadores privados, el 38% pertenecía a la secundaria, el 32% a universitarios y el 18% a pregrado.

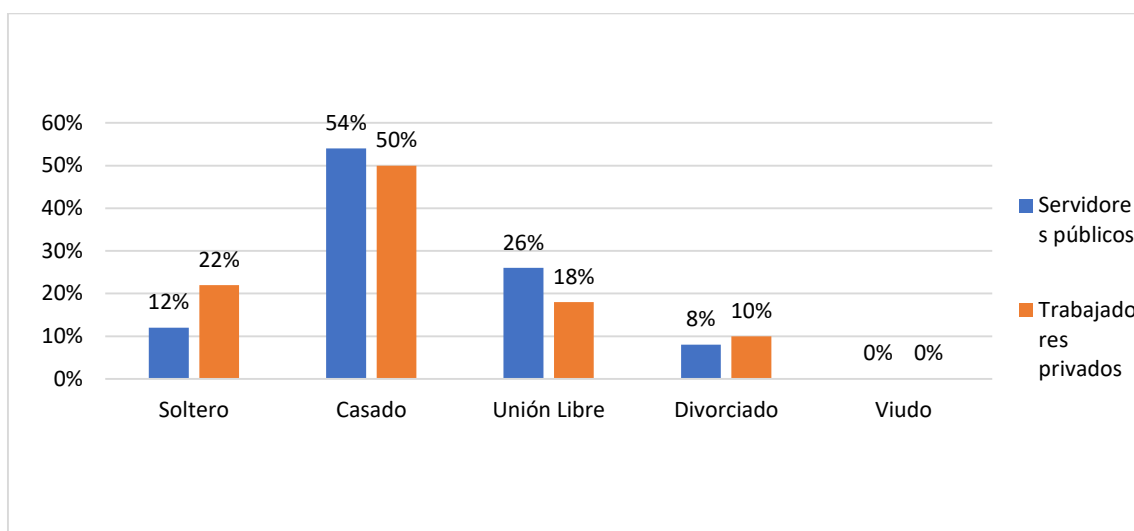
Tabla 4.- Estado Civil.

ALTERNATIVAS	Servidores públicos		Trabajadores privados	
	F	P	F	P
Soltero	6	12%	11	22%
Casado	27	54%	25	50%
Unión Libre	13	26%	9	18%
Divorciado	4	8%	5	10%
Viudo	0	0%	0	0%
Total	50	100%	50	100%

Fuente: Encuesta a participantes del estudio.

Elaborado por: Jorge Rivera.

Gráfico 4.- Estado Civil.



Fuente: Encuesta a participantes del estudio.

Elaborado por: Jorge Rivera.

Análisis e interpretación. – De acuerdo a las encuestas, la población participante, el grupo de servidores públicos, el 54% pertenece a la población casada, existiendo similitud con el grupo de trabajadores privados, que también posee un 50% de personas casadas, lo que denota que ambas poblaciones tienen dependientes con mayor grado que los demás grupos.

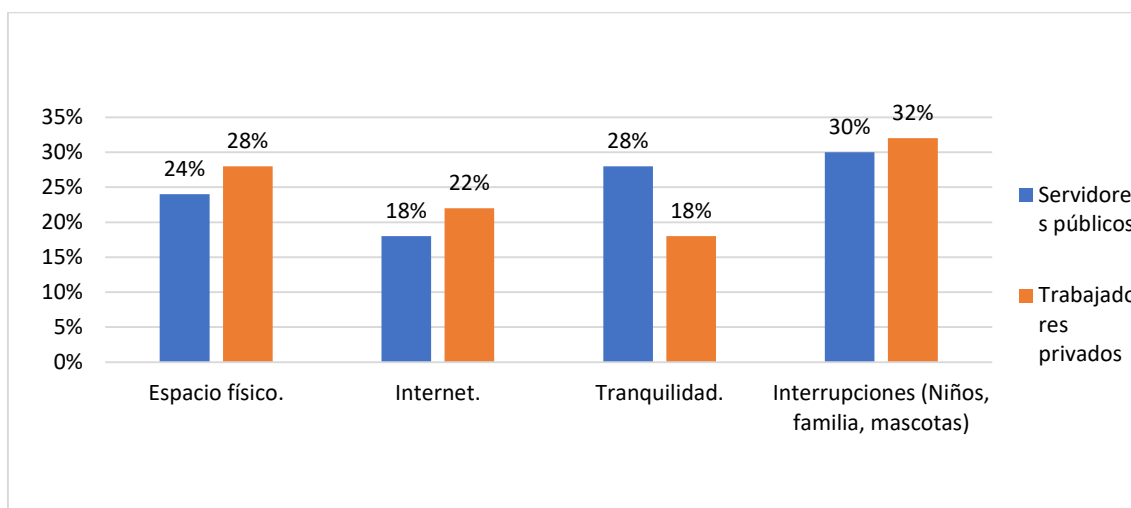
Tabla 5.- Principales problemas del teletrabajo en época de confinamiento.

ALTERNATIVAS	Servidores públicos		Trabajadores privados	
	F	P	F	P
Espacio físico.	12	24%	14	28%
Internet.	9	18%	11	22%
Tranquilidad.	14	28%	9	18%
Interrupciones (Niños, familia, mascotas)	15	30%	16	32%
Total	50	100%	50	100%

Fuente: Encuesta a participantes del estudio.

Elaborado por: Jorge Rivera.

Gráfico 5.- Principales problemas del teletrabajo en época de confinamiento.



Fuente: Encuesta a participantes del estudio.

Elaborado por: Jorge Rivera.

Análisis e interpretación. – De acuerdo a las encuestas, la población participante, el grupo de servidores públicos, el principal problema del teletrabajo durante la época de confinamiento, estuvo implicado el 30% con las interrupciones relacionados con los niños, la familia y el ruido de las mascotas, el 28% un problema fue la dificultad de conciliar tranquilidad, el 18% por fallos de internet. Mientras que, en el grupo de los trabajadores privados, el 32% también estuvo relacionado con el ruido de los integrantes de la familia, como los niños y las mascotas, el 22% por problemas de internet y el 28% por problemas del espacio físico.

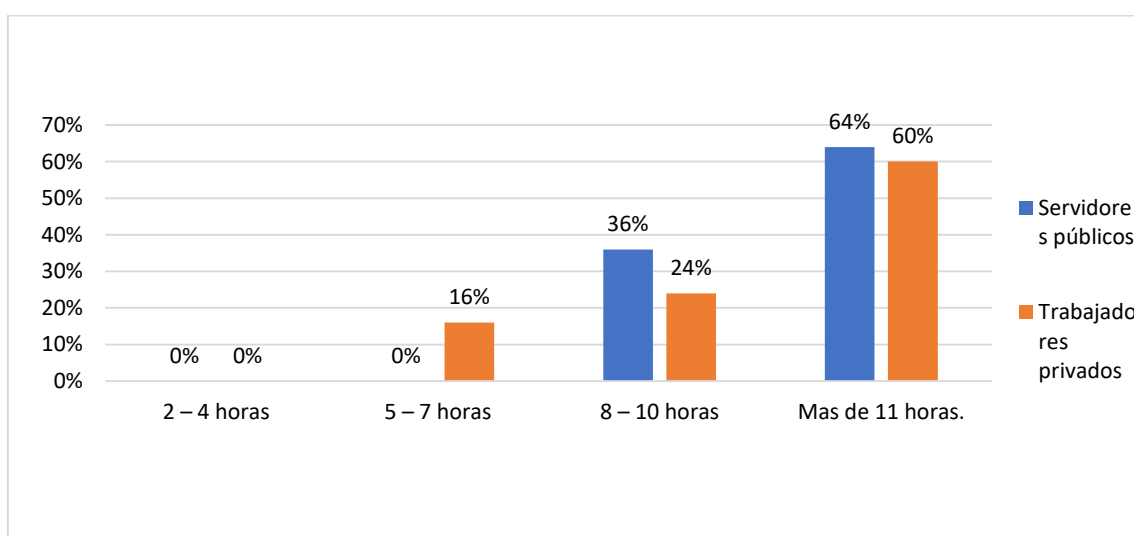
Tabla 6.- Horas de conexión por teletrabajo en confinamiento.

ALTERNATIVAS	Servidores públicos		Trabajadores privados	
	F	P	F	P
2 – 4 horas	0	0%	0	0%
5 – 7 horas	0	0%	8	16%
8 – 10 horas	18	36%	12	24%
Mas de 11 horas.	32	64%	30	60%
Total	50	100%	50	100%

Fuente: Encuesta a participantes del estudio.

Elaborado por: Jorge Rivera.

Gráfico 6.- Horas de conexión por teletrabajo en confinamiento.



Fuente: Encuesta a participantes del estudio.

Elaborado por: Jorge Rivera.

Análisis e interpretación. – De acuerdo a las encuestas, la población participante, sobre el grupo de servidores públicos, el 64% indicó que llegó a permanecer conectado más de 11 horas, mientras que el 36% permaneció entre 8 a 10 horas, en el grupo de trabajadores privados, existe similitud, el 60% indicó que también llegó a pasar más de 11 horas, el 24% entre 8 a 10 horas y el 16% entre 5 a 7 horas.

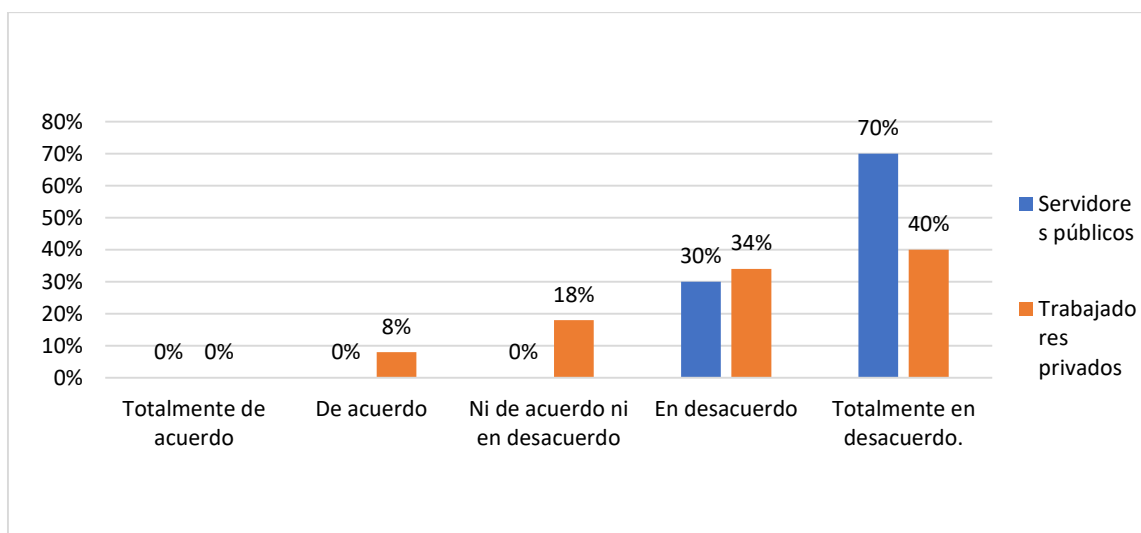
Tabla 7.- Carga laboral adecuada para la jornada diaria.

ALTERNATIVAS	Servidores públicos		Trabajadores privados	
	F	P	F	P
Totalmente de acuerdo	0	0%	0	0%
De acuerdo	0	0%	4	8%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%	9	18%
En desacuerdo	15	30%	17	34%
Totalmente en desacuerdo.	35	70%	20	40%
Total	50	100%	50	100%

Fuente: Encuesta a participantes del estudio.

Elaborado por: Jorge Rivera.

Gráfico 7.- Carga laboral adecuada para la jornada diaria.



Fuente: Encuesta a participantes del estudio.

Elaborado por: Jorge Rivera.

Análisis e interpretación. – De acuerdo a las encuestas, la población participante, la carga laboral adecuada para la jornada diaria, el grupo de servidores públicos indicó que estaba en su mayoría con el 70% en total desacuerdo existiendo similitud con los trabajadores privados, el 40% estuvieron también totalmente desacuerdo. Ambas poblaciones coincidían que durante la época de confinamiento su carga laboral aumento drásticamente.

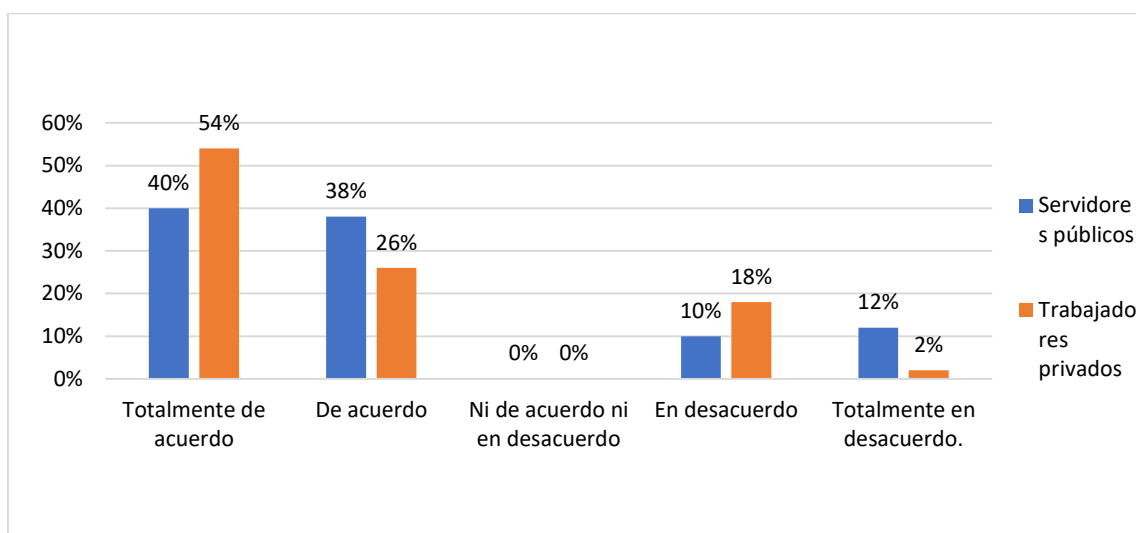
Tabla 8.- Teletrabajo y desgaste mental.

ALTERNATIVAS	Servidores públicos		Trabajadores privados	
	F	P	F	P
Totalmente de acuerdo	20	40%	27	54%
De acuerdo	19	38%	13	26%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%	0	0%
En desacuerdo	5	10%	9	18%
Totalmente en desacuerdo.	6	12%	1	2%
Total	50	100%	50	100%

Fuente: Encuesta a participantes del estudio.

Elaborado por: Jorge Rivera.

Gráfico 8.- Teletrabajo y desgaste mental.



Fuente: Encuesta a participantes del estudio.

Elaborado por: Jorge Rivera.

Análisis e interpretación. – De acuerdo a las encuestas, la población participante, el grupo de servidores públicos, el 40% indicó esta de acuerdo con el problema del desgaste mental por el teletrabajo, mientras que la población de trabajadores privados también indicó tener similitud con el 54%.

4.1.2. Resultados del objetivo 2.

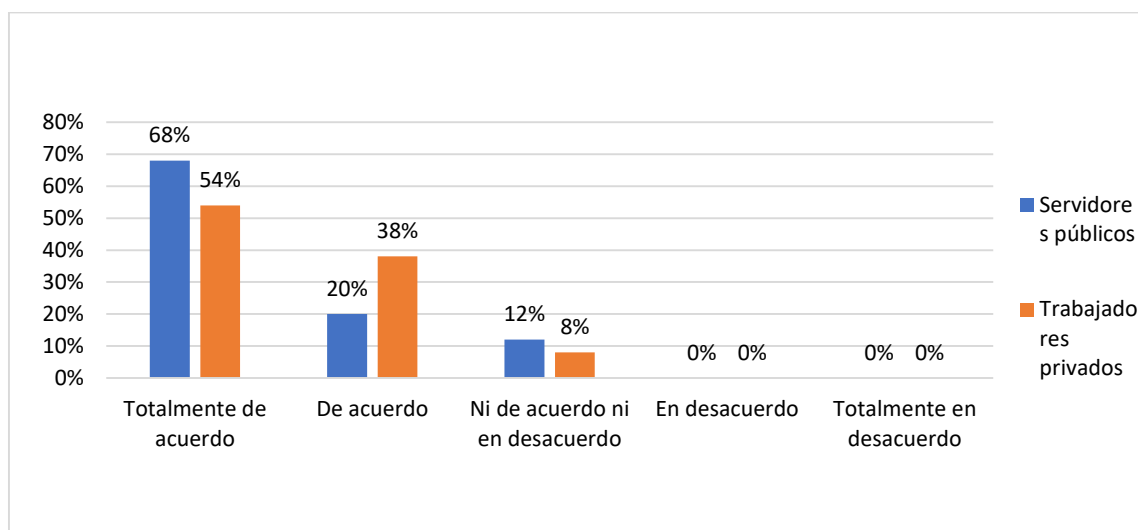
Tabla 9.- Tiempo de teletrabajo con mayor demanda de tiempo.

ALTERNATIVAS	Servidores públicos		Trabajadores privados	
	F	P	F	P
Totalmente de acuerdo	34	68%	27	54%
De acuerdo	10	20%	19	38%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	12%	4	8%
En desacuerdo	0	0%	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%	0	0%
Total	50	100%	50	100%

Fuente: Encuesta a participantes del estudio.

Elaborado por: Jorge Rivera.

Gráfico 9.- Tiempo de teletrabajo con mayor demanda de tiempo.



Fuente: Encuesta a participantes del estudio.

Elaborado por: Jorge Rivera.

Análisis e interpretación. – De acuerdo a las encuestas, la población participante, el grupo de servidores públicos, el 68% está de acuerdo que el tiempo de teletrabajo en casa demanda de mucho más tiempo que el trabajo de oficina, mientras que en los trabajadores privados coinciden con el 54% con la misma afirmación.

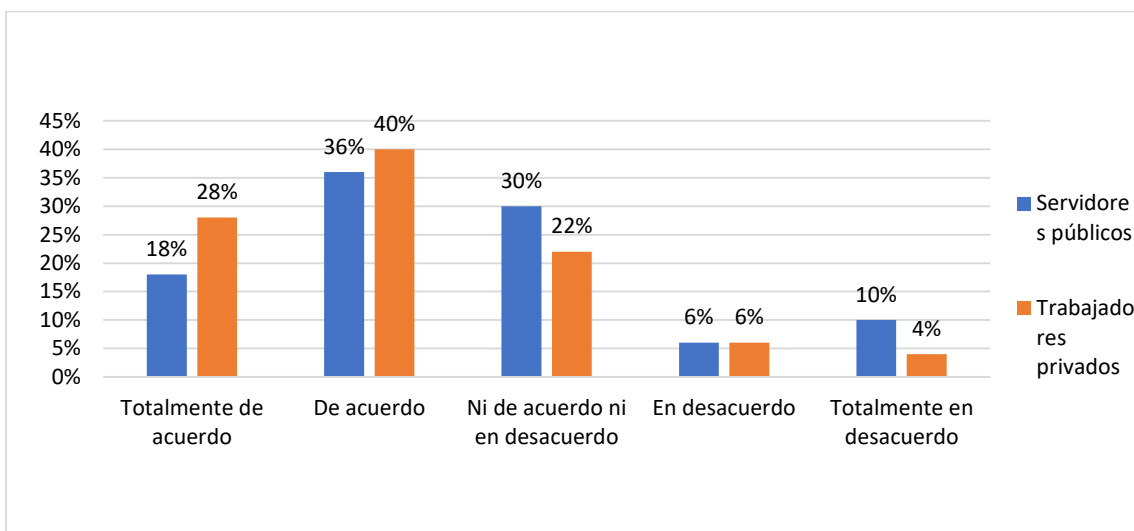
Tabla 10.- Mayor carga laboral durante teletrabajo.

ALTERNATIVAS	Servidores públicos		Trabajadores privados	
	F	P	F	P
Totalmente de acuerdo	9	18%	14	28%
De acuerdo	18	36%	20	40%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	30%	11	22%
En desacuerdo	3	6%	3	6%
Totalmente en desacuerdo	5	10%	2	4%
Total	50	100%	50	100%

Fuente: Encuesta a participantes del estudio.

Elaborado por: Jorge Rivera.

Gráfico 10.- Mayor carga laboral durante teletrabajo.



Fuente: Encuesta a participantes del estudio.

Elaborado por: Jorge Rivera.

Análisis e interpretación. – De acuerdo a las encuestas, la población participante, sobre la mayor carga laboral durante el teletrabajo, los dos grupos participantes indican que están de acuerdo con esta interrogante, los servidores públicos con el 36% y los trabajadores privados con el 40%.

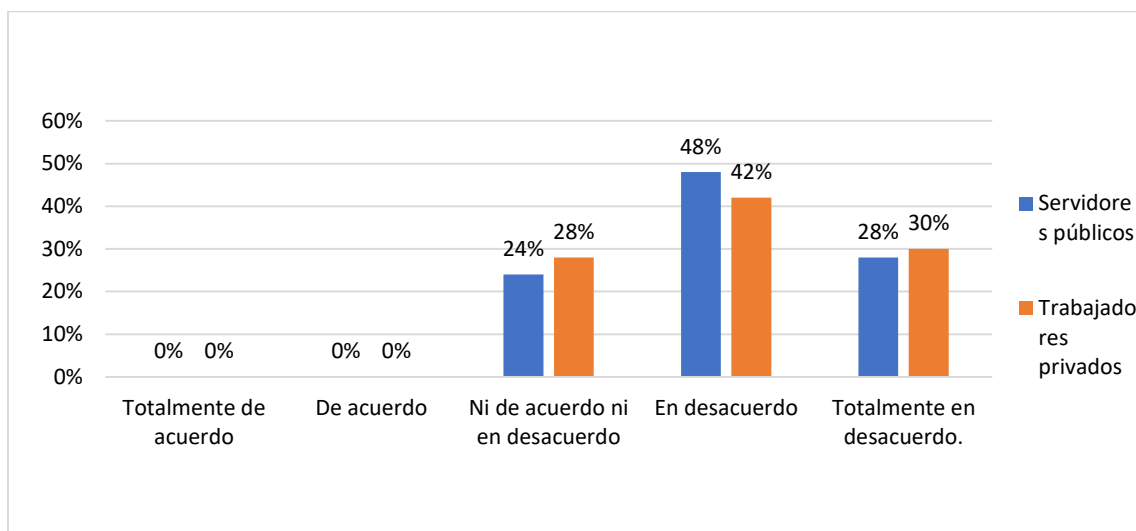
Tabla 11.- Condiciones laborales justas.

ALTERNATIVAS	Servidores públicos		Trabajadores privados	
	F	P	F	P
Totalmente de acuerdo	0	0%	0	0%
De acuerdo	0	0%	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	24%	14	28%
En desacuerdo	24	48%	21	42%
Totalmente en desacuerdo.	14	28%	15	30%
Total	50	100%	50	100%

Fuente: Encuesta a participantes del estudio.

Elaborado por: Jorge Rivera.

Gráfico 11.- Condiciones laborales justas.



Fuente: Encuesta a participantes del estudio.

Elaborado por: Jorge Rivera.

Análisis e interpretación. – De acuerdo a las encuestas, la población participante, el grupo de servidores públicos, con el 48% considera que está en desacuerdo, lo que significa que no existen condiciones justas para el trabajo desde casa, esto concuerda con los trabajadores privados que indican que el 42% está en desacuerdo.

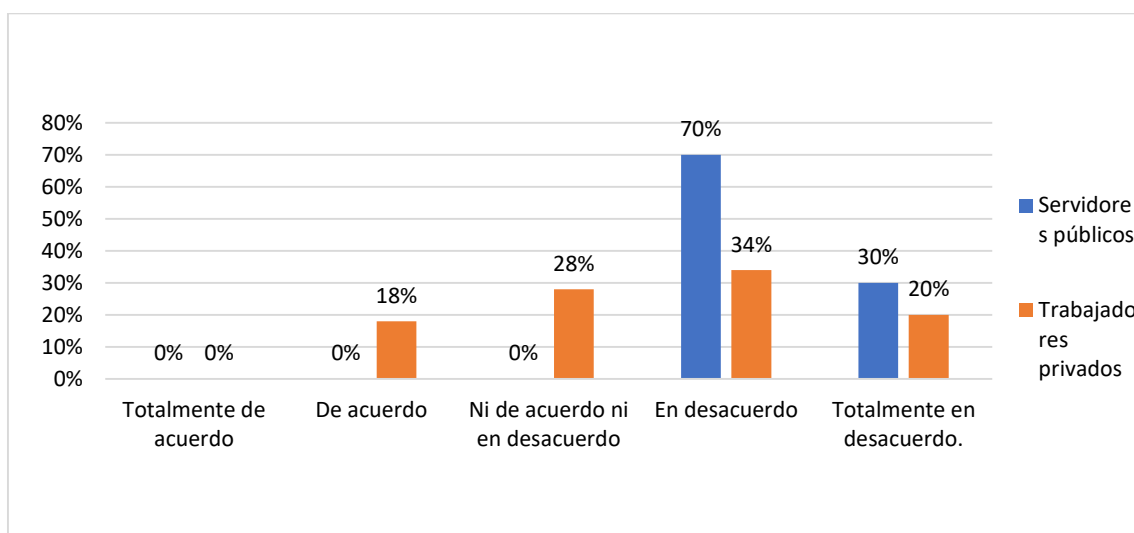
Tabla 12.- Motivación y teletrabajo.

ALTERNATIVAS	Servidores públicos		Trabajadores privados	
	F	P	F	P
Totalmente de acuerdo	0	0%	0	0%
De acuerdo	0	0%	9	18%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%	14	28%
En desacuerdo	35	70%	17	34%
Totalmente en desacuerdo.	15	30%	10	20%
Total	50	100%	50	100%

Fuente: Encuesta a participantes del estudio.

Elaborado por: Jorge Rivera.

Gráfico 12.- Motivación y teletrabajo.



Fuente: Encuesta a participantes del estudio.

Elaborado por: Jorge Rivera.

Análisis e interpretación. – De acuerdo a las encuestas, la población participante, el grupo de servidores públicos, el 70% está en desacuerdo lo que significa que no se sienten motivados para continuar laborando con la metodología del teletrabajo, esto coincide con los trabajadores privados, en donde el 34% también está en desacuerdo.

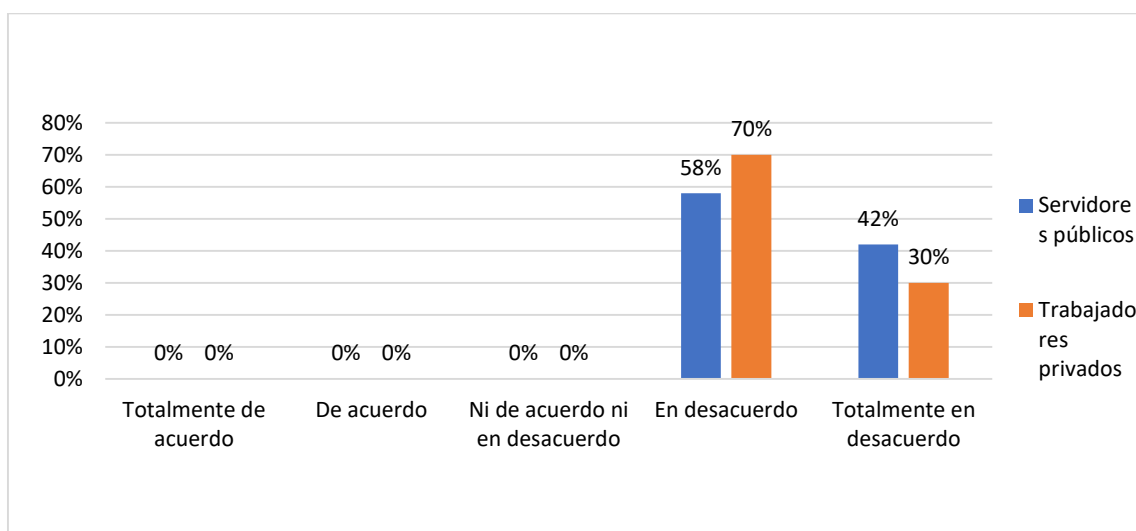
Tabla 13.- Elección del teletrabajo.

ALTERNATIVAS	Servidores públicos		Trabajadores privados	
	F	P	F	P
Totalmente de acuerdo	0	0%	0	0%
De acuerdo	0	0%	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%	0	0%
En desacuerdo	29	58%	35	70%
Totalmente en desacuerdo	21	42%	15	30%
Total	50	100%	50	100%

Fuente: Encuesta a participantes del estudio.

Elaborado por: Jorge Rivera.

Gráfico 13.- Elección del teletrabajo.



Fuente: Encuesta a participantes del estudio.

Elaborado por: Jorge Rivera.

Análisis e interpretación. – De acuerdo a las encuestas, la población participante, sobre la elección del teletrabajo como modalidad laboral, el 58% de la población de servidores públicos indican que están en desacuerdo y esto coincide con los trabajadores privados que indican el 70% estar en desacuerdo.

4.1.3. Resultados del objetivo 3.

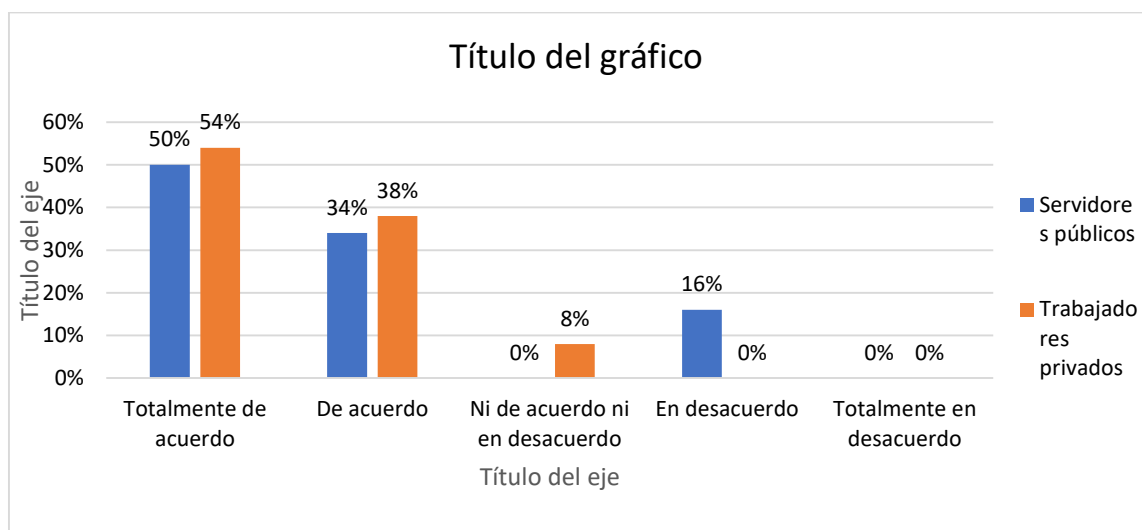
Tabla 14.- Afectación del entorno familiar por teletrabajo.

ALTERNATIVAS	Servidores públicos		Trabajadores privados	
	F	P	F	P
Totalmente de acuerdo	25	50%	27	54%
De acuerdo	17	34%	19	38%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%	4	8%
En desacuerdo	8	16%	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%	0	0%
Total	50	100%	50	100%

Fuente: Encuesta a participantes del estudio.

Elaborado por: Jorge Rivera.

Gráfico 14.- Afectación del entorno familiar por teletrabajo.



Fuente: Encuesta a participantes del estudio.

Elaborado por: Jorge Rivera.

Análisis e interpretación. – De acuerdo a las encuestas, la población participante, sobre la afectación del entorno familiar por teletrabajo, el 50% de los servidores públicos indican que están totalmente de acuerdo, lo que coincide con el 54% que indican estar totalmente de acuerdo también con esta interrogante.

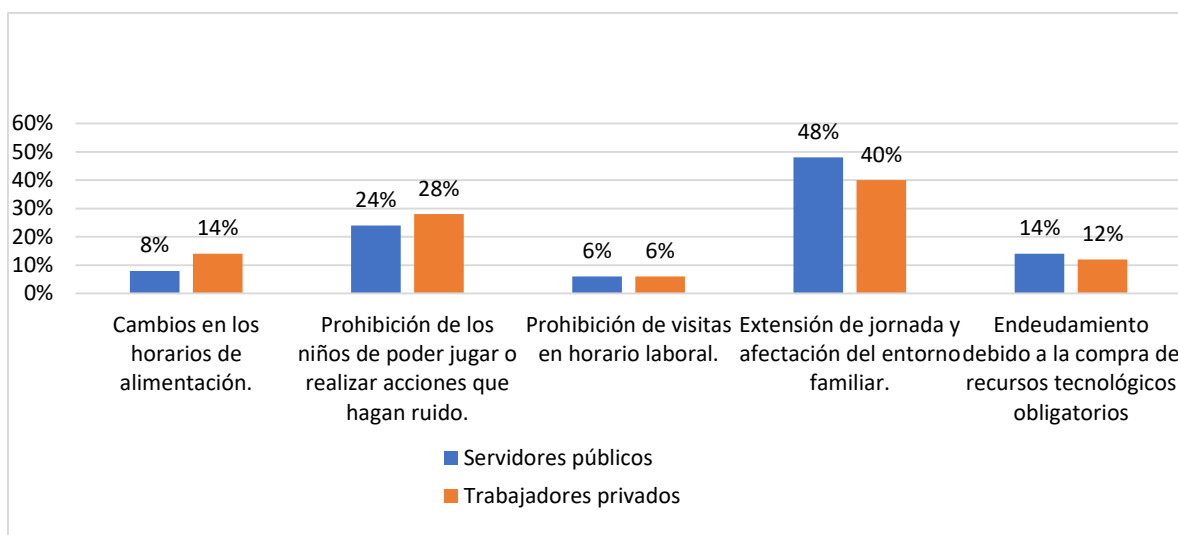
Tabla 15.- Inconvenientes del entorno familiar y teletrabajo.

ALTERNATIVAS	Servidores públicos		Trabajadores privados	
	F	P	F	P
Cambios en los horarios de alimentación.	4	8%	7	14%
Prohibición de los niños de poder jugar o realizar acciones que hagan ruido.	12	24%	14	28%
Prohibición de visitas en horario laboral.	3	6%	3	6%
Extensión de jornada y afectación del entorno familiar.	24	48%	20	40%
Endeudamiento debido a la compra de recursos tecnológicos obligatorios	7	14%	6	12%
Total	50	100%	50	100%

Fuente: Encuesta a participantes del estudio.

Elaborado por: Jorge Rivera.

Gráfico 15.- Inconvenientes del entorno familiar y teletrabajo.



Fuente: Encuesta a participantes del estudio.

Elaborado por: Jorge Rivera.

Análisis e interpretación. – De acuerdo a las encuestas, la población participante, sobre los inconvenientes del entorno familiar y teletrabajo, el 48% del grupo de servidores públicos indicó que el problema se dio por la extensión de jornada laboral y afectación del entorno, el 24% por problemas en la prohibición de los niños de poder hacer acciones como jugar por el ruido ocasionado, el 14% por problemas de endeudamiento en la compra de recursos tecnológicos, al igual que en la población de trabajadores privados el principal problema fue el 40% por la extensión de la jornada, el 28% por las prohibiciones de los niños y el 14% por los cambios de horarios alimenticios.

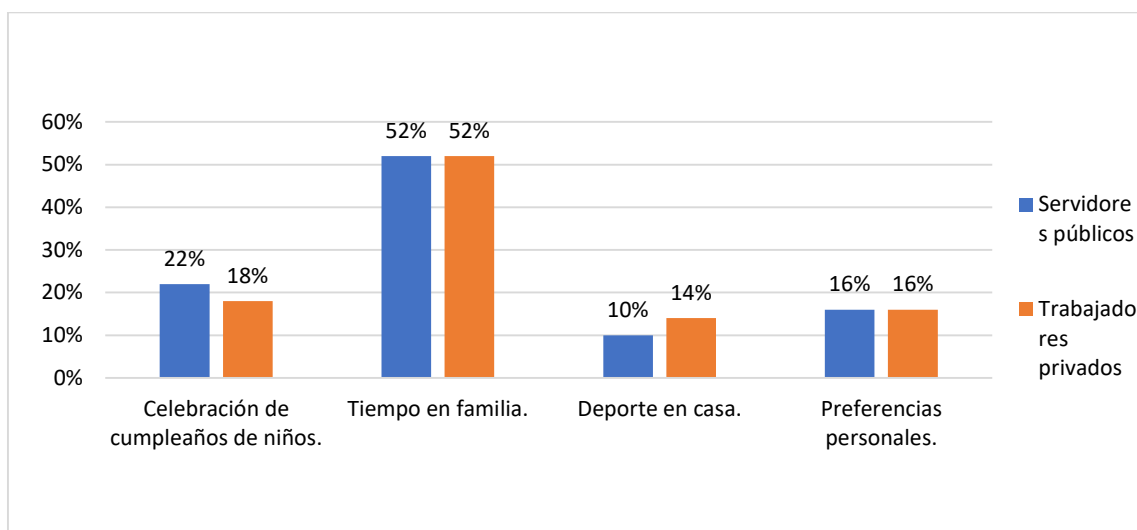
Tabla 16.- Momentos familiares y teletrabajo.

ALTERNATIVAS	Servidores públicos		Trabajadores privados	
	F	P	F	P
Celebración de cumpleaños de niños.	11	22%	9	18%
Tiempo en familia.	26	52%	26	52%
Deporte en casa.	5	10%	7	14%
Preferencias personales.	8	16%	8	16%
Total	50	100%	50	100%

Fuente: Encuesta a participantes del estudio.

Elaborado por: Jorge Rivera.

Gráfico 16.- Momentos familiares y teletrabajo.



Fuente: Encuesta a participantes del estudio.

Elaborado por: Jorge Rivera.

Análisis e interpretación. – De acuerdo a las encuestas, la población participante, sobre los momentos familiares y teletrabajo, ambas poblaciones coinciden en que el tiempo en familia fue el mayor problema de esta modalidad con el 52%, el 22% por la evitación de celebraciones de cumpleaños de niños, el 16% por las preferencias personales.

CONCLUSIONES

De acuerdo a los objetivos propuestos, el estudio se concluye con las siguientes observaciones:

- Las condiciones de trabajo bajo las cuales se desarrollaron el teletrabajo de muchos servidores públicos y trabajadores del sector privado, se constituyeron en los problemas con el espacio físico, debido a que los entornos fueron improvisados y arreglados en un tiempo corto, problemas con los servicios de internet, falta de recursos tecnológicos, y problemas del entorno familiar debido a los cambios que se debían tomar para poder ejercer la parte laboral sin que se vea afectada la convivencia.
- Las exigencias tanto externas como internas, que les supuso realizar teletrabajo en sus hogares a los/as servidores públicos y trabajadores del sector privado, en las internas fueron los problemas del ruido y de las interrupciones causadas por los niños o mascotas del hogar, la falta de poder compartir en familia y con las externas se debió a la excesiva carga laboral y la extensión de las horas que normalmente debía dedicarse al trabajo.
- El efecto del teletrabajo en el entorno familiar durante el confinamiento obligatorio del COVID-19, fue un tanto negativo, las respuestas de ambas poblacionales, indicaron que esta modalidad trajo consigo muchos efectos negativos en lo que respecta al entorno de la familia, debido a que les tocó improvisar y de cambiar las formas incluso hasta de la alimentación, horarios de juego de los niños, adecuación de espacios físicos y los cambios de las horas de descanso debido a la excesiva carga laboral.

RECOMENDACIONES

- A las empresas a través de cambios en la modalidad de trabajo, se debe implementar programas pilotos de adaptación al teletrabajo para que el colaborador, en caso de que a futuro se vuelva a presentar este tipo de eventualidades, pueda tener equilibrio en su vida personal y laboral.
- Desarrollar programas de apoyo psicosocial para paliar los efectos de la pandemia, realizando espacios de diálogos con las altas gerencias para proponer espacios de trabajo saludables en casa, proporcionando los recursos y herramientas de trabajo respetando el equilibrio vida personal y laboral.
- A las empresas implementen políticas de teletrabajo internas dentro de sus organizaciones que beneficien al colaborador teletrabajador.

BIBLIOGRAFÍA

- Acevedo, L. (2018). El teletrabajo autónomo en una entidad oficial de Medellín. Un programa femenino percibido como susceptible al acoso laboral. 4(7),183-198. Obtenido de: <https://publicaciones.unaula.edu.co/index.php/indisciplinas/article/view/674/889>
- Álvarez, A., & Gómez, I. C. (Junio de 2011). Scielo Org. Obtenido de Pensamiento Psicológico: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612011000100007
- Alzate, A. T. (1999). Teoría General de Sistemas. Revista Departamento de Ciencias, 84-89.
- Aranda, C. (2012). La influencia de las redes de apoyo en el bienestar social. Waxapa. 4(7), 82-88.
- Baert, S., Lippens, L., Moens, E., Sterkens, P., & Weytjens, J. (2020). The COVID-19 crisis and telework: A research survey on experiences, expectations and hopes. Econstor, 01-38.
- Benetti, I. C., Vieira, M. L., Crepaldi, M. A., & Schneider, D. R. (2013). Fundamentos da teoria bioecológica de Urie Bronfenbrenner. Pensando psicologia 9 (16), 89-99. Obtenido de <https://revistas.ucc.edu.co/index.php/pe/article/view/620/585>
- Bertalanffy, L. V. (1989). Teoría general de los sistemas. Fundamentos, desarrollo y aplicaciones. México D.F: Fondo de cultura económica. EFE - Traducción de Juan Almela.
- Bertalanffy, L. V. (25 de Agosto de 2020). Teoría General de Sistemas. Obtenido de http://www.cime.cl/archivos/ILI260/4958_tgsbertalanffy.pdf
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. The Quarterly Journal of Economics, 130(1), 165-218.
- Bolger, N., DeLongis, A., Kessler, R., & Wethington, E. (2018). The contagion of stress across multiple roles. Journal of Marriage and the Family,, 175-183.
- Bouziri, H. (2020). Trabajar desde casa en la época de covid-19: ¿cómo preservar mejor la salud laboral? Occup Environ Med.
- Brindusa, A., Cozzolino, M., & Lacuesta, A. (2020). EL TELETRABAJO EN ESPAÑA. España.
- Cepal. (2020). Recesión de América Latina. Santiago de Chile.

- Chung, H. (2018). Future of Work and Flexible Working in Estonia: The Case of Employee-Friendly Flexibility; Arenguseire Keskus: Tallinn, Estonia. Kurland, N.B.
- Collins, C., Landivar, L., Ruppner, L., & Scarborough, W. (2020). COVID- 19 and the Gender Gap in Work Hours. Check for updates, 01-22.
- Cuerdo , M. (31 de mayo de 2020). Teletrabajar en tiempos de COVID-19: ¿están nuestros hogares preparados? The Conversation. Obtenido de <https://theconversation.com/teletrabajar-en-tiempos-de-covid-19-están-nuestros-hogares-preparados-138453>
- CVS Health. (2020). Most adults are experiencing more stress than same time last year, new report shows. CVS Health. Obtenido de <https://cvshealth.com/news-and-insights/articles/most-adults-are-experiencing-more-stress-same-time-last-year-new-report>
- Deissy Pajón Ruíz, J. J. (2016). Pragmática de los casos de terapia familiar estructural de Salvador Minuchin. Revista Fundación Universitaria, 167-170. Obtenido de https://maestriaterapiafamiliarunam.weebly.com/uploads/6/1/1/9/6119077/modelo_estructural_monografia.pdf
- Delanoeije, J., & Verbruggen, M. (2019). El uso de las prácticas de trabajo en el hogar y el conflicto entre el trabajo y el hogar: examinar el papel de la volición y la presión percibida en un estudio de métodos múltiples. Frente Psychol .
- Durá, E., & Garcés, J. (26 de Agosto de 2020). La teoría del apoyo social y sus implicaciones para el ajuste psicosocial de los enfermos oncológicos. Obtenido de <file:///C:/Users/user/Downloads/DialnetLaTeoriaDelApoyoSocialYSusImplicacionesParaElAjust-111762.pdf>
- Duxbury, L., Stevenson, M., & Higgins, C. (2018). Too much to do, too little time: Role overload and stress in a multi-role environment. International Journal of Stress Management, 250- 276.
- El Comercio. (6 de mayo de 2020). 66 400 trabajadores perdieron sus empleos durante la emergencia sanitaria. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/actualidad/despidos-desempleo-trabajadores-emergencia-sanitaria.html>
- El Universo. (23 de mayo de 2020). Denuncia por despidos y vacaciones obligadas registra Ministerio de Trabajo. El Universo. Obtenido de <https://www.eluniverso.com/noticias/2020/03/22/nota/7791567/denuncia->

despidos-vacaciones-obligadas-trabajadores-empresas

- Eldor, L., Westman, M., Levi, A., Shipp, A., & Slowik, L. (2017). The experience of work stress and the context of time: Analyzing the role of subjective time. *Organizational Psychology Review*, 227-249.
- Fan, F., Lam, J., & Moen, P. (2019). Stress Proliferation? Precarity and Work–Family Conflict at the Intersection of Gender and Household Income. *Journal of Family Issues*, 2751-2773.
- Fernández, R. (2015). El estudio del apoyo social y la calidad de vida desde las redes personales. Tesis doctoral . Barcelona. España.
- Flórez, A., & Thomas, J. (1993). La Teoría General de Sistemas. Cuadernos de Geografía, 1-2. Obtenido de <file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-LaTeoriaGeneralDeSistemas-6581658.pdf>
- González, E. (2020). Desafíos del teletrabajo para profesionales de la salud en tiempos de la COVID-19. 8(1).
- Gray, M., & Suri, S. (2019). *Ghost Work: How to Stop Silicon Valley from Building a New Global Underclass*. Houghton Mifflin Harcourt.
- INEC. (2018). Tecnologías de la Información y Comunicación. Instituto Nacional de Estadística y Censos. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/webinec/Estadisticas_Sociales/TIC/2018/201812_Principales_resultados_TIC_Multiproposito.pdf
- Infobae. (21 de mayo de 2020). Burnout y coronavirus: los efectos de la pandemia en los trabajadores argentinos. Obtenido de Infobae: <https://www.infobae.com/coronavirus/2020/05/21/burnout-y-coronavirus-los-efectos-de-la-pandemia-en-los-trabajadores-argentinos/>
- Lavelle, J. (2020). Gartner CFO Survey Reveals 74% Intend to Shift Some Employees to Remote Work Permanently. Obtenido de <https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2020-04-03-gartner-cfo-survey-reveals-74-percent-of-orgs-to-shift-some-employees-to-remote-work-permanently>
- Ley de Seguridad Social. (2014). Quito. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/11/LEY-DE-SEGURIDAD-SOCIAL.pdf>
- Ley Orgánica de Apoyo humanitario (2020). Quito. Obtenido de https://www.aquaintel.com.ec/public/reports/Ley_Organica_de_Apoyo_Humanit

ario_anti_Covid_19.pdf

Ley Orgánica de Servicio Público. (2016). Quito. Obtenido de http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAAb.pdf

Lim, V., & Kim, T. (2019). The long arm of the job: Parents' work–family conflict and youths' work centrality. *Applied Psychology: An International Review*, 151-167.

LOT. (2015). Ley Orgánica de Telecomunicaciones. Quito: Asamblea Nacional. Obtenido de <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/05/Ley-Org%C3%A1nica-de-Telecomunicaciones.pdf>

Maza, L. M. (Agosto de 2020). Fundamentos de la filosofía hermeneutica: Heidegger y Gadamer. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/tv/v46n1-2/art06.pdf>

MDT. (2016). Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190. Ministerio del Trabajo. Obtenido de http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf

Ministerio del Trabajo. (2012). Código del Trabajo. Quito.

MINTEL. (2015). Telecomunicaciones. Quito: Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información. Obtenido de <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2016/05/Ley-Org%C3%A1nica-de-Telecomunicaciones.pdf>

MINTEL. (2017). Plan nacional de telecomunicaciones y tecnologías de información del Ecuador 2016-2021. Quito: Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información. Obtenido de <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2016/08/Plan-de-Telecomunicaciones-y-TI..pdf>

OIT. (2011). Manual de buenas prácticas en teletrabajo. Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/rolima/ilobuenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf

ONU. (17 de Marzo de 2020). Género y el COVID-19 en América Latina y el Caribe. Obtenido de Género y el COVID-19 en América Latina y el Caribe: www.lac.unwomen.org

Parra, L. F. (2020). ¿Para que sirve la teoría de sistemas en sociología? *REIS*, 77-111. Obtenido de <file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-ParaQueSirveLaTeoriaDeSistemasEnSociologia-273567.pdf>

- Parra, R. P., & Rubio, B. Y. (2017). Una mirada desde el modelo económico de Bronfenbrenner de dos historias de sujetos que se convirtieron en padres/madres durante la adolescencia. Bogotá D.C: Fundación Universitaria Los Libertadores, Facultad de Psicología. Obtenido de <https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/1572/parrapaola2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Peña, C. (2015). La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales. Madrid: Universidad Pontificia Comillas. Obtenido de <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/4152/1/TFG001138.pdf>
- Registro Oficial Suplemento. (31 de Marzo de 2011). Ley de Seguridad Social. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_ecu_segu.pdf
- Rey, J. (2019). Factores clásicos de motivación y su impacto en la generación millennial de ICADE. Madrid: Universidad Pontificia Comillas. Obtenido de <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/27691/TFG%20ADE%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rubbini, N. I. (diciembre de 2012). Los riesgos psicosociales en el teletrabajo. Obtenido de “Argentina en el escenario latinoamericano actual: debates desde las ciencias sociales”: <http://jornadassociologia.fahce.unlp.edu.ar>
- Sánchez, G., Montenegro, A., & Medina, P. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. Revista Digital Publisher, 91-107. Obtenido de <file:///C:/Users/Ventas/Downloads/Dialnet-TeletrabajoUnaPropuestaDeInnovacionEnProductividad-7144041.pdf>
- Sarabia, Á. (1995). La Teoría General de Sistemas. Madrid, España: Isdefe.
- SIBIS. (2003). Share of employed population who are teleworking (as home-based, mobile or SOHO-based self-employed teleworkers). Statistical Indicators Benchmarking the Information Society. Obtenido de <http://www.sibis-eu.org/statistics/data/4-34.htm>
- Sinclair, R. (2020). Ciencias de la salud ocupacional en la época de COVID-19: ahora más que nunca. *Occup Health Sci*, 1–22.

ANEXOS

ANEXO 1.- Formato de encuestas



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

INSTITUTO DE POSGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Tema: Las percepciones de los trabajadores y servidores públicos frente al teletrabajo durante la pandemia COVID-19.

Objetivo: Conocer las percepciones que tienen los trabajadores y servidores públicos, en torno a realizar teletrabajo por motivo del confinamiento.

ENCUESTA

A. Datos demográficos.

1. GENERO

Masculino

Femenino.

2. EDAD

De 20 a 25 años

De 26 a 31 años

De 32 a 37 años

De 38 a 43 años

De 44 y 49 años

De 50 años en adelante

3. Grado de estudios

Primaria

Secundaria

Universitario

Pregrado

Postgrado

Doctorado

4. Estado Civil

Soltero

Casado

Unión Libre

Divorciado

Viudo

B. Preguntas objetivo 1

5. Cree Ud. ¿Cuáles han sido los principales problemas de realizar teletrabajo en la época de confinamiento?

Espacio físico.

Internet.

Tranquilidad.

Interrupciones (Niños, familia, mascotas)

6. ¿Cuántas horas pasa realmente conectado por cuestiones laborales?

2 – 4 horas

5 – 7 horas

8 – 10 horas

Mas de 11 horas.

7. ¿Sintió que la carga laboral indicada por la empresa para el tiempo diario de teletrabajo fue el adecuado para cumplir con todas sus tareas laborales?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo.

8. ¿Siente que hay en el teletrabajo hay momentos y/o situaciones que le producen desgaste mental?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo.

C. Preguntas del objetivo 2

9. ¿Considera usted que el tiempo dedicado al área laboral desde casa es más demandante de tiempo que cuando asistía personalmente a su trabajo?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo.

10. ¿Considera usted que tiene mayor carga laboral mediante teletrabajo que cuando asistía a la oficina?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo.

11. ¿Cree Ud. que las condiciones laborales son las más justas para poder trabajar desde casa?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo.

12. ¿Se siente motivado a seguir trabajando bajo esta modalidad?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo.

13. ¿Si usted pudiera elegir, se quedaría trabajando con la modalidad de teletrabajo?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

D. Preguntas del objetivo 3

14. ¿Considera usted que el teletrabajo durante el confinamiento obligatorio del Covid - 19 afectó el entorno familiar?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

15. ¿Cuáles fueron los principales inconvenientes que se presentó en el entorno familiar durante el teletrabajo?

Cambios en los horarios de alimentación.

Prohibición de los niños de poder jugar o realizar acciones que hagan ruido.

Prohibición de visitas en horario laboral.

Extensión de jornada y afectación del entorno familiar.

Endeudamiento debido a la compra de recursos tecnológicos obligatorios.

16. ¿Cuáles considera usted que fueron los momentos familiares que se afectaron con el cambio de entorno familiar por el teletrabajo?

Celebración de cumpleaños de niños.

Tiempo en familia.

Deporte en casa.

Preferencias personales.