



ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS: FORTALECIMIENTO DEL TELETRABAJO: DEL CONTROL PRESENCIAL AL CONTROL VIRTUAL

Alberto Jacinto Paredes Ochoa
Marcos Francisco Moreira Argudo
Noemí Elizabeth Cerna Miranda
Ítalo Omar Martillo Pazmiño

Alberto Jacinto Paredes Ochoa
Marcos Francisco Moreira Argudo
Noemí Elizabeth Cerna Miranda
Ítalo Omar Martillo Pazmiño

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS:
FORTALECIMIENTO DEL TELETRABAJO: DEL
CONTROL PRESENCIAL AL CONTROL VIRTUAL

HUMAN RESOURCES ADMINISTRATION:
STRENGTHENING OF TELEWORK: FROM FACE-
TO-FACE CONTROL TO VIRTUAL CONTROL

Alberto Jacinto Paredes Ochoa
Marcos Francisco Moreira Argudo
Noemí Elizabeth Cerna Miranda
Ítalo Omar Martillo Pazmiño

Administración de Recursos Humanos: Fortalecimiento
del teletrabajo: del control presencial al control virtual

Human Resources Administration: Strengthening of
telework: from face-to-face control to virtual control



Autores:

Alberto Jacinto Paredes Ochoa
Facultad de Ingeniería Química
Universidad de Guayaquil
alberto.paredeso@ug.edu.ec

 <https://orcid.org/0000-0003-1518-4765>

Marcos Francisco Moreira Argudo
Facultad de Derecho
Universidad Politécnica Salesiana
mmoreiraa@ups.edu.ec

 <https://orcid.org/0000-0002-6480-3502>

Noemí Elizabeth Cerna Miranda
Facultad de Artes y Humanidades
Universidad Católica
Santiago de Guayaquil
noemicernamiranda@hotmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-4445-9812>

Ítalo Omar Martillo Pazmiño
Facultad de Ciencias Administrativas
Universidad de Guayaquil
italo.martillopa@ug.edu.ec

 <https://orcid.org/0000-0003-3762-221X>

Advertencia: Está prohibido, bajo las sanciones penales vigentes que ninguna parte de este libro puede ser reproducida, grabada en sistemas de almacenamiento o transmitida en forma alguna ni por cualquier procedimiento, ya sea electrónico, mecánico, reprográfico, magnético o cualquier otro sin autorización previa y por escrito del Centro de Investigación y Desarrollo Profesional (CIDEPRO).

Primera Edición, marzo 2022



*Administración de Recursos Humanos: Fortalecimiento del
teletrabajo: del control presencial al control virtual*

ISBN: 978-9942-607-04-1 (eBook)

ISSN: 2600-5719 (electronic)

<https://doi.org/10.29018/978-9942-607-04-1>

Editado por:

Centro de Investigación y Desarrollo Profesional

© **CIDPRO Editorial** 2022

Babahoyo, Ecuador

Móvil - (WhatsApp): (+593) 9 8 52-92-824

www.cidepro.org

E-mail: editorial@cidepro.org

Este texto ha sido sometido a un proceso de evaluación por pares
externos con base en la normativa editorial de CIDPRO.

Diseño y diagramación:

CIDPRO Editorial

Diseño, montaje y producción editorial:

CIDPRO Editorial

Hecho en Ecuador

Made in Ecuador

ÍNDICE

PRÓLOGO	IX
PREFACIO	XI

CAPÍTULO 1

EL TALENTO HUMANO Y SU IMPORTANCIA	14
El hombre, el ser, la persona	14
Talento Humano: Evolución de su teoría conceptual.....	16
El Talento Humano y su gestión	16
El Talento Humano y su aporte a la filosofía empresarial	17
El Talento Humano y su sentido de pertenencia.....	22

CAPÍTULO 2

EL TELETRABAJO	28
El trabajo antecedentes históricos.....	28
Clasificación del trabajo	33
Las primeras teletrabajadoras y el padre del teletrabajo.....	34
Conceptualización del teletrabajo.....	39
Características del teletrabajo	44
Herramientas del teletrabajo	47

CAPÍTULO 3

EL TELETRABAJO Y SU DESARROLLO EN	
TIEMPOS DEL COVID-19	50
Teletrabajo en el mundo.....	50

Teletrabajo en Europa	52
Teletrabajo en las empresas de Europa	54
Teletrabajo en las empresas de América	54

CAPÍTULO 4

UN ESTUDIO COMPARATIVO DE EMPRESAS QUE MANEJAN EL TELETRABAJO EN TIEMPO DEL COVID	57
---	----

CAPÍTULO 5

Normativa Jurídica en los tiempos del Covid.....	79
El teletrabajo y su inicio jurídico	79
El teletrabajo en Ecuador	87
Anexo.....	96

ACERCA DE LOS AUTORES	97
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	103

PRÓLOGO

La humanidad ha experimentado cambios significativos cada 100 años; y con esos acontecimientos los actores privados o públicos; sean estos naturales o jurídicos (en el caso privado) o locales; provinciales; nacionales (en el caso de los públicos) se adapten, asimilando; aprendiendo; desarrollando; replicando; te fortaleces o si en ese proceso algo estuvo errado, retroalimentas; corriges; mejoras y haces que lo planteado sea un círculo de mejora continuo.

Y entre esos aspectos; el elemento humano de esas organizaciones son los que fortalecen esas premisas; aportando significativamente con la creación de cada una de ellas; luego creyendo que siendo implementadas beneficiará al entorno interno y externo de ese ente empresarial.

Esta combinación entre los sujetos empresariales; organizacionales; como entes inertes y los sujetos profesionales; colaboradores; empleados; trabajadores; como entes vivos sientan las bases de la cultura o filosofía empresarial.

Claro está que el ámbito empresarial actual esa combinación se vea proporcionalmente influenciada por las nuevas tecnologías de la información y comunicación, principalmente con el desarrollo del internet y su globalización.

Esta visualización hace fundamentar la importancia de el contenido de esta obra académica titulada ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS

HUMANOS: FORTALECIMIENTO DEL TELETRABAJO.

Los autores vamos a dar una visualización del contenido del libro fundamentando aspectos importantes del talento humano; a nivel mundial se esta dando una escasez de talento, y con la incidencia de la pandemia del COVID-19 ha hecho que se acelere el desarrollo laboral a través de las herramientas tecnológicas y se profundice al talento humano en aspectos del manejo de estas aplicaciones de teletrabajo.

Ecuador vive momentos apremiantes desde las perspectivas sociales; culturales; económicas; intelectuales donde la Academia debe aportar con visualizaciones en ese campo; puesto que nuestra nación; nuestros coterráneos están necesitando conocimientos en este campo.

El contenido del libro hace énfasis en teorías y prácticas que sugieren un punto de partida basados en las experiencias profesionales y de docencia de los autores para que el estudiante se dé un criterio crítico de cómo empezar, desarrollar, aplicar, ejecutar, pero no será la panacea en las perspectivas de éxito laboral.

PREFACIO

Confiamos que los cambios acontecidos en el ámbito mundial por el aspecto de la pandemia del COVID-19 han hecho que la Academia y en concordancia los autores estemos deseosos de contribuir y aportar en un mayor nivel de conocimientos; en su futuro profesionalismo y tentativamente en su vida universitaria; ustedes estudiantes verán y asimilarán diferentes conocimientos. En la universidad van a tener dudas y posiblemente dudarán si es necesario seguir lo elegido.

Nuestra experiencia dice que desvanezcan esas brechas negativas; puestas ya sea porque su familia lo motivó; o porque su amigo cercano lo influenció; o sencillamente “el puntaje obtenido me asignó la carrera”, la ruta, ese paso inicial esta dado. Y a la larga tenga la seguridad que valdrá la pena. Las organizaciones empresariales ecuatorianas; están cada vez más ávidas de un perfil profesional de mayor calificación. Por esa razón y otras más el presente libro le va a permitir observar; asimilar; comprender; analizar diferentes premisas, concepciones, acepciones que le encaminan en la forma o aplicabilidad de alguna estrategia para el logro que usted se haya trazado logrando tener ese perfil profesional y/o talento que buscar esas organizaciones.

¿Por qué es importante este libro?

Este libro trata sobre la Administración de Recursos Humanos: Fortalecimiento del Teletrabajo, cultiva a los profesionales en Recursos Humanos; emprendedores; mercadólogos; agentes comerciales; etc., con esencias conceptuales que permiten determinar a donde se desea

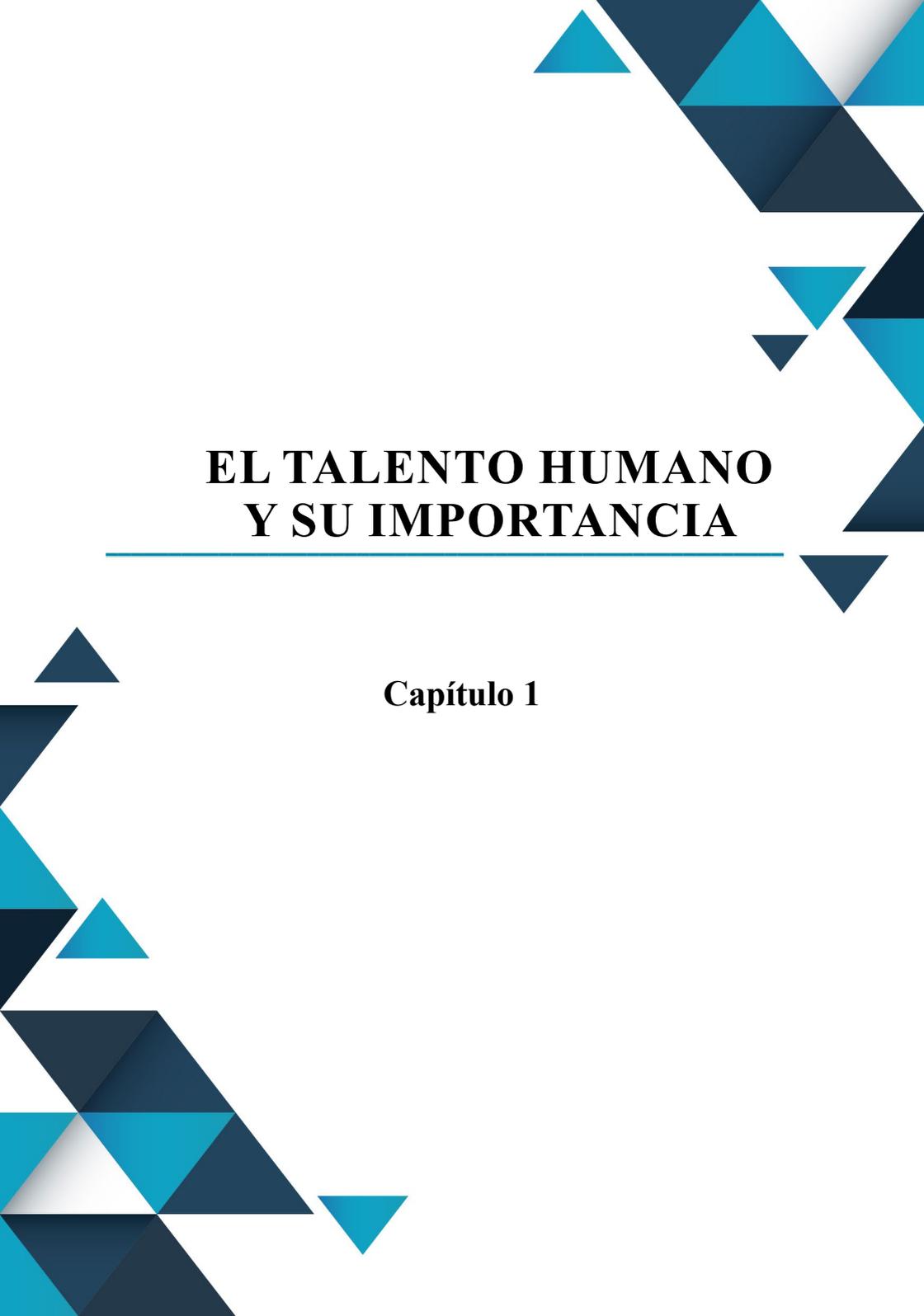
llegar; logrando fortalecer sus cualidades; competencias; habilidades; destrezas. La importancia de las personas y su personalidad como ejes de los logros organizacionales, y al establecer su filosofía o cultura empresarial se dará las bases fundamentales que permitirán su razón de ser logrando obtener esas nuevas perspectivas profesionales que la tecnología hace necesarias conocer y aplicar.

Nuestro enfoque

Nuestro enfoque sobre la Administración de Recursos Humanos: Fortalecimiento del Teletrabajo es integral se basa en las personas como eje motriz puesto que su actitud hacia creer en lo que hace permite una base sólida. Observaremos ejemplos reales de empresas ecuatorianas que iniciaron operaciones productivas en la parte administrativa con herramientas de teletrabajo. Usted señor/ita estudiante no solo se beneficia de la experiencia, experticia y pericia de su docente sino de la aportación de este texto.

¿Qué esperamos de usted?

Que asista a clases; lea el contenido del libro; realice sus tareas y estudie para sus pruebas y exámenes. Con ello tendrá éxito en la inversión de la carrera que ha elegido. Además de escribir este libro, nosotros damos clases, y es lo que esperamos de nuestros alumnos.



EL TALENTO HUMANO Y SU IMPORTANCIA

Capítulo 1

EL TALENTO HUMANO Y SU IMPORTANCIA

El Talento conlleva a una persona asumir su rol generador de cambios; puesto que esta inmerso en él esta característica; cualidad; atributo, peculiaridad; algunos seres humanos los desarrollan otros los tienen innatos. En todo caso se conjuga la unión de estos dos términos Talento Humano.

El hombre, el ser, la persona

El hombre, especie dominante del planeta se ha desarrollado gracias a su búsqueda constante de formas de adaptación en el medio donde se ha desenvuelto, los demás seres vivos se han integrado dependiendo de su especie en manadas, jaurías, parvadas, enjambres, cardumen, arrecifes. Todo esto lo realiza el mundo animal y vegetal para vivir en comunidad con su medio ambiente.

Por ende, diferentes ciencias han desarrollado un número importante de estudios sobre el hombre y el medio donde se desenvuelve, especialmente la Ecología; donde se demuestra el interés que la humanidad tiene sobre la posibilidad de transformar la naturaleza en beneficio de su existencia para multiplicarla. (Paredes, Generación de recursos para no explotar el Yasuní ITT en Ecuador., 2014, pág. 10)

Es por esto que todo desarrollo por más sencillo que parezca conlleva a establecer que germinó debido a la necesidad de cambio o adaptación del ente que lo impulso. El hombre en comunidad con la mujer ha logrado establecer premisas, que siendo socializadas con otros hombres

y mujeres han permitido su interacción en la comunidad. (Paredes & Martillo, 2014, pág. 1)

Todo ello debido a que el hombre, especie dominante del planeta se ha desarrollado gracias a su búsqueda constante de formas de adaptación en el medio donde se ha desenvuelto, los demás seres vivos se han integrado dependiendo de su especie en manadas, jaurías, parvadas, enjambres, cardumen, arrecifes. Todo esto lo realiza el mundo animal y vegetal para vivir en comunidad con su medio ambiente. (Paredes, 2015, pág. 1)

Estos cambios, estas adaptaciones, estas interacciones, las sociedades a través de diferentes medios buscan la forma de satisfacer las necesidades de las personas que conforman su medio ambiente, llámese pueblo, ciudad, país con la participación del régimen elegido por sus miembros, conocidos como gobiernos. (Paredes, 2013, página 1)

Permitiendo afirmar que si cambiamos los entornos donde se desenvuelven las personas se podrá dar otro resultado a las acciones u acontecimientos generados. (Paredes, 2014, página 7)

Por lo expuesto; antes de iniciar este capítulo tan interesante sobre las personas y su talento desarrollado en la organización que genera la importancia sobre su capital humano; se hace necesario analizar la evolución de la teoría.

Talento Humano: Evolución de su teoría conceptual

Haremos énfasis en algunas fuentes sobre lo antes mencionado; según el (CEUPE Centro Europeo de Postgrado, s.f.):

A lo largo de la historia, se ha dado una evolución de los recursos humanos desde un concepto más artesanal donde el entrenamiento de las habilidades manuales fueron organizadas para mantener suficiente cantidad de trabajadores artesanales, a un modelo enfocado más en principios organizacionales y de relaciones humanas.

Poveda, 2018 (como se citó en Chiavenato, 2008):

Anteriormente se le denominaba “relaciones industriales” y posteriormente se le llamó “recursos humanos”, cuando se desarrollaba en las empresas el área de personal enfocada exclusivamente al rendimiento de los trabajadores en su labor, las condiciones en las que la ejercían sus funciones y el trato entre empleado – jefe.

Por lo expuesto se ve que imperaba un aspecto coloquial en cuanto a los recursos humanos.

El Talento Humano y su gestión

Ahora bien para la (Universidad Militar Nueva Granada, s.f.):

En el mundo laboral existe un importante postulado derivado de los estudios realizados por diversos teóricos de la administración: <<Los individuos que gestionan el talento humano deben tener total claridad de su área profesional, así como el fundamento filosófico y el conocimiento de conceptos que orientan el buen desarrollo del proceso de gestión del talento humano>>.

En este contexto como lo indica (Manjarrez, Sablon, & Ortega, 2016) se puede afirmar:

Que la competencia laboral es una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada, así como desempeños satisfactorios en situaciones reales, que se forman a partir del desarrollo de un pensamiento científico-técnico reflexivo, de la posibilidad de construir marcos referenciales de acción aplicables a la toma de decisiones.

El Talento Humano y su aporte a la filosofía empresarial

Estos avances en aspectos del personal en una organización han sido posible desde que se implementaron concepciones como la Cultura empresarial dando como resultado aceptar que el talento humano genera valor a la organización.

(Bayón, 2019, p. 11) nos ilustra con una definición de la Cultura Empresarial:

Abarca el conjunto de opiniones, normas y valores que se desarrollan dentro de una empresa y que caracterizan al comportamiento de directivos y del personal en un conjunto.

Generada la Cultura Empresarial se miró también a los colaboradores por su talento puesto que se lo mide en dos momentos, uno de ellos el talento potencial se mide la inteligencia, capacidades y rasgos de la personalidad y el otro cuando es talento manifiesto se mide competencias o resultados exitosos. (Ferri, 2016, p. 10)

Esas competencias o resultados exitosos de los colaboradores (Alles, 2016, p. 26) nos muestra:

NOTA: La figura muestra las diferentes competencias.

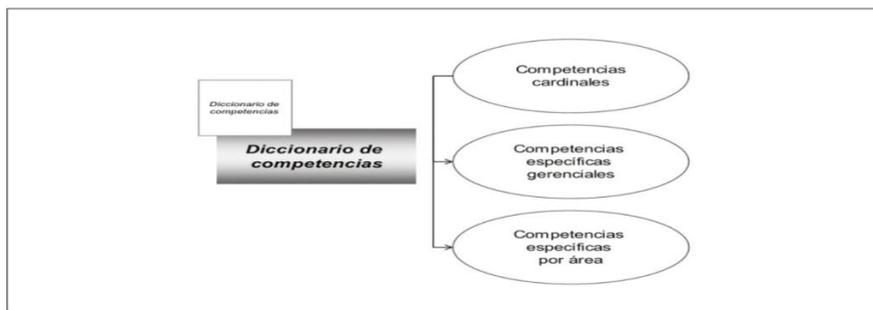


Figura 1: Competencias cardinales; específicas gerenciales y por áreas

Fuente: Martha Alles

Explicaremos cada una de ellas; según (Alles, 2016, pp. 27-28-29) Competencia cardinales representa los valores; la competencia específica gerenciales son las personas que tienen a cargo otras personas y la competencia específica por área son aquellas competencias requeridas para trabajar en un área específica.

Ahora bien; existen nuevas estructuras y organigramas que son más sofisticadas e integran a diferente nivel y ubicación en el organigrama de la institución con nuevos servicios, funciones y puestos relacionados con la gestión de personas. (Gómez J. , 2017)

NOTA: La figura muestra las nuevas estructuras más sofisticadas.

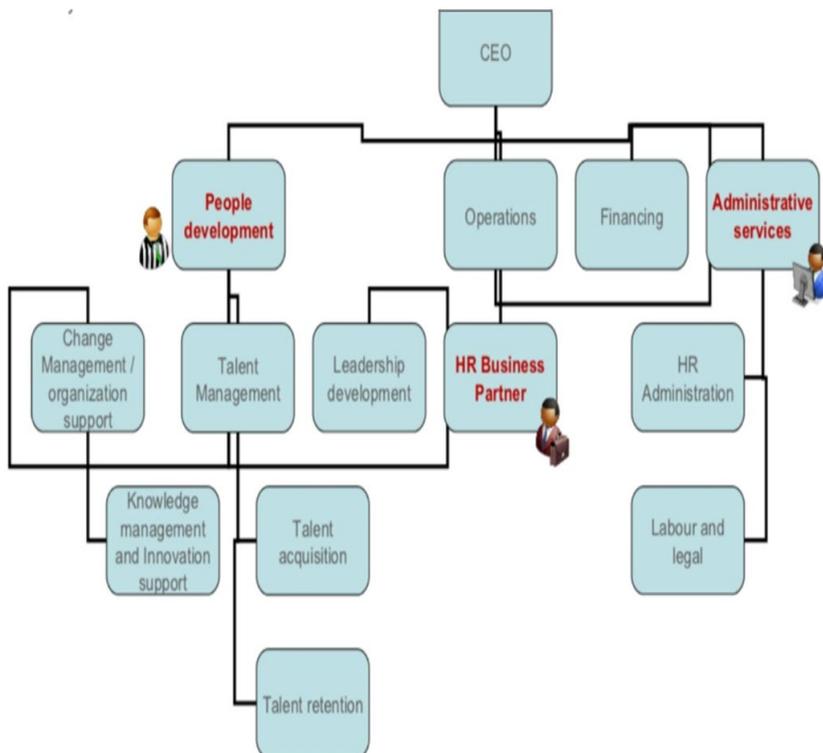


Figura 2: Nuevas estructuras

Fuente: Jesús Gómez (2017)

NOTA: La figura muestra los componentes de la gestión estratégica del clima laboral.



Figura 3: Gestión estratégica del clima laboral

Fuente: María Jesús Bordas

Según (Bordas, 2016) el clima laboral tiene 8 dimensiones principales:

1. **Autonomía:** Los colaboradores pueden tomar decisiones y solucionar problemas.
2. **Cooperación y apoyo:** Excelente ambiente de compañerismo; cordialidad y apoyo.
3. **Reconocimiento:** Por su trabajo y contribución.
4. **Organización y estructura:** Procesos de trabajo organizados y coordinados.
5. **Innovación:** Recpetividad para expresar e implementar nuevas ideas, métodos y procedimientos.

- 6. Transparencia y equidad:** Las prácticas y políticas organizacionales son claras, equitativas y no arbitrarias.
- 7. Motivación:** Motiva el buen desempeño y la producción.
- 8. Liderazgo:** La dirección y a los líderes por su comportamiento y estilo de relación.

Según (Di Doménico, 2004) en la gestión de intangibles sobre el capital intelectual está formado por el Capital humano (valor base, valor de relaciones y valor potencial) y Capital estructural.

Capital humano representa el conocimiento; habilidad y capacidad de los colaboradores para proporcionar soluciones a los clientes.

Capital estructural integrado por el capital organizativo y los usuarios.

Según (Centro Europeo de Postgrado) la teoría de los recursos y capacidades de la empresa surge en el seno de la dirección estratégica bajo la premisa fundamental de la existencia de heterogeneidad entre las empresas en lo que a dotación de recursos y capacidades se refiere, una heterogeneidad que explica las diferencias de resultados entre ellas. Esto se obtiene a través de su historia, funcionamiento y decisiones.

Según (OEA, Organización de los Estados Americanos, 2020) la sociedad del conocimiento se refiere al tipo de sociedad que se necesita para competir y tener éxito frente a los cambios económicos y políticos del mundo. Una sociedad educada basándose en el conocimiento de sus ciudadanos para impulsar la innovación, el espíritu empresarial y el dinamismo de su economía.

Estos aspectos generan ventajas para las organizaciones; al trazar

como importante el talento humano; hace que se de lo que expresa (Pérez O. , 2016):

- Reducción significativa de la brecha entre las competencias.
- Mejoramiento continuo.
- Fomento de una cultura de consecución.
- Mejoramiento de la cultura organizacional.
- Mayor satisfacción laboral.
- Disminución de la rotación de personal.

El Talento Humano y su sentido de pertenencia

Toda persona es importante en sus funciones; posiciones o puestos laborales puesto que lleva amar lo que hace; por experiencia, lo más maravilloso es hacer lo que haces que te paguen por ello. Y más aún si lo amas y tienes pasión. Como nos muestra Ochoa María Patricia:

NOTA: La figura muestra lo que hace una persona cuando ama lo que hace.

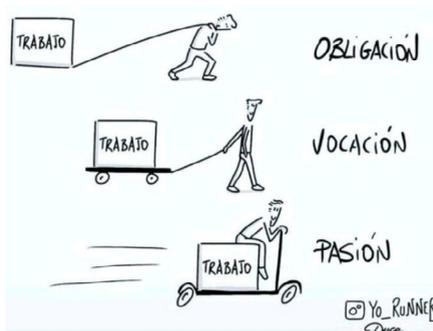


Figura 4: Cuando amas lo que haces se nota

Fuente: Ochoa María Patricia

Dado estos acontecimientos y su fundamentación reforzando el significado del Talento Humano y como se fue consolidando la persona como algo más que un recurso.

El Talento Humano y sus características: Dones, Méritos, Habilidades. Las personas son entes que dan vida a las organizaciones; entre sus aspectos generadores de su aportación están sus dones.

Entonces sobre ese detalle; ¿Qué son los dones? Se los menciona en el libro más difundido a nivel mundial: La Sagrada Biblia, en 1 Corintios 12:4-11, 28; Romanos 12:6-8 y Efesios 4:7-13. Estos pasajes hacen alusión a:

- **Sabiduría:** Saber decir o hacer lo que es correcto.
- **Conocimiento:** Saber o recibir la revelación de algo sobre una persona o situación.
- **Fe:** Confianza total en las promesas de Dios. (SuBiblia, s.f.)

Según (Definicionabc.com, s.f.) indica que Don se lo suele considerar como algo que la persona recibe casi de manera divina o innata al nacer.

Para (Aisenberg & Melamud, 2006, pág. 41) El don:

Es un regalo que recibimos en el momento de venir a este mundo, proviene de la combinación del bagaje cultural, ancestral y genético. Cada uno nace con distintas capacidades innatas que le son propias. Las personas cultivan sus perfiles; sea por sobresalir o por la búsqueda de cambiar el entorno que les rodea.

Esto hace que por méritos logre sus anhelos. Entonces nos preguntamos ¿Qué son los méritos?

Para (Ospina, 1995, pág. 33) Méritos es:

Todo aquello que el hombre hace, que logra construir, que siente que es fruto de su talento y de su esfuerzo; el modo que logra crear, la manera de transformar y adecuar los elementos a sus necesidades.

Para (Real Academia Española, Mérito, s.f.) Mérito es:

Del latín *meritum* que es la acción o conducta que hace a una persona digna de premio o alabanza. Valor o importancia de una persona o de una cosa.

Las personas poseen habilidades que las desarrolla o nacen con ellas; entonces nos preguntamos ¿Qué son las habilidades?

Para (Francoise & Doron, 2008, pág. 279) Habilidades son:

El conjunto circunscrito de competencias que se actualizan en comportamientos eficaces, resultan generalmente de un aprendizaje, eventualmente favorecido por disposiciones o aptitudes innatas.

Para (UNICEF, 2020) Se basa a cuatro pilares del aprendizaje:

Aprender a saber, aprender a ser, aprender a hacer y aprender a vivir juntos. Habilidades es:

Habilidades fundamentales: Aquellas que son esenciales para el aprendizaje, el compromiso cívico y el trabajo productivo, independiente del tipo de empleo al que se aspire.

Habilidades transferibles: Se relacionan con las destrezas necesarias para poder adaptarse a los diferentes contextos de la vida y que, potencialmente, los individuos pueden transferir a distintos ámbitos laborales o sociales.

Habilidades específicas para el trabajo: Relevantes para empleos específicos.

Habilidades digitales: Permiten a los niños/as y adolescentes usar y comprender la tecnología, buscar y administrar información, comunicarse, colaborar, crear y compartir contenido, desarrollar conocimiento y resolver problemas de manera segura, crítica, ética y adecuada para su edad, idioma y cultura local.

Para interpretar de la mejor manera las habilidades se presenta una clasificación de las mismas como lo muestra (Riera, 2005, pág. 24)

NOTA: Se muestra las habilidades humanas; su entorno; objetivos e instrumento.

Tabla 1: Modelo Relacional de las Habilidades Humanas

Habilidades humanas	Entorno con los que las personas se relacionan	Objetivos	Instrumentos para relacionarse
Básicas	Medios: suelo, mar, aire, comida, bebida, luz	Adecuar Actividad/ descanso Correr, escoger Comida, equilibrarse	Zapato, bastón, silla, coche, alfombra, ascensor
Técnicas	Objetivos: papel, pelo, polvo, botón.	Dibujar, peinarse, barrer, coser.	Lápiz, peine, escoba, alfiler, martillo, cubierto

	clavo, manzana	clavar, cortar	
Tácticas	Personas: amigo/a, hijo/a, vendedor/a, directivo/a	Escuchar, empatizar, discutir, expresar, sentimientos, felicitar	Regalo, teléfono, carta, arma, sala
Estratégicas	Normas: circulación, fiscal, laboral, horarios, pactos	Cumplir plazos, seguir una pauta, presentar una reclamación	Educador, policía, juez, amigo, reloj, agenda
Interpretativas	Conocimientos: científicos, artísticos, creencias	Leer entre líneas, resumir, analizar, abstraer, representar	Teoría, modelo, principio, postulado, valor

Fuente: Riera, 2005, página 24

Todo lo expresado y analizado lleva a que el Talento Humano sea un pilar fundamental y se aprecie su importancia.

Pero lo primordial es cultivar la capacidad de servir, toda persona debe desarrollar los dones y tentativamente estar predispuesto a servir. (Paredes, Fernández, Cando, & Méndez, 2021, pág. 56).

Y con la tendencia mundial que la pandemia del COVID-19 ha hecho que se acelere las perspectivas del talento humano en un desarrollo hacia las nuevas tecnologías en adaptarse, asimilarlas y desarrollarlas en primordial, para Silvana Mochini, presidenta y fundadora de TransparentBusiness el principal desafío de esa transformación digital es el cambio cultural (revistalideres.ec, 2020).



EL TELETRABAJO

Capítulo 2

EL TELETRABAJO

Los avances de la humanidad han hecho que se vaya mejorando diferentes aspectos en lo que respecta a su desenvolvimiento, desarrollo, aspiraciones, y de la mano su ímpetu para hacer un mejor trabajo. Como se pregunta (Ferrari, 2012, pág. 15) ¿Para que trabajamos? Y no es solo para subsistir o como la palabra divina lo expresa “No sólo de pan vivirá el hombre, sino de toda palabra que sale de la boca de Dios” Dt. 8, 3; Mt. 4, 4 sino por el reconocimiento del hacer.

El trabajo antecedentes históricos

Se hace necesario un escenario del trabajo para después visualizar la aparición del teletrabajo; diferentes personajes establecieron las premisas sobre su concepción, como nos muestra Naredo, 1997 citado por (Ardilla, 2015, págs. 27-29)

Hegel: Todo desarrollo es dialéctico, aparece la negación para llegar a suprimir la contradicción y aparece el devenir como el lugar de toda contradicción. Al relacionar esta teoría con el trabajo se encuentra la necesidad de una satisfacción lleva a generarse el trabajo para el otro, como una condición de estar bajo la autoridad de otro, mientras se genera la acepción de esta sumisión a cambio de un beneficio.

Aristóteles: La búsqueda de la felicidad del hombre estableciéndola en el pensamiento. El trabajo es una actividad degradante.

Escuela clásica inglesa: Sus principales exponentes Bacon y Hobbes. El primero sitúa la ciencia y la técnica en el centro de la reflexión. El segundo describe la vida social donde el hombre es un lobo para el hombre.

Adam Smith: El trabajo es productor de riqueza, formula la teoría del valor-trabajo, establece un aspecto fundamental dentro del concepto de trabajo: el cambio, o intercambio, donde el hombre da su mano de obra y recibe un producto, mercancía o salario.

Proudhon: La situación del trabajador parte de un error de cuenta. Manifiesta que hay un beneficio directo desde el momento que el empresario inicia una labor y busca un beneficio con el resultado del trabajo de sus empleados pues genera necesidades.

Carlos Marx: El trabajo es una realidad global en el cual intervienen diferentes momentos, a su vez genera valor y permite interactuar con el otro.

La palabra trabajo proviene del latín trabs, trabis, traba, instrumento de sujeción del hombre (Lastra, pág. 195).

Dadas las fundamentaciones teóricas del trabajo y su significado etimológico; se va a proceder a mostrar varias visiones de la historia del trabajo, no significa una posturas que se vayan a contraponer, sino que cada autor muestra su opinión de mostrar la cronología histórica del trabajo.

Para (Arias, s.f.) el trabajo es parte fundamental de las vidas de las personas y mejora nuestras vidas. Su cronología del trabajo es:

- **La sociedad primitiva:** Se dio la división natural del trabajo, no existía la propiedad privada y tampoco la división de clases. Se daba el trueque como intercambio, su organización era por clanes; gens y/o tribus. Principalmente nómadas aunque algunos eran sedentarios.
- **La sociedad esclavista:** Se da la división social del trabajo y de clases entre amo y esclavos, aparición de la propiedad privada y del ejército, la Polis o ciudad estado era el lugar central.
- **La sociedad feudal:** División social entre el feudal y siervos, el lugar de producción son los talleres, los feudos son los lugares centrales, se da la autarquía (el reino hacia los productos que consumía).
- **La sociedad capitalista:** División entre burgueses y proletarios, aparecen las fábricas como lugar central de producción, se desarrolla la migración del campo a la ciudad, se organiza el sector proletariado.

Para (Naranjo, 2016) el trabajo en la historia lo presenta con sus conceptos:

NOTA: El trabajo a través de la historia

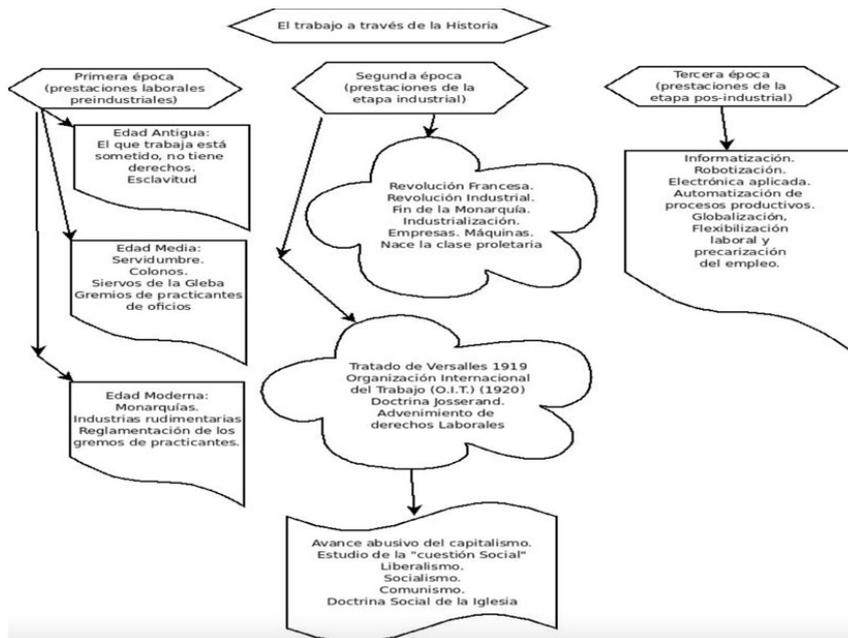


Figura 5: El trabajo a través de la historia

Fuente: Hernan Naranjo

Para (Zapata, s.f.) su cronología del trabajo es:

- Prehistoria era una forma de subsistir, los hombres se reunían para organizarse y recolectar, cazar, pescar y subsistir.
- Edad Antigua (siglo V) Se formaban jerarquías y servían a los reyes, el trabajo manual era hecho por los esclavos.
- Edad Media (siglo XV) Los señores feudales eran dueños de las tierras, los campesinos las trabajaban.

- Edad Moderna (siglo XVIII) Predomina el trabajo manual en los pequeños talleres.
- Edad Contemporánea (siglo XIX hasta la actualidad) Conocida como la economía en internet, nueva economía o economía web, la sociedad contemporánea ofrece nuevas oportunidades a los perfiles digitales.

Esto hace que el trabajo este en constante evolución, con las nuevas tecnologías y comportamientos que forman parte de las organizaciones, impulsados por el consumidor web y las empresas que luchan para adaptarse. (Ortega, 2018)

El Talento Humano se ha desarrollado principalmente en las organizaciones o creando empresas, sean de índole públicas o privadas; con fines de lucro o social. En estos entes; el trabajo a evolucionado; según C&D Busines School citado por (Capitalhumano.emol.com, 2016) aseguran que hay 9 aspectos sobre lo mencionado:

1. El organigrama se elaboraba de manera jerárquica, en la actualidad se habla de estructuras planas.
2. Se tenía un horario fijo de trabajo, hoy existen horarios flexibles.
3. Se hablaba de información confidencial, en la actualidad se comparte información en todos los niveles.
4. Los jefes mandaban, en la actualidad los jefes empoderan e inspiran a las personas.

5. La tecnología era fija y obsoleta, en la actualidad se emplean herramientas de tecnología en la nube.
6. El email era la fuente de información, actualmente ya casi no se usa.
7. Las empresas estaban fragmentadas, ahora están conectadas y son interactivas.
8. En el pasado como en la actualidad se trabaja en oficinas, en el futuro se trabajará desde cualquier lugar.

Clasificación del trabajo

Se puede afirmar que el trabajo es un factor vital en la sociedad, permite la productividad y el sustento que genera su crecimiento y funcionamiento económico. Además de ser una demostración de igualdad social, que posibilita la participación de las personas en la obtención de ingresos (García, 2018).

Con el avance del trabajo se fue generando una clasificación desarrollando este aspecto desde el punto de vista de la economía.

NOTA: Sectores económicos que genera la clasificación de los trabajos

CLASIFICACIÓN DEL TRABAJO POR SECTORES		
PRIMARIO	<ul style="list-style-type: none"> • AGRICULTURA • MINERÍA • SIDERURGIA • GANADERÍA • PESCA 	
SECUNDARIO	<ul style="list-style-type: none"> • CONSTRUCCIÓN • INDUSTRIAS DE PROCESADO • FABRICACIÓN 	
TERCIARIO	<ul style="list-style-type: none"> • SERVICIOS 	<ul style="list-style-type: none"> - Hostelería y restauración - Mantenimiento - Sanitaria - Transporte - etc...
CUATERNARIO	<ul style="list-style-type: none"> • INVESTIGACIÓN • ALTA DIRECCIÓN EMPRESAS • ADMINISTRACIONES PÚBLICAS • INGENIEROS SUPERIORES Y DOCTORES 	

Figura 6: Clasificación del trabajo por sectores

Fuente: materialestic.es

NOTA: Explicaciones de lo que es cada sector



Figura 7: Sectores del trabajo con sus implicaciones conceptuales

Fuente: es.liveworksheets.com

Las primeras teletrabajadoras y el padre del teletrabajo

Después de la segunda guerra mundial, las mujeres que trabajaron en el periodo de esa guerra fueron expulsadas del mercado laboral; quedándose solas la mayor parte. Decidieron compaginar sus labores

con trabajos remunerados en sus hogares. Consistían en las mismas labores domésticas: coser y planchar, otros: mecanografía, peluquería, clases particulares, manualidades (Joric, 2020).

De hecho, su apogeo tuvo mayor incidencia en la crisis petrolera de Estados Unidos en el año 1973 y el científico Jack Nilles considerado el padre de esta teoría se dio la tarea de analizar cuál opción podría contribuir a superar esta crisis (Universidad Estatal a Distancia, 2019). Peter Goidmark aportó en este aspecto, proponía la cración de la sociedad rural, trabajar en la ciudad sin salir del campo utilizando las telecomunicaciones (Convega.com, s.f.).

Ha esta modalidad primero se le denominó “telecommuting” término inglés que significa “teledesplazamiento” o “teleconmutación” y se refiere estrictamente a cambiar el desplazamiento cotidiano y diario al trabajo (el commuting) por las telecomunicaciones (Abogados B. , s.f.).

Con el avance de la tecnología se da nuevas oportunidades al teletrabajo, en 1981 se mejora el IP (Protocolo de internet), en 1983 con el Internet herramienta para aplicar la metodología de trabajo que Nilles había soñado, en 1989 la World Wide Web se configura y el internet se expande a Europa y Asia aunque los costos en equipos aún eran honerosos (VirtualiaNet, s.f.).

Con la masificación de las PC y el desarrollo de las redes virtuales privadas, que extendieron el concepto de red local y generalizando el uso del correo electrónico, aparece el teletrabajo en la Organizaciones

como una opción para dar apoyo al outsourcing, mientras el desarrollo de la telefonía móvil digital y la baja de los precios de los ordenadores portátiles posibilitan la aparición de las primeras oficinas móviles. (Pérez C., 2010)

El Teletrabajo y su importancia

El futuro laboral presenta nuevos retos para las empresas y los países que deben asumir para enfrentar la cuarta revolución industrial (FUSADES, 2020).

El Teletrabajo es una práctica laboral que beneficia a las personas equilibrando sus tareas profesionales y personales, respondiendo a un llamado de la sociedad por generar cambios aprovechando al máximo el uso de las nuevas tecnologías (teletrabajo.gov.co, La importancia del teletrabajo, s.f., pág. 1).

Esta modalidad ha permitido diferentes tipos de aplicación:

- **Trabajo en domicilio:** Llevar la actividad profesional desde el propio espacio doméstico.
- **Trabajo en telecentro:** Un pacto entre el trabajador y la empresa, la empresa pone a disposición un espacio para llevar a cabo la actividad profesional.
- **Trabajo en móvil:** Genera mayor consenso y viabilidad, se combina unos días de trabajo en casa con unos días de trabajo en la oficina. (einatec.com, s.f.)

Para las organizaciones existen ventajas sobre esta modalidad productiva:

- **Aumento de la productividad.-** Los colaboradores al sentirse con autonomía y flexibilidad se sienten motivados.
- **Menores costes en espacio y mobiliario.-** La no utilización de espacios en la empresa genera esta posibilidad. (Redondo, 2020)

Con la aparición del Covid-19 su importancia está siendo magnificada por los problemas causados por esta pandemia, imposición del distanciamiento social y la imposibilidad de ir a los lugares de trabajo, las empresas adoptaron esta modalidad incluyendo procesos, o algunos procesos, de transformación digital a su estructura empresarial, que han permitido mantener sus operaciones, evitar despidos y proteger a su personal. (Suárez, s.f.) Desde ya existen beneficios que se está dando con esta modalidad laboral, muestra de ello en Colombia se ha creado el libro Blanco: El ABC del Teletrabajo en Colombia busca facilitar el desarrollo de proyectos de adopción de esta forma de organización laboral (MinTIC-Mintrabajo-Colombia Digital, s.f., pág. 7).

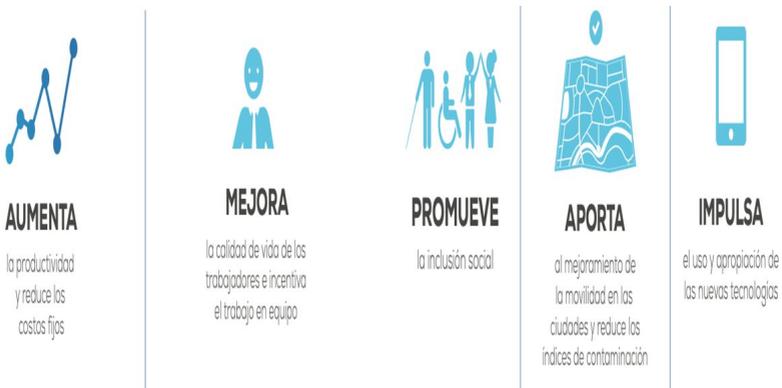


Figura 8: Beneficios del teletrabajo

Fuente: MinTIC-Mintrabajo-Colombia Digital

Para afianzar la importancia del teletrabajo se muestra una encuesta elaborada por la consultora Robert Walters a trabajadores que se encuentran en la modalidad de teletrabajo, en la Figura 9: Motivos por los que los empleados creen que con el teletrabajo son más productivos muestra las razones por la mejora del rendimiento laboral (elpais.com, 2021)

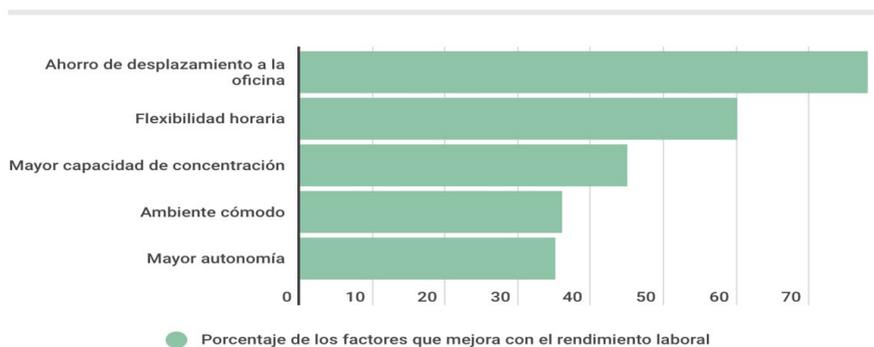


Figura 9: Motivos por los que los empleados creen que con el teletrabajo son más productivos

Fuente: elpais.com

Se ha dado a través del tiempo una evolución del teletrabajo puesto que su esencia conceptualmente y de aplicación esta en constante movimiento. (Ripani, 2020)



Figura 10: La evolución del teletrabajo

Fuente: Ripani, Laura. BID

Conceptualización del teletrabajo

El teletrabajo está conformado por varios elementos que generan su concepto como lo muestra la Figura 11: Elementos del concepto de teletrabajo (Gómez C. , 2020, pág. 4).



Figura 11: Elementos del concepto del teletrabajo

Fuente: Gómez, Karla; Senado de México

Existen diferentes denominaciones para referirse al teletrabajo:

- | | |
|----------------------------------|------------------|
| a. Cibertrabajo | Cyberwork |
| b. Teledesplazamiento | Telecommuting |
| c. Trabajo en red | Networking |
| d. Trabajando a distancia | Remote working |
| e. Trabajo flexible | Flexible working |
| f. Trabajo en casa | Homeworking |
| g. Trabajo a distancia | Telework |
| h. Trabajo electrónico | E-work |

(Hernández, 2014, pág. 18)

Se presentarán varias definiciones para luego con esa perspectiva conceptual armar la definición de los autores de esta obra académica. Entonces ¿Qué es el teletrabajo?

Según la (Real Academia Española, Teletrabajp, s.f.) el teletrabajo es:

“Teletrabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas”.

Según la (OIT, El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella, 2020, pág. 1) el teletrabajo se define:

“Como el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones-teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras

portátiles y de escritorio-para trabajar fuera de las instalaciones del empleador (Eurofound y OIT, 2019)”.

Según (Selma, 2015, pág. 9) en su trabajo de fin de curso indica que: Etimológicamente, la palabra teletrabajo viene de la unión entre “telou” procedente del griego y “tripale” procedente del latín, que significa lejos y trabajar.

Según (Herrera, 2015, pág. 8) en su trabajo de titulación de maestría define al teletrabajo como:

“El teletrabajo es una forma de empleo no tradicional que se lo realiza fuera de la oficina matriz o de la empresa, sea esto de manera permanente o parcial teniendo como apoyo la utilización de las tecnologías de la información y comunicación”.

Según la declaración de lineamientos y compromisos en materia de teletrabajo, para la promoción de trabajo decente y como garantía laboral, firmado en Buenos Aires en 2010:

“El teletrabajo es una forma de organizar y realizar el trabajo a distancia mediante la utilización de las TIC en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador”.

Según Proyecto de ley de julio de 2007:

“Se entiende por teletrabajo a los efectos de esta ley, a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en los términos de los artículos 21 y 22 de la ley No

20744 (texto ordenado en 1976) y sus modificatorias, en las que el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones”.

Según el Acuerdo marco europeo sobre teletrabajo, Bruselas, 16 de julio de 2020:

“El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular.

Según Tesouro OIT, 6ª edición, Ginebra, 2008:

“El teletrabajo es el trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora.

Las tres fuentes citadas por (OIT, Manual de buenas prácticas en teletrabajo, 2011, pág. 11)

Según el Ministerio de Trabajo en Ecuador, teletrabajo es:

“Una forma de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales de trabajo a través de la cuales el trabajador realiza sus actividades fuera

de las instalaciones del empleador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), tanto a su gestión como para su administración y control (Ministerio de Trabajo, teletrabajo, 2016, pág. 6)

Según (GCFGlobal, s.f.) el teletrabajo es:

“Un modelo laboral en donde el empleado realiza sus funciones desde su casa y que utiliza las tecnologías de la información en su máxima expresión”.

Según el libro Blanco del teletrabajo en España el teletrabajo la define como:

“Una nueva modalidad de trabajo de carácter no presencial, basado en una orientación a la consecución de resultados y apoyado, en la mayoría de ocasiones, en las tecnologías de la información y comunicación, que posibilitan a los empleados que puedan realzar parte, o incluso toda la jornada, desde su domicilio” (Ferrero, 2019, pág. 12)

Ahora bien para los autores Teletrabajo es una metodología que usa la persona en sus labores diarias para cumplir los objetivos propuesto; haciendo uso de las tecnologías para llegar a lo requerido en sus funciones sin llegar al lugar físico de su organizaciones sino fuera de ella en el lugar que le convenga al colaborador.

Hay que puntualizar lo que no es el teletrabajo como lo muestra la Figura 12: Lo que no es el teletrabajo:

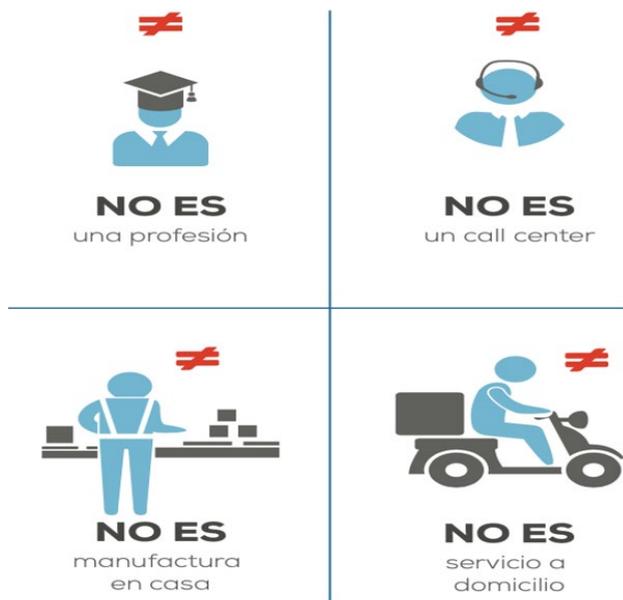


Figura 12: Lo que no es el teletrabajo
Fuente: MinTIC-Mintrabajo-Colombia Digital

Características del teletrabajo

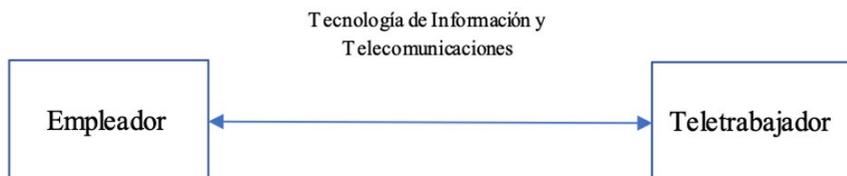


Figura 13: Características del teletrabajo
Fuente: Ortiz, Santiago et al (2020, pág. 22)

Como muestra la Figura 13: Características del teletrabajo es una modalidad donde el colaborador hace sus actividades desde la comodidad de su hogar (Ortiz, Ortiz, Paredes, & Córdova, 2020, pág. 22)

Para (Fernandéz, 2020) el teletrabajo tiene tres características esenciales:

- Se realiza a distancia.
- El uso intensivo de las técnicas informáticas y de comunicación.
- Es un modo de organización y ejecución de la actividad laboral.

Para el teletrabajo (UNED, s.f.) tiene cuatro características importantes:

- Voluntario.
- Medido por resultados.
- Realizado a distancia.
- Medido por las TIC.

Para (Cevallos, 2016) sugieren cuatro características principales:

- Un acuerdo entre el trabajador y el empleador.
- Sujeta a todas las normas de contratación general.
- El trabajador recibe una remuneración por el trabajo realizado.
- No se considera trabajo independiente no eventual.

Para (feandalucia.ccoo.es, 2009, pág. 3) las características comunes son:

- El lugar de trabajo se realiza fuera del entorno tradicional.
- La distribución del tiempo depende del colaborador.
- Uso intensivo de las tecnologías de la información y comunicación.

Para el Marco Europeo o European Commission (2002) citado por Bonilla, Paulo en su tesis de titulación indica que tiene tres características fundamentales:

- La labor del empleado se desempeña en un lugar distinto al de la oficina.
- Hay una relación contractual entre el teletrabajador y el empleador.
- Las TIC'S son el medio fundamental en y para su ejecución.
(Bonilla, 2021, pág. 9)

La Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) extrae tres claras características principales:

- Elemento técnico: Utilización de tecnologías de la información.
- Elemento locativo: Fuerza de los locales del empresario.
- Elemento temporal: Habilidad y preponderancia en la prestación de servicios en régimen de teletrabajo.

(Luque & Ginés, 2016, pág. 27)

Para los autores las características se deben centrar en:

- Que el colaborador cuente con las herramientas necesarias para ejercer su función.

- Que se logre un acuerdo respecto a que acordado como tendrá las herramientas el colaborador y si él desea realizar esta modalidad, se le capacite en las herramientas ha utilizar.
- Que la organización implemente la herramienta.
- Que el colaborador debe ser evaluado por objetivos cumplidos.

Herramientas del teletrabajo

Para ISOTools primero se debe contar con un ordenador y conexión a Internet, herramientas básicas indispensables, luego se debe contar con:

- **Email:** Pilar de las comunicaciones aunque actualmente desplazado por la mensajería instantánea.
- **Videoconferencias:** Para reuniones y decisiones, Zoom o Go to, Webinar.
- **Trabajo colaborativo:** Herramienta de trabajo conjunto en la redacción de un documento o varios.
- **Recursos compartidos y software de gestión de proyectos:** Equipos abordan proyectos a través de paneles dinámicos.
- **Monitoreo y presencia:** Controla el tiempo del trabajador que está conectado a las aplicaciones del trabajo y lugar que accede.
- **Software específico:** De gestión de la calidad, la Seguridad y Salud del trabajo, Seguridad de la información, Gestión de riesgos corporativos, Compliance, Ejecución de auditorías. (ISOTools, 2020).

Para teletrabajo.gov.co las soluciones tecnológicas para el teletrabajo varían de acuerdo a las situaciones, tipo de entidad, modalidad y perfil del teletrabajador, como muestra en la Figura 13: Kit de herramientas del teletrabajo (teletrabajo.gov.co, s.f.)

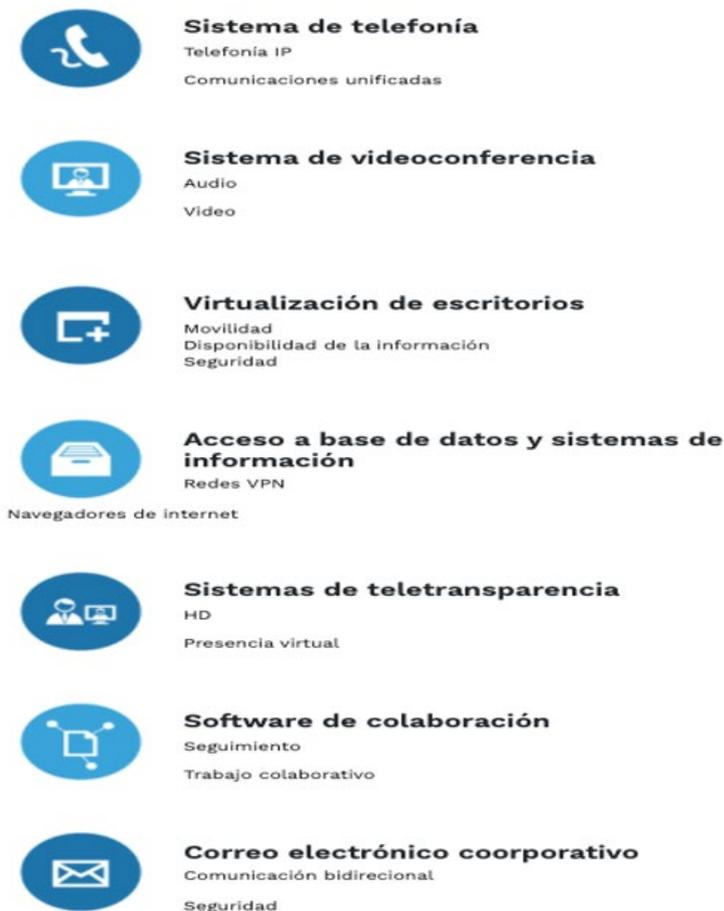


Figura 13: Kit de herramientas del teletrabajo

Fuente: teletrabajo.gov.co



EL TELETRABAJO Y SU DESARROLLO EN TIEMPOS DEL COVID-19

Capítulo 3

EL TELETRABAJO Y SU DESARROLLO EN TIEMPOS DEL COVID 19

Múltiples han sido las iniciativas a nivel mundial para ir midiendo en unos casos, adaptándose en otros o fortaleciéndose sobre el teletrabajo. La pandemia del COVID-19 aceleró de alguna u otra forma estas acciones; puesto que históricamente este tipo de pandemia mundial en promedio ha durado 2 años.

Teletrabajo en el mundo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) realizó una encuesta en dos diferentes años: la primera en noviembre y diciembre de 2015 utilizando las plataformas Amazon Mechanical Turk (AMT) y CrowdFlower, la segunda entre febrero y mayo de 2017 en cinco plataformas AMT, CriadFlower, Clickworker, Microworkers y Prolific, dando como resultados: (Berg, Furrer, Uma, & Siberman, 2019, págs. 30-33)

	2015 (E1)	2015 (E2)	2017
AMT Estados Unidos	686	573	231
India	128	104	251
Otros países	0	0	7
CrowdFlower	353		355
Clickworker			455
Prolific			495
Microworkers			556
Total	1.167	677	2.350

Figura 14: Muestra de la encuesta por plataforma y número de encuestados

Fuente: Encuesta realizada por la OIT en 2015 y 2017

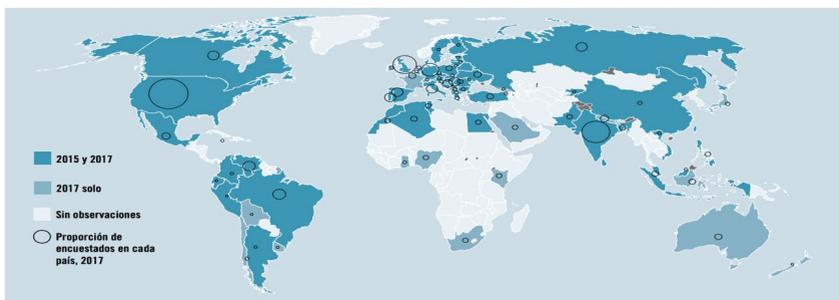


Figura 15: Cobertura de las dos encuestas y distribución de los encuestados en 2017

Fuente: Encuesta realizada por la OIT en 2015 y 2017

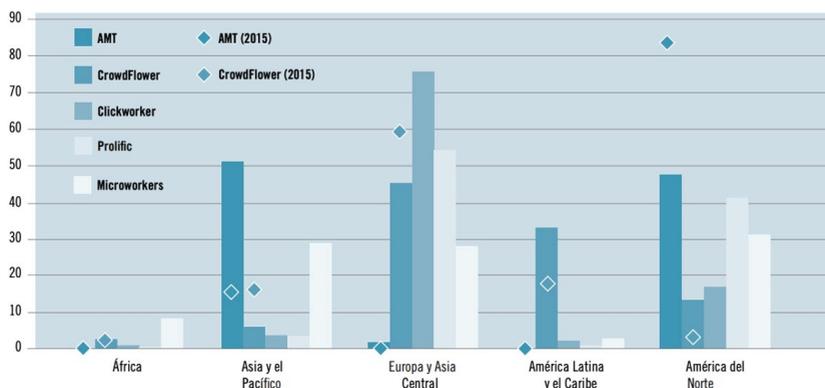


Figura 16: Distribución regional de los trabajadores de plataformas digitales, por plataforma (porcentajes)

Fuente: Encuesta realizada por la OIT en 2015 y 2017

Durante el 2020 en el mundo 3.300 millones de empleados fueron afectados por la pandemia, se estima que el 25% al 30% de personas trabajará varios días por semana desde su casa; a fines del 2021 el 50% de la fuerza laboral va a estar en teletrabajo de ellos 15% han tenido

experiencia y el 35% son nuevos en el teletrabajo (BTR Consulting, 2021)

Teletrabajo en Europa

Los países a nivel mundial aceleraron sus normativas jurídicas; con ellos las empresas incorporaron esta metodología laboral para seguir sus actividades empresariales, y que los colaboradores puedan seguir sus gestiones y objetivos profesionales.

Como muestra la Figura 17: El teletrabajo y la crisis del COVID-19 (Jérez, 2020) refleja Europa y los países que aplican esta modalidad en diferentes grados.

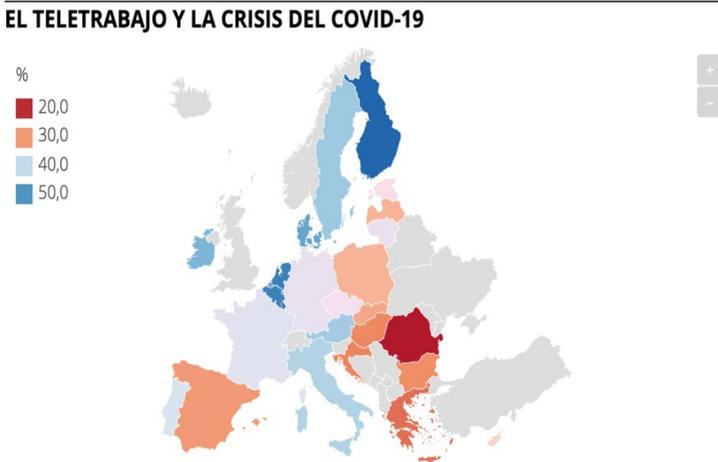


Figura 17: El teletrabajo y la crisis del COVID-19

Fuente: Jérez, A. elperiodico.com; EPGRÁFICOS/ELPERIODICO-EUROFOUND



Figura 18: Valores de los países de Europa con Teletrabajo

Fuente: Jérez, A. elperiodico.com; EPGRÁFICOS/ELPERIODICO-EUROFOUND

La Figura 18: Valores de los países de Europa con Teletrabajo es el desglose de los países que aplican el teletrabajo y los resultados en porcentajes de los teletrabajadores que están en esa modalidad.

En Europa en temas del teletrabajo los Países Bajos ponen en ejemplo más del 90% de las casas cuentan con acceso a Internet de alta velocidad, es el líder del teletrabajo a nivel mundial solo seguido de cerca por Finlandia; el 14,1% de los neerlandeses trabajan en casa desde la pandemia del COVID-19 (Bishop, 2020).

Teletrabajo en las empresas de Europa

El grupo Atico34 en España es una de las empresa principales en consultoria tecnológica nacional con presencia en 26 ciudades, especialista en el tratamiento de la información a nivel corporativo (Ramírez, 2020)



Figura 19: Guía para implementar el teletrabajo 2021. Establece un protocolo con todas las garantías de seguridad y protección de datos

Fuente: Ramírez, Helena. Grupo Atica34

Teletrabajo en las empresas de América

El más reciente informe de la Cepal analiza que en la región no se da la misma falicidad para trabajar desde casa o acceder a internet; entre el primer y segundo trimestre del 2020, el tráfico en sitios web y usos de

aplicaciones aumentó un 324% teniendo en cuenta plataformas como Zoom o Google Meets, se estima que solo el 76% de los empleados podrían trabajar en sus casas (Solórzano, 2020).

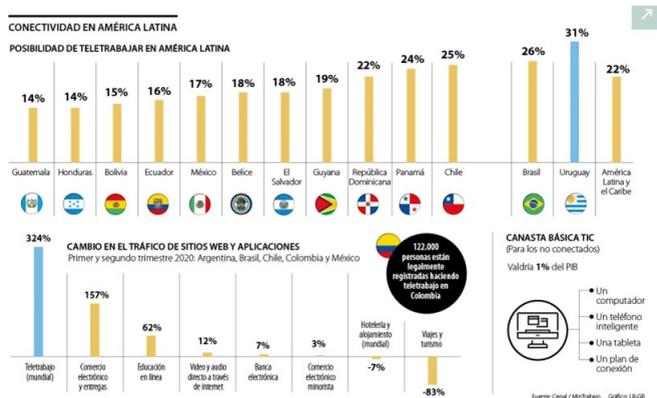
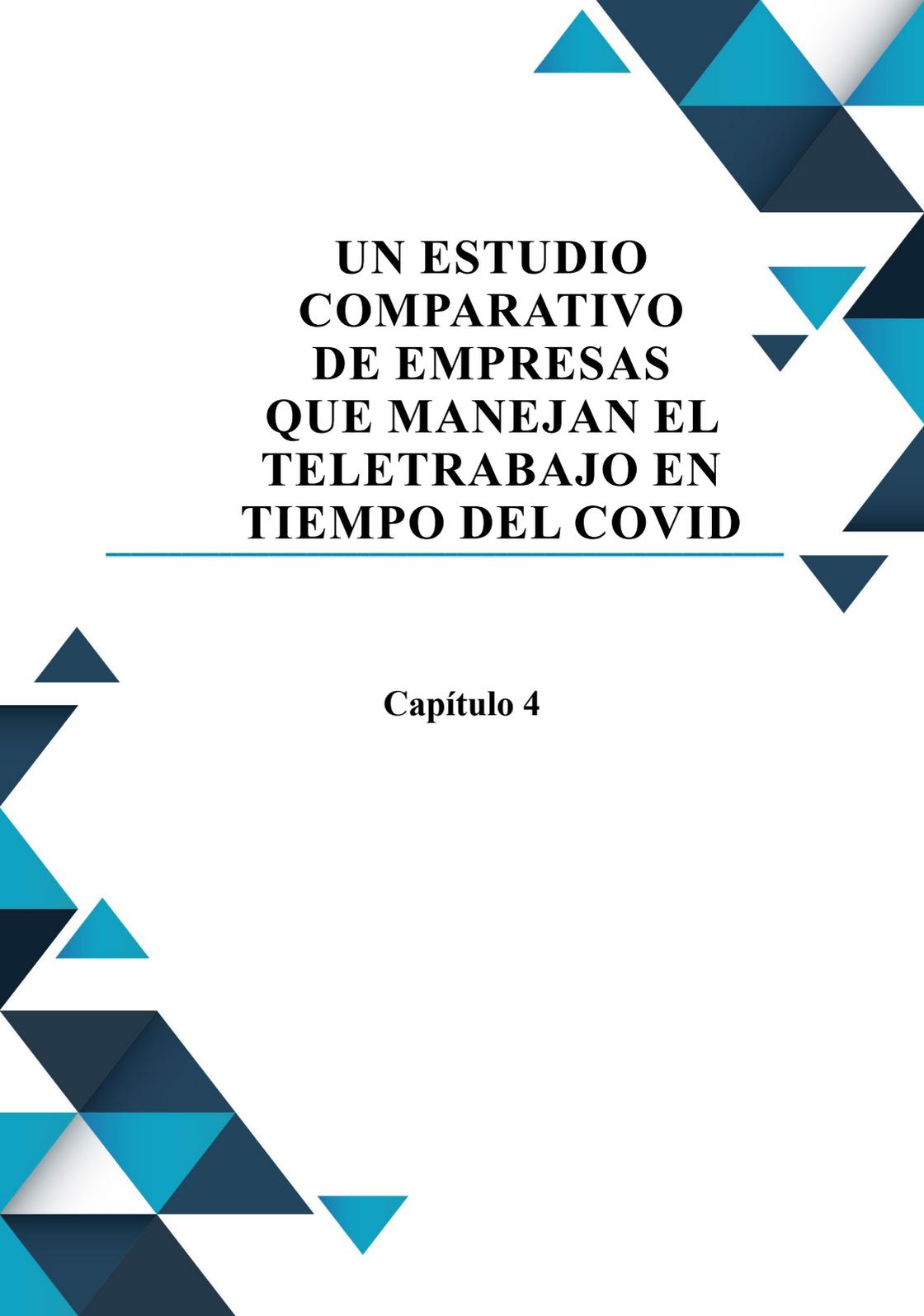


Figura 20: Conectividad en América Latina

Fuente: Cepal/MiniTrabajo Gráfico LR-GR

Aún así se visualizará iniciativas puntuales de empresas en diferentes países de América:

Estados Unidos pionero en la implementación del teletrabajo en el Departamento de transporte y varios servicios públicos, establecido en la sección 359 de la Ley 106-346 del año 2001 (INAPI, 2018, pág. 9). En México se unieron dos grandes empresas BBVA y Santander desarrollaron una aplicación llamada COVID-19 CDMX herramienta tecnológica administrada por el gobierno de la ciudad de México informa a la población sobre la pandemia, realiza autodiagnóstico de COVID-19, previene contagios, evita saturaciones en hospitales y brinda a las autoridades información en tiempo real (Gascueña, 2020).



**UN ESTUDIO
COMPARATIVO
DE EMPRESAS
QUE MANEJAN EL
TELETRABAJO EN
TIEMPO DEL COVID**

Capítulo 4

UN ESTUDIO COMPARATIVO DE EMPRESAS QUE MANEJAN EL TELETRABAJO EN TIEMPO DEL COVID

Un estudio sobre el teletrabajo y emociones (alegría, confianza, sorpresa y anticipación para terminar las tareas) elaborado por las empresas latinoamericanas Brinca, Estay y Krino en agosto de 2020 durante la pandemia en Ecuador vía internet a 974 encuestas, con cobertura a 500 empresas entre grandes, medianas y pequeñas de 20 sectores. Arrojó los siguientes resultados:

23% de los encuestados registró emociones neutras, mientras el 27% negativas hacia el teletrabajo (ira, miedo, tristeza, aversión).

70% de los encuestados señaló que han conciliado la vida personal con la laboral, aunque existe un impacto en las mujeres debido a la combinación de las actividades laborales con los quehaceres del hogar.

69% de los encuestados pudo teletrabajar los cinco días hábiles de la semana.

63% de los encuestados que esta metodología se aplicó para todos los empleados; significándoles un cambio de ritmo y de los procesos de las actividades laborales.

92% de los encuestados el teletrabajo ha contribuido a sacar adelante a la economía del país.

Dando como resultado en ese estudio que el 50% de las personas en teletrabajo en Ecuador registró emociones positivas (Enríquez, 2020). En septiembre del 2020 había 437.703 teletrabajadores del sector público y privado según fuentes del Ministerio de Trabajo (González, Enríquez, & Astudillo, 2020) como nuestra la Figura 21: Teletrabajo en Ecuador durante la pandemia COVID-19.



Figura 21: Teletrabajo en Ecuador durante la pandemia COVID-19

Fuente: Ministerios del Trabajo-revitalideres.ec

Los autores escogimos varias personas con experiencia en sus labores y que han pasado esta etapa de teletrabajo para reflejar su adaptación, asimilación y desarrollo en esta modalidad puesto que nutre con su conocimiento lo que han pasado los ecuatorianos en sus trabajos.

Las dos entrevistadas se las contactó por medio del Zoom, realizando la actividad de manera autónoma con cada una de ellas, donde

el entrevistador actuó de moderador y formuló las preguntas del cuestionario.

Ivonne Janet Velarde Vera



Ivonne Janet Velarde Vera con 47 años de edad, con una trayectoria profesional de 28 años, muy joven comenzó sus labores en el Banco Bolivariano, iniciando en la escuela de cajeros; teniendo contacto con la tecnología de aquella época, computadora de escritorio IBM y software DOS, ascendiendo en sus gestiones, luego pasó a laborar en un camaronera en el área administrativa contable muy poco tuvo contacto con la tecnología pues aún se manejaba los libros contables en físico, luego pasó a una importadora que tenía varias líneas de negocios (Importadora de electrodomésticos/exportadora de banano y mango, minas, representación con una empresa americana de transferencia de dinero electrónico) donde se desarrolló en el departamento de comercio exterior teniendo disponible las herramientas tecnológicas que proporcionaba la empresa: computadora de escritorio; teléfono celular; radio. Inicialmente los formularios que realizaba en los trámites de importación/exportación los realizaba a mano, con la digitalización pasaron a ser en línea, laborando 16 años en donde pasó en todas las

áreas. Una de las empresas fue vendidas y continuó en sus labores en la empresa de importación de electrodomésticos con una estructura organizativa multinacional (sede principal en El Salvador) los últimos 7 años de labores que aún continúa en el área de Logística; acá utiliza la computadora de escritorio con Internet; escáner, copiadora, correo electrónico, utilizando la videoconferencia en las reuniones de comité debido a las diferentes ciudades que se conectaban para su realización. Pasó a cuarentena desde marzo hasta mayo del 2020 y ese último mes al asignarse su laptop comenzó el teletrabajo; entre septiembre a diciembre de ese año pasó a semipresencial y en enero del 2021 regreso a teletrabajo.

Dado el preámbulo de nuestra entrevistada Ivonne Janet Velarde Vera para conocer su trayectoria profesional y su manejo de tecnología se pasó a las 10 preguntas formuladas del cuestionario (Consta en el Anexo):

Respuesta P1.- La última empresa de labores contaba con una plataforma digital, pero era limitada puesto que no era para todos los usuarios; esta herramienta es llamada VPN conectada con el Internet podían trasladarse con su herramienta de trabajo hacia otras oficinas dentro del mismo edificio podía darse el caso de trabajar fuera del edificio, pero no se podían llevar las máquinas. Con la pandemia COVID-19 actualizaron la plataforma colocando más recursos dando acceso a más usuarios y permitiendo que el acceso a la herramienta sea remoto.

Respuesta P2.- Cuando ampliaron las herramientas como el Zoom; Teams de uso interno en la plataforma que tenían recibieron una capacitación al respecto; el departamento de sistema les dio una autorización vía remota para manejar en la BPM esas herramientas.

Respuesta P3.- Al inicio del teletrabajo fue complicado pues al inicio de la pandemia COVID-19 no solo cambió los sistemas de trabajo sino el impacto al sistema de vida perdiendo hasta el sueño debido a que no podía ejercer su trabajo con normalidad al no contar con el equipo necesario, aunque atendía requerimientos por teléfono celular de clientes; proveedores y compañeros de trabajo, generándole ansiedad haber acumulado su trabajo. Con el equipo asignado llegó a estar en conectividad más de 8 horas, solo alejándose de la laptop para comer y en situaciones fisiológicas hasta darle sueño.

Respuesta P4.- El obstáculo que se presentó es acostumbrarse a no usar papel; a no usar impresora; al no tener respaldos físicos que buscar.

Respuesta P5.- La empresa les proporcionó el equipo a través de la asignación de una laptop con todos los permisos para operar desde mayo del 2020, el Internet es suyo.

Respuesta P6.- Fueron citados uno por uno donde el jefe inmediato comunicó a los colaboradores como debían manejarse en los horarios y la importancia de adaptarse; el departamento de Recursos Humanos brindó apoyo psicológico al respecto con mensajes diarios entre ellos

pausas activas; de alimentación; cuidado personal; finanzas en el hogar; inteligencia emocional.

Respuesta P7.- Al inicio la adaptación al teletrabajo fue complicado considera que en un año desde mayo del 2020 hasta mayo del 2021 se desarrolló en tres etapas, los primeros cuatro meses fueron difíciles; los segundos cuatro meses fueron llevaderos al contar con trabajo presencial y los últimos cuatro meses más llevaderos al tener la experiencia en teletrabajo. Tiene la capacidad de desenvolverse a la modalidad semipresencial, teletrabajo y presencial.

Respuesta P8.- La empresa a través del jefe inmediato le realiza encuestas tipo recomendaciones de gestión para medir sus objetivos y cumplimientos, adicional a eso lo hace el departamento de Recursos Humanos cada tres meses en ambos ámbitos.

Respuesta P9.- Comparando la labor de cumplimientos en trabajo presencial con el teletrabajo tiene la misma calificación de su evaluación de desempeño (97%) de hace dos años.

Respuesta P10.- En el teletrabajo ha logrado tener un mayor acercamiento en su entorno familiar versus lo que pasaba en la jornada presencial al pasar más tiempo en el trabajo.

Roxana Beatriz Sosa Falconez



Roxana Beatriz Sosa Falconez con 28 años de edad, comenzó sus labores profesionales en el año 2011 en una franquicia de helados con presencia en Guayaquil y Cuenca (Sede principal) atendiendo uno de los locales en Guayaquil donde desempeñaba funciones generales durante dos años y medio; utilizaba un equipo de computación de escritorio para el inventario que estaba integrado por un sistema general.

Luego se trasladó a una empresa dedicada a los seguros, se desempeñó como asistente administrativa y contable elaboraba diferentes papeleos tanto de Recursos Humanos como de los registros y permisos de la empresa durante dos años y medio, tenía disponible un equipo de computación de escritorio con Internet; correo electrónico; con un sistema integrado.

Por recorte de personal sale en el 2017, después de un mes ingresa a la empresa que actualmente está que se dedica a la consultoría ambiental con funciones de asistente contable, manejando todo lo que compete a viáticos de la empresa; pago a proveedores; tiene a disposición un equipo de computación de escritorio con Internet. Dado el preámbulo

de nuestra entrevistada Roxana Beatriz Sosa Falconez para conocer su trayectoria profesional y su manejo de tecnología se paso a las 10 preguntas formuladas del cuestionario (Consta en el Anexo):

Respuesta P1.- La empresa a través del jefe de sistema implementó un software llamado AnyDesk para conectar los equipos de computación de escritorio que se encuentran en su casa con los equipos del trabajo.

Respuesta P2.- No se realizó una capacitación; les dieron los códigos de acceso y en la empresa le permitieron el ingreso remoto a la computadora que tenía en la empresa con la información que maneja.

Respuesta P3.- Desde la pandemia del COVID-19 acaecido en mayo del 2020 les tomó en la parte administrativas tres días los accesos, en toda la empresa una semana con las aplicaciones.

Respuesta P4.- No hubo mayores contratiempos al tener acceso remoto al equipo de computación de escritorio que habitualmente utilizaba.

Respuesta P5.- Inicialmente no les facilitaron los equipos de computación, usaba su laptop que no era para ese tipo de trabajo, hasta que solicitó a su jefe la herramienta necesaria brindándole ese equipo necesario. El Internet es personal.

Respuesta P6.- Elaboraron un procedimiento de cómo informar su gestión laboral fue enviado a través del correo institucional informaban semanalmente para contrastar con lo que se hacia remotamente.

Respuesta P7.- La diferencia la marcó el uso de papeles y su almacenamiento físico en una carpeta y guardarlo en un archivador en la presencial y al pasar al teletrabajo ya no se realizaba eso; ahora descargaba un documento y lo almacenaba en una carpeta virtual, en lo emocional en el lugar de trabajo no hay bulla lo que no hay en su casa.

Respuesta P8.- Le envía a su jefe un correo semanal con pruebas de lo realizado y el jefe con el acceso remoto verifica que este según el informe.

Respuesta P9.- En el teletrabajo realiza sus funciones bajo mucha más presión que en la modalidad presencial.

Respuesta P10.- Ha sacado ventajas del teletrabajo; teniendo mayor acercamiento emocional con los integrantes de su familia.

Los siguientes entrevistados laboran en la misma empresa; en diferentes áreas de tecnología; al realizar por Zoom esta actividad se la hizo de manera grupal con el entrevistador como moderador, formulándose las preguntas del cuestionario.

Cristian Alfredo Quimís



Me presento soy el Ing. Cristian Quimís con 31 años. Sobre el comienzo de la tecnología en el ámbito laboral debería indicar que fue cuando realicé las pasantías pagadas del gobierno en Dirección General de Aviación Civil, en el departamento de Sistema lo cual fui soporte N1, donde mi primer computador fue una laptop Toshiba Satellite con Windows Vista, donde comencé aprender el Sistema de Ticket (OTRS) lo cual gestionaba la atención a usuarios, a medida que iba avanzando fui aprendiendo más sistema, como Backup Cintas (Respaldo de Información de Servidores y Usuarios), lo cual cumpliendo con mi tiempo de pasantías pude aprender bien cada sistemas. Después con el tiempo me dio la oportunidad un Docente de la carrera donde estudiaba, lo cual me indicó para formar parte de su equipo de Trabajo en su compañía, lo cual se llama MicroOutSourcing, donde comencé como soporte técnico nivel 1 atendiendo requerimientos a usuarios con sistemas Windows, con el buen desempeño que tuve comencé a subir de puesto a nivel de Jefe de Soporte Técnico, lo cual

me enseñaron un CRM de gestión de requerimiento de los técnicos, además comencé a realizar cursos para expandir mis conocimientos sobre Sistemas Operativos a nivel de Servidores tales como CentOS y Windows Server, Además me especialice en el ámbito de Hardware para los equipos HP en Desktop y a nivel de Servidores de la marca HP, DELL. Pasados unos meses teniendo el gran conocimiento y el nivel de experiencia a nivel de Servidores, me ascendieron a Jefe de Proyecto donde comencé aprende sistemas a nivel de seguridades informática tales como Kali Linux (Realizar Ethical Hacking), a nivel Firewall CentOS etc. Me dieron la oportunidad de estar a cargo de un proyecto de Correo Electrónico para la Clínica Panamericana en Zimbra (Sistema de Correo Libre), lo cual tuve un reconocimiento de la revista PC World.

Clinica Panamericana implementa Zimbra exitosamente

Con la finalidad de crecer tecnológicamente, la Clínica Panamericana migró su plataforma de correos a Zimbra, cambio gracias al cual obtuvo buenos resultados, aumentando la rapidez en el e-mail y mejorando la administración de los mismos.

Zimbra es una solución de correos electrónicos y calendario de código abierto, reconocida mundialmente por los grandes beneficios que aporta, tales como compatibilidad con infraestructuras existentes, fácil de manejo a través de su interfaz amigable, alta disponibilidad, entre otros.

Este proyecto estuvo a cargo de Micro Outsourcing, empresa especializada en la implementación de sistemas OpenSource y consultoría tecnológica profesional, la misma que cuenta con personal capacitado para ofrecer a sus clientes soluciones acorde a sus necesidades y de una manera eficiente.

Adicional a este proyecto, y con el fin de incrementar la seguridad perimetral de la Clínica Panamericana, se optimizaron las configuraciones en el firewall y se implementó el control de la navegación, impresión de imágenes, señaló Medina. •



Cristian Guerra, consultor tecnológico MDS; Rog. Gregorio Andrade, jefe de Sistemas Clínica Panamericana; Samuel Cervantes, gerente de Cuenta Corporativa MDS.

64 | PCWORLD | DICIEMBRE 2013

Después comencé a trabajar en INTERACCIONES INTELIGENTES S.A. (Econtact), lo cual se dedica la empresa a desarrollador e integrar soluciones de estándar abierto para Centros de Contacto.

La empresa cuenta con un sistema de la fábrica Genesys de la rama de Pure Connect, cuenta con el sistema para el Área de CallCenter, aprendiendo como primer paso el sistema Interaction Administrator, para poder brindar soporte N1 a proveedores (Cabe mencionar que me capacitaron los Ingenieros de la Mesa de Ayuda de Ecuador).

Además, una vez adquirido el conocimiento respectivo de la herramienta comencé a involucrarme con más sistemas lo cuales fueron Attendant, Interaction Designer, etc. Llegó el tiempo de la pandemia lo cual migramos a realizar lo que es Teletrabajo (El soporte que brindamos se puede realizar desde una laptop lo cual lo que necesitamos es una conexión de Internet estable). La empresa me dio la oportunidad de certificarme y además de capacitarme en más herramientas tales como Lynn. En este punto comenzamos a utilizar herramienta tales como el Teams (para realizar conferencia y atención a proveedores), Anydesk (Conexión remota a escritorio de los diferentes proveedores), etc. En la actualidad se mantiene el Teletrabajo hasta que se pueda retomar a su totalidad.

Carlos Luis Valverde Ramírez



Con 32 años de edad, profesional de sistemas computacionales con 12 años de experiencia en la rama, inició su contacto con la tecnología en la empresa Datafast en la cual ocupaba el puesto de auxiliar de bodega sin embargo una de sus labores era realizar la carga de sistemas en lenguaje java y C++ para Equipos de cobros con tarjeta de crédito y débito. Pasaron dos años y luego de esta experiencia Carlos Valverde tomó el reto de ser parte del equipo de desarrollo de software de la empresa CIMA-IT, en la cual desarrolló proyectos en los siguientes lenguajes Oracle, SQL server, java, php, .NET, enfocado para empresas de diferentes líneas de negocios como bancos, retails y empresas de telecomunicaciones. Después de 2 años siendo desarrollador obtuvo un ascenso como Líder de Proyecto en la misma empresa, gracias a esto tuvo la oportunidad de afinar sus habilidades administrativas y de manejo de grupo. En un proyecto para una empresa de telecomunicaciones tuvo la oportunidad de estar en contacto con herramientas tecnológicas de gestión de Contact Center, esto lo catapultó por recomendaciones de clientes satisfechos a asumir

un nuevo reto como jefe de soporte para una empresa internacional con orígenes en Santiago de Chile que estaba abriendo operaciones en Ecuador. En la cual ha venido laborando hasta la actualidad especializándose en herramientas tecnológicas de comunicaciones como Genesys, Avaia, CISCO, IMG y demás.

José Elías Muñoz C.



Elías Muñoz, 32 años de edad, con estudios en la carrera de Ingeniería en Sistemas Computacionales de la Universidad de Guayaquil con 10 años de experiencia en el medio informático y de sistemas, a sus inicios de obtener experiencial laboral realizó 1 año de pasantías en instituciones públicas del estado en el área de sistemas en la Corporación Financiera Nacional y Superintendencia de Compañías, donde adquirió conocimientos de mantenimiento de equipos computacionales, soporte de clientes en plataforma web e interna, soluciones de soporte técnico instalación actualización de sistemas operativos en equipos empresariales y utilización de aplicativos ofimáticos para elaboraciones de informes. Posterior a esta experiencia se integró a la escuela de formación de la empresa CIMA-IT como programador jr. Aplicando conocimientos de programación para los

lenguajes de programación orientados a objetos como JAVA, C++, Visual Studio, PHP, Power Builder gestionando bajo un equipo de desarrollo la aplicación de mejoras en servicios empresariales para las áreas de telecomunicaciones. Después de 4 años de trabajo se presentó la oportunidad de trabajar en una empresa multinacional de soporte especializado en telecomunicaciones y contact center, tomando el reto de aprender nuevas herramientas de utilización para soporte a empresas que utilizan aplicativos Genesys, Cisco, IMG, mantenimiento preventivo y cuidado de servidores como aplicación de inteligencia a servicios y mejoras en el rendimiento administrativo y de gestión con el grupo de trabajo. Recientemente obteniendo la certificación del Producto LYNN, siendo un gestor de comunicaciones para todos los canales de medios sociales y atención personalizada de servicios en WhatsApp, Messenger, Twitter, Teams, Telegram, Skype, Youtube. Teniendo como reto frente a la pandemia colaborar para que todos nuestros clientes puedan utilizar los servicios remotos y la utilización de los aplicativos de los centros de contacto en HomeOffice, logrando mantener la continuidad de una de los sectores estratégicos en el Ecuador.

Carlos Luis Valverde Ramírez

P1.- Aunque realizaban sus labores diarias presencialmente, al pasar a teletrabajo no afectó en su desenvolvimiento por ser una empresa de tecnología. Las herramientas que comenzaron a utilizar fueron más incentivadas a utilizarlas.

P2.- La herramienta del Teams fue instalada en la plataforma e de la empresa antes de pandemia, por sus conocimientos en tecnológicos no vio necesario la empresa darle en esa época una capacitación pues la consideran una herramienta básica; lo que sí hizo la empresa fue socializar un instructivo.

P4.- Por el puesto de trabajo, al no contar en la casa con un sitio adecuado para su desarrollo; y con las herramientas físicas del mismos (silla; escritorio). La parte ambiental en el hogar influyó puesto que los ruidos externos influían de manera negativa.

P5.- La inversión de recursos fue por cuenta mía, en Internet, en plan celular por la comunicación con los clientes.

P6.- Un instructivo como tal no aplicaron, la gerencia general envió un correo de buenas prácticas y sobre la modalidad del teletrabajo; puesto que sus funciones operativas no cambiaron sino la forma de realizarlo.

P7.- Inicialmente pensó que el reto estaba dado y sería algo nuevo por hacer, pero a la larga se necesitó ese contacto con los demás compañeros; generándose llamadas para aliviar esa carga emocional de la falta de interacción.

P8.- Se daban más reuniones de trabajo generando un control; si no se conectaba algún colaborador era llamado a verificar que aconteció para no hacerlo.

P9.- Su rendimiento ha sido superior en comparación con lo presencial debido a que sus clientes pensaban que al estar en cuarentena estaban disponibles 24/7.

P10.- Como vivo con mi mujer, solía llamar más a mis familiares, logrando después visitarlos una vez al mes.

Cristian Alfredo Quimís

P1.- Al pasar al Teletrabajo desarrollaron las herramientas de Teams; Zoom puesto que en las actividades presenciales no se daban estos aspectos.

P3.- Me tomó un mes a mes y medio al tener que cambiar la rutina; mejoras en su servicio de Internet debido a que brindan servicios tecnológicos a sus clientes.

P4.- Adaptar el sitio donde se vive; los ruidos no permiten una concentración favorable.

P5.- A nivel tecnológico todas las herramientas que ya contaban; a nivel de herramientas físicas las solicite y enviaron una silla y laptop.

P8.- El jefe se preocupaba como estábamos en los ambientes, más que solo el trabajo. Cada uno de nosotros seguíamos dando resultados. Nuestro jefe nos trataba con liderazgo.

P9.- En la adaptación se dio un 24/7 fue superior el rendimiento en comparación con el trabajo presencial.

P10.- Con esta modalidad de teletrabajo se dio una reunión semanal.

José Elías Muñoz C.

P7.- Por ser una empresa tecnológica, no fue difícil la adaptación por las funciones que han realizado; la ergonomía considero que se vio más afectada.

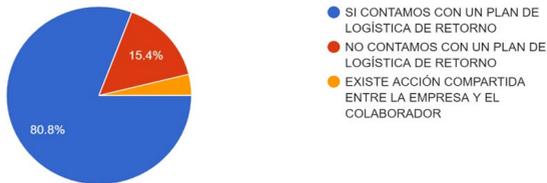
P10.- Como vivo con mis padres logré conversar más con ellos; en horas de comida compartir más.

RESULTADOS DE ENCUESTAS REALIZADAS A 26 EMPRESAS DE GUAYAQUIL Y SUS RESPECTIVOS RESULTADOS (AÑO 2021)

(Puntos a resaltar)

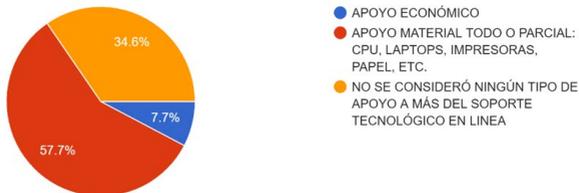
- 1. El 80.8 % sí se prepararon un plan de logística de retorno a la presencialidad.**

LA EMPRESA CUENTA CON ALGÚN PLAN DE LOGÍSTICA PARA EL RETORNO PROGRESIVO QUE CONTEMPLA FACILIDADES DE TRANSPORTACIÓN,...SIN COSTOS, CRONOGRAMA DE RETORNO, ETC.
26 respuestas



- 2. El 57.7 de las empresas dotaron a sus empleados de la logística necesaria (CPU, LAPTOPS, IMPRESORAS Y PAPEL) a sus empleados para que realicen sus respectivas actividades.**

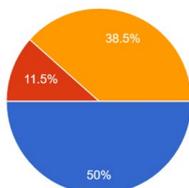
COMO MANEJÓ LA COLABORACIÓN POR PARTE DE LA EMPRESA PARA DOTAR DE INFRAESTRUCTURA NECESARIA PARA LA INSTALACIÓN DE LA "OFICINA EN CASA".
26 respuestas



3. El 50 % de las empresas sí realizó un efectivo plan de comunicación con sus empleados para optimizar el Teletrabajo.

SE GENERÓ ALGÚN PLAN DE COMUNICACIÓN DURANTE EL PICO ALTO DEL TELETRABAJO PARA OPTIMIZAR EL TRABAJO REMOTO.

26 respuestas

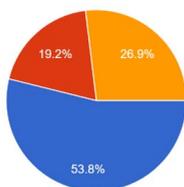


- SI SE ELABORÓ PLAN DE COMUNICACIÓN
- NO SE ELABORÓ PLAN DE COMUNICACIÓN
- LA COMUNICACIÓN SE DABA DE ACUERDO A SITUACIONES ESPECIFICAS

4. El 53.8 % otorgó el acompañamiento necesario con sus profesionales de salud propios o contratados.

COMO SE MANEJÓ Y SE CONTINÚA MANEJANDO LAS PREOCUPACIONES LÓGICAS DEL TRABAJADOR EN LO RELACIONADO CON: FATIGA ...ABAJO EN CASA Y SITUACIÓN DE SALUD FÍSICA

26 respuestas

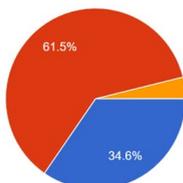


- LA EMPRESA OTORGA ACOMPAÑAMIENTO CON SUS PROFESIONALES DE SALUD PROPIOS O CONTRATADOS
- LA EMPRESA HA INDICADO A SUS COLABORADORES QUE DEBEN DERIVARSE AL IESS
- NO SE HA CONTEMPLADO NINGÚN TIPO DE INSTRUCCIÓN Y/O APOYO

5. El 61.5 % de las autoridades de las empresas encuestadas dotó a su personal del acompañamiento técnico y capacitación en línea.

AL HABERSE PRODUCIDO MODIFICACIONES Y REDISEÑOS DE FUNCIONES DE TRABAJO PRODUCTO DE LA VIRTUALIDAD, COMO SE MANEJ...IDADES DIGITALES PARA EL TRABAJO REMOTO.

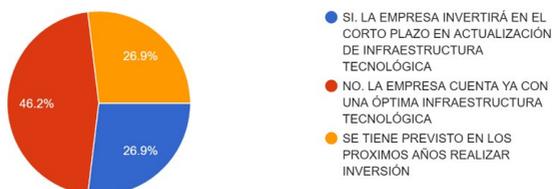
26 respuestas



- NO SE LES ASIGNÓ TRABAJO ALGUNO
- SE LES DOTÓ DE ACOMPAÑAMIENTO TÉCNICO Y CAPACITACIÓN EN LINEA
- SE LOS DESVINCULÓ DE LA EMPRESA

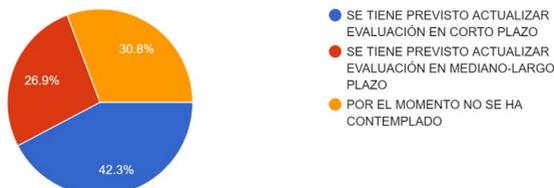
6. El 48.2 % de las empresas encuestadas sostiene que poseen la suficiente infraestructura tecnológica para soportar el trabajo dentro de pandemia.

PRODUCTO DE LO DERIVADO POR LA PANDEMIA. SE PIENSA EN GENERAR PRESUPUESTO ESPECÍFICO PARA OPTIMIZAR LA INFRAESTRUCTURA DE LA EMPRESA, INVERSIÓN EN TECNOLOGÍA.
26 respuestas



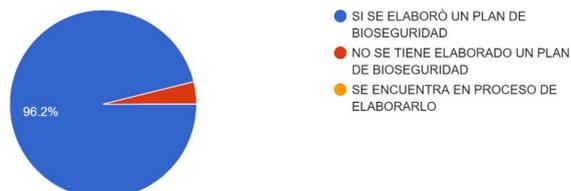
7. El 42.3 % de las empresas encuestadas sostiene que sí tiene previsto evaluar las competencias y habilidades de sus colaboradores a corto plazo.

LA EMPRESA ESTÁ PLANIFICANDO ACTUALIZAR EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y HABILIDADES DE SUS COLABORADORES A FIN DE ...S DE CAPACITACIÓN. (RESKILLING-UPSILLING)
26 respuestas



8. El 96.2 % de las empresas sí generó un plan de retorno progresivo al trabajo presencial en la empresa con todos los cuidados necesarios.

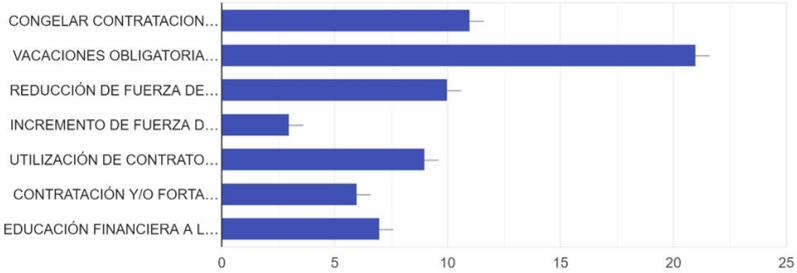
Se generó algún plan de Bioseguridad para el retorno progresivo al trabajo presencial en la empresa a fin de convertirlo en un lugar seguro y libre de contagios.
26 respuestas



DECISIONES TOMADAS POR LAS EMPRESAS ENCUESTADAS EN LA ÉPOCA DE PANDEMIA

SEÑALES LAS ACCIONES QUE LA EMPRESA EJECUTÓ PRODUCTO DE LA PANDEMIA DEL COVID 19. PUEDE ESCOGER ALGUNAS DE ELLAS.

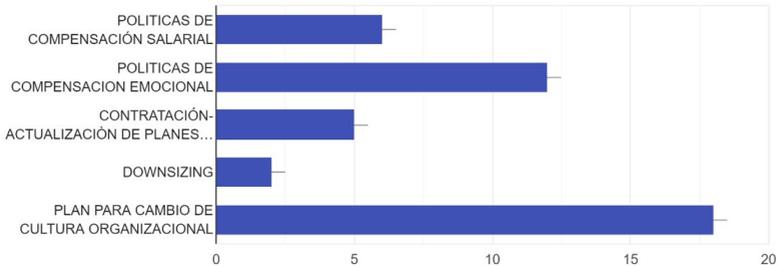
26 respuestas

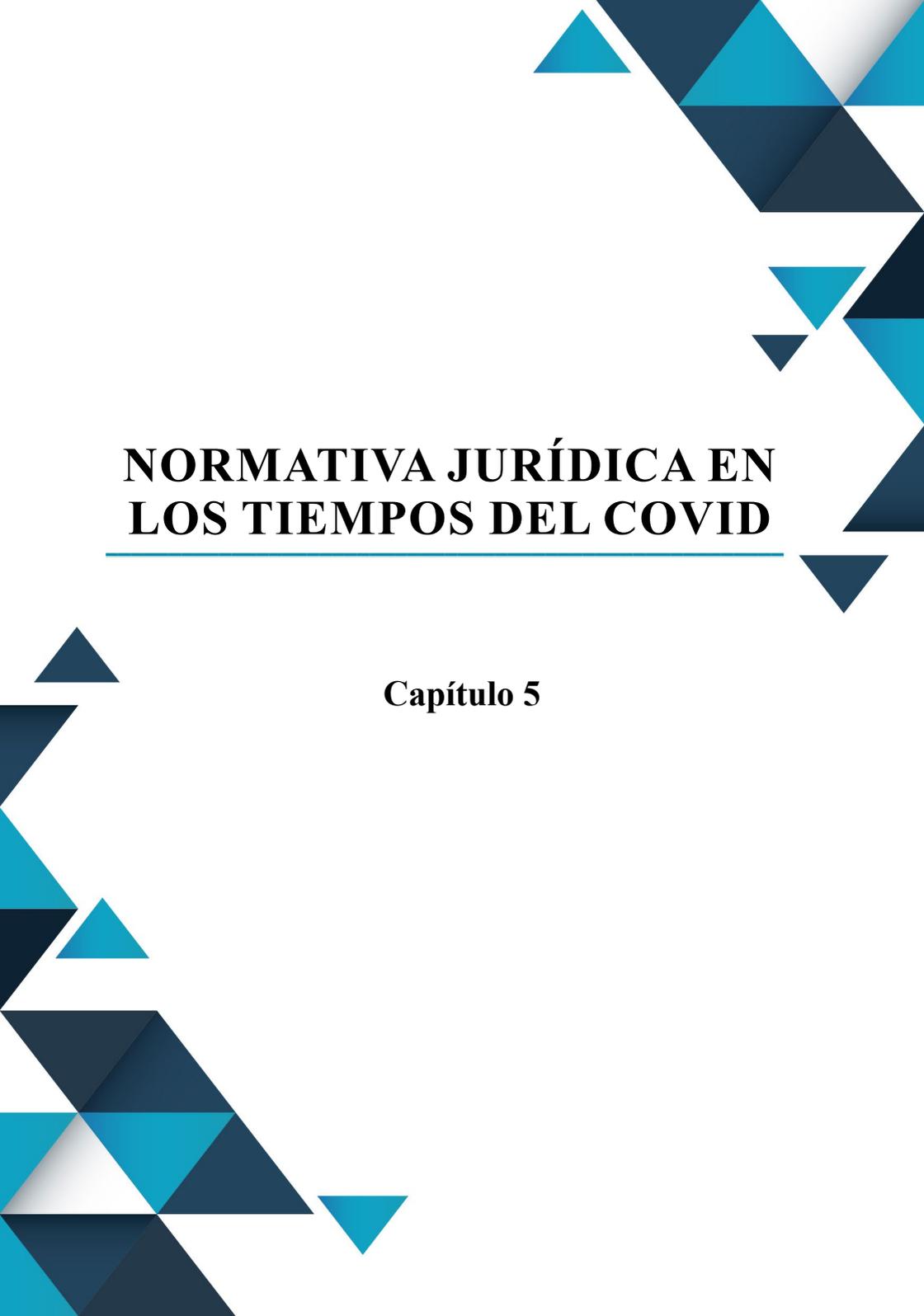


PLANTEAMIENTOS QUE HARÁN LAS EMPRESAS ENCUESTADAS EN BASE A LA EXPERIENCIA PROPORCIONADA POR LA PANDEMIA PARA GENERAR CAMBIOS

EL RETORNO AL TRABAJO OBLIGARÁ A LAS EMPRESAS A REPLANTEAR LA "EXPERIENCIA DEL COLABORADOR". SE TIENE PREVISTO GENERAR CAMBIOS EN: (puede escoger varias opciones)

26 respuestas





NORMATIVA JURÍDICA EN LOS TIEMPOS DEL COVID

Capítulo 5

NORMATIVA JURÍDICA EN LOS TIEMPOS DEL COVID

En un mundo cada vez globalizado; con el impulso vertiginoso de las tecnologías de la información y comunicación; se iba formulando en diferentes países, organismos internacionales políticos y jurídicos las esencias conceptuales que daban paso a las normativas jurídicas para enmarcar en las leyes esta vertiente que iba en aumento. Con la pandemia del COVID-19 es que se dinamizó este hecho y se aplicó de manera generalizada, algunas sociedades estaban preparadas otras al andar la implementaron.

El teletrabajo y su inicio jurídico

Inicialmente se generó los términos: trabajo a domicilio; trabajo a distancia; teletrabajo (Ushakova).



Figura 22: Términos habituales empleados por la OIT

Fuente: ilo.org

Ejemplo de ello; Chile en 1924 existía una primitiva regulación laboral al respecto en la ley 4.053 excluyendo al trabajo a domicilio, luego en 1931 en el Código de trabajo en su Título del Contrato para obreros

modificó la decisión legislativa estableció un párrafo específico titulado del Trabajo a domicilio (Rodríguez, 2015, pág. 72).

Bolivia en 1924 en la ley general del trabajo del 24 de mayo de ese año; Título III de ciertas clases de trabajo Capítulo I Del trabajo a domicilio artículo 32 ya establecía esa modalidad (lexivox.org, s.f.).

Costa Rica en 1943 del Código de trabajo Ley No 2 del 27 de agosto de ese año; Capítulo noveno de los trabajadores a domicilio artículo 109 (SCIJ, s.f.).

Perú en 1979 en su Constitución en el artículo 50 se regula el trabajo a distancia cuando se instaura el trabajo a domicilio (Corrales, 2020).

La carencia de normativa legal con relación al teletrabajo no ha impedido que, desde sus orígenes, las manifestaciones y repercusiones en las relaciones laborales hayan sido objeto de estudio por los expertos jurídicos. Su implementación ha pasado varias etapas:

- Aparición en los años setenta.
- Auge en los ochenta.
- Difusión masiva a partir de los noventa por el uso de las nuevas tecnologías. (Sierra, 2011, pág. 29)

Los principios del derecho del trabajo como fundamento axiomático del orden jurídico hacen que se correspondan a un ámbito ético jurídico, a este ámbito pertenece normas-principios: omnes sicutteipsum (a todos como a ti mismo); bonumestfaciendum et prosequendum et malumvitandum (se debe obrar y perseguir el bien y evitar el mal),

honeste vivere, alterum non laedere, suumcuique tribuere (vivir honestamente, no dañar a otros, dar a cada uno lo suyo) (Rojas, 2019, págs. 129-130)

Dadas estos fundamentos que generan una base hacia la modalidad del teletrabajo; se han generado en diferentes partes del mundo una formulación hacia las normas jurídicas entre ellos:

En los años 1990 en Europa nace el interés por la implementación de esta modalidad de contratación laboral en sus sistemas jurídicos laborales; los primeros países en hacerlo fueron Inglaterra (1986), Alemania (1995), y Suecia (1999). Adicionalmente se fueron creando una serie de organismos e instrumentos internacionales que se encargaban de regular y fiscalizar el teletrabajo, sobre estos esfuerzos esta el Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo. En Latinoamérica se da estas iniciativas a inicios del siglo XXI; Argentina en 1999 lo realiza para la inserción laboral y el mejoramiento del empleo; Chile reformó el Código de Trabajo para incluirlo en el año 2001; Colombia en el año 2008 creó la Ley especial de Teletrabajo para el 2012 crear la coordinación de teletrabajo para involucrar a la masa trabajadora a esta modalidad; Costa Rica con decretos ejecutivos de 2008, 2013 y 2015 regula la implementación del teletrabajo en el sector público; República Dominicana presentó una ley en el 2012 denominada Ley de promoción y difusión del teletrabajo en la República Dominicana cuyo objeto es regular el teletrabajo como instrumento genuino para mantener o generar empleo en todas sus formas utilizando las

tecnologías estableciendo un marco regulatorio claro y específico (Castillo, 2016, pág. 6).

En México en 1997 con el Tratado de Libre Comercio de Norteamérica se impulsa el teletrabajo con el ingreso de las transnacionales y en especial la manufactura de software (Cordova, pág. 14).

En Francia introdujo en 2012 ciertas condiciones del teletrabajo en su Code du Travail legislación laboral gala (Olías, 2020).

En Brasil la naturaleza jurídica del teletrabajo se derivaba en los artículos 6 y 83 del decreto de ley No 5.452 del 1 de mayo de 1943, para que en el 2017 esta modalidad contractual incluida en forma específica en el CLT capítulo II-A “del teletrabajo” (artículos 75-A al 75-E) (Álvarez, 2018, pág. 5).

En Bolivia se publicó el Decreto Supremo 4218 estableciendo las disposiciones sobre teletrabajo, se dictaminan obligaciones de las empresas de proveer equipos y medios de comunicación a los colaboradores para el desempeño de sus funciones; piden a sus teletrabajadores cumplir los protocolos de seguridad que salvaguarde la información empresarial (mepal, s.f.)

En El Salvador el 20 de marzo por Decreto No 600/2020 en la ley de regulación del teletrabajo, donde se busca promover, armonizar, regular e implementar el teletrabajo como un instrumento para la generación de empleo y la modernización de las instituciones públicas, privadas y autónomas. A través de las tecnologías de la información y comunicación. (OISS, 2020).

En Portugal desde el 2003 en el Código Laboral portugués se ha regulado el teletrabajo en sus artículos 165 al 171 (ECIJA, 2020, pág. 5).

En Perú el 15 de mayo de 2013 el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, en su portal de internet del teletrabajo, remite la ley 30036 como la legislación vigente que regula esta metodología; integrada por cinco artículos y cuatro disposiciones complementarias finales (Gamboa & Ayala, 2017, pág. 57).

En España el 13 de octubre de 2020 la ley de teletrabajo entra en vigor aprobada mediante el Real Decreto de Ley 28/2020 del 22 de septiembre de 2020 luego de un lapso de adecuación para empresarios y trabajadores (Abogados A. , 2020)

Para Álvarez (2018) citado por Vélez Celeste en su tesis de maestría expresa que hay elementos comunes en Brasil, Francia, Colombia y Portugal en su regulación de normativas sobre el teletrabajo:

“Todos definen teletrabajo, así como la prestación que se realiza fuera de la empresa utilizando tecnologías de información y comunicación”

“Las principales temáticas regulatorias abordadas por estas legislaciones son: su carácter voluntario, la igualdad en las condiciones de empleo, la protección en materia de higiene y seguridad, los derechos colectivos de los teletrabajadores y las estipulaciones básicas que debe tener el contrato” (Vélez, 2020, pág. 12)

Sentadas las bases legales se generan otras iniciativas para fortalecer las normativas jurídicas en los temas centrales del teletrabajo en diferentes países, ejemplo de ello:

España en el 2006 inicia el “Plan Concilia” en las Administraciones Generales del Estado en el se constituyen medidas para favorecer la conciliación de la vida familiar y personal de los funcionarios en el teletrabajo, paso importante para un teletrabajo en lo privado y público. (Arcos, 2017, pág. 8)

El Ministerio de Trabajo en Colombia difundió en su página oficial una Guía Jurídica para el sector privado:



Figura 23: Guía Jurídica para el sector privado

Fuente: teletrabajo.gov.co

Como muestra la Ilustración 4 de la Guía Jurídica para el sector privado en Colombia conformada por 5 aspectos que se desglosan:

- 1. Voluntariedad.-** Elementos indispensable y principio básico para que funcione el teletrabajo.

2. **Acuerdo o contrato de teletrabajo.-** Opera cuando el trabajador vinculado por un contrato de trabajo pasa a tener la condición de teletrabajador.
3. **Modificación del reglamento interno de trabajo.-** Se debe incorporar en el Reglamento Interno de Trabajo un capítulo especial sobre el teletrabajo.
4. **Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integrado.-** Los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral.
5. **Reversibilidad del teletrabajo.-** La posibilidad de que el teletrabajador retorne a su puesto habitual de trabajo (Ministerio de Trabajo de Colombia).

A nivel de las Instituciones del Estado en Colombia la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado implementó una plataforma para el desarrollo del teletrabajo (defensajuridica.gov.co, 2020)



Figura 24: Sistema remotos teletrabajo
Fuente: defensajuridica.gov.co

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en Costa Rica desarrolló una Guía Técnica para la implementación del teletrabajo en las empresas dados a dar:

1. Marco conceptual sobre el teletrabajo facilitando su comprensión y utilidad, potencializando sus beneficios para las partes.
2. Marco de referencia sobre los pasos para una adecuada implementación del teletrabajo, orienta a los teletrabajadores como a su empleador en aplicación de buenas prácticas.
3. Orientación respecto al marco jurídico vigente en materia laboral del país (MTSS & CIDTT, pág. 9).

Para el jurista Jordi Buirá citado por (Sánchez M. , 2020, pág. 168) trae a colación un concepto jurídico del teletrabajo:

“El desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y a la empresa, sin que se requiera la presencia física del trabajador en un lugar específico de trabajo”.



Figura 25: El teletrabajo: Una modalidad de trabajo innovador

Fuente: Sánchez, María Universidad de Otavalo

El teletrabajo en Ecuador

Para llegar a fundamentar, ejercer y fortalecer las normativas jurídicas en Ecuador se hizo un análisis de dos variables que debían conjugarse para su aplicación.

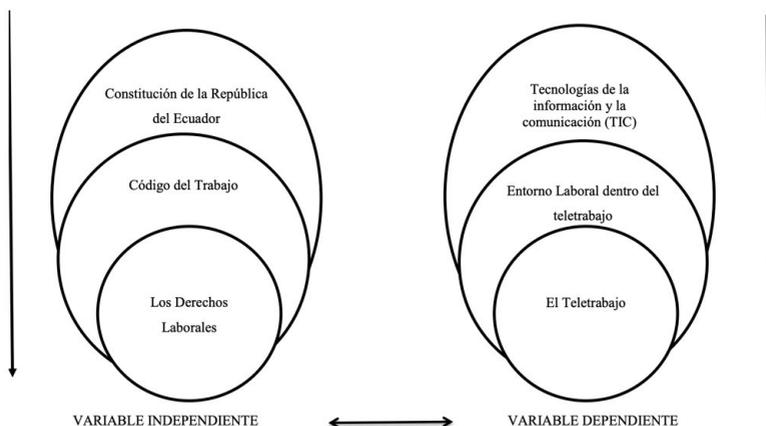


Figura 26: Categorías fundamentales

Fuente: Sánchez, Mery. Los derechos laborales y el teletrabajo

Como muestra la Figura 9: Categorías fundamentales se requería que la primera variable que se le llama independiente donde reposan las leyes fundamentales en materia laboral sean la base normativa jurídica para que se entrelace con la segunda variable que se le llama dependiente que son los parámetros normativos jurídicos respecto a la modalidad de teletrabajo (Sánchez M. , 2017, pág. 31)

En Ecuador, la disposición reformativa primera de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19 se agrega un artículo innumerado a continuación del artículo 16 del Código del Trabajo, sobre el teletrabajo:

“Del teletrabajo. – El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en 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 a la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo” (Ministerio del Trabajo, 2021, pág. 2).

Afirmado estas iniciativas desde el gobierno central con la promulgación del Decreto Ejecutivo Nro. 1017, y a través del Ministerio de Trabajo se ejerció el teletrabajo tanto en el sector público como privado; suspendiendo la jornada laboral presencial y revisando periódicamente su extensión en el teletrabajo (CLAD, 2020, pág. 8). Específicamente en las regulaciones dados en los Acuerdos Ministeriales:

Acuerdo Ministerial MDT-2016-190

Acuerdo Ministerial MDT-2017-090 (Buenaño, 2020)

En la parte contractual laboral; el teletrabajo se puede pactar de dos formas:

Permanente: Se realiza el trabajo fuera de las instalaciones donde el colaborador realiza sus actividades, para ello utiliza medios y recursos tecnológicos de información y comunicación, cuando el empleador lo requiera el teletrabajador podrá asistir a las instalaciones de la empresa.

Parcial: El trabajo se realiza fuera del lugar habitual del empleador hasta un máximo de 24 horas semanales y el resto de las horas se prestan los servicios en las instalaciones del empleador.

Para el sector público los teletrabajadores no deben superar el 20% de la nómina de trabajadores (oiss.org). Durante el Primer Congreso Iberoamericano de teletrabajo CIT 2002, Michel Ickx, Marian Navarro Pérez y Paloma Fernández-Nieto, consideraron las principales características de un contrato de teletrabajo:

- La distancia.
- La valoración por objetivos.
- Detallada y completa descripción de las tareas, plazos y entrega; tipo de contratación, modo de pago, distribución de gastos.
- Los teletrabajos por cuenta propia se miden por horas (Téllez).
- En Ecuador en el 2019 bajo la modalidad de contrato laboral de teletrabajo existen 11.260 trabajadores, datos del Ministerio

de Trabajo indica que hay 2.114 empresas privadas que brindan esta opción, así como 21 Instituciones públicas (diariocorreo.com.ec, 2019). Para el 2020 esa cifra llega a 14.276 trabajadores (DPL News, 2020)

Las iniciativas en el Ecuador por parte de diferentes instituciones se ven reflejadas en sus portales digitales:

El Ministerio de Telecomunicaciones y Sociedad de Información tiene múltiples programas para masificar las TIC, uno de ellos el Plan Nacional de Desarrollo de Banda Ancha, el Programa de Acceso Universal a las Tecnologías de Información y Comunicación (ITA-LAC, 2017, pág. 14)

La Procuraduría General del Estado en su página digital tiene colocado un video sobre las obligaciones de los colaboradores respecto a sus obligaciones en sus actividades de teletrabajo; tips del teletrabajo y recomendaciones del teletrabajo: (pge.gob.ec, s.f.)



Figura 27: Teletrabajo obligaciones

Fuente: pge.gob.ec

La Cámara de Industrias y Producción a sus afiliados capacitó gratuitamente en teletrabajo: (Monroy, 2020)



Figura 28: Capacitación gratuita en teletrabajo
Fuente: Monroy, Alejandro. cip.org.ec

El Ministerio de Trabajo en su página web tiene colocado información al respecto (Ministerio de Trabajo, s.f.)



Figura 29: Teletrabajo
Fuente: trabajo.gov.ec

Silva, María periodista de diario El Comercio, en su artículo titulado ¿Cómo se aplicará el reglamento de teletrabajo que contempla dotar de equipos a empleados? (15 de septiembre de 2020) pone como ejemplos de aplicación del teletrabajo a las empresas:

Industria Chaide el personal administrativo esta desarrollando sus labores remotamente en un 80%.

Maresa entregaron escritorios, sillas ergonómicas y archivadores en los domicilios de los colaboradores que están en modalidad teletrabajo. Adicionalmente ha desarrollado 16 sesiones On line brindando temas que afectan la vida personal de los colaboradores entre los temas: Manejo de las finanzas en el hogar, Cómo mantener una relación sana con su familia durante el aislamiento, sesiones con ejercicios y bailoterapia.

Mutualista Pichincha el 50% del personal está en teletrabajo, siguió atendiendo a sus clientes presencialmente, según la localidad y los toques de queda, volvió a atender en horarios completos con normalidad (Silva, 2020).

Telefónica Movistar presentó Home Office modalidad de teletrabajo, propone que un día a la semana más de 800 colaboradores trabajen en casa (revistalideres.ec, cada vez más empresas aplican el teletrabajo, 2019)

Como muestra Ortiz, Oscar en su tesis de maestría citando un artículo de diario El Universo (2016) donde **Kimberly-Clark** implementó a su personal administrativo el 100% del teletrabajo a partir del 2016 cuyas

principales funciones son manejo de proveedores, finanzas, ventas, marketing y recursos humanos; le otorgaron a los teletrabajadores un auxilio monetario para proveer de los equipos necesarios en casa y un sistema de videoconferencias y teléfonos incorporados para la comunicación (Ortiz O. , 2019, pág. 21).

Diario El Universo en 2019 aplicó el teletrabajo con poco personal como parte del plan piloto en total 450 trabajadores pasaron a la modalidad en tres categorías según su actividad: 28% labora de manera parcial, 31% trabaja en planta realizando tareas operativas y el 42% permanentemente en casa (Universo, 2020).

Como muestra Datta.com.ec en un artículo llamado: Teletrabajo: casos de éxito empresarial hace alusión a las siguientes empresas:

Seguros Equinoccial desde el 2012 ha trabajado para aplicar la modalidad de teletrabajo y en el 2018 fueron reconocidos por el Ministerio de Trabajo como una de las cinco empresas que lideraban esos procesos de transformación, actualmente tiene un 95% de colaboradores bajo esa modalidad.

Banco Internacional en el 2020 se implementó el plan piloto de teletrabajo programa de calidad de vida agilitándose con la pandemia esta transformación, con el fortalecimiento de la cultura organizacional lograron consolidar su enfoque de trabajo en equipo y el compromiso de los colaboradores.

Saludsa pasó de lo físico a lo virtual no solo por la tecnología y los equipos sino por toda la cultura corporativa, están al 100%

de teletrabajo antes de la pandemia operaban con el 40% de 1.200 empleados. (DATTA, 2020)

Gracias a todas estas iniciativas se han visto beneficios para el Ecuador con el teletrabajo (Morales & Pérez, 2020, pág. 59)

Tabla 2: Beneficios del teletrabajo en el Ecuador

GRUPOS DE INTERÉS	BENEFICIO
Teletrabajador	<p>Mejora el ambiente personal.</p> <p>Incrementa la productividad y calidad de las actividades laborales.</p> <p>Aumenta el grado de responsabilidad.</p> <p>Optimiza la flexibilidad laboral.</p> <p>Disminuye el estrés y los costos de movilización.</p> <p>Facilita la convivencia entre la vida familiar y las responsabilidades laborales.</p> <p>Mayor tiempo para cuidar y controlar la salud del teletrabajador.</p>
Organizaciones públicas y privadas	<p>Reducción del espacio físico y costos de arrendamiento.</p> <p>Eliminación de los gastos por concepto de transporte, alimentación y uniformes.</p> <p>Resultados positivos por logro de metas e indicadores de gestión.</p> <p>Ahorro en los recursos económicos en la planta física.</p> <p>Disminución de permisos especiales por calamidad doméstica.</p> <p>Personal más productivo y comprometido.</p>
Sociedad	<p>Disminución en el tráfico vehicular urbano.</p> <p>Reducción de gases contaminantes.</p> <p>Mejora de los tiempos de movilización.</p> <p>Incremento de las oportunidades laborales para grupos prioritarios y personas con discapacidad.</p> <p>Aumento un vínculo familiar sólido y estable.</p>

Fuente: Ministerio de Trabajo Ecuador, revista.uisrael.edu.ec

Todas estas iniciativas en el mundo que han dado escenarios significativos en las normas jurídicas en los diferentes países para desarrollar, normalizar, sustentar y actualizar las bases en las leyes y códigos de trabajo; para que los trabajadores o como lo indica la

modalidad del teletrabajo; el teletrabajador puede tener claro en sus lugares de trabajo y principalmente en la empresa que labora las obligaciones, derechos y demás aspectos contemplados en sus contratos laborales.

Pero cuando volvamos a la normalidad, la interrogante será ¿Volveremos al pasado? ¿Seguiremos aplicando esta metodología? ¿Las empresas donde trabajamos, permitirá que elijamos la manera de desarrollar nuestras funciones?

ANEXO

Cuestionario a los entrevistados que pasaron de una gestión laboral presencial al teletrabajo:

- 1.- *¿En su empresa en el momento en que implementaron el teletrabajo, existía una plataforma para su desarrollo? ¿Qué hicieron para implementar esa plataforma?***
- 2.- *¿En el momento de la implementación de la plataforma se les proporcionó la capacitación respectiva? ¿Qué tiempo duró?***
- 3.- *¿Qué tiempo les tomó adaptarse a esta metodología?***
- 4.- *¿En el transcurso del teletrabajo que obstáculos se presentaron por esta metodología?***
- 5.- *¿Cuándo les proporcionó la empresa la plataforma, qué tipo de recurso tecnológico les brindó la empresa?***
- 6.- *¿Su empresa al desarrollar el teletrabajo desarrolló un manual de funciones y procedimientos para realizar las labores de los colaboradores?***
- 7.- *¿Cómo fue su proceso de adaptación a los cambios por el teletrabajo?***
- 8.- *¿Durante la realización del teletrabajo su jefe inmediato cómo realizaba el control de sus labores?***
- 9.- *¿Qué tal fue su rendimiento laboral comparado con el trabajo presencial?***
- 10.- *¿Desde una perspectiva personal, que tiempo invirtió para la familia?***

ACERCA DE LOS AUTORES

ALBERTO JACINTO PAREDES OCHOA



Licenciatura de Mercadotecnia de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil. Magíster en Administración de Empresas de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil. Doctorando en Administración Gerencial de la Universidad Benito Juárez de México. Docente universitario con experiencia desde hace 19 años; en la actualidad Docente titular agregado 1 tiempo completo en la Universidad de Guayaquil desde hace 5 años y en la Universidad Técnica Particular de Loja desde hace 7 años. Fue docente en: Universidad Laica Vicente Rocafuerte; Universidad Ecotec; Tecnológico Sudamericano; Tecnológico de Formación; Tecnológico Bolivariano; Tecnológico Megacompu en convenio con la Universidad Estatal de Milagro. Ha impartido cátedra en el área Administrativa; Recursos Humanos; Emprendimiento; Servicio al Cliente; Ventas; Marketing; Negocios. En el ámbito profesional realizó las siguientes funciones y cargos: Asesor comercial e industrial en empresas nacionales y multinacionales de Ecuador con sede en Guayaquil,

Quito y Cuenca desarrollando estrategias comerciales para el fortalecimiento de la cartera de negocios; desarrollando nueva cartera de negocios aplicándolas a nivel nacional en el país. En la actualidad: Gerente Propietario distribuyendo papeles y cartulinas en la ciudad de Guayaquil-Ecuador en sectores marginales de la ciudad. En el ámbito académico ha publicado 11 artículos científicos en Latindex y 2 libros; aceptados por el departamento de investigación de la UG. Ha sido participante de congresos científicos, internacionales y nacionales como ponente.

MARCOS FRANCISCO MOREIRA ARGUDO



Licenciado en Ciencias Políticas y Sociales. Abogado en la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil. Magíster en Negocios Internacionales y Gestión en Comercio Exterior. Diplomado en Gestión Empresarial Internacional en la Universidad de Guayaquil. Docente universitario con experiencia desde hace 20 años. En la actualidad Docente titular auxiliar a tiempo completo de la Universidad Politécnica Salesiana desde hace más de 6 años. Fue docente en: Universidad Laica Vicente Rocafuerte; Universidad Ecotec; Tecnológico de Formación; Tecnológico Bolivariano; Tecnológico Megacompu en convenio con la Universidad Estatal de Milagro; Universidad Metropolitana. Ha impartido cátedra de: Derecho, Administrativa; Recursos Humanos; Emprendimiento; Negocios. Ha sido asesor legal de empresas en Ecuador con sede en Guayaquil. Es miembro del grupo de Investigación TICAD de la UPS y miembro del grupo de investigación Alma Mater (Internacional). Ha publicado 4 artículos científicos y participante de congresos científicos internacional y nacionales como ponente.

NOEMÍ ELIZABETH CERNA MIRANDA



Licenciada en Ciencias de la Comunicación Social. Magíster en Gerencia Educativa. Especialista en proyectos educativos por el Instituto de Posgrado Universidad de Guayaquil. Doctorando en Humanidades y Artes con mención en Ciencias de la Educación Superior, Universidad Nacional del Rosario-Argentina. Actualmente trabaja en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil como Docente titular a tiempo completo. Se desempeña como Coordinadora de área de los Programas de Humanidades de las asignaturas de Culturas Contemporáneas y Lenguaje y Pensamiento II.

ÍTALO OMAR MARTILLO PAZMIÑO



Ha sido Sub-Director de Computo del Liceo Naval, Director Regional Guayaquil del SECAP, Asesor de Gestión por Resultado (GPR) de la Gobernación del Guayas y Asesor de Sistema de Gobernabilidad (SIGOB). En docencia secundaria en el Liceo Naval regentado por la Armada del Ecuador en asignatura de Programación Visual, Dentro del ámbito universitario laboró en Ecotec, Politécnica Salesiana de Guayaquil, Universidad Laica Vicente Rocafuerte. Actualmente Docente Agregado de la Universidad de Guayaquil, Docente de la Facultad de Ciencias Administrativas en las asignaturas de Organización y Método, Sistema de Información Gerencial, Negocios Internacionales, en el área de Marketing impartiendo Logística Transporte y Distribución. Profesionalmente es Tecnólogo en Computación. Licenciado en Ciencias de la Educación especialidad Supervisión y Administración Educativa. Certificación PMP nivel D. Magíster en Administración de Empresa mención Negocios Internacionales. Actualmente cursante de Ph.D. en la Universidad de Zulia-Venezuela dentro de la Especialidad de Ciencias Económicas.

Ex docente de Maestría de Administración de Empresas en las materias de Productividad y en la materia de Comportamiento Organizacional, en la Universidad de Guayaquil. Ha elaborado algunos artículos en revistas indexadas. Actualmente Miembro de un FCI.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abogados, A. (2020). Entró en vigencia la primera ley de teletrabajo española. Claves de la legislación. Obtenido de aldanayabogados.com: <https://aldanayabogados.com/ley-de-teletrabajo-espanola-todas-las-claves/#.YKFXppNKhPN>
- Abogados, B. (s.f.). Origen del teletrabajo. Obtenido de <https://www.beckerabogados.cl/blog/origen-del-teletrabajo/>
- Aisenberg, S., & Melamud, E. (Febrero de 2006). Ser índigo. Cómo despertar los dones. Buenos Aires: Kier.
- Alles, M. (2016). Diccionario de competencias: La trilogía VOL 1 . Argentina: Ediciones Granica.
- Álvarez, P. (2018). Teletrabajo en la experiencia extranjera. Obtenido de obtiearchivo.bcn.cl: https://obtiearchivo.bcn.cl/obtiearchivo?id=repositorio/10221/25913/2/PA_Teletrabajo_2018.pdf
- Americanos, O. d. (2020). OEA. Obtenido de oas.org: http://www.oas.org/es/temas/sociedad_conocimiento.asp
- Arcos, B. (2017). Análisis jurídico -laboral del teletrabajo. Obtenido de repositorio.ual.es: http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/6639/14605_TELETRABAJO%20BEATRIZ%20ARCOS%20AGUILERA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ardilla, C. (Mayo de 2015). Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. Estudio

de caso en un área de una organización financiera en Bogotá.
Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.

- Arias, F. (s.f.). Etapas del desarrollo del trabajo en la humanidad. Obtenido de http://fabianbedoarias.blogspot.com/p/introduccion-el-trabajo-como-parte_2.html
- Bayón, j. (2019). Cultura empresarial. España: Elearning, S. L.
- Berg, J., Furrer, M., Uma, E., & Siberman, S. (2019). Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Obtenido de ilo.org: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf
- Bishop, K. (2 de Julio de 2020). Teletrabajo y coronavirus: lo que el mundo puede aprender de los Países Bajos sobre el trabajo desde casa. Obtenido de BBC : <https://www.bbc.com/mundo/vert-fut-53239051>
- Bonilla, P. (2021). Estudio de las características del teletrabajo en aislamiento por el COVID-19 en la provincia de Pichicha. Obtenido de bibdigital.epn.edu.ec: <https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/21576/1/CD%2011077.pdf>
- Bordas, M. J. (2016). Gestión estratégica del clima laboral. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- BTR Consulting. (1 de Febrero de 2021). El teletrabajo en 2021. Obtenido de revistainnovacion.com: https://revistainnovacion.com/nota/11201/el_teletrabajo_en_2021/
- Buenaño, R. (2020). Teletrabajo como un medio para

aportar numerosos beneficios sociales y laborales. Obtenido de derechoecuador.com: <https://www.derechoecuador.com/teletrabajo-como-un-medio-para-aportar-numerosos-beneficios-sociales-y-laborales>

- Capitalhumano.emol.com. (19 de Octubre de 2016). ¿Cómo ha evolucionado el trabajo a través del tiempo? Obtenido de <https://capitalhumano.emol.com/4090/evolucion-del-trabajo/>
- Castillo, J. (30 de Septiembre de 2016). El teletrabajo y la importancia de su adopción en los sistemas jurídicos laborales de los países centroamericanos. Obtenido de repositorio.upoli.edu.ni: <https://repositorio.upoli.edu.ni/233/1/476-1895-2-PB.pdf>
- Centro Europeo de Postgrado (CEUPE). (s.f.). CEUPE Centro Europeo de Postgrado. Obtenido de ceupe.com: <https://www.ceupe.com/blog/evolucion-historica-de-los-recursos-humanos.html>
- Cevallos, S. (2016). Todo lo que debe saber sobre el teletrabajo. Obtenido de pbplaw.com: <https://www.pbplaw.com/es/todo-sobre-teletrabajo/>
- CLAD. (2020). Disposiciones normativas sobre le teletrabajo en los países CLAD como consecuencia de la pandemia. Obtenido de clad.org: <https://clad.org/wp-content/uploads/2020/05/Teletrabajo-PM-CLAD.pdf>
- Convega.com. (s.f.). Historia del teletrabajo. Obtenido de <http://>

www.convega.com/vivero/portalteletrabajo/historia.htm

- Cordova, S. (s.f.). El teletrabajo, la tecnología en la creación de nuevas relaciones de trabajo y su inobservancia por la ley laboral mexicana. Obtenido de www2.izt.uam.mx: <http://www2.izt.uam.mx/sotraem/Documentos/Documentos/Amet2003/templates/res/tema2/SERGIO%20CORDOVA.pdf>
- Corrales, R. (26 de Agosto de 2020). Análisis del trabajo a distancia. Aportes para una normativa general. Obtenido de Ipderecho.pe: <https://Ipderecho.pe/analisis-trabajo-distancia-aportes-normativa-general/>
- DATTA. (10 de Julio de 2020). Teletrabajo: casos de éxito empresariales. Obtenido de datta.com.ec: <https://datta.com.ec/articulo/teletrajo-casos-de-exito-empresariales>
- defensajuridica.gov.co. (2020). Sistemas remotos teletrabajos. Obtenido de <https://www.defensajuridica.gov.co/Paginas/Teletrabajo.aspx>
- Definicionabc.com. (s.f.). Definición de Don. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/general/don.php>
- Di Domenico, A. (2004). Gestiopolis.com. Obtenido de [Capital intelectual y activos intangibles en la administración de bibliotecas: https://www.gestiopolis.com/capital-intelectual-activos-intangibles-administracion-bibliotecas/](https://www.gestiopolis.com/capital-intelectual-activos-intangibles-administracion-bibliotecas/)
- diariocorreo.com.ec. (13 de Noviembre de 2019). Teletrabajo: 11.260 personas trabajan desde casa. Obtenido de diariocorreo.com.ec.

- com.ec: <https://www.diariocorreo.com.ec/35596/ciudad/teletrabajo-11260-personas-trabajan-desde-casa>
- DPL News. (18 de Febrero de 2020). 14.276 personas hacen teletrabajo en Ecuador. Obtenido de digitalpolicylaw.com: <https://digitalpolicylaw.com/14-276-personas-hacen-teletrabajo-en-ecuador/>
 - ECIJA. (2020). Informe global de teletrabajo. Obtenido de ecija.com: https://ecija.com/wp-content/uploads/2020/09/00.ECIJA_Informe_Teletrabajo_VF.pdf
 - einatec.com. (s.f.). Tipos de teletrabajos, estos son los principales. Obtenido de <https://einatec.com/tipos-de-teletrabajo/>
 - elpais.com. (6 de Mayo de 2021). Las herramientas para aumentar la productividad en el teletrabajo. Obtenido de elpais.com: <https://elpais.com/economia/estar-donde-estes/2021-05-06/las-herramientas-para-aumentar-la-productividad-en-el-teletrabajo.html>
 - Enriquez, C. (7 de Septiembre de 2020). Un 50% de los teletrabajadores tiene emociones positivas hacia el trabajo en casa. Obtenido de revistalideres.ec: <https://www.revistalideres.ec/lideres/teletrabajadores-emociones-positivas-casa.html>
 - eumed.net, Manjarrez, N., Sablon, N., & Ortega, V. (Octubre 2016 de 2016). Gestión de los recursos humanos: un abordaje teórico. Obtenido de eumed.net: <https://www.eumed.net/coursecon/ecolat/ec/2016/rrhh.html>

- feandalucia.ccoo.es. (2009). Teletrabajo. Obtenido de feandalucia.ccoo.es: <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd4973.pdf>
- Fernández, S. (2020). Características del teletrabajo y su proyección en la nueva ley27555. Obtenido de blog.errepar.com: <https://blog.errepar.com/caracteristicas-teletrabajo/>
- Ferrari, R. (2012). La importancia del trabajo para la vida humana y el flagelo de la desocupación. Obtenido de <https://www.aacademica.org/000-097/366.pdf>
- Ferrero, E. (2019). El teletrabajo en la doctrina y la jurisprudencia. Obtenido de repositorio.uji.es: http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/185320/TFG_2019_Ferrero_Vicente_Erica.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ferri, L. (2016). La gestión del talento en un entorno de crisis. Alicante: 3Ciencias.
- Francoise, P., & Doron, R. (27 de Octubre de 2008). Diccionario Akal de Psicología. Madrid: Ediciones AKAL. Obtenido de https://books.google.com.ec/WPwux2JtYC&dq=habilidades+francoise&source=gbs_navlinks_s
- FUSADES. (2020). Teletrabajo: una herramienta para el desarrollo del país. Obtenido de fusades.org: http://fusades.org/publicaciones/PIDEL129%20_Teletrabajo.pdf
- Gamboa, C., & Ayala, A. (2017). Teletrabajo. Obtenido de

diputados.gob.mx: <http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spi/SAPI-ISS-18-17.pdf>

- García, A. (1 de Mayo de 2018). El trabajo y la sociedad. elnacional.com.
- Gascuña, D. (27 de Octubre de 2020). El teletrabajo: ¿la nueva normalidad pos COVID-19?. Obtenido de [bbva.com](https://www.bbva.com/es/el-teletrabajo-la-nueva-normalidad-pos-covid-19/): <https://www.bbva.com/es/el-teletrabajo-la-nueva-normalidad-pos-covid-19/>
- GCFGlobal. (s.f.). Teletrabajo ¿Que es el teletrabajo? Obtenido de edu.gcfglobal.org: <https://edu.gcfglobal.org/es/teletrabajo/que-es-el-teletrabajo/1/>
- Gómez, C. (2020). El teletrabajo, un estudio comparado. Obtenido de bibliodigitalibd.senado.gob.mx: http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/5018/CI_70.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gómez, J. (2017). Evaluación de la función de recursos humanos. Obtenido de [cerem.ec](https://www.cerem.ec): <https://www.cerem.ec/blog/evolucion-de-la-funcion-de-recursos-humanos>
- González, P., Enríquez, C., & Astudillo, G. (23 de Septiembre de 2020). Pymes invierten en tecnología y se adaptan a la nueva modalidad. Obtenido de [revistalideres.ec](https://www.revistalideres.ec): <https://www.revistalideres.ec/lideres/pymes-tecnologia-teletrabajo-lideres-emprendedores.html>
- Hernández, L. (2014). El régimen del teletrabajo en Guatemala. Obtenido de Universidad Rafael Landívar: <http://biblio3.url>.

edu.gt/Tesario/2014/07/01/Hernandez-Laura.pdf

- Herrera, V. (2015). El teletrabajo como una alternativa de empleo para reducir costos y mejorar la productividad en las empresas del sector financiero de economía popular y solidaria en el Ecuador. Obtenido de repositorio.ute.edu.ec: http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/17227/1/61589_1.pdf
- INAPI. (2018). Informe evaluación de la experiencia de teletrabajo. Obtenido de inapi.cl: https://www.inapi.cl/docs/default-source/default-document-library/informe-de-evaluacion-teletrabajo-inapi.pdf?sfvrsn=3096972_0
- ISOTools. (18 de Marzo de 2020). Cómo afrontar el teletrabajo ante la amenaza del COVID-19. Obtenido de isotools.org: <https://www.isotools.org/2020/03/18/como-afrontar-el-teletrabajo-ante-la-amenaza-del-covid-19/>
- ISOTools. (18 de Marzo de 2020). Cómo afrontar el teletrabajo ante la amenaza del COVID-19. Obtenido de isotools.org: <https://www.isotools.org/2020/03/18/como-afrontar-el-teletrabajo-ante-la-amenaza-del-covid-19/>
- ITA-LAC. (2017). Primer informe Estado del teletrabajo en América Latina y el Caribe. Obtenido de cidtt.org: <https://cidtt.org/wp-content/uploads/2018/03/Estado-del-Teletrabajo-en-Am%C3%A9rica-Latina.pdf>
- Jérez, A. (2020). España mira hacia Europa para regular el teletrabajo. Obtenido de elperiodico.com:

- <https://www.elperiodico.com/es/economia/20200627/espana-mira-hacia-europa-para-regular-el-teletrabajo-8017005>
- Joric, C. (21 de Mayo de 2020). El teletrabajo nació de otra crisis. Obtenido de [https://www.lavanguardia.com/historiayvida/historia-contemporanea/20200521/481297391719/teletrabajo-covid19-crisis-petroleo-sociedad-consumo.html#:~:text=%E2%80%9CTeletrabajo%E2%80%9D%20\(telecommuting%2C%20en,de%20la%20NASA%20Jack%20Nilles.&text=Los%20sin](https://www.lavanguardia.com/historiayvida/historia-contemporanea/20200521/481297391719/teletrabajo-covid19-crisis-petroleo-sociedad-consumo.html#:~:text=%E2%80%9CTeletrabajo%E2%80%9D%20(telecommuting%2C%20en,de%20la%20NASA%20Jack%20Nilles.&text=Los%20sin)
 - Lastra, J. (s.f.). El trabajo en la historia. Colaboración jurídicas UNAM.
 - lexivox.org. (s.f.). Bolivia: Ley General del Trabajo, 24 de mayo de 1939. Obtenido de lexivox.org: <https://www.lexivox.org/norms/BO-L-19390524.html>
 - Luque, M., & Ginés, A. (2016). Teletrabajo y prevención de riesgos laborales. Obtenido de contenidos.ceoe.es: https://contenidos.ceoe.es/PRL/var/pool/pdf/cms_content_documents-file-915-estudio-teletrabajo-y-prevencion-de-riesgos-laborales.pdf
 - mepal. (s.f.). Regulaciones del teletrabajo en Latinoamérica. Obtenido de mepal.com.co: <https://www.mepal.com.co/comunidad/nuevas-regulaciones-y-leyes-del-teletrabajo-en-latinoamerica/>
 - Ministerio de Trabajo de Colombia. (s.f.). Guía Jurídica para

- el sector privado. Obtenido de teletrabajo.gov.co: <https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8423.html>
- Ministerio de Trabajo. (2016). teletrabajo. Obtenido de trabajo.gob.ec: https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf
 - Ministerio de Trabajo. (s.f.). Teletrabajo. Obtenido de trabajo.gob.ec: <https://www.trabajo.gob.ec/teletrabajo/>
 - Ministerio del Trabajo. (2021). Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-181. Obtenido de trabajo.gob.ec: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/AM-MDT-2020-181-TELETRABAJO-14.09.2020-signed.pdf?x42051>
 - MinTIC-Mintrabajo-Colombia Digital. (s.f.). Libro Blanco: El ABC del teletrabajo en Colombia. Obtenido de Teletrabajo.gov.co: https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf
 - Monroy, A. (2020). La Cámara de Industrias y Producción capacita gratuitamente en teletrabajo . Obtenido de cip.org.ec: <https://www.cip.org.ec/2020/03/20/la-camara-de-industrias-capacita-gratuitamente-en-teletrabajo/>
 - Morales, D., & Pérez, F. (2020). Teletrabajo como estrategia de competitividad y desarrollo para las empresas en el Ecuador. Obtenido de revista.uisrael.edu.ec: <https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/re/article/view/318/163>
 - MTSS, & CIDTT. (s.f.). Guía técnica para la implementación

del teletrabajo en las empresas. Obtenido de cidtt.org: <https://cidtt.org/wp-content/uploads/2018/07/Gu%C3%ADas-de-teletrabajo-2.pdf>

- Naranjo, H. (12 de Marzo de 2016). El trabajo humano, concepto y evolución histórica. Obtenido de <http://hnaranjo.com/blog/recursos-humanos-2016-unidad-no-1/>
- OISS. (2020). Informa sobre el teletrabajo/trabajo no presencial . Obtenido de oiss.org: <https://oiss.org/wp-content/uploads/2020/07/INFORME-SOBRE-EL-TELETRABAJOTRABAJO-NO-PRESENCIAL.pdf>
- OIT. (2011). Manual de buenas prácticas en teletrabajo. Obtenido de ilo.org: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf
- OIT. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Obtenido de ilo.org: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Olías, I. (27 de Agosto de 2020). Derechos y obligaciones del teletrabajo: así es la legislación en otros países europeos. eldiario.es.
- Ortega, O. (17 de Agosto de 2018). La evolución del trabajo. Obtenido de <https://trabajoypersonal.com/la-evolucion-del-trabajo/>

- Ortiz, O. (2019). Estudio de la implementación del teletrabajo del plan piloto en la empresa de telecomunicaciones Telefónica Movistar . Obtenido de repositorio.uasb.ec: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7173/1/T3092-MAE-Ortiz-Estudio.pdf>
- Ortiz, S., Ortiz, A., Paredes, J., & Córdova, M. (2020). Teletrabajo: un análisis normativo en la legislación ecuatoriana. Obtenido de www.uctunexpo.autanabooks.com: <https://www.uctunexpo.autanabooks.com>
- Ospina, W. (1995). Los dones y los méritos. Cali: Universidad del Valle.
- Paredes, A. (16 de Abril de 2015). El Buen Vivir o Sumak Kawsay: Principios que transforman las junglas de cemento en Ecosistemas Urbanos. Machala, El Oro, Ecuador: UTMACH.
- Paredes, A. (2014). Generación de recursos para no explotar el Yasuní ITT en Ecuador. Deutschland, Alemania: Editorial Académica Española.
- Paredes, A., & Martillo, Í. (2014). La importancia del entorno donde se desenvuelven las personas. Obtenido de www.eumed.net/rev/cccss/27/entorno-personas.html
- Paredes, A., Fernández, R., Cando, S., & Méndez, J. (2021). Marketing Estratégico en el Ecuador. Guayaquil: CIDEPRO.
- Pérez, C. (2010). El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores? Universitat Oberta

de Catalunya.

- Pérez, O. (2016). Gestión del talento humano en la empresa y su importancia. Obtenido de blog.peoplenext.com.mx: <https://blog.peoplenext.com.mx/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia>
- pge.gob.ec. (s.f.). Teletrabajo. Obtenido de pge.gob.ec: <http://www.pge.gob.ec/index.php/2014-10-01-02-27-36/archivo-rotativos/item/1402-teletrabajo>
- Postgrado, C. E. (s.f.). La teoría de los recursos y capacidades en la dirección estratégica. Obtenido de ceupe.com: <https://www.ceupe.com/blog/recursos-y-capacidades-direccion-estrategica.html#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20de%20los%20recursos%20y%20capacidades%20de%20la%20empresa,diferencias%20de%20resultados%20entre%20ellas>.
- Poveda, S. (Agosto de 2018). La evolución del concepto de talento humano. Bogotá, Colombia: Fundación Universidad de América.
- Ramírez, H. (12 de Marzo de 2020). Guía para implementar el teletrabajo(2021). Establece un protocolo con todas las garantías de seguridad y protección de datos. Obtenido de Grupo ATICO34: <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/teletrabajo/>
- Real Academia Española. (s.f.). Mérito. Obtenido de <https://dle.rae.es/m%C3%A9rito>
- Real Academia Española. (s.f.). Teletrabajp. Obtenido de dle.

rae.es: <https://dle.rae.es/teletrabajo>

- Redondo, N. (30 de Marzo de 2020). La importancia del teletrabajo. Obtenido de omega.2001.es: <https://omega2001.es/la-importancia-del-teletrabajo-en-la-sociedad-actual/>
- revistalideres.ec. (22 de Marzo de 2019). Cda vez más empresas aplican el teletrabajo. Obtenido de revistalideres.ec: <https://www.revistalideres.ec/lideres/empresas-teletrabajo-ecuador-talento-humano.html>
- revistalideres.ec. (28 de Agosto de 2020). Las destrezas digitales son prioritarias. Obtenido de revistalideres.ec: <https://www.revistalideres.ec/lideres/destrezas-digitales-prioritarias-teletrabajo-lideres.html>
- Riera, J. (2005). Habilidades en el deporte. Barcelona: INDE.
- Ripani, L. (24 de Marzo de 2020). Coronavirus: un experimento de teletrabajo a escala mundial . Obtenido de blogs.iadb.org: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/coronavirus-un-experimento-de-teletrabajo-a-escala-mundial/>
- Rodríguez, I. (2015). revistas.uchile.cl. Obtenido de revistas.uchile.cl: <https://revistas.uchile.cl › article › download>
- Rojas, J. (2019). El teletrabajo, su naturaleza jurídica, principios y regulación. Obtenido de repositorio.uchile.cl: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/170589/El-teletrabajo-su-naturaleza-juridica-principios-y-regulacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Sánchez, M. (2017). Los derechos laborales y el teletrabajo. Obtenido de repositorio.uta.edu.ec: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/26090/1/FJCS-DE-1039.pdf>
- Sánchez, M. (2020). El teletrabajo: ¿Una modalidad de trabajo jurídicamente inconclusa? Obtenido de Universidad de Otavalo: <https://www.uotavalo.edu.ec/capitulo-vii-el-teletrabajo-una-modalidad-de-trabajo-juridicamente-inconclusa/>
- SCIJ. (s.f.). Código de trabajo. Obtenido de pgrweb.go.cr: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045
- Selma, J. (2015). El teletrabajo, ¿una solución? Obtenido de dspace.umh.es: <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/2522/1/Selma%20Lajarin%2C%20Jesus.pdf>
- Sierra, E. (2011). El contenido de la relación laboral en el trabajo. Obtenido de Publicaciones CES de Andalucía: <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/53597/El%20contenido%20de%20la%20relaci%F3n%20laboral%20en%20el%20teletrabajo.pdf?sequence=1>
- Silva, M. (15 de Septiembre de 2020). ¿Cómo se aplicará el reglamento de teletrabajo que contempla dotar de equipos a empleados? El Comercio.
- Solorzano, S. (1 de Septiembre de 2020). El teletrabajo no es posible para un 76% de los empleados en América Latina y el Caribe. Obtenido de larepublica.co: <https://www.larepublica>.

co/globoeconomia/el-teletrabajo-no-es-posible-para-76-de-los-empleados-en-america-latina-y-el-caribe-3053418

- Suárez, C. (s.f.). Qué es el teletrabajo. Obtenido de economiatic.com: <https://economyatic.com/que-es-el-teletrabajo/>
- SuBiblia. (s.f.). Los dones del Espíritu Santo: cuáles son, significado y cómo usarlos. Obtenido de <https://www.subiblia.com/dones-espiritu-santo/>
- teletrabajo.gov.co. (s.f.). Kit de herramientas. Obtenido de teletrabajo.gov.co: <https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8464.html>
- teletrabajo.gov.co. (s.f.). La importancia del teletrabajo. Obtenido de teletrabajo.gov.co: <https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-13990.html>
- Téllez, J. (s.f.). Teletrabajo. Obtenido de archivos.juridicos.unam.mx: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/43.pdf>
- UNED. (s.f.). Programa de teletrabajo. Obtenido de uned.ac.cr: <https://www.uned.ac.cr/viplan/teletrabajo/que-es-teletrabajo/caracteristicas>
- UNICEF. (2020). Importancia del desarrollo de habilidades transferibles en América Latina y el Caribe. Obtenido de https://www.unicef.org/lac/sites/unicef.org.lac/files/2020-07/Importancia-Desarrollo-Habilidades-Transferibles-ALC_0.pdf
- Universidad Estatal a Distancia. (28 de Enero de 2019).

Programa de teletrabajo. Obtenido de <https://www.uned.ac.cr/viplan/teletrabajo/que-es-teletrabajo/historia>

- Universidad Militar Nueva Granada. (s.f.). Gestión del talento humano. Obtenido de virtual.umng.edu.co : http://virtual.umng.edu.co/distancia/ecosistema/odin/odin_0YWxlbnRvX2h1bWFuby91bmlkYWRFMS8=#slide_1
- Universo, E. (25 de Marzo de 2020). 1238 empresas en todo el país se ajustan al teletrabajo para seguir operativas. Obtenido de [eluniverso.com](https://www.eluniverso.com): <https://www.eluniverso.com/noticias/2020/03/25/nota/7794012/empresas-se-ajustan-seguir-operativas/>
- Ushakova. (s.f.). Los modelos de la acción normativa de la OIT para regular el trabajo a distancia. Obtenido de [ilo.org](https://www.ilo.org): https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548606.pdf
- Vélez, C. (2020). Análisis de la norma jurídica sobre el teletrabajo en Ecuador y sus vacíos legales. Obtenido de dspace.uniandes.edu.ec: <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/11164/1/PIUAMDL001-2020.pdf>
- VirtualiaNet. (s.f.). ¿De dónde viene el Teletrabajo? Obtenido de <https://blog.virtualianet.com/donde-viene-teletrabajo/>
- Zapata, L. (s.f.). ¿Conoces la evolución histórica del trabajador? Obtenido de <https://leliazapata.com/2016/08/23/el-trabajador-a-traves-de-la-historia/>

CIDE
CDP Centro de Investigación
y Desarrollo Profesional
Generador de Conocimientos...

ISBN: 978-9942-607-04-1



9 789942 607041

CIDE
CDP
Editorial