

ISSN: 2773-7349

Sociedad & Tecnología

Revista del Instituto Tecnológico Superior Jubones

2021

Volumen / 4

Número / 2

Mayo / Agosto



El efecto del teletrabajo en el empleo en Ecuador durante la crisis sanitaria 2019-2020.

The effect of teleworking on employment in Ecuador during the 2019-2020 health crisis.

José Luis Barrionuevo Núñez

E-mail: josebarrionuevo@uti.edu.ec

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-1290-7999>

Carrera de Derecho de la Universidad Tecnológica Indoamérica, Ambato, Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Barrionuevo Núñez, J. L. (2021). El efecto del teletrabajo en el empleo en Ecuador durante la crisis sanitaria 2019-2020. *Revista Sociedad & Tecnología*, 4(2), 223-234.

RESUMEN

Este artículo ofrece un resultado preliminar del efecto del teletrabajo en el mercado laboral ecuatoriano en el marco del período comprendido entre diciembre de 2019 y diciembre de 2020. Diversas fuentes de información oficial fueron utilizadas para definir la acción estatal; las cifras de empleo fueron extraídas del Boletín de indicadores laborales con corte a diciembre de 2020 de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo, y Subempleo (ENEMDU) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). La información periodística y bibliográfica fue contrastada, comparada e interpretada estrictamente mediante matrices heurísticas. Los pronósticos de empleo se obtuvieron mediante suavizado exponencial, y el efecto neto del teletrabajo sobre el mercado laboral ecuatoriano en el período de referencia considerado, mediante diferencia en diferencias. Los datos se trataron en Microsoft Excel. El análisis arroja la conclusión de que el teletrabajo tuvo un efecto importante (~ 10%), aunque cada vez menor, en la reactivación del mercado laboral ecuatoriano afectado por la crisis sanitaria debida al COVID-19.

Palabras clave:

teletrabajo, COVID-19, empleo, Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

ABSTRACT

This article offers a preliminary result of the effect of teleworking in the Ecuadorian labor market in the framework of the period between December 2019 and December 2020. Various sources of official information were used to define state action; the employment levels were extracted from the Bulletin of labor indicators published in December, 2020 of the Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo, y Subempleo (ENEMDU) by Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). The journalistic and bibliographic information was contrasted, compared, and strictly interpreted using heuristic matrices. Employment forecasts were obtained by exponential smoothing, and the net effect of teleworking on the Ecuadorian labor market in the taken reference period, by diff-in-diff. The data were processed in Microsoft Excel. The analysis concludes that teleworking had an important (~ 10%), although decreasing, effect on the reactivation of the Ecuadorian

labor market affected by the health crisis due to COVID-19.

Key words:

telework, COVID-19, employment, Ecuadorian labor law

INTRODUCCIÓN

La incorporación de nuevas tecnologías en el campo laboral ha permitido sustituir diversas prácticas y actividades destinadas a resolver toda clase de problemas relativos a la producción de bienes o la prestación de servicios.

Las tecnologías de la información y comunicación (TIC) han jugado un rol preponderante en este proceso de transformación económica. A tal punto, que el desarrollo y perfeccionamiento de destrezas relativas a su uso eficiente por parte de los trabajadores, ha pasado rápidamente a ser una exigencia en el mercado laboral (Bacallao & Muñoz, 2020). Es que las TIC no solo han mostrado ser vehículos eficaces a la hora de optimizar la productividad, sino que lo consiguen a prácticamente un impacto nulo, o incluso positivo, en la calidad del producto o servicio ofertado.

Con estos resultados, no es raro que la mencionada incorporación tecnológica haya proliferado entre las diversas unidades productivas, consiguiendo con ello masificar la innovación económica y comercial brevemente caracterizada por tres objetivos/logros parciales: mayor rapidez, mejor calidad, y menor costo.

En este contexto ha tomado protagonismo el teletrabajo, como una modalidad alternativa que presenta la ventaja de ser ampliamente adaptable a las necesidades y exigencias de empleadores y trabajadores, quienes acceden a la flexibilización en cuanto al lugar y al tiempo de trabajo (Espinoza et al., 2020).

En el caso de Ecuador, la Constitución de la República reconoce el derecho al trabajo. Señala además en su artículo 325 (Asamblea Constituyente 2007-2008,

2008) reconocer todas sus modalidades. Existe por lo tanto una protección constitucional para las modificaciones o adaptaciones que tenga una relación laboral como resultado de los acuerdos entre sus miembros.

Para asegurar el cumplimiento de este derecho reconocido constitucionalmente; sin embargo, es necesario que la normativa especializada incluya límites y regulaciones a las nuevas modalidades de trabajo.

No obstante, esa necesidad sería superflua si el teletrabajo, en tanto sistema organizativo de la actividad productiva, carece de impacto (por cualquiera sea la razón) en el mercado laboral ecuatoriano. Es decir, aun cuando se lleven a cabo las reformas legislativas sugeridas, se habría legislado para nada y para nadie y; en consecuencia, mal empleado los recursos de todo tipo de los que dispone la administración pública.

El problema no admite una solución simple. Mucho menos si se tiene en cuenta que los fenómenos sociales no son estáticos.

El Derecho, entonces, como regulador de las relaciones sociales, debe adaptarse a las condiciones que de ellas surjan; y el Estado, incorporar al ordenamiento jurídico normas y mecanismos adecuados, i.e., que garanticen el cumplimiento de derechos y obligaciones de los ciudadanos como miembros de la sociedad. Dentro de estos deberes y derechos se cuentan, por supuesto, a las relaciones laborales.

En atención a estos antecedentes, se propone la presente investigación como un análisis exploratorio de la acogida que ha tenido el teletrabajo en Ecuador en el contexto (diríase que por varios factores) especialmente favorable de la crisis sanitaria debida al COVID-19.

REVISIÓN DE LA LITERATURA.

A finales de la década de los ochenta del siglo XX Estados Unidos vio surgir el teletrabajo. Para Martínez y López (2012), los principales objetivos que perseguía la implementación de la naciente modalidad

laboral tenían que ver con evitar los desplazamientos masivos de la población económicamente activa, motivados exclusivamente por sus obligaciones profesionales u ocupacionales; así como sus enormes consecuencias ambientales.

Otros autores agregaron a la lista las mejoras en la productividad operativa y administrativa del personal, dada la eliminación del desgaste físico del trabajador originado en su movilización, y la mayor flexibilidad horaria (Pereira, 2013). No obstante, las limitaciones tecnológicas de la época, representarían un obstáculo importante para la expansión de esta modalidad laboral (Ortíz Chaparro, 1996).

Claro está que el nivel de penetración del teletrabajo en los distintos sectores y segmentos de la actividad productiva dependía también de la naturaleza de aquellos. Las actividades que no exigen una línea de producción unificada e inscrita en un espacio físico reducido pueden, evidentemente, ejecutarse de modo coordinado a distancia en un espacio virtual de interacción o de cooperación telemática, sin perjudicar la calidad del resultado.

Para Jaramillo (2014), el teletrabajo muchas veces se ha convertido en una respuesta al llamado social por generar cambios principalmente relacionados con la eliminación de barreras de acceso a los mercados laborales para grupos poblacionales en situación de vulnerabilidad, fundamentados en el aprovechamiento de las nuevas tecnologías.

Visto así, esta modalidad laboral se erige como una garantía del derecho constitucional al trabajo, a la vez que contribuye a eliminar el empleo no adecuado y el subempleo. Resultados que pueden evaluarse sin duda alguna como positivos (Redacción WEB, 2016).

Se trata entonces de superar el paradigma del trabajo presencial que todavía impera en el mundo de las organizaciones y en la mayoría de las empresas, y de diseñar y adecuar estándares que hagan posible valorar el trabajo, medir el rendimiento del

trabajador, e implementar políticas de compensación social, con independencia de los patrones de movilidad geográfica motivada exclusivamente por el cumplimiento de obligaciones profesionales u ocupacionales (Pérez Sánchez & Gálvez Mozo, 2009). Con este horizonte en mente, las claves estratégicas del éxito empresarial serían sobre todo de tipo organizacional y logístico.

Distintos investigadores argumentan que, en el entorno digital, las empresas tienen que ser más flexibles para resultar competitivas al momento de responder a las presiones externas derivadas sobre todo de las fluctuaciones de la demanda. Así, “flexible” quiere decir: “capaz de ajustar el nivel de respuesta a las exigencias del mercado”, mediante la adopción de la tecnología apropiada y de un sistema de retribuciones (salarial, de promoción laboral, etc.) basado en el mérito, y en su consecuente impacto en los resultados financieros de la empresa (Martínez, 2016).

La “flexibilidad” incorpora, además, posibilidades alineadas con la protección de los derechos laborales. Tal es el caso del incremento de la capacidad de respuesta del trabajador frente a condiciones adversas internas o externas, y a situaciones que eventualmente podrían poner en riesgo su integridad, la de su familia, o la de su entorno laboral. La empresa, por su parte, afronta menos dificultades para asegurar la continuidad de la contratación y su operación.

Estos aspectos pueden ser fácilmente distinguidos en las modalidades de teletrabajo propuestas por Castell (2015), y en las características que le corresponden a la modalidad general o típica desarrolladas por Cárdenas et al. (s.f.).

En lo que atañe al ámbito jurídico del teletrabajo en Ecuador, cabe destacar de inicio dos normas: 1. la Constitución de la República (CRE) (Asamblea Constituyente 2007-2008, 2008), que vale como norma suprema del ordenamiento jurídico ecuatoriano y que reconoce múltiples derechos y obligaciones relacionados al

trabajo; y 2, el Código del Trabajo (Congreso Nacional del Ecuador, 2005), que es la norma específicamente encargada de garantizar derechos, deberes, obligaciones, y sanciones laborales aplicables tanto al empleador como al trabajador.

METODOLOGÍA.

Los datos utilizados durante la realización del análisis cuantitativo se extrajeron del Boletín de indicadores laborales con corte a diciembre de 2020 de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo, y Subempleo (ENEMDU) ejecutada por el Instituto

Nacional de Estadística y Censos –INEC (2020a).

El INEC (Boletín Técnico No. 02-2020-ENEMDU, 2020a) ofrece de modo trimestral indicadores relativos al comportamiento del mercado laboral con representatividad a nivel nacional, urbano y rural. Los datos son recolectados durante la ejecución del operativo de intervención en campo de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU).

Los principales indicadores laborales del Ecuador para el período de referencia 2019-2020, se resumen como sigue en la **Tabla 1:**

Tabla 1. Indicadores laborales 2019-2020, Ecuador.

Indicador	mar-19	jun-19	sep-19	dic-19	jun-20	sep-20
Población en edad de trabajar	12.272.857	12.316.194	12.359.400	12.402.565	12.490.574	12.531.127
Población económicamente activa	8.162.787	8.231.949	8.379.355	8.099.030	7.605.189	7.874.226
Población con empleo	7.786.532	7.865.786	7.972.485	7.787.896	6.595.606	7.351.606
Empleo adecuado/pleno	3.094.795	3.123.743	3.228.032	3.146.297	1.271.333	2.526.169
Subempleo	1.524.118	1.667.278	1.649.346	1.440.983	2.620.966	1.840.425
Empleo no remunerado	895.242	855.741	870.833	884.617	588.607	847.702
Otro empleo no pleno	2.222.111	2.169.741	2.171.045	2.268.077	1.918.944	2.070.291
Empleo no clasificado	50.267	49.282	53.228	47.923	195.755	67.018
Desempleo	376.255	366.163	406.871	311.134	1.009.583	522.620
Población económicamente inactiva	4.110.070	4.084.245	3.980.045	4.303.535	4.885.385	4.656.901
Tasa de empleo bruto	63,40%	63,90%	64,50%	62,80%	52,80%	58,70%

Fuente: Adaptado de Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo, y Subempleo (ENEMDU). Indicadores Laborales Diciembre, 2020 (INEC, 2020a).

Para aislar el efecto del teletrabajo sobre el mercado laboral ecuatoriano dentro del período de referencia considerado, se procedió conforme a las siguientes consideraciones:

1. En marzo de 2020 el Gobierno Nacional decretó Estado de excepción para evitar la propagación del COVID-19. Las medidas anunciadas incluyeron la suspensión total de la jornada laboral presencial del sector público y privado a partir del martes 17 de marzo (SECOM, 2020).
2. Mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076 de 12 de marzo de

2020, el Ministerio del Trabajo, expidió las directrices para la aplicación de teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria (MDT, 2020).

3. El 19 de junio de 2020, la Asamblea Nacional del Ecuador aprobó en segundo debate el texto de la Ley de Apoyo humanitario que, entre otras medidas destinadas a preservar el empleo, reformó el Código de Trabajo, incluyendo al teletrabajo en esa norma (Fabara Abogados, 2020).
4. Con este antecedente es válido interpretar a la diferencia entre la

cifra pronosticada de población con empleo y la estimada mediante ese indicador por el INEC, durante junio de 2020, como el efecto de la emergencia sanitaria sobre el mercado laboral ecuatoriano.

5. El pronóstico de población con empleo para junio de 2020 se hizo aplicando el método de suavizado exponencial (Brockwell & Davis, 2016) en Microsoft Excel, con base en las cifras de ese indicador referidas a los registros anteriores a ese corte; pertenecientes al período de referencia considerado, y reportados en el boletín de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo, y Subempleo (ENEMDU). Indicadores Laborales Diciembre, 2020 (INEC, 2020b).
6. Se permitió que el software reconozca de modo automático si la serie analizada era o no estacional o tendencial.
7. Para el siguiente corte (sept.-2020a), la serie presentada por el

INEC incluye el efecto del teletrabajo, dada la vigencia de los instrumentos jurídicos expuestos en los puntos [2.], y [3.], de este apartado, y el plazo transcurrido desde su publicación (emisión).

8. Asumiendo un contexto *ceteris paribus*, cualquier reducción en la tasa de variación (disminución) de empleo (efecto COVID-19), puede proponerse provisionalmente – excepto en el caso de que una investigación de mayor alcance muestre lo contrario– como el efecto neto del teletrabajo en el mercado laboral ecuatoriano.

RESULTADOS.

En la **tabla 2** se presenta las cifras pronosticadas de acuerdo a los cortes comprendidos a los meses del periodo 2019 - 2020:

Tabla 2. Pronóstico de la población con empleo para el período de referencia considerado

Corte	Población con Empleo	Pronóstico	Límite de confianza inferior	Límite de confianza superior
mar-19	7.786.532			
jun-19	7.865.786			
sep-19	7.972.485			
dic-19	7.787.896	7.787.896	7.787.896	7.787.896
mar-20		7.847.557	7.663.335	8.031.778
jun-20		7.852.944	7.663.008	8.042.880

Fuente: Elaboración propia.

Nota. Los límites de confianza son estadísticamente significativos a $p=0,05$.

Las relaciones entre los pronósticos (previsiones) y los valores del empleo estimados por el INEC pueden apreciarse en la **gráfica 1**:

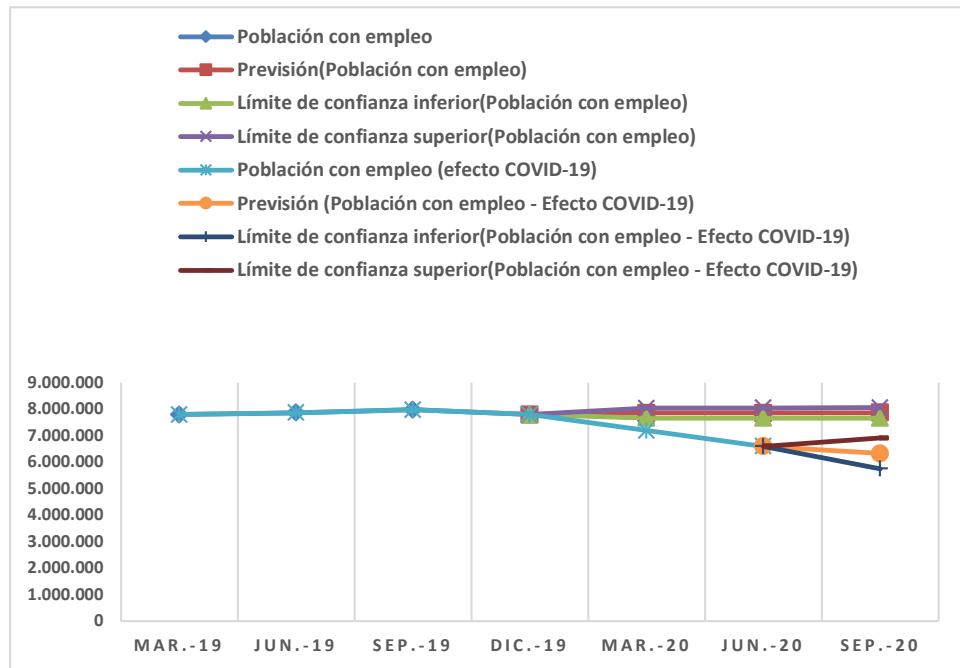


Figura 1. Evolución del mercado laboral en el período de referencia considerando y no el efecto de la crisis sanitaria.

A partir de estos resultados es posible determinar el efecto del teletrabajo en el mercado laboral ecuatoriano. Para ello, basta hallar el efecto por corte observacional debido a la emergencia sanitaria mediante la operación indicada en

el punto [4.] de este apartado, y restar cada efecto observado en el corte $n+1$ del efecto observado en el corte n .

Los resultados de esta operación se muestran en la **tabla 3**:

Tabla 3. Efectos del COVID-19 y del teletrabajo sobre el mercado laboral ecuatoriano.

Corte	Pronóstico	Estimación INEC	Efecto COVID-19	Efecto teletrabajo
jun-20	7.852.944	6.595.606	16,01%	0,00%
sep-20	7.858.332	7.351.606	6,45%	9,56%
dic-20	7.863.720	7.688.944	2,22%	4,23%

DISCUSIÓN.

Conforme al análisis, durante el período junio 2020 – septiembre 2020 la incorporación del teletrabajo en el ordenamiento jurídico nacional y su progresiva implementación sirvió para contrarrestar los efectos económico-laborales de la crisis sanitaria, en un orden cercano a 10 puntos porcentuales. Es decir,

la modalidad permitió recuperar cerca de 800.000 empleos.

La cifra, no obstante; debe tenerse por un resultado confiable, pero preliminar.

La evaluación del efecto neto de cualquier intervención (tratamiento) sobre una población; en este caso: la aprobación e implementación del teletrabajo, requiere de incorporar todas las variables de control necesarias a la justificación del total de la

variación observada por parte del modelo (Rosenbaum, 2017).

Adicionalmente, ninguna de esas variables de control debe ser endógena a las demás empleadas para evitar sobreestimar su efecto sobre la variable dependiente (Morgan & Winship, 2015). Sin embargo, garantizar estos resultados requiere la ejecución de numerosas pruebas que escapan del alcance de esta investigación.

Por último, en lo referido a los resultados numéricos, se observa que, para el caso ecuatoriano, en el período de referencia considerado, el efecto del teletrabajo sobre el mercado laboral es cada vez menor; lo que no implica, en modo alguno, que pueda llegar a ser nulo para determinado punto en el tiempo. La interpretación jurídica de los hallazgos de esta investigación, sin embargo, puede resultar mucho más extensa.

Una primera aproximación o enfoque podría tener que ver con la conceptualización del teletrabajo pues, en tanto la modalidad laboral exige concepciones adecuadas sobre la cultura organizacional orientada a la producción de bienes y servicios, y sobre el trabajador como agente reproductor de esa cultura.

Admitir esto inicia el debate más amplio sobre las condiciones habilitantes del teletrabajo; por ejemplo, las relativas a su implementación y desarrollo, entre las que puede citarse la de que el empleador cuente con una estructura organizacional adecuada capaz de interconectar los procesos productivos en esquemas input-output bien definidos y de garantizar el desempeño del trabajador quien ha de poseer un conocimiento suficiente de estos procesos y dominio de las destrezas necesarias para operar los recursos tecnológicos a su disposición.

Además, sobre el empleador recae la obligación de adaptar y mantener física y tecnológicamente un núcleo administrativo/operativo; adquirir software especializado para el tipo de producto o servicio que oferta; obtener los permisos de operación exigidos por la ley; diseñar los procesos de “backoffice” o contratarlos

como servicio de un proveedor externo; levantar el capital de trabajo necesario; etc. Para el caso de una unidad económica preexistente que haya operado conforme al estándar de trabajo presencial, el empleador deberá realizar una reestructuración organizacional que adapte los canales de comunicación y coordinación necesarios a la producción, además de una reforma normativa adaptada a los nuevos procedimientos de verificación del cumplimiento de las actividades laborales.

Complementariamente, las obligaciones relativas a la disponibilidad de recursos tecnológicos de uso personal y no exclusivamente laboral, así como a la disponibilidad de bienes muebles, y varios recursos intangibles –relativos sobre todo a la calificación de las destrezas necesarias a la producción y al trabajo en equipo– recaen sobre el trabajador.

Una tercera categoría de requisitos, referida a la disponibilidad de ciertos atributos característicos de la conducta ética y creativa, se impone a ambas partes de la relación laboral.

Un segundo enfoque podría versar sobre el contenido de los contratos de teletrabajo que, como mínimo, debería incorporar los siguientes elementos:

Acuerdo de mutuo. Es un elemento indispensable y a la vez un principio básico para que el teletrabajo funcione. El empleador puede proponer esta modalidad al trabajador, quien a su vez puede aceptarla o rechazarla. La propuesta puede ocurrir también en sentido inverso. En ambos casos no se está vulnerando ningún derecho ni incumpliendo obligación alguna (Cárdenas et al., s.f.)

Medido por resultados. El teletrabajo no se mide por horas trabajadas, sino por resultados obtenidos, por objetivos alcanzados y productos entregados. Esto, sin duda, es un primer indicador que permitirá al colaborador y al jefe definir si las actividades ejecutadas son adaptables al teletrabajo.

Realizado a distancia. No se requiere la presencia física del trabajador en las

oficinas de la institución; por lo tanto, sus actividades han de realizarlas sin importar el entorno en el que se encuentre. El trabajo se entregará por productos intermedios y finales como resultado de las tareas asignadas.

Mediado por las TIC. La implementación de tecnologías de información y comunicación es requisito sine qua non del teletrabajo (acceso a internet de suficiente ancho de banda, inclusive). Sin embargo, el tipo de equipo tecnológico empleado queda a discreción de cada usuario – siempre y cuando se acepte convencionalmente que sea un medio útil al fin de realizar con éxito las tareas encomendadas–.

Finalmente, un tercer enfoque podría dedicarse a la tarea de elucidar las ventajas y desventajas de esta modalidad respecto de aquella vigente y predominante, i.e., el trabajo presencial. Por lo pronto, a este respecto, esta investigación se conforma con señalar lo siguiente:

Desde el punto de vista del trabajador se puede mencionar como las principales ventajas del teletrabajo:

Autoadministración, referida a la capacidad o facultad de disponer organizadamente y de modo autónomo de los recursos dedicados a la consecución de las actividades laborales;

Flexibilidad, interpretada como una cualidad derivada de las múltiples alternativas eficaces de que se dispone al momento de organizar la administración de los recursos y las actividades en los que estos se emplean;

Conciliación, entendida como una facultad derivada de las dos ventajas anteriores y como un procedimiento por el que los distintos agentes autónomos pueden llegar a acuerdos que les permitan coordinar su cooperación durante la ejecución de sus actividades laborales;

Protección de derechos, referida a que la nueva institucionalidad de las organizaciones de teletrabajadores puede alcanzar –de modo más eficiente– soluciones, o diseñar políticas preventivas

o correctivas, para los conflictos o los riesgos frecuentes de la modalidad laboral presencial: acoso, maltrato, sobreexplotación, competencia desleal, etc.); e,

Inclusión, referida a la eliminación de múltiples barreras de acceso al trabajo a las que diversos grupos de personas en situación de vulnerabilidad o de desventaja se hallan usualmente enfrentados.

Las principales desventajas, en cambio, tienen que ver con:

Aislamiento, entendido como la falta de interacción social de los trabajadores en un mismo espacio físico, situación que podría erosionar la solidaridad en los equipos de trabajo y estimular en sus miembros estados de ánimo cercanos a patologías de orden psicológico/emocional;

Autodisciplina; referida a la capacidad de autoimponerse tareas y metas en general, usualmente reñidas con el goce o el disfrute (ocio);

Percepción de no reconocimiento, referida a la sensación por parte del trabajador de estar atrapado en un medio escaso de estímulos y recompensas adecuados y proporcionales a sus esfuerzos o méritos;

Exceso de disponibilidad, entendido como la indefinición de una jornada laboral razonable ajustada a las disposiciones legales, y a su suplantación por una jornada extendida y distribuida sin acuerdo previo a lo largo de las veinticuatro horas del día;

Sobrecarga, entendida como la consecuencia inevitable del exceso de disponibilidad; y,

Nuevos costes, referidos a todo tipo de contingencias que emergen durante la ejecución de las actividades laborales y a los recursos que deben comprometerse o emplearse en su solución y que no son asumidos/proporcionados por el empleador.

Desde el punto de vista del empleador, en cambio, entre las ventajas evidentes derivadas de la implementación del teletrabajo se cuentan:

Optimización del uso y de costes derivados de espacios e infraestructura, referido al ahorro derivado de la eliminación de costes de construcción, remodelación, adquisición, mantenimiento, reparación, etc., del espacio del trabajo y de sus distintos recursos de tipo también físico: insumos, tecnología, materiales, mobiliario, etc.;

Eliminación del desgaste físico del trabajador debido al desplazamiento, entendida como un superávit en la productividad que puede eventualmente ser aprovechado a cambio de nada;

Evaluación del desempeño laboral con base en el cumplimiento de objetivos, referida a la mayor capacidad de analizar de modo objetivo la contribución individual de cada trabajador al cumplimiento de las metas organizacionales/colectivas;

Generación de incentivos para innovar, tiene que ver con el descubrimiento, transferencia e implementación por parte de los trabajadores de nuevas y mejores soluciones a los distintos desafíos laborales, los incentivos provienen casi exclusivamente del uso más intensivo de nuevas tecnologías y del consecuente dominio que de estas van alcanzando los trabajadores; y,

Acceso a nuevos mercados e incremento en la satisfacción de la demanda de aquellos preexistentes, referida a la diversificación en la producción y al incremento en el alcance de esta, como resultado del uso intensivo de la tecnología y de sus beneficios derivados que eventualmente puede conducir a un incremento en la participación en un mercado más abierto.

Por su parte, la inversión; la disminución en la confidencialidad de la información clave; la pérdida de control; los potenciales incumplimientos de las diversas exigencias legales; y el incremento de la dificultad para comunicarse y trabajar en equipo, se incluyen entre las principales desventajas.

Cabe aclarar que el objetivo de desarrollar estos y otros enfoques es determinar el modo (la medida) en el que afectan la decisión de los distintos agentes

involucrados en la implementación del teletrabajo y en su legislación.

La cuantificación de estos efectos permitiría mejorar los resultados aquí obtenidos a partir de la información disponible.

CONCLUSIONES.

Los factores que han posibilitado el origen y expansión del teletrabajo pueden denominarse “progresivos”, i.e. evolucionan ampliando y mejorando la capacidad de participación de la población económicamente activa, y satisfaciendo con cada vez mayor especificidad las demandas del mercado.

En tanto la actividad socioeconómica, el teletrabajo no ha permanecido ajeno a la opinión pública. Medios de prensa locales han afirmado que la modalidad se ha convertido en una de las tendencias laborales de las que más se habla en el país (Redacción Guayaquil, 2016). El imaginario social destaca sus beneficios, considerándola una alternativa que permite equilibrar las tareas profesionales y personales del trabajador.

Con base en este hecho, y en una hipotética tendencia irreversible a la adopción del teletrabajo por parte de las distintas unidades productivas de la economía global, se puede conjeturar el surgimiento de un sistema laboral cada vez más desconcentrado, deslocalizado, y abierto, que podría motivar al trabajador a perfeccionar sus destrezas, y a exigir definiciones cada vez más exactas de sus competencias dentro de la organización.

Es inevitable entonces concluir que el futuro del teletrabajo depende en gran medida de la capacidad que tenga la sociedad para incorporarlo a su cultura; de la calificación de los empleados en el manejo de las tecnologías; de la actualización permanente de esa calificación; y de la renovación de recursos y estructuras institucionales.

Los potenciales beneficios para los trabajadores, derivados de la implementación del teletrabajo

(principalmente: flexibilidad y movilidad laboral) convierten a esta modalidad en una alternativa importante dentro de la oferta presente.

El nivel operativo resulta especialmente beneficiado por el aprovechamiento óptimo de los recursos tecnológicos: telefonía móvil, computadoras portátiles, internet, etc., facilitan la prestación de servicios a distancia, sin afectar su calidad. Frecuentemente, significativas reducciones de costes se asocian al aprovechamiento señalado; un beneficio que se transfiere al consumidor, pues le permite acceder a los frutos de la actividad económica a precios razonables.

En último lugar, pero no menos importante, se reconoce que el éxito del teletrabajo depende también de la observancia del derecho a la intimidad y privacidad de los trabajadores. Ello exige que las actividades laborales se ajusten a franjas horarias bien definidas que contarán como la jornada. Puesto de otro modo, la posibilidad de ejecutar tareas y solventar responsabilidades de orden laboral, no implica la disponibilidad del trabajador por parte de la empresa durante las 24 horas del día.

Limitaciones y estudios futuros.

Algunas limitaciones de esta investigación se derivan directamente de los enfoques complementarios señalados en el apartado **"Discusión"**; toda vez que estos no han sido desarrollados a detalle. Esos desarrollos se sugieren y proponen como estudios futuros.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Asamblea Constituyente 2007-2008. (20 de Octubre de 2008). Registro Oficial No. 449. *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial del Ecuador.
- Brockwell, P. J., & Davis, R. A. (2016). *Introduction to Time Series and Forecasting*. Springer.
- Cárdenas, L., Romero, G., Arredondo, M., & Garzón, J. (s.f.). *El teletrabajo como una oportunidad en el desarrollo de la industria de las TICs, análisis legal*. LEX informática Abogados. Derecho informático y propiedad intelectual. Protección Real en el Entorno Digital.
- Castell, M. (2015). La Era de la Información. Economía Sociedad y Cultura. España: Retrieved.
- Congreso Nacional del Ecuador. (16 de Diciembre de 2005). Registro Oficial No. 167. *Código del Trabajo*. Registro Oficial del Ecuador.
- Espinoza, E. E., Granda, D. M., & Villacres, G. E. (2021). Educación a distancia en tiempos de COVID-19 en la carrera de Enseñanza Básica de la Universidad Técnica de Machala. *Transformación*, 17(2), 169-183.
- Fabara Abogados. (Junio de 2020). *Aspectos laborales y de seguridad social de la Ley de Apoyo Humanitario*. Recuperado el 14 de 01 de 2021, de <https://fabara.ec/blog-es/aspectos-laborales-y-de-seguridad-social-de-la-ley-de-apoyo-humanitario/>
- Bacallao Caraballo, A., & Muñoz González, O. L. (2020). Herramienta de apoyo a la gestión económica financiera de trabajadores de la Universidad de Cienfuegos. *Sociedad & Tecnología*, 4(1), 38-46. <https://doi.org/10.51247/st.v4i1.74>
- INEC. (15 de Octubre de 2020a). Boletín Técnico No. 02-2020-ENEMDU. *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo, y Subempleo (ENEMDU), Septiembre 2020*. Quito. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2020/Septiembre-2020/Boletin%20tecnico%20de%20>

- 0empleo%20enemdu%20sep20_fin al.pdf
- INEC. (2020b). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo, y Subempleo (ENEMDU). Indicadores Laborales Diciembre, 2020*. Recuperado el 12 de 01 de 2021, de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2020/Diciembre-2020/202012_Mercado_Laboral.pdf
- Jaramillo, H. (2014). El Teletrabajo: Los beneficios de una forma de organización laboral moderna. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.
- Martínez Navarro, G. & López-Rúa, M. (2012). Marketing Agroalimentario: Una Aproximación al Uso de las Nuevas Tecnologías en el Sector. *Revista Internacional de economía y gestión de las Organizaciones*, vol. 1(1), 73-94.
- Martínez, L. (2016). Teletrabajo y flexibilidad: efecto moderador sobre los resultados de la empresa. Medellín: Palestra.
- MDT. (12 de Marzo de 2020). *Ministerio del Trabajo. Acuerdos Ministeriales*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MDT-2020-076-TELETRABAJO.pdf?x42051>
- Morgan, S. L., & Winship, C. (2015). *Counterfactuals and Causal Inference. Methods and Principles for Social Research*. New York: Cambridge University Press.
- Ortiz Chaparro, F. (1996). *El teletrabajo: una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*. McGraw-Hill.
- Pereira, M. (2013). La reforma del mercado de trabajo. Madrid: Sistema.
- Pérez Sánchez, C., & Gálvez Mozo, A. M. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athenea Digital*(15), 57-79. doi:<https://doi.org/10.5565/rev/athenea/v0n15.597>
- Redacción Guayaquil. (28 de Febrero de 2016). Teletrabajo es una opción con flexibilidad. *Revista LÍDERES*. Recuperado el 04 de Diciembre de 2020, de <https://www.revistalideres.ec/lideres/teletrabajo-casa-empresa-ecuador-beneficios.html>
- Redacción WEB. (04 de Octubre de 2016). En Ecuador, 15.200 personas aplican el teletrabajo. *El Telégrafo*. Recuperado el 23 de Noviembre de 2020, de <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/economia/8/en-ecuador-15-200-personas-aplican-el-teletrabajo>
- Rosenbaum, P. R. (2017). *Observation and Experiment. An introduction to causal inference*. Harvard University Press.
- SECOM. (Marzo de 2020). El presidente Lenín Moreno decreta Estado de Excepción para evitar la propagación del COVID-19. Recuperado el 12 de 01 de 2021, de [https://www.comunicacion.gob.ec/el-presidente-lenin-moreno-decreta-estado-de-excepcion-para-evitar-la-propagacion-del-covid-19/#:~:text=%E2%80%933%20La%20noche%20de%20este%20lunes,coronavirus%20\(COVID%2D19\).](https://www.comunicacion.gob.ec/el-presidente-lenin-moreno-decreta-estado-de-excepcion-para-evitar-la-propagacion-del-covid-19/#:~:text=%E2%80%933%20La%20noche%20de%20este%20lunes,coronavirus%20(COVID%2D19).)

Síntesis biográfica del autor:

José Luis Barrionuevo Núñez

Abogado, magíster en Derecho laboral, profesor a tiempo completo de la carrera de Derecho, Universidad Tecnológica Indoamérica.