

Incidencia del teletrabajo en organizaciones del sector público en Ecuador

Incidence of teleworking in public sector organizations in Ecuador

TISCAMA, Cristian D. ¹

GALLEGOS, Mónica C. ²

BELTRÁN, Ligia I. ³

GUERRA E., Vinicio R. ⁴

CALDERON, Luis C. ⁵

Resumen

Esta investigación analiza la incidencia del teletrabajo como alternativa para el desarrollo de organizaciones: caso Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG) de Pichincha-Ecuador. El estudio reveló que el 59% trabajó de forma presencial y el 41% realizó teletrabajo, consecuencia de la crisis sanitaria. Quienes aplicaron teletrabajo tuvieron dificultades de adaptación, pero se promovieron capacitaciones que facilitaron sus actividades. Los beneficios fueron: mejores relaciones familiares, mayor productividad y reducción de estrés; claves para que la organización labore de forma eficiente en su desarrollo organizacional.

Palabras clave: teletrabajo, capacitación, desarrollo organizacional

Abstract

This research analyzes the incidence of teleworking as an alternative for the development of organizations: the case of the Ministry of Agriculture and Livestock (MAG) of Pichincha-Ecuador. The study revealed that 59% worked in person and 41% teleworked, as a result of the health crisis. Those who applied telework had adaptation difficulties, but training was promoted that facilitated their activities. The benefits were: better family relationships, increased productivity and stress reduction; keys for the organization to work efficiently in its organizational development.

Key words: telecommuting, training, organizational development

1. Introducción

El teletrabajo nació en 1973 para dar solución a los problemas que las empresas enfrentaban como consecuencia de la crisis del petróleo. El físico Jack Nilles es el fundador y padre de esta modalidad laboral, enfocó su estudio en el uso de medios informáticos para establecer la aplicación de las Tecnologías de la Información y

¹ Universidad Técnica del Norte. Ecuador. Email: cdtiscama@utn.edu.ec

² Universidad Técnica del Norte. Ecuador. Email: mgallegos@utn.edu.ec

³ Universidad Técnica del Norte. Ecuador. Email: libeltran@utn.edu.ec

⁴ Universidad Técnica del Norte. Ecuador. Email: evguerra@utn.edu.ec

⁵ Universidad Técnica del Norte. Ecuador. Email: lccalderon@utn.edu.ec

Comunicación (TIC), encontrando factores positivos para las empresas (público-privado) y el medio ambiente (Valencia, 2018); en consecuencia, el teletrabajo surge como una alternativa para dar solución a los distintos problemas que presentan las organizaciones.

Sánchez et al. (2019) afirman que la era del conocimiento ha permitido y exigido a las empresas optar por la modalidad de teletrabajo, idea que se difunde a través de la globalización de la economía, los cambios avanzados de la tecnología, la competitividad empresarial y las políticas gubernamentales. En ese sentido, el teletrabajo es la modalidad de trabajo que cada vez será más frecuente y requerida, por la facilidad que brinda el uso de las TIC, siendo una experiencia nueva, tanto para empresas como para trabajadores.

En la última década el teletrabajo toma fuerza en el mundo; en países miembros de la Unión Europea, por ejemplo, el 13,5% del total de personas que están laborando activamente realizan labores virtuales y se encuentran personas entre 15 a 64 años de edad. En el norte de Europa el teletrabajo es tomado con mayor seriedad y mayor porcentaje de desarrollo, en los países del sur y del este de Europa el teletrabajo es aplicado con menor frecuencia (Anghel et al., 2020).

En Latinoamérica uno de los países que ha progresado en aspectos del teletrabajo es Argentina al crear la Asociación Argentina de teletrabajo con el objetivo de explotar la modalidad laboral en las distintas ciudades del país y estrechar relaciones con otras organizaciones a nivel de Latinoamérica (Rojas, 2016); Chile y Colombia también se suman a la regulación del teletrabajo como forma de organización laboral y están fortaleciendo la modalidad de teletrabajo a mayor escala.

En Ecuador el teletrabajo es una modalidad poco reconocida debido a su reciente incorporación, está estipulada por el acuerdo ministerial No 0190 emitido por el Ministerio de Trabajo, firmado el 04 de agosto del 2016, integrado por 12 artículos y 4 disposiciones generales, esta modalidad inicia con el apoyo de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) (Solano, 2017).

El problema principal para aplicar la modalidad del teletrabajo en Ecuador, ha sido el desconocimiento en el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) y los progresivos avances tecnológicos que estas conllevan. De tal manera que, en el sector empresarial público o privado, para poder ejecutarlo de manera adecuada, requiere de un gran proceso de capacitación y adaptación en las actividades laborales que desempeña cada empleado o funcionario en su puesto de trabajo, dado que esta modalidad de trabajo genera una nueva forma de organización laboral.

En ese sentido, dentro del Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG)- Dirección Distrital de Pichincha, surgió una situación similar al contexto planteado provocado en base a la pandemia COVID-19, lo que desencadena un bajo desempeño laboral en los funcionarios técnicos y administrativos, por ende, no se ha logrado cumplir con las metas planteadas por la entidad. De tal manera que, esta investigación busca determinar qué factores inciden en el teletrabajo y su efecto en el desarrollo organizacional.

La aplicación del teletrabajo en las organizaciones se ha intensificado a causa de la pandemia, en ese sentido, ha permitido flexibilizar las actividades presenciales a una modalidad virtual, de tal forma que no se precisó tiempo para planificar nuevos métodos laborales para cubrir la demanda de la situación; el teletrabajo es considerado como alternativa de régimen laboral que permite a las organizaciones optimizar recursos, tiempo, gastos, contaminación y en este caso, principalmente, evitar la propagación del virus. Es preciso mencionar que el teletrabajo fue un factor clave para continuar con las actividades laborales, de cierta forma contribuyó para que las organizaciones no dejen de existir y también para que el factor humano no deje sus funciones en sus cargos y crear un panorama de desempleo. Entonces, una de las dificultades que surgió para la aplicación del teletrabajo es el desconocimiento en cuanto al uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) ya que este aspecto no ha permitido idóneamente ir de la mano con las actividades laborales que se desempeñaban antes de la pandemia.

Sin embargo, en Ecuador, específicamente en el Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG)-Dirección Distrital de Pichincha, durante la pandemia se iniciaron actividades laborales de forma virtual, lo que ha cambiado la dinámica empresarial de lo presencial a lo digital.

Por tal razón, el propósito de esta investigación es analizar la incidencia de la modalidad del teletrabajo como alternativa para el desarrollo de las organizaciones analizando el caso del Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG)-Dirección Distrital Pichincha.

1.1. El Teletrabajo

Según Castillo (2015), el teletrabajo consiste en realizar tareas a distancia mediante el uso intensivo de las Tecnologías de la Información y Comunicación.

En la actualidad es considerado como una herramienta productiva para la organización. Para Valencia (2018) el teletrabajo es una forma de empleo que requiere de herramientas o medios digitales sin tener obligatoriedad el empleado de operar desde su puesto de trabajo y sin perder el enfoque hacia el crecimiento de la organización. Según (Guzmán & Abreo, 2017), el teletrabajo es una alternativa de contratación laboral que aporta dinamización organizacional en las actividades. Como resultado de su implementación se ha observado un mejor nivel de desempeño frente a la competencia y contribuye a mitigar la contaminación ambiental. En cambio, Madero & Barboza (2015), analizan el trabajo que se realiza en casa, como esquemas o parámetros más flexibles hacia el trabajador: el trabajador no necesita mudarse o desplazarse a ningún lugar ya que las actividades o tareas las puede realizar desde su hogar; es una modalidad inclusiva hacia las personas con discapacidades físicas y permite su mejor desempeño laboral y dinamiza la economía en las nuevas industrias que se encuentran en el entorno.

Por otra parte, Montalvo (2020) considera que los empleados comparten los conocimientos implantados al desarrollo de las actividades; supone que los empleados necesitan disponer de todos los equipos adicionales a los básicos que se tiene en el hogar para poder cumplir con las tareas encomendadas por la empresa; el empleador dotará los equipos necesarios, de tal modo que los empleados puedan reportar informes a fin de fortalecer los objetivos empresariales.

1.2. Beneficios del Teletrabajo

El teletrabajo presenta beneficios relevantes que contribuyen a la mejora de la calidad de los productos, aumento de la productividad y competitividad empresarial; motiva, dinamiza la comunicación entre sus miembros, mejora la calidad de vida del teletrabajador, promueve la inclusión social e incentiva a uso y apropiación de las TIC (Montalvo, 2020). Así mismo, Tapasco & Giraldo (2016), manifiestan que el teletrabajo constituye una alternativa laboral que puede desarrollarse ante la aparición en eventos inesperados (huelgas de transporte, desastres naturales, epidemias, fenómenos naturales, entre otras). Agudo (2014) también analiza los beneficios desde la estructura de la empresa, como la inversión en equipos tecnológicos, formación del personal; así como, la creación de un ambiente capaz de reducir las emisiones de gases a causa del uso de vehículos y utilización excesiva del papel; formación de empleados más capacitados y eficientes en el uso de nuevas tecnologías (TIC); también la flexibilidad en la autogestión del tiempo; mejora de la productividad a través del mejor rendimiento de los trabajadores obteniendo como resultado la satisfacción laboral y motivación, así como, la mejora de salud a través de menos estrés y reducción de la ansiedad. Morales & Pérez (2020), en cambio, afirman que hay un cambio del sistema organizacional para la empresa; se mejora la calidad de las actividades laborales, se produce un incremento de la productividad, se minimiza el estrés, se evitan costos por desplazamiento, se facilitan las relaciones familiares y la responsabilidad laboral, a través del mayor control y tiempo para cuidar de la salud.

En las empresas públicas y privadas se minimiza el espacio físico, se evitan costos por arriendo de oficinas, se eliminan costos por viáticos y transporte de personal, se aumenta la productividad, se mejora el logro de las metas y se evitan los permisos por (calamidad doméstica y fuerza mayor). Otro beneficio constituye la competitividad del personal, la reducción de tránsito vehicular, la minimización de la contaminación ambiental,

se mejora la movilización y se aumentan las opciones laborales para personas con limitaciones (discapacidad, embarazo, distancia, vejez).

1.3. Barreras del Teletrabajo

Las barreras del teletrabajo se manifiestan en la inseguridad de la información en los sistemas bajo control a los empleados. El trabajador percibe el trabajo aislado, desvinculación de la empresa, inseguridad laboral, estrés, cansancio, fatiga, autogestión de tiempo, poco trabajo en equipo. Benjumea et al. (2016) consideran como amenazas la disminución de la calidad de vida laboral, la baja participación e interacción con el personal de la organización, poco sentido de pertinencia, baja posibilidad de ejercer carrera dentro de la empresa, limitada proyección laboral y reducción de lazos de afecto entre personal. Otro limitante del teletrabajo, es la seguridad y salud de las personas ya que no es solo el hecho de entregar el equipo tecnológico sino el compromiso de la administración y la cultura organizacional que permita la inmersión de esta modalidad; dicho de otra manera, para obtener resultados positivos sin perjudicar a la empresa ni a las personas. Se deben considerar las actividades en función de sus requerimientos, lo que implica personal capacitado, equipos y mobiliario ergonómico, condiciones de salud y compromiso del personal que integra la empresa (Cataño & Gómez, 2014).

1.4. Tipos de teletrabajo

Para mitigar los efectos de la pandemia del COVID-19, empleados de las organizaciones se han visto obligados a reemplazar las actividades que habitualmente se venían realizando de forma tradicional a cambio de ejercer las misma labor pero desde los hogares.

Es posible, que debido a la crisis sanitaria, las empresas se circunscriban a un periodo riguroso de confinamiento, o más bien, que las empresas opten por extender el periodo de acogimiento de esta modalidad, por lo menos hasta que se reduzca el riesgo de contagio más alto, o lo que también podría suceder, es que a través de la pandemia las empresas podrían originar un salto permanente a la incorporación total o parcial de la modalidad del teletrabajo (Rodríguez, 2020).

Las actividades de teletrabajo son dinámicas en el ámbito de su ejecución por lo que Quintero (2016) define, los tipos de teletrabajo: teletrabajo a domicilio, combinado, móvil, trabajo en un telecentro, teletrabajo en una sede remota, “oficina satélite” y el teletrabajo autónomo. Por tanto, los tipos de teletrabajo son métodos o formas de ejecutar actividades laborales, su función es dinámica y accesible al uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (Valencia, 2018).

Arpi (2018) menciona algunos tipos de teletrabajo adicionales, la modalidad Nómada/móvil, que consiste en realizar trabajos desde diferentes lugares, el trabajador se desplaza de un sitio a otro constantemente; el Transfronterizo u offshore, que ejerce actividades de teletrabajo desde otros países; el Teletrabajo permanente, es la forma de ejecutar actividades o funciones fuera de las instalaciones del empleador y solo tendrá que acudir a la empresa cuando sea requerido; en cambio el Teletrabajo parcial, es una forma combinada de tiempo, a la cual se destina un cierto periodo de horas a la semana fuera de las instalaciones y el tiempo restante dentro de las instalaciones a fin de continuar prestando sus servicios laborales y, finalmente, el Teletrabajo independiente o self employed, conocido también como teletrabajo autónomo, se trata de realizar labores de forma independiente pero que están sujetas a exigencias de la organización contratante.

En algunos países de América Latina, como consecuencia de la crisis actual, han visto la necesidad de implantar e incorporar en su marco normativo el teletrabajo como una opción para continuar con la existencia de sus negocios y garantizar las condiciones laborales de los trabajadores, como es el caso de países como Ecuador y Chile (Buitrago, 2020).

En Ecuador las modalidades de teletrabajo que se aplican son: teletrabajo a domicilio, teletrabajo móvil, teletrabajo parcial o permanente y el teletrabajo autónomo (Ministerio del Trabajo, 2016). En el MAG, se han evidenciado dos tipos: 1) teletrabajo a domicilio y 2) teletrabajo combinado. La entidad adoptó estos tipos de

modalidad de forma parcial ante la emergencia sanitaria para salvaguardar la integridad institucional y la salud de sus funcionarios.

Zapata (2020), menciona que el teletrabajo en Ecuador antes de la pandemia era mínimo, solo el 0,47% de 3.1 millones de empleados que sostenían un trabajo digno igual o mayor al salario básico y laboraban a través de la modalidad del teletrabajo. Ahora, como consecuencia de la pandemia, se han acogido a esta modalidad 1238 empresas entre públicas, privadas e instituciones. De tal manera que la cifra de empleados que realizan teletrabajo han aumentado considerablemente, un 8% hasta marzo del 2020 y actualmente existe una estimación de 253247 personas que laboran de forma virtual.

1.5. Factores del teletrabajo

La implantación del teletrabajo en las organizaciones favorece a los intereses corporativos y operativos; a raíz de la pandemia COVID-19, el sistema económico de las empresas fue afectado drásticamente, lo que conlleva a tomar decisiones estratégicas para enfrentarse a la nueva realidad. Sin embargo, en Latinoamérica de forma general, el 95% recae sobre las micro, pequeñas y medianas empresas, las cuales dependen de sus ingresos por ventas, no tienen la condición económica necesaria para asumir remuneraciones a sus empleados; por lo que, la situación actual obliga a desertar de sus actividades; además, se conoce que del 95% de estas empresas registradas, el 90% no subsiste más allá de los 7 años (Barrera & Correa, 2019).

A medida que el tiempo pasa las empresas van adquiriendo experiencia de su entorno y la innovación, este es un factor muy importante e influyente para desarrollar competencias de tal forma que es indispensable el aporte contundente de los empleados hacia los lineamientos de la organización y este debe estar ligado a las políticas, programas y asignaciones provenientes de dichas organizaciones (Benjumea et al., 2016).

Conociendo la importancia de innovar las actividades y formas de trabajo, el factor tecnológico es sin duda el mayor componente de innovación; el teletrabajo requiere de programas de digitalización y la disponibilidad de conexión a internet, siendo los gobiernos los principales llamados a cubrir con estas necesidades de mantener la parte digital y comunicación en óptimas condiciones.

Para Herrera & Navia (2020), el rol de las Tecnologías de Información y Comunicación juegan un papel principal para desarrollar actividades de carácter organizacional y privado; sin embargo, cabe recalcar que aún existe problemas multidisciplinarios como es la ausencia y la poca aplicación de los medios tecnológicos, escenarios que se presentan en nuestra sociedad y dentro de las organizaciones; dificultades congruentes debido al desconocimiento, las cuales se pretenden mitigar, insertar métodos de análisis, mejorar sistemas, protocolos, innovación de equipos tecnológicos y minimizar la brecha digital; entonces, podemos decir que la modalidad de teletrabajo es nueva en Ecuador y presenta varios problemas a solucionarse por medio de la capacitación; aplicación de métodos vinculados al entorno global y compromiso de las personas inmersas a la modalidad de cada entidad.

El teletrabajo requiere de varios aspectos para su ejecución, a saber: la conexión a la red fija o móvil, ancho de banda de internet, calidad de equipos, cobertura y fibra de red; es decir, componentes base para el complemento del teletrabajo (Rodríguez, 2020). En Ecuador, hay que considerar la parte legal del teletrabajo; cuya modalidad se ha iniciado desde mucho tiempo atrás pues se practicaba al realizar actividades ocasionales y se desconocía la importancia que tiene en el ámbito laboral, al igual que los beneficios que trae consigo, por lo que se estableció el Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190; el cual indica la relación laboral entre las dos partes y establece la normativa vigente del código de trabajo para garantizar derechos, beneficios, cláusulas y obligaciones al trabajador y al empleador; el contrato se celebra de forma escrita e integra otros requisitos a los establecidos en el código de trabajo (Ministerio del Trabajo, 2016). Por otro lado, el Ministerio del Trabajo (2020) se enfoca en la situación actual a través del acuerdo ministerial Nro. MDT-2020-181, en el que se mencionan las reglas establecidas en base a la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la Crisis Sanitaria y el Código de Trabajo, reafirmado la obligatoriedad de los derechos y beneficios, deberes y obligaciones del patrono como del trabajador bajo la modalidad del teletrabajo.

Asimismo, es importante conocer cómo los factores de riesgos ergonómicos se ven involucrados en esta modalidad, por exposiciones biomecánicas, psicosociales e individuales, hasta contraer lesiones en el sistema músculo-esquelético, lo que puede ocasionar enfermedades a futuro; para evitarlo es necesario conocer las características antropométricas del teletrabajador (estatura, peso, fuerza, medidas), el entorno donde va a ejercer la actividad (lugar, herramientas, mobiliario), las condiciones ambientales (clima, ruidos, vibración, iluminación, temperatura), de tal forma que estos aspectos relacionados al teletrabajo, fundamentan el conocimiento y la importancia para evitarlos (López & Franco, 2019).

No obstante, identificar la variedad de peligros a los que se expone el teletrabajador en el desarrollo de la modalidad, es imprescindible para valorar el riesgo y las afectaciones de salud y seguridad; el objetivo es crear conciencia del autocuidado, autoprotección, crear un ambiente de trabajo cómodo, seguro y ergonómico, destinado a evitar afectaciones físicas, dolores o posibles lesiones en la persona e impedir daños colaterales a consecuencia del teletrabajo (Zuluga et al., 2020).

1.6. Efectos del teletrabajo en el desarrollo organizacional

El teletrabajo genera efectos positivos que involucran a la organización y al personal que lo ejerce; Daza (2016), estima que el cambio en la cultura organizacional toma como un desafío a la nueva modalidad, cambiando el tradicionalismo por la confianza al no contar con la presencia física del trabajador en el puesto de trabajo y sin la supervisión de los jefes, sino más bien, estará reflejado en el desempeño de sus actividades a través de los resultados en metas y objetivos.

Los efectos del teletrabajo se observan en los cambios que las organizaciones presentan a largo plazo, con la gestión eficiente del capital humano al desarrollar estrategias que permiten llevar a la entidad a ser diferente de las demás; es decir, ser una organización que posee el talento humano productivo, eficiente, eficaz, entregado a los lineamientos organizacionales; competitivos y capaces de adaptarse al mundo global. Del mismo modo, son evidentes los efectos que determinan la aplicación del teletrabajo en el entorno organizacional ya que produce un cambio radical en la cultura organizacional, permitiendo integrar la innovación tecnológica a sus actividades e incursionando a la sociedad vulnerable a formar parte de su legislación y generar plazas de trabajo (Montalvo, 2020). En ese sentido, Ladino (2019) señala sobre el teletrabajo, sustituye gran parte de las actividades que requieren del uso de las TIC dentro de la organización, los cambios que sufren las actividades se los puede medir a través de ciertos indicadores como los horarios, sedes, equipos de cómputo, controles y reuniones.

2. Metodología

Para analizar la incidencia de la modalidad del teletrabajo como alternativa para el desarrollo de las organizaciones esta investigación se realizó bajo un diseño no experimental de tipo transversal con enfoque cuantitativo de alcance descriptivo.

Mediante la aplicación de la encuesta se recoge, analiza y relaciona información de carácter cuantitativo para conocer la incidencia del teletrabajo en el sector público. La unidad de análisis fue el Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG)-Dirección Distrital de Pichincha, ubicado en la provincia de Pichincha-Ecuador. El MAG es una Institución de origen público, considerada como una de las instituciones serias y éticas del gobierno ecuatoriano, la cual está integrada por 101 funcionarios públicos, divididos en personal técnico y administrativo. Por tanto, se consideró a toda la población para el levantamiento de información a fin de conocer quienes aplicaron el teletrabajo y si existió una incidencia en el desarrollo organizacional.

Para el diseño del instrumento de recolección de información de datos se estableció una encuesta dirigida a funcionarios técnicos y administrativos y está compuesta por preguntas de opción múltiple y escala de Likert, el cuestionario inició con 25 preguntas. El levantamiento de la información se realizó en el mes de septiembre del 2020 y finalizó en octubre con el levantamiento de 64 respuestas de funcionarios que aplicaron y que no aplicaron teletrabajo; la totalidad de respuestas no se logró debido a los diferentes escenarios presentes por la

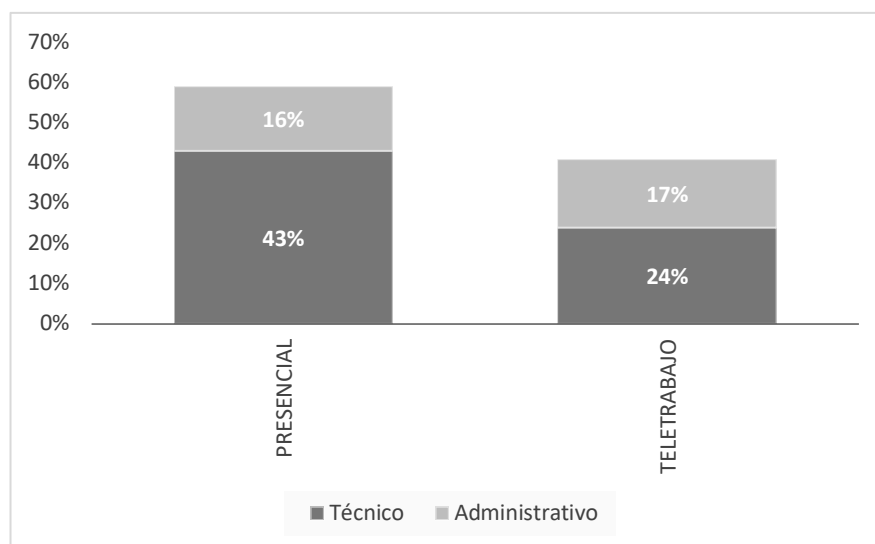
situación sanitaria. Cabe mencionar que algunas encuestas se las realizó por medio de canales y herramientas digitales: plataforma zoom y vía telefónica, presentando dificultades de comunicación y demora en las respuestas por parte de los funcionarios.

3. Resultados y discusión

3.1. Modalidad de Trabajo

Investigaciones de Espinoza & Rojas (2020) afirman que optar por un número elevado de personas en teletrabajo es más beneficioso, genera mayor autonomía, mejor organización de sus actividades e inclusive hasta logra reducir el nivel de estrés. Sin embargo, en la entidad estudiada no fue el caso, solo el 41% del personal optó por la modalidad de teletrabajo, de estos el 24% del personal técnico y 17% del personal administrativo. Pese a la pandemia COVID-19 esta modalidad fue practicada parcialmente debido a que las funciones que se realizan requerían de la presencia física del personal técnico en las áreas agrícolas; en ese sentido, es importante conocer que el teletrabajo y el trabajo presencial son modalidades totalmente distintas. La Figura 1 refleja que existe un mayor porcentaje (59%) de funcionarios técnicos y administrativos que trabajan de forma presencial, es decir (43%) y (16%) respectivamente. A diferencia de los funcionarios técnicos, en el personal administrativo existió una mínima diferencia entre los que trabajan presencialmente (17%) y en teletrabajo (16%). Por ende, se entiende que en el Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG)-Dirección Distrital de Pichincha, la mayoría de los funcionarios están ligados al trabajo presencial debido a la naturaleza del trabajo, que es en el territorio.

Figura 1
Personas que aplican teletrabajo y trabajo presencial según el área de trabajo dentro de la Dirección Distrital de Pichincha del Ministerio de Agricultura y Ganadería



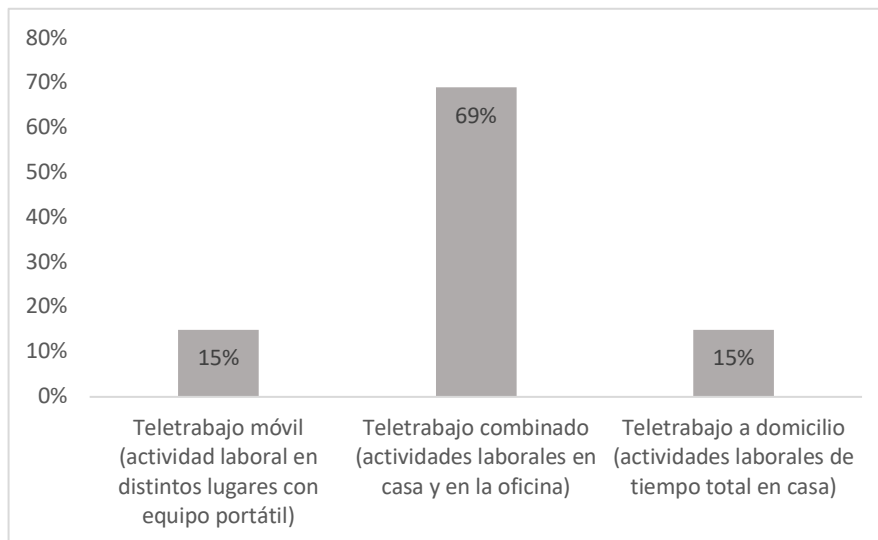
Fuente: Elaboración propia

3.2. Tipo de modalidad de teletrabajo

A pesar de tener más funcionarios en modalidad presencial, se analizan los tipos de teletrabajo que aplica la institución. Según Infante et al. (2018) los tipos de teletrabajo de mayor uso en el ámbito empresarial y que se adaptan de acuerdo a la necesidad y carácter de la compañía son: teletrabajo combinado, teletrabajo móvil y

teletrabajo a domicilio. En las instituciones públicas la modalidad más aplicada es el teletrabajo combinado. En el (MAG)-Dirección Distrital de Pichincha la mayoría de los funcionarios aplicaron teletrabajo combinado lo que resultó muy útil para la realización de las actividades diarias. Pocos funcionarios aplicaron el teletrabajo móvil y teletrabajo a domicilio como consecuencia del entorno laboral de la institución (Ver figura 2).

Figura 2
Tipo de modalidad de teletrabajo que se ejecuta dentro de la
Dirección Distrital de Pichincha del Ministerio de Agricultura y Ganadería



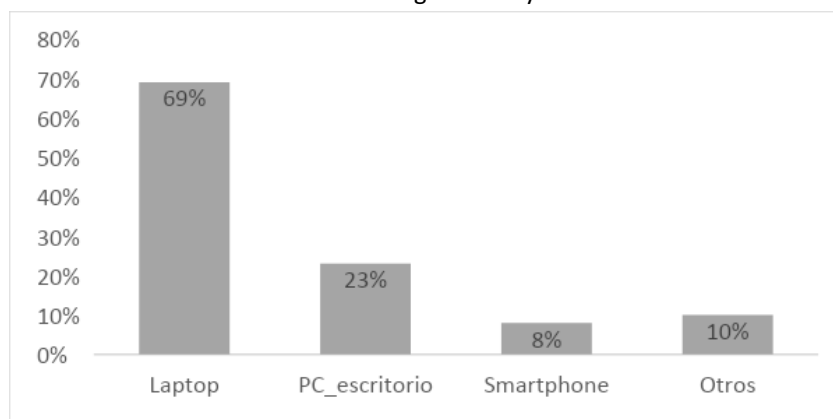
Fuente: Elaboración propia

La modalidad de teletrabajo requiere, más allá de su ejecución, apoyo por parte de la organización en capacitaciones sobre uso de las TIC y sobre manejo de herramientas digitales para su mejor desempeño en el puesto de trabajo. Patiño (2017), consideran que las capacitaciones son un recurso importante conforme al tamaño de la empresa para efectivizar las actividades laborales mediante el uso de herramientas digitales, sin embargo, la institución (MAG) refleja un alto porcentaje de capacitaciones a sus funcionarios que contribuyen al desempeño de funciones digitales que se requieren en la aplicación del teletrabajo, cabe mencionar que el teletrabajo se da únicamente a través de herramientas digitales.

En ese contexto, es importante conocer los dispositivos informáticos que se utilizan para realizar teletrabajo. El INEC (2018) menciona que en un 50,1% usan computador de escritorio; 24,2% laptop o portátil y un 41,4% utilizan celulares inteligentes o smartphone. (Figura 3). Como se puede evidenciar el uso de laptop es significativo en los funcionarios de la institución, la pandemia fue el motivo para que este equipo tecnológico fuera el más utilizado en las actividades institucionales.

Figura 3

Tipo de equipos utilizados para el teletrabajo en el Ministerio de Agricultura y Ganadería.



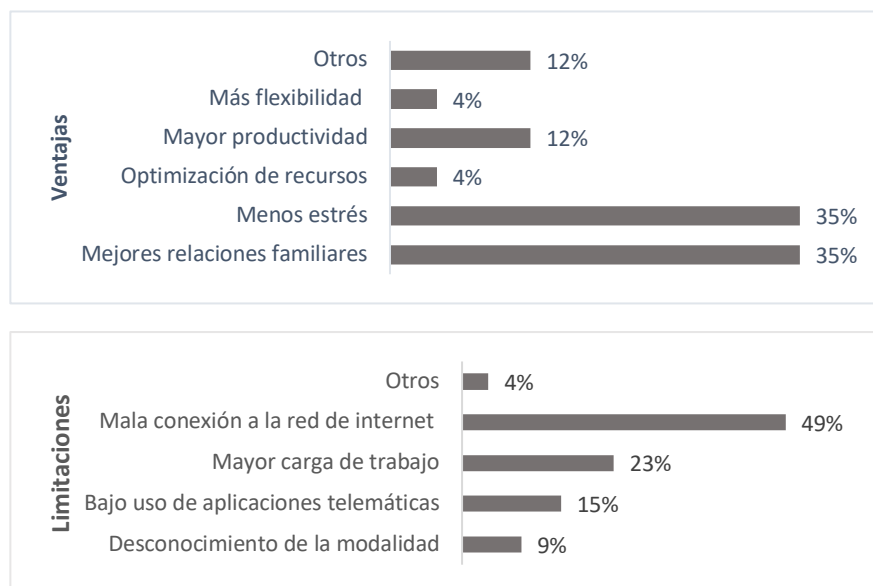
Fuente: Elaboración propia

3.3. Efectos del teletrabajo

Si bien es cierto que la modalidad del teletrabajo aporta beneficios al talento humano que lo ha aplicado, tanto en aspectos personales como organizacionales (mejor relación familiar, un adecuado equilibrio entre sus actividades laborales y personales, menor nivel de estrés, aumento en la productividad) y hasta optimización en infraestructura tecnológica. En la Figura 4 se indica el porcentaje de los principales beneficios obtenidos por los funcionarios en la institución, destacándose las mejores relaciones familiares y la disminución de estrés, aspectos positivos para que el personal se sienta motivado y enérgico en la realización de las actividades laborales. Asimismo, el teletrabajo además de traer beneficios también conlleva barreras o desventajas que surgen a partir de su implementación, es así como Cano et al. (2017) afirman entre varias dificultades, la carga laboral lo cual llega a ser un factor de riesgo hacia el teletrabajador. Las dificultades presentadas en la ejecución de actividades fueron la mala conexión a internet y la carga laboral, principales barreras que limitan la fluidez laboral, permitiendo así que existan retrasos en los procesos y bajo entendimiento social entre los funcionarios.

Figura 4

Ventajas y limitaciones del teletrabajo

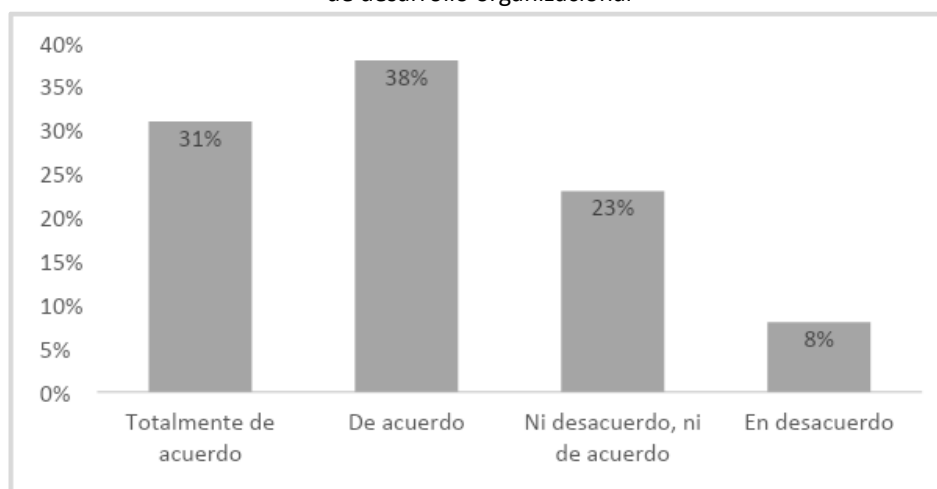


Fuente: Elaboración propia

3.4. El teletrabajo como estrategia de desarrollo organizacional

Otro aspecto a considerar son los grandes desafíos que presenta la modalidad de teletrabajo, pues existe un amplio camino por recorrer, para lo cual las organizaciones crean estrategias para su desarrollo interno y externo, por esta razón Morales & Pérez (2020) en su investigación refieren a los avances tecnológicos, innovación y la digitalización de actividades como los factores clave para fortalecer la productividad y desarrollo organizacional. En ese sentido, el teletrabajo se considera una estrategia de desarrollo organizacional por los grandes alcances que presenta en su aplicación ya que, además de ser un modelo de trabajo virtual, permite ser una alternativa de desarrollo organizacional. Moreno & Antolines (2014) señalan que por la flexibilidad de tiempo que genera el teletrabajo permite que la productividad se vea en aumento y con ella el desarrollo empresarial. (Figura 5). En consecuencia, el teletrabajo en la institución ha permitido que sus actividades sean dinámicas y diferentes por lo que se considera que es una forma de organización del trabajo adecuada para alcanzar objetivos y metas apuntando directamente al desarrollo organizacional y la innovación laboral.

Figura 5
El teletrabajo como una alternativa de desarrollo organizacional



Fuente: Elaboración propia

A pesar de conocer con anterioridad las personas que han aplicado y quienes no han aplicado el teletrabajo, es importante conocer la preferencia de la modalidad laboral. El 61% de los empleados del MAG prefiere el trabajo presencial pues sienten que están más organizados al tener que trabajar desde sus oficinas; sin embargo, es notable que un 39% está más satisfecho de trabajar desde sus hogares. Pagés (2020) en su investigación manifiesta que las personas que ejercen y ejecutan labores a través del teletrabajo tienden a conciliar mejores relaciones en el hogar y presentan múltiples beneficios para empleados y la organización, es así como la preferencia de la modalidad teletrabajo es la mejor opción. Sin embargo, en la Dirección Distrital de Pichincha del Ministerio de Agricultura y Ganadería opinan que el trabajo presencial es una mejor opción debido a que las actividades que realizan son, en su mayoría, en campo y en tierras productoras de insumos agrícolas.

4. Conclusiones

En base a la información bibliográfica y a los resultados obtenidos esta investigación determinó que el teletrabajo es favorable para la institución en beneficios como: menos estrés y mejores relaciones familiares en los hogares de los funcionarios que usaron la modalidad de teletrabajo y a su vez, para la institución ha sido beneficiosa la optimización de recursos tecnológicos, lo que permitió que esta sea una estrategia con visión a grandes oportunidades laborales.

Se determinaron barreras que dificultan el buen funcionamiento de la modalidad. Dentro de la institución el principal obstáculo fue la mala conexión a internet, esto no permitió que los funcionarios realizarán sus actividades de forma eficaz y que existan contratiempos en reuniones y eventos virtuales programados. Mediante el levantamiento de la información se identificaron los tipos de teletrabajo que la institución aplica y se demuestra que el teletrabajo combinado es la mejor forma de realizar las actividades diarias, los funcionarios combinaron su trabajo mayormente a través de plataformas virtuales y equipos tecnológicos como laptop y celulares.

Los efectos del teletrabajo en el MAG, en su mayoría, son considerados beneficios y la influencia de la pandemia permitió sacar provecho para que los trabajadores se sientan en una organización innovadora con nuevas expectativas laborales y con visión al desarrollo organizacional.

Referencias bibliográficas

- Agudo, M. J. (2014). El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas. *Cuadernos de Gestión de Información: Revista Académica Interdisciplinar Sobre Gestión de Información En Las Organizaciones*, 4, 172–187.
- Anghel, B., Cozzolino, M., & Lacuesta, A. (2020). El teletrabajo en España. Artículos Analíticos. *Boletín Económico 2/2020. Banco de España*.
- Arpi, P. (2018). *Estrategias para promover el teletrabajo en las empresas del sector privado del Ecuador para mejorar el empleo y la productividad*. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Barrera, N., & Correa, J. (2019). *La sostenibilidad en tiempos de pandemia*. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. Recuperado de: <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Benjumea, M., Villa, E., & Valencia, J. (2016). Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura. *Revista CEA*, 2(4), 59–73. Recuperado de: <https://doi.org/10.22430/24223182.172>
- Buitrago, D. (2020). Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis. *CES Derecho*, 11(1), 1– 2.
- Cano, R., Castro, R., & Peñafiel, E. (2017). Ventajas y desventajas del teletrabajo aplicados en la ciudad de Lima-Perú, 2016 [UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS]. In *Repositorio institucional - UPA*. Recuperado de: http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/149/NIC_18_Y_EL_RECONOCIMIENTO_DE_INGRESOS_POR_LA_VENTA_DE_BIENES_Y_SU_INCIDENCIA_EN_LOS_ESTADOS_FINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castillo, R. (2015). Empleo-y-condición-de-actividad-en-Ecuador macro. *INEC*. Recuperado de: www.ecuadorencifras.gob.ec/0AEmpleo
- Cataño, S., & Gómez, N. (2014). El concepto de Teletrabajo: aspectos para la Seguridad y Salud en el Empleo. *Revista CES Salud Pública*, 5(1), 82–91. Recuperado de: <https://doi.org/10.21615/2772>
- Daza, J. C. L. (2016). *El teletrabajo como ente generador de eficiencia en las organizaciones modernas*. In *Universidad Militar Nueva Granada*. Universidad Militar Nueva Granada.
- Espinoza, L., & Rojas, K. (2020). Satisfacción laboral y estrés en teletrabajadores y trabajadores presenciales de una universidad estatal de Costa Rica. *UNED Research Journal*, 12(2). Recuperado de: <https://doi.org/10.22458/urj.v12i2.3141>

- Fardoun, H., González, C., Collazos, C., & Yousef, M. (2020). *Education in the knowledge society : EKS*. 21, 1–9. Recuperado de: <http://redined.mecd.gob.es/xmlui/handle/11162/111623>
- Guzmán, A., & Abreo, C. (2017). Las habilidades del teletrabajador para la competitividad. *Fórum Empresarial*, 22(2 Invierno), 5–30. Recuperado de: <https://doi.org/10.33801/fe.v22i2.13624>
- Herrera, J., & Navia, M. (2020). Las tecnologías de la información: aliado y soporte para las organizaciones en un mundo en crisis TT - Information technologies: ally and support for organizations in a world in crisis. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, E29, 11–12.
- INEC. (2018). *Tecnologías de la Información y Comunicación Contenido*. Inec. Recuperado de: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/TIC/2018/201812_Principales_resultados_TIC_Multiproposito.p df
- Infante, A., Infante, J., Gallardo, J., Martínez, F., & García, M. (2018). Evolución del teletrabajo en el sector empresarial español: causas de su lenta implantación. *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies: IJISEBC*, 5(1), 87–93. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6549899.pdf%0Ahttps://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=6549899>
- López, S., & Franco, D. (2019). Factor de riesgo ergonómico por videoterminal en teletrabajadores. *Perspectivas En Inteligencia*, 11(20), 335–346.
- Ministerio del Trabajo. (2016). *Teletrabajo Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-00190*. Ministerio Del Trabajo. Recuperado de: http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf
- Ministerio del Trabajo. (2020). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181*. Ministerio Del Trabajo. Recuperado de: www.trabajo.gob.ec
- Monsalve, G. (2019). Teorías del aprendizaje y la construcción de conocimiento como estrategia de desarrollo organizacional. *Aibi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 7(1), 14–19. Recuperado de: <https://doi.org/10.15649/2346030x.506>
- Montalvo, J. (2020). *Teletrabajo: modalidad en expansión*. 121–33. Recuperado de: <https://doi.org/10.25009/ej.v0i2.2550>
- Morales, D., & Pérez, F. (2020). Teletrabajo como estrategia de competitividad y desarrollo para las empresas en el Ecuador. *Revista Eruditus*, 1(2), 53–70. Recuperado de: <https://doi.org/10.35290/re.v1n2.2020.318>
- Moreno, E., & Antolines, J. (2014). *El teletrabajo en Colombia y Perú, como herramienta de desarrollo organizacional y personal, soportado en las Tecnologías de la información y las Comunicaciones (TIC)*. Universidad Piloto de Colombia.
- Pagès, D. (2020). *Percepción de la Satisfacción Laboral en el Teletrabajo en profesionales Web Search Evaluator* [Universitat Oberta de Catalunya]. http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/121487/1/Pages_dpd680_Hito_5_Cierre_de_la_memoria_y_entrega_final_30-06-2020_14_27_34.pdf
- Patiño, J. (2017). Incidencia de las tecnologías de la información para fortalecer procesos de capacitación de área del talento humano en la organización. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Issue 9). Universidad Militar de Nueva Granada.

- Quintero, D. (2016). *El teletrabajo: efectos en la calidad de vida de los trabajadores de las organizaciones en el departamento del Quindío*. Universidad EAFIT.
- Rodríguez, D. (2020). Teletrabajo, acceso a Internet y apoyo a la digitalización en el contexto del Covid-19. *Apuntes*, 19. Recuperado de: https://www.thecrimson.com/article/2020/3/27/harvard-coronavirus-online-exams-academic-integrity/#.XphbHNWd_Yc.twitter
- Rojas, R. (2016). *Análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las empresas privadas de la ciudad de Quito. Caso de estudio empresa D.I.T. Telecom* [Universidad Andina Simón Bolívar]. *Dictamen Libre*, 1(22), 103–122. Recuperado de: <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.22.5030>
- Sánchez, G., Montenegro, A., & Medina, P. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. *593 Digital Publisher CEIT*, 5–1(4), 91–107. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.5-1.133>
- Solano, M. (2017). EL TELETRABAJO COMO NUEVA MODALIDAD DE TRABAJO EN EL ECUADOR [Univerdiad Estatal de Bolívar]. In *ABA Journal* (Vol. 102, Issue 4). Recuperado de: <https://doi.org/10.1002/ejsp.2570>
- Tapasco, O., & Giraldo, J. (2016). Factores asociados a la disposición por el teletrabajo entre docentes universitarios. *Ciencia & Trabajo*, 18(56), 87–93. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492016000200003>
- Valencia, A. M. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. *Regulatory Aspects of Teleworking in Peru: Analysis and Perspectives. IUS Revista Del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla, Mexico.*, 12(41), 226. Recuperado de: <http://www.europeanrights.eu/public/commenti/>
- Zapata, B. (2020). *Noticias El Universo*. Recuperado de: <https://www.eluniverso.com/noticias/2020/03/21/nota/7790568/teletrabajo-casa-coronavirus-trabajo-ecuatorianos-emergencia>
- Zuluga, L., Vélez, L., & Giraldo, M. (2020). Estrategias en la prevención de la enfermedad laboral y accidentes de trabajo en los sistemas de seguridad y salud en el trabajo en la población teletrabajadora en Colombia [Universidad CES]. In *Universidad CES* (Issue 9). Recuperado de: <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons
Atribución-NoComercial 4.0 Internacional