



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE CONTADURÍA PÚBLICA E INGENIERÍA EN
CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

TÍTULO:

Análisis de actitudes hacia el teletrabajo de profesionales en la ciudad de
Guayaquil

AUTORES:

De la Cruz Sánchez, Ginger Juliana
Morales Diaz, Ambar Nicole

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
INGENIERA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

TUTOR:

Ing. Diez Farhat, Said Vicente, Ph. D

Guayaquil, Ecuador

10 de septiembre del 2020



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE CONTADURÍA PÚBLICA E INGENIERÍA EN
CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por: Ginger Juliana De la Cruz Sánchez y Ambar Nicole Morales Diaz, como requerimiento parcial para la obtención del Título de: Ingeniera en Contabilidad y Auditoría.

TUTOR

Said Diez Farhat

f. _____

Ing. Diez Farhat, Said Vicente, Ph. D

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

CPA. Vera Salas, Laura Guadalupe, MSc.

Guayaquil, a los 10 días del mes de septiembre del año 2020



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE CONTADURÍA PÚBLICA E INGENIERÍA EN
CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotras, De la Cruz Sánchez, Ginger Juliana y Morales Diaz, Ambar Nicole

DECLARAMOS QUE:

El Trabajo de Titulación “Análisis de actitudes hacia el teletrabajo de profesionales en la ciudad de Guayaquil” previa a la obtención del Título de: Ingeniera en Contabilidad y Auditoría, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance científico del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 10 días del mes de septiembre del año 2020

LOS AUTORES

f. 
De la Cruz Sánchez, Ginger Juliana

f. 
Morales Diaz, Ambar Nicole



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

**CARRERA DE CONTADURÍA PÚBLICA E INGENIERÍA EN
CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

AUTORIZACIÓN

Nosotras, De la Cruz Sánchez Ginger y Morales Diaz Ambar

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación “Análisis de actitudes hacia el teletrabajo de profesionales en la ciudad de Guayaquil”, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 10 días del mes de septiembre del año 2020

LOS AUTORES

f. 

De la Cruz Sánchez, Ginger Juliana

f. 

Morales Diaz, Ambar Nicole

REPORTE URKUND

https://secure.orkund.com/old/view/74695415-590157_213290#q1bKLVayio7VUSrOTM/LTMtMTsxLTIWyMqgFAA==

The screenshot displays the URKUND report interface. On the left, a sidebar contains document details: 'Documento' (De la Cruz Ginger y Morales Nicole TT Final.docx), 'Presentado' (2020-08-19 14:48), 'Presentado por' (said.diez@cu.ucsg.edu.ec), 'Recibido' (said.diez.ucsg@analysis.orkund.com), and 'Mensaje' (De la Cruz Ginger y Morales Nicole TT Final). The main area shows a 'Lista de fuentes' (List of sources) with a table of five entries, each with a plus icon, a document icon, a URL, and a checkbox. The first entry is partially visible, and the others are fully visible. A green box highlights '0%' in the message section, indicating that 0% of the 55 pages are composed of text present in 0 sources.

Lista de fuentes	Bloques
<input type="checkbox"/>	https://www.researchgate.net/publication/281432439_FACTORES_QUE_FAVOREC...
<input type="checkbox"/>	Ortega y Remache Tesis de Marketing Digital Ute 2019.docx
<input type="checkbox"/>	Caracterización de la Intención Emprendedora 03 de julio de 2019 CORREGIDO.pdf
<input type="checkbox"/>	https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28462/1/017%20GMC.pdf
<input type="checkbox"/>	https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5452166.pdf

TUTOR

Said Diez Farhat

f. _____

Ing. Said Diez Farhat, Ph.D

Agradecimiento

Agradezco eternamente a Dios por haberme acompañado en el largo camino de mi etapa universitaria hasta el último día permitiéndome culminar mi tesis para finalmente obtener mi título universitario. Definitivamente nada de esto sería posible sin su bendición divina, pues él es testigo de todas las veces que sentía que ya no podía más debido a las adversidades que tuve en el transcurso de la carrera, gracias a Dios todo se dio de manera perfecta en el tiempo perfecto para ayudarme a seguir adelante y no hacerme perder la fe de que algún día cumpliría mi objetivo tan preciado de graduarme.

A mi mami, Geoconda Jackeline Sánchez Roca; una madre amorosa, inteligente, optimista, incondicional, por haber sido mi inspiración para ser una mujer profesional que me llevó a tomar la decisión de escoger la carrera de contaduría. Le agradezco por haberse sacrificado todos estos años para pagarme mis estudios, sin ella esto no sería posible. Por haberme acompañado de manera permanente en todos los momentos que pasé, en los tristes, consolándome y en los buenos, felicitándome. Pero más que todo, estaré siempre agradecida en que mi mami haya tenido plena confianza en mí, incluso cuando yo no la tenía, siempre confió en mis capacidades, y me alentó a seguir adelante y creer en mí.

A mi papi, Edy Geovanny De La Cruz Sánchez; un padre amoroso, trabajador, preservante, ejemplar, por haber sido mi ejemplo de superación, demostrándome que, aunque pasen muchas adversidades en la vida, si uno hace las cosas de corazón y con mucho esfuerzo consigue lo que se propone. Le agradezco por haberme acompañado en todos los momentos que lo necesitaba en el transcurso de mi carrera hasta el día de hoy de manera incondicional. Por haberme escuchado, entendido, y siempre darme las palabras de aliento para secar mis lágrimas y confiar de que todo iba a estar bien. Le agradezco también, por siempre haberme sacado una sonrisa cuando no me sentía tan animada,

gracias a él siempre encontraba un motivo para volver a ver el lado bueno de las cosas y sentirme tranquila.

A mi hermano Gregory De La Cruz Sánchez, mi compañero de vida, por ser haberme acompañado en la mayor parte de mi etapa universitaria, de camino a la universidad y de camino a casa. Le agradezco por siempre estar seguro de que yo algún día iba a graduarme a pesar de todas las adversidades.

A la Lic. Guissella Merchán Calderón, Asesora pedagógica de la facultad de ciencias económicas administrativas, que estuvo siempre dispuesta a escuchar mis angustias e incluso ver mi llanto en los semestres que tuve algunas dificultades y me sentía desesperada, siempre trataba de ayudar a buscar una solución a cada uno de mis problemas. Le agradezco por haber sido mi confidente y ayudarme a tomar una de las decisiones más significativas para seguir adelante y no darme por vencida, sin el optimismo y ánimo que me transmitió no hubiera podido llegar hasta este punto del final de mi carrera.

Al Ing. Pedro Samaniego, a quien admiro muchísimo por ser un excelente profesor, con tan alto profesionalismo y experiencia, por haberme transmitido en las clases de contabilidad avanzada todo su conocimiento. A diferencia de otros docentes que llegan hacer cuestionar las capacidades propias por sus métodos de enseñanzas y el amor a la carrera, el Ing. Samaniego aportó muchísimo a mi aprendizaje y definitivamente sin él no hubiera encontrado la motivación para seguir adelante y haber llegado hasta el final de mi carrera.

A una de las mejores amigas que me regaló la vida, Maria Del Carmen Villalva Pinto, por haberme escuchado y darme ánimos en los momentos que me sentía angustiada en el transcurso de mi carrera, Le agradezco por haber estado dispuesta a colaborar en todo mi proceso de titulación sin recibir nada a cambio, y más que todo por siempre apoyarme desde lejos con sus mensajes llenos de buena vibra que me transmitían alegría y esperanza.

A mis compañeros de trabajo, Gustavo, Frank, y Alicia, por haber estado siempre dispuestos a ayudarme con cualquier tema relacionado a mis estudios universitarios en los años que he trabajado con ellos. En especial a mi compañero y amigo el Ing. Comercial Gabriel Alvarado por haber estado dispuesto a ayudarme en lo que estaba en sus manos, y darme palabras motivadoras llenas de optimismo.

A mi compañera de tesis y amiga, Ambar Nicole Morales Díaz, a quien quiero y aprecio mucho, le agradezco por haber sido mi apoyo desde el primer día que comenzamos a estudiar juntas la carrera, hasta el día de hoy realizando juntas nuestra tesis. Definitivamente todo este proceso no fue fácil, pero siempre de alguna manera entre las 2 tratamos de apoyarnos para finalmente cumplir nuestro anhelo más deseado que es culminar nuestra carrera.

A el Ing. Said Diez, quien fue mi tutor de tesis, a quien agradezco su compromiso, responsabilidad y profesionalismo en este proceso. Su ayuda fue muy útil para haber podido desarrollar un buen trabajo.

Ginger Juliana De La Cruz Sánchez

Dedicatoria

Esta tesis se la dedico con mucho amor y cariño a mis padres; a mi mami Geoconda Jackeline Sánchez Roca y a mi papi Edy Geovanny De La Cruz Mera que son las personas que más amo y admiro en este mundo. Definitivamente ellos siempre han sido mi motivación para seguir adelante y poder obtener finalmente mi título profesional para que ellos se sientan orgullosos de mí.

Ginger Juliana De La Cruz Sánchez

Agradecimiento

Agradezco a Dios por permitirme alcanzar este gran logro, por no dejarme desmayar y cumplir cada una de las etapas que conlleva la vida universitaria. Gracias a Dios por cada una de las bendiciones que me ha otorgado a lo largo de todos estos años y por darme el privilegio de estar junto mi familia cumpliendo esta meta.

Quiero agradecer a los pilares de mi familia mis padres David Morales y Jessenia Diaz, a quienes les debo todo lo que soy, por ser unos excelentes padres, por día a día dar lo mejor de sí para que sus hijas podamos tener todo lo necesario, inculcarnos valores y enseñarnos a no rendirnos ante cualquier obstáculo. Son un gran ejemplo de perseverancia y de que no hay nada más gratificante que cumplir todo lo planeado. De ellos aprendí que, si nos encomendamos a Dios y hacemos las cosas con amor, compromiso, responsabilidad y respeto todo se puede lograr.

También, agradezco a mi hermana Leslie Morales, por acompañarme durante esta etapa, comprenderme y aconsejarme muchas veces. Considero que es una persona capaz y fuerte que puede conseguir todo aquello que se propone. A mi hermana menor Ainara Morales, por regalarme muchas alegrías, a su vez por enseñarme a disfrutar y valorar de las pequeñas cosas que se presentan en la vida.

Agradezco a mi compañera de tesis y gran amiga Ginger De la Cruz, por la amistad que tenemos hace varios años, por la comprensión y apoyo en este proceso que no fue fácil, pero juntas con perseverancia pudimos lograrlo. Gracias por la paciencia y dedicación aportada a este trabajo que refleja lo profesional y dedicada que es, sin duda es una mujer admirable. De igual forma, agradezco a mi amiga Daniela Rodríguez, por haber sido parte de mi vida durante mi etapa escolar y universitaria, por ser una amiga incondicional, por estar siempre predispuesta ayudarme y motivarme en cada situación difícil que se me presentó

durante estos últimos años, fue de las personas que me llenaron de mucha alegría.

Al Ing. Alberto Rosado, por el gran aporte que brinda a los estudiantes con sus conocimientos y transmitir el amor a la carrera en cada clase, fue una pieza fundamental en mi crecimiento como profesional. Asimismo, al Ing. Pedro Samaniego, por la paciencia y entrega al impartir sus conocimientos en cada asignatura, sin duda es un gran profesional. Considero que son dos referentes en la carrera y les guardo admiración.

Finalmente, a mi tutor el Ing. Said Diez, por el gran apoyo que nos brindó durante esta etapa, motivarnos a desarrollar un excelente trabajo y reconocer nuestro esfuerzo. También por ser un gran guía en este trabajo de titulación y aconsejarnos en base a su amplia experiencia. Es un profesional que admiro y respeto.

Ambar Nicole Morales Diaz

Dedicatoria

Este trabajo de titulación le dedico a mis padres David Morales y Jessenia Diaz, son quiénes se han esforzado día a día para permitir que mi hermana y yo podamos tener la dicha de estudiar una carrera universitaria en una prestigiosa institución y convertirnos en profesionales. Por ser quienes han estado conmigo en este arduo y largo camino hasta llegar a conseguir este gran logro.

También dedico este trabajo a mi tía Marys Morales, aunque ya no está con nosotros, fue quién me dio fuerzas para poder alcanzar esto y que se sienta orgullosa. Su deseo siempre fue que sus hijas y sobrinas podamos ser profesionales y me alegra poder haber cumplido con ello. A mi tío Michar Morales, por siempre apoyarme e incentivar me a alcanzar mis metas y recordarnos que con la ayuda de Dios todo es posible.

Además, dedico a este trabajo a mis familiares paternos y maternos por el cariño, apoyo y motivación ofrecido siempre. A todos gracias por confiar en mí.

Ambar Nicole Morales Diaz



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

**CARRERA DE CONTADURÍA PÚBLICA E INGENIERÍA EN CONTABILIDAD
Y AUDITORÍA**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

CPA. Vera Salas, Laura Guadalupe, MSc.

DIRECTORA DE CARRERA

f. _____

Econ. Lorena Bernabé Argandoña, MAE

COORDINADOR DEL ÁREA

f. _____

CPA. Salazar Torres, Patricia María, MSc

OPONENTE



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

**CARRERA DE CONTADURÍA PÚBLICA E INGENIERÍA EN CONTABILIDAD
Y AUDITORÍA**

CALIFICACIÓN

Said Diez Farhat

f. _____

Ing. Diez Farhat, Said Vicente, Ph. D

TUTOR

Índice General

Introducción	2
Antecedentes	4
Planteamiento del Problema	10
Justificación	11
Objetivos	12
Objetivo General	12
Objetivos Específicos	12
Hipótesis	13
Limitaciones	13
Delimitación	13
Capítulo I: Fundamentación Teórica	14
Marco Teórico.....	14
Teoría del Comportamiento Planificado	14
Marco Conceptual	27
Marco Referencial.....	33
Marco Legal.....	39
Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-190	39
Identificación de Variables.....	45
Variable Independiente	45
Variable Dependiente.....	45
Relación de Variables	45
Capítulo II: Marco Metodológico	46
Diseño de Investigación.....	46
Tipo de Investigación.....	47
Fuentes de información	48
Método de Investigación.....	49

Enfoque de Investigación	49
Población.....	50
Muestra.....	51
Instrumento de Recolección de Datos	52
Técnica de Recolección de Datos	53
Análisis de Datos.....	54
Capítulo III: Resultados.....	63
Preguntas de la encuesta	63
Hallazgos.....	90
Conclusiones	104
Recomendaciones	106
Referencias.....	108
Apéndice A	120

Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Proceso para realizar análisis de datos</i>	54
Tabla 2 <i>Técnicas e instrumentos aplicables para la obtención de datos</i>	55
Tabla 3 <i>Opinión sobre un horario flexible del teletrabajo</i>	68
Tabla 4 <i>Opinión sobre el tiempo con la familia en el trabajo</i>	69
Tabla 5 <i>Opinión sobre la presencia de los familiares en el teletrabajo</i>	71
Tabla 6 <i>Opinión sobre el nivel de estrés laboral en el trabajo</i>	75
Tabla 7 <i>Opinión sobre la opción de compartir con colegas teletrabajo</i>	76
Tabla 8 <i>Opinión sobre la productividad de los trabajadores trabajando fuera de oficina</i>	78
Tabla 9 <i>Satisfacción al trabajar fuera de oficina</i>	80
Tabla 10 <i>Opinión sobre mejora de atención al cliente con el teletrabajo</i>	81
Tabla 11 <i>Opinión sobre reducción de gastos al aplicar teletrabajo</i>	83
Tabla 12 <i>Opinión sobre el tiempo libre en el teletrabajo</i>	85
Tabla 13 <i>Opinión sobre la modalidad teletrabajo en el trabajo</i>	86
Tabla 14 <i>Decisión sobre dejar la empresa donde se labora</i>	87
Tabla 15 <i>Opinión sobre abandonar la empresa por una oferta de teletrabajo</i> ..	89
Tabla 16 <i>Nivel de medición de variables</i>	90
Tabla 17 <i>Matriz de correlación</i>	92
Tabla 18 <i>Matriz de correlación (segunda parte)</i>	93
Tabla 19 <i>Matriz de correlación (tercera parte)</i>	94

Lista de Figuras

Figura 1 Vista en SPSS de variables	57
Figura 2 Vista en SPSS de datos.....	57
Figura 3 Comando Analizar-Estadísticos descriptivos-Frecuencia	58
Figura 4 Cuadro de diálogo-Frecuencia: Gráficos.....	59
Figura 5 Comando Analizar-Correlaciones-Bivariadas	60
Figura 6 Cuadro de diálogo-Correlaciones: Pearson	61
Figura 7 Ofrece teletrabajo a sus empleados.	63
Figura 8 Profesionales en Contabilidad/ Auditoría haciendo teletrabajo en su oficina	64
Figura 9 Conocimiento sobre otros profesionales en Contabilidad/ Auditoría que realicen teletrabajo.....	65
Figura 10 Días por semana que se realiza teletrabajo.....	66
Figura 11 Opinión sobre el teletrabajo como alternativa de trabajo	67
Figura 12 Opinión sobre un horario flexible del teletrabajo	68
Figura 13 Opinión sobre el tiempo con la familia en teletrabajo.....	70
Figura 14 Opinión sobre la presencia de los familiares en el teletrabajo	71
Figura 15 Criterio sobre las actitudes de la gerencia en el teletrabajo.....	72
Figura 16 Opinión sobre el trabajo de los profesionales	73
Figura 17 Nivel de interés por el trabajo	74
Figura 18 Nivel de estrés laboral en el teletrabajo	75
Figura 19 Opinión sobre la opción de compartir con colegas teletrabajo.....	76
Figura 20 Opinión sobre el teletrabajo como un beneficio	77
Figura 21 Fuera de la oficina soy más productivo.....	79
Figura 22 Satisfacción al trabajar fuera de oficina	80
Figura 23 Opinión sobre mejora de atención al cliente con el teletrabajo	82
Figura 24 Opinión sobre reducción de gastos al aplicar teletrabajo.....	83
Figura 25 Opinión sobre el tiempo libre en el teletrabajo	85
Figura 26 Opinión sobre la modalidad teletrabajo en el trabajo	86

Figura 27 <i>Decisión sobre dejar la empresa donde se labora</i>	88
Figura 28 <i>Opinión sobre abandonar la empresa por una oferta de teletrabajo</i>	89
Figura 29 <i>Correlaciones “Estoy a favor del teletrabajo como una opción alternativa de trabajo”</i>	95
Figura 30 <i>Correlaciones “El teletrabajo ofrece un horario flexible de trabajo”</i> ..	95
Figura 31 <i>Correlaciones “El teletrabajo permite pasar más tiempo en casa con mi familia”</i>	95
Figura 32 <i>Correlaciones “Las actitudes de parte de la gerencia impiden hacer teletrabajo”</i>	96
Figura 33 <i>Correlaciones “Siento que mi trabajo es emocionante”</i>	96
Figura 34 <i>Correlaciones “Siento que mi trabajo es interesante”</i>	97
Figura 35 <i>Correlaciones “Mi nivel de estrés laboral sería reducido a realizar teletrabajo”</i>	97
Figura 36 <i>Correlaciones “El teletrabajo es un beneficio del empleo”</i>	98
Figura 37 <i>Correlaciones “Estoy más satisfecho trabajando fuera de la oficina”</i>	98
Figura 38 <i>Correlaciones “Mi atención al cliente mejora debido a la implementación del teletrabajo”</i>	99
Figura 39 <i>Correlaciones “Mi trabajo puede ser realizado en la modalidad de teletrabajo”</i>	99
Figura 40 <i>Correlación de variables significativas</i>	101

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo analizar las actitudes de los profesionales hacia el teletrabajo, a través de la comprensión de teorías e interpretación de hallazgos encontrados mediante la recopilación de datos, con el fin de contribuir al conocimiento de los profesionales en la ciudad de Guayaquil. Por tal motivo, se decidió realizar un tipo de investigación descriptiva y correlacional con un enfoque cuantitativo en el cual se escogió como muestra los profesionales auditores externos que trabajan en firmas auditoras con más de 10 años en el mercado que implemente teletrabajo en el sector norte de la ciudad de Guayaquil en el año 2020. Como conclusión se evidenció que las actitudes de los profesionales inciden positivamente en el teletrabajo, ya que son uno de los factores más importantes e influyentes que afectan en la predisposición y compromiso de los profesionales al realizar sus actividades laborales aplicando teletrabajo.

Palabras Claves: Teletrabajo, actitudes, auditores externos, firmas auditoras.

Abstract

This present work is intended to analyze the attitude of the professionals at the teleworking, through the comprehension of theories and interpretation of discoveries found using data collection, in order to contribute to the knowledge of the professionals in the city of Guayaquil. Due to that, it was decided to make a descriptive and relational research with a quantitative focus and take the external professional auditors as a sample, especially those who are working in 10-year-experienced auditing firms implementing teleworking in the north of the city of Guayaquil in the year 2020. As a conclusion, it was stated and evident that the attitude of the professionals has a positive impact on the teleworking, because is one of the most important and influential factors that affect the commitment and inclination of the professionals at doing their tasks at teleworking.

Keywords: teleworking, attitude, auditing firms, external auditors

Introducción

A medida que ha pasado el tiempo, el teletrabajo ha tenido una aceptación significativa en el Ecuador; puesto que es una modalidad innovadora que se puede adaptar a diferentes tipos de organizaciones que buscan estar en la vanguardia tecnológica para mejorar el desempeño y rendimiento de los trabajadores. Adicionalmente, el teletrabajo promueve el óptimo uso de las tecnologías de información y la comunicación [TIC], que son indispensables para la implementación efectiva de este modo de trabajo. Oviedo y Vásquez (2014) concluyeron que:

Las empresas e instituciones actuales, ante las presiones que ejerce la sociedad del conocimiento, se ven en la obligación de maximizar el uso de las diversas tecnologías de información y comunicación que existen, implementando nuevas modalidades laborales procurando que su organización laboral traiga ventajas tanto al empleador como al trabajador. Todo esto en miras de una modernización de su gestión y una comprensión de que su recurso humano es un capital intangible que le otorga un gran valor a su institución. (p. 41)

Implementar el teletrabajo implica asumir un desafío de innovación que busca optimizar el desarrollo de objetivos a corto y largo plazo. A su vez se convierte en un reto para los profesionales que se adaptan a este modo de trabajo que está ligado a la utilización de las TIC. Obligando a los profesionales a que adquieran conocimientos de las distintas herramientas tecnológicas necesarias. Además, aporta al conocimiento de los trabajadores que son un recurso indispensable para un correcto funcionamiento del teletrabajo.

Para cumplir con las expectativas del teletrabajo se requiere compromiso permanente por parte de los profesionales. En comparación a la forma tradicional de trabajo en donde todos los trabajadores ocupan el mismo sitio para realizar sus actividades con un monitoreo físico constante, los teletrabajadores realizan sus funciones desde lugares y espacios diferentes sin que alguien pueda

constatar físicamente que están laborando. Por tal motivo, la actitud de cada uno de los profesionales hacía el teletrabajo toma impacto en su disciplina y autonomía para llegar a cumplir los objetivos.

En este sentido se considera importante conocer cómo las actitudes inciden en el teletrabajo. Silva et al. (2019) concluyó que “la adopción del teletrabajo en las organizaciones está determinada por las actitudes de sus individuos hacia la adopción del Teletrabajo” (p. 1). En efecto, son muchos factores que predominan para originar patrones de conductas en los profesionales. Por esto, las organizaciones visualizan y cuestionan qué aspectos en las diferentes situaciones laborales condicionan el comportamiento de los trabajadores.

La actitud del profesional hacía el teletrabajo básicamente puede ser positiva o negativa, las cuales se pueden originar desde la adaptabilidad o resiliencia por parte de los trabajadores al momento de la implementación. Las organizaciones buscan promover un óptimo clima laboral que tenga como objetivo influir en los profesionales para que tengan actitudes positivas. Dorrego et al. (2014) señaló que:

Las actitudes no son conductas, sino disposiciones o predisposiciones que determinan tanto las actuales como las potenciales respuestas de cada persona en el mundo social ante determinados objetos, situaciones u otras personas en correspondencia con los motivos, que llevan a actuar en determinada dirección, ya sea positiva o negativa. Ellas expresan la toma de posición de las personas ante la vida. (p. 90)

De acuerdo a todo lo señalado anteriormente, la finalidad de este estudio es analizar las actitudes de los profesionales en la ciudad de Guayaquil hacia el teletrabajo. Se podrá evaluar las actitudes de los profesionales en el teletrabajo e identificar qué factores influyen para originar actitudes negativas y positivas. Como resultado se determinará qué aspectos son beneficiosos para prevalecer la actitud positiva en las organizaciones y repercuta en la productividad laboral.

Antecedentes

Como lo indicaron Arredondo y Granda (2015), las transformaciones que se han dado a través del tiempo con la ayuda de las TIC han dado lugar a nuevas formas de manejar distintos aspectos culturales y laborales que usualmente se llevaban de otra manera. Entre estas nuevas formas apareció la alternativa de que exista una interactividad de los trabajadores desde puntos remotos diferentes a la sede de la compañía, dando una máxima utilidad a las herramientas de la tecnología.

Con el paso del tiempo “el trabajo ha sufrido una serie de transformaciones conforme han cambiado los modos de producción y nuevas tecnologías desplazan a otras. Asimismo, a través de la historia del pensamiento económico, el trabajo se ha definido en diversas formas. (Martínez, 2012, p. 144). En ese sentido, aparece una nueva modalidad de trabajo la cual es implementada a nivel mundial llamada Teletrabajo. Conforme a Zerda-Sarmiento (2012) citado por Estupiñán et al. (2019), expuso que el nacimiento del teletrabajo:

Se da como una necesidad de reactivar los procesos económicos de las empresas, facilitando el desarrollo de la mismas en lugares donde no fácilmente puede llegar una oficina de la empresa o por facilitar el trabajo a un grupo de personas que no pueden trasladarse o que deben desarrollar sus actividades en otras partes del mundo. (p. 99)

El origen del teletrabajo empieza en la década de los años 70 en Estados Unidos. En esa época el país atravesaba una crisis petrolera, a causa de que la Organización de Países Exportadores de Petróleo [OPEP] tomó la decisión de no exportar petróleo a los países que apoyaron a Israel en la guerra fría. EEUU había aportado con armamento a Israel, esta acción hizo que el país viviera una crisis energética obligando a tomar medidas para reducir el consumo de recursos no renovables, lo cual impidió que las personas pudieran trasladarse a su lugar de trabajo. Por tal motivo, el teletrabajo nace como una solución para enfrentar la crisis que vivía EEUU, el científico Jack Nilles. Ushakova (2015) indicó que:

El término teletrabajo surgió en 1973, en el seno del grupo de científicos estadounidenses de la Universidad de California del Sur (University of Southern California), bajo la dirección del físico Jack Nilles, conocido como padre del teletrabajo. El grupo de Nilles realizaba estudios sobre la aplicación de las tecnologías informáticas para rentabilizar los beneficios económicos de las empresas, mediante la reducción del desplazamiento de los trabajadores a los lugares de trabajo y su sustitución por el traslado de la información necesaria transferida por el trabajador desde su domicilio o el centro de trabajo más próximo. En el contexto de la crisis del petróleo de entonces, la propuesta de Nilles permitía ahorrar el gasto de combustible vinculado al desplazamiento de los trabajadores en las horas punta y, asimismo, reducir la emisión de gases nocivos para el medio ambiente. (p. 3)

Por otro lado, Oviedo y Vásquez (2014) mencionaron que a Nilles le surgió la idea del teletrabajo desde el momento que comenzó a analizar la situación en base a su propia experiencia en el trabajo, sobre el costo incurrido para trasladarse desde su casa hasta la sede de la empresa y viceversa. Además, Nilles consideraba que el tiempo que se tomaba para el traslado era un tiempo desperdiciado en el cual podía realizar actividades laborales productivas. En ese sentido, Nilles concluyó que esta nueva modalidad era una opción valiosa que tendría un gran futuro en todo el mundo.

En la década de los años 80 empiezan a evolucionar las TIC a raíz de esto en el año 1983 nace lo que hoy en día se conoce como internet. Contreras y Rozo (2015) señalaron que “las TIC son el componente que materializa este tipo de organización de trabajo en la sociedad.” (pp. 77-78). Cifuentes-Leiton y Londoño-Cardozo (2020) agregaron que:

Es importante resaltar el papel que tiene la Internet como plataforma de interacción y mediación entre las relaciones sociales y laborales. Esta red se convirtió en una necesidad para la resolución de problemas de

cualquier magnitud y envergadura en la cotidianidad de la sociedad. (p. 13)

Con la aparición de esta herramienta, se pudo evidenciar un mayor avance en el Teletrabajo, implementándose tanto en EEUU como en aquellos países de Europa donde el internet y la tecnología estaban a disposición. Bello (2016) mencionó que:

Con la iniciativa de Estados Unidos, la comisión de las Comunidades Europeas, mediante el Libro Blanco como documento con autoridad establecido en el marco de los comités consultivos que comprenden el marco de interés, buscó destacar el desarrollo económico futuro que se daría, gracias a implementar la sociedad de la información con la influencia que las nuevas comunicaciones y tecnologías traía. Esto fue tomado como base de desarrollo al teletrabajo. (p. 124)

En 1862 Herbert Spencer, es el primer psicólogo que utilizó el término actitud. En 1918 William I. Thomas y Florian Znaniecki fueron quienes construyeron el primer concepto a cerca de la actitud, indicando que es un proceso mental individual que va a determinar el comportamiento de la persona, además se relaciona con el comportamiento social de la persona considerando los valores definidos por la sociedad hacia un objeto social

En 1920, la psicología social ya era dominada por la definición a cerca de las actitudes. De acuerdo a lo citado por Ibáñez (2011):

Parece que fueron William I. Thomas y Florian Znaniecki, con un voluminoso estudio llevado a cabo entre 1918 y 1920 sobre las diferencias de conducta en la vida cotidiana de campesinos polacos que vivían en Polonia y en Estados Unidos, quienes introdujeron y elaboraron el concepto de actitud en la Psicología Social. (p. 188)

En 1928, Louis Leon Thurstone publicó un artículo denominado las actitudes se pueden medir, al año siguiente construye una escala de medición, lo cual para la psicología social hizo que ya no quedaran dudas sobre que las

actitudes pueden ser medidas. En 1932, Rensis Likert crea otra escala para medir actitudes. En las décadas de los sesenta y setenta, los estudios sobre investigación y teorías referentes a las actitudes tuvieron un periodo de declinación, duda y pesimismo, debido a que, encuentran que el estudio teórico sobre las actitudes es confuso. Sin embargo, en la década de los ochentas volvieron a ser importantes en la psicología social. A través de los años a las actitudes se ha tratado de entenderlas y se ha ido modificando su concepto conforme al paradigma teórico que sea dominante en esa época.

En 1980, La primera empresa en implementar el teletrabajo es International Business Machines mejor conocida como IBM, permitiendo realizar las actividades de los trabajadores en casa o cerca de ella, con la ayuda de computadoras y otros dispositivos. De esta manera, la compañía buscaba reducir la contaminación ambiental y el estrés laboral, además mejorar la condición laboral y personal del trabajador. Esta compañía durante varias décadas implementó esta modalidad, con la cual se ahorró espacio en oficinas y millones de dólares.

La acogida de esta modalidad en EEUU, permitió que países europeos quisieran implementar esta forma de trabajo, para así obtener mejores resultados. De acuerdo a lo indicado por Castillo (2016):

A partir de los años noventa se empieza a despertar en muchos países europeos el interés por implementar esta modalidad de contratación laboral en sus sistemas laboral; los primeros países en aprobarlo fueron Inglaterra (1986), Alemania (1995) y Suecia (1999). Además del reconocimiento del teletrabajo en las legislaciones internas de los países europeos, se fueron creando una serie de organismos e instrumentos internacionales encargados de regular y fiscalizar el teletrabajo, entre estos esfuerzos se menciona el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo. (p. 6)

Al inicio el teletrabajo como lo mencionan Muñoz et al. (2018) estaba dirigido a gerentes y altos ejecutivos, en vista de que, en esta época se incurrían en altos costos para las TIC al pasar el tiempo con la gran acogida que tuvieron las mismas, los costos fueron reduciendo lo que permitió que más personas demandaran estas herramientas, a su vez el teletrabajo se fortalezca y aumente su implementación durante la década de los 90. Por otro lado, Gallusser (2005) citado por Guzmán y Abreo (2017) dio a conocer que:

En la década de los 90 se amplió su adopción, inicialmente, para los altos ejecutivos y, posteriormente, se lanzaron programas para los trabajadores interesados en esta modalidad, que les significaba una reducción de costos fijos y de desplazamientos, y un mayor aprovechamiento del tiempo libre. Simultáneamente, en países europeos como Alemania y Austria se implementaron proyectos de telecentros que fueron aplicados principalmente en zonas rurales favoreciendo el desarrollo del campo. (p. 8)

Mientras que en América Latina países como Brasil, Argentina, Ecuador, entre otros pudieron contar con estos recursos después de algunos años. De acuerdo a Benjumea-Arias et al. (2016) aseguraron que:

En América Latina, desde finales del siglo pasado, se ha experimentado una importante aceptación para la implementación del teletrabajo, debido a los avances en la tecnología de las comunicaciones y la información, el incremento de la productividad en las empresas, a la satisfacción de los empleados y a la disminución de los gastos relacionados con el transporte, vestuario, seguros del automóvil, combustibles, mantenimiento, estacionamiento, limpieza y alimentación, entre otros. (p. 61)

En 1997, Brasil fue el primer país en adoptar esta modalidad. Posteriormente, Colombia se convirtió en el país latinoamericano con más acogida hacia el Teletrabajo por el soporte tecnológico asequible. En este país,

esta forma de trabajo se reguló en el año 2008 por medio de la Ley 1221 de 2008 Nivel Nacional, en la cual se establecen las normas con las cuales se busca promover y regular el Teletrabajo. En Colombia, esta iniciativa es realizada por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones [MinTic] y El Ministerio de Trabajo [MinTrabajo]. Por otro lado, Diazgranados (2013) citado por Suárez-Barros (2018) señala lo siguiente:

Mediante un esbozo histórico que muestran unas estadísticas, muestra que el mayor índice de Teletrabajo se encuentra en los países escandinavos; afirmando que en Finlandia el 17% del total de la población es Teletrabajadora. Continúa diciendo el autor que, en Estados Unidos, unos 30 millones de personas son teletrabajadores y en América Latina, dice, los mayores índices se encuentran en Uruguay, Argentina, Costa Rica y Brasil. Afirma, además, que en el mundo hay cerca de un 20% de las personas realizan algún tipo de teletrabajo y más de un 10% trabajan desde su casa. (p. 19)

En Ecuador, el teletrabajo nace como iniciativa del Ministerio de trabajo [MDT], la cual se regula por medio del acuerdo ministerial N°. MDT 2016-190, desde agosto 2016 para el sector privado mientras que en el sector público desde el 18 de mayo 2017 mediante el Acuerdo Ministerial 090A. La primera empresa pública en implementar el teletrabajo es la Corporación Nacional de Telecomunicaciones [CNT EP], de acuerdo a lo indicado por CNT EP (2017):

Somos una empresa innovadora y así, lideramos procesos. Esta vez lo hacemos con la implantación del teletrabajo en CNT. Iniciamos este plan piloto con colaboradores de desempeño excelente. Auguramos todo éxito a esta iniciativa que nos hace la primera empresa pública con teletrabajo en el Ecuador.

La importancia que ha tomado el teletrabajo, ha llevado el interés de que se lleven a cabo estudios sobre las actitudes. Por esto, es necesario conocer qué es la actitud, de acuerdo a lo expuesto por Dorrego et al. (2014) “Las actitudes

no son observables o mensurables de manera directa, sino que se infieren por la forma de reaccionar de los sujetos, reflejadas en la conducta sistemática que asumen ante las situaciones, las personas o los objetos” (p. 89).

Planteamiento del Problema

Al pasar de los años los avances tecnológicos han tenido cambios considerables, lo cual ha repercutido en las organizaciones a nivel mundial; despertando el interés de los empresarios por darle uso efectivo a cada una de las herramientas tecnológicas y de esta manera innovar en los procesos. Por tal motivo, el teletrabajo comenzó a ser implementado y adaptado, debido a que, esta modalidad requiere el óptimo uso y desarrollo de las TIC. De acuerdo a Valencia (2018) expresó que:

El teletrabajo permite el mejor cumplimiento de sus objetivos y funciones, acorde con los tiempos actuales en el que se promueve y regula sobre el uso de las TIC. Se incrementa la productividad de las empresas, las cuales se encuentran satisfechas con los logros en los que el teletrabajador ha sido partícipe. (p. 212)

El teletrabajo es una modalidad laboral que implica realizar el trabajo fuera de la sede de la empresa, tal como se llevaría a cabo de manera habitual en las instalaciones de la organización. Debido a esto, para poder desarrollar las funciones y estar en constante comunicación con el equipo de trabajo, es necesario el uso de equipos, herramientas y plataformas con el soporte permanente de la infraestructura tecnológica.

En el año 2016, El Ministerio de Trabajo [MDT] de Ecuador emitió el acuerdo ministerial N.º MDT 2016-190 que regula la modalidad de teletrabajo. El Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca [MPCEIP] (2019) dio a conocer que “actualmente y de acuerdo a cifras otorgadas por el MDT, Ecuador cuenta con 9.810 teletrabajadores a nivel nacional. Guayas y Pichincha son las provincias con mayor número de empleados”. La mayor parte

de las cifras presentadas corresponden a hombres con un 62.35%, mientras que las mujeres corresponden a un 37.65%.

En la actualidad, por la acogida que ha tenido el teletrabajo en Ecuador se han realizado algunos estudios con diferentes enfoques hacia esta esta modalidad. Sin embargo, en el país no hay enfoques relacionados al impacto que podrían tener las actitudes de los profesionales en el teletrabajo. Las actitudes interfieren en las conductas y comportamientos de las personas, las cuales van a tener efecto en la predisposición y motivación al coadyuvar en el desempeño de las actividades.

Debido a la relevancia e importancia que tiene el teletrabajo actualmente y la escasez de análisis con el enfoque de actitudes en la ciudad de Guayaquil. El presente estudio tiene como propósito evaluar la influencia de las actitudes en el teletrabajo por parte de los profesionales interpretando hallazgos sobre las actitudes. Este análisis tiene la intención de ser un aporte para las organizaciones y profesionales del país que necesitan conocer sobre la incidencia de las actitudes en las personas al momento de implementar teletrabajo y como resultado esta modalidad tenga mayor acogida en Ecuador.

Justificación

Las empresas que han implementado teletrabajo examinan de qué manera se pueden acoplar mejor a esta modalidad, buscando posibles cambios a realizar para mejorar la funcionalidad de los procesos. El compromiso y cumplimiento autónomo de las obligaciones laborales por parte de los profesionales que trabajan bajo esta modalidad es indispensable para la productividad de las organizaciones. Este estudio analizará las actitudes hacia el teletrabajo, las cuales influyen en la predisposición de los profesionales en sus funciones diarias. A partir de esto, los empresarios y profesionales podrán utilizar esta información para identificar qué aspectos inciden en su entorno laboral para tener actitudes positivas en las labores del día a día, obteniendo de este modo mejores resultados.

Para los estudiantes, debido a la imposición de excelencia necesitan estudios de temas importantes e innovadores que puedan ser útiles y provechosos para su formación académica y vida profesional. De modo que, este estudio busca brindar una visión diferente a los estudiantes sobre el teletrabajo bajo el enfoque de las actitudes. A su vez; este estudio servirá como base para las futuras investigaciones que realicen los estudiantes, lo cual, ayudaría a promover el interés de los estudiantes por temas sustanciales como el efecto de las actitudes en los profesionales.

Por otra parte, el acuerdo ministerial MDT-2016-190 (2016) sustenta que en cualquier momento el trabajador puede acogerse a la modalidad de teletrabajo siempre y cuando esté de por medio un acuerdo entre el empleado y el empleador, el cual debe constar por escrito para su respectivo efecto. Por tanto, si en algún momento los ciudadanos están obligados a regirse bajo esta modalidad, ellos ya tendrían conocimiento previo sobre qué implica implementar teletrabajo y cómo las actitudes de cada uno de ellos influyen en sus actividades laborales.

Objetivos

Objetivo General

Analizar las actitudes hacia el teletrabajo, a través de la comprensión de teorías e interpretación de hallazgos encontrados mediante la recopilación de datos, con el fin de contribuir al conocimiento de los profesionales en la ciudad de Guayaquil.

Objetivos Específicos

- *Identificar teorías y definiciones de actitudes hacia el teletrabajo.*
- *Analizar los factores que repercuten en las actitudes de los profesionales en la ciudad de Guayaquil hacia el teletrabajo.*
- *Evaluar los hallazgos obtenidos para poder determinar los factores que contribuyen al crecimiento de los profesionales.*

Hipótesis

Las actitudes inciden positivamente en el teletrabajo de profesionales en la ciudad de Guayaquil.

Limitaciones

En esta investigación se puede dificultar la recolección de datos al aplicar el instrumento de recolección de datos, porque no se realizará in situ, debido a la emergencia sanitaria que se vive en la actualidad en todo el mundo.

Delimitación

Esta investigación va dirigida a profesionales auditores externos que trabajan en firmas auditoras con más de 10 años en el mercado, que aplican teletrabajo en el sector norte de la ciudad de Guayaquil en el año 2020.

Capítulo I: Fundamentación Teórica

Marco Teórico

Teoría del Comportamiento Planificado

En el año 1985, Ajzen creó la Teoría del Comportamiento Planificado [TPB], en inglés *Theory of Planned Behavior*. Posteriormente, Ajzen (1991) publicó una versión actualizada de esta teoría por la influencia y popularidad obtenida en las investigaciones que estudian el comportamiento social humano. La TPB tiene su origen en la Teoría de la Acción Razonada [TRA], en inglés *theory of reasoned action*, publicada por Ajzen y Fishbein en 1975, que estudia los factores que influyen en la intención y la relación intención-comportamiento.

Ajzen y Fishbein (1970; 1975) establecieron que el individuo toma en cuenta lo que implicarían sus acciones antes de realizarlas, en ese sentido, determinaron la intervención e importancia de las acciones razonadas. La TRA analiza factores como las creencias, actitudes, comportamientos e intenciones con el fin de relacionarlas entre sí, para comprender los determinantes de la conducta. El objetivo de la TRA es la comprensión de las variables explicativas de la conducta, en particular, miden las actitudes personales y sociales al igual que las creencias normativas y conductuales que están involucradas en la investigación.

En la teoría de la acción razonada, las variables exógenas no se relacionan positivamente con el comportamiento específico, debido a que el comportamiento voluntario de los individuos únicamente se identifica un conjunto tan pequeño de conceptos para demostrar dichas relaciones o por última la ausencia de estas (Ajzen & Fishbein, 1969; 1977; 1980). Por lo tanto, una variable exógena obtendrá un impacto sobre el comportamiento solo en la proporción en que ésta incida en los factores de dicho comportamiento, tal como la actitud (Fishbein & Ajzen, 1974; 1975). Puede ser abordada a muchos niveles, desde la preocupación por los procesos fisiológicos en un extremo hasta la concentración en las instituciones sociales en el otro. Los psicólogos sociales y

de la personalidad han tendido a concentrarse en un nivel intermedio, la persona cuyo procesamiento de la información disponible media los efectos de factores biológicos y ambientales en el comportamiento. Conceptos que se refieren a las disposiciones de comportamiento, como la actitud social y el rasgo de personalidad, han desempeñado un papel importante en estos intentos de predecir y explicar comportamiento humano (Ajzen, 1974; 1991).

Al igual que en la teoría original de la Acción Razonada, un factor central en la teoría del Comportamiento Planificado es la intención del individuo para realizar un determinado comportamiento. Las intenciones son asumidas para capturar los factores motivacionales que influyen en un comportamiento; son indicaciones de cómo las personas están dispuestas a tratar, de la cantidad de esfuerzo que están planeando para ejercer y con el fin de realizar la conducta. Como norma general, la más fuerte intención de participar en un comportamiento, debe ser por su rendimiento. Una intención de conducta puede encontrar expresión en el comportamiento sólo si el comportamiento en cuestión está bajo un control deseado. La teoría de la acción razonada es un caso especial del TPB. La mayor diferencia entre las dos teorías es que el TPB incluye el control del comportamiento real y percibido como adicional a los determinantes de las intenciones y el comportamiento. Cuando la gente tiene un perfecto control sobre el comportamiento de sus intereses, y cuando creen firmemente que son capaces de realizar el comportamiento que tanto desean, el control del comportamiento es irrelevante, y el TPB se reduce a la teoría de la acción razonada (Ajzen, 1991).

La Psicología Social en sus investigaciones ha mencionado a esta teoría como un modelo que pronostica las intenciones y el comportamiento con mucha exactitud y también ayuda a la identificación de cómo enfocar las estrategias en los cambios de comportamiento. El desenvolvimiento y justificación de esta teoría parte de la premisa de un control voluntario único en el estudio del comportamiento (Madden, Ellen & Ajzen, 1992). Entonces, previo a decidir si llevar a cabo o no algún comportamiento, los individuos piensan en las

consecuencias de sus acciones, puesto que se presume que la totalidad de sus acciones conllevan un control de la voluntad. Esta teoría asevera que un individuo generalmente actúa según sus intenciones, es decir que toman dos acciones básicas, una personal y la otra revela la incidencia en el ámbito social. Con relación a la variable personal (actitud hacia el comportamiento), expresa la evolución del individuo en la consecución del comportamiento, refiriéndose al juicio personal si su comportamiento es bueno o malo; por otro lado, la variable involucrada en el ámbito social consiste en la apreciación que tiene el individuo de las presiones sociales que le estimulan a desarrollar o no el comportamiento.

La TPB (Ajzen, 1985; 1991) incorpora percepciones de control del comportamiento de las personas con la medición de la intención, la cual, es una variable fundamental para que un individuo decida realizar o no una acción. Osorio y Londoño (2015) citaron que “La TPB plantea que las acciones del individuo están precedidas por decisiones conscientes para actuar de una manera determinada” (p. 109). Esta medición está influenciada por tres factores: a) la actitud hacia el comportamiento, b) Norma subjetiva y c) control percibido. Referente a estos factores, Osorio y Londoño (2015) señalaron lo siguiente:

- a) *Actitud hacia el comportamiento: se entiende como el grado con el cual un individuo tiene una valoración favorable o desfavorable del comportamiento en cuestión, en este caso de llevar a cabo una acción emprendedora. Es un reflejo de las creencias y opiniones que posee el individuo sobre dicho comportamiento.*
- b) *Normas subjetivas: hacen referencia a la presión social percibida para realizar o no una conducta determinada. Hace referencia al grado con el cual el comportamiento a realizar cumple con los deseos de aquellos individuos importantes en la vida del individuo. Por ejemplo, las expectativas de la familia del individuo sobre la conveniencia de que se haga empresario.*

c) *Percepción de control del comportamiento: hace referencia a la facilidad o dificultad percibida de la realización de un comportamiento determinado. Es la percepción que tiene el individuo de su habilidad para llevar a cabo una conducta específica. (pp. 109-110)*

De acuerdo a Ajzen (1987; 1991), la Teoría del Comportamiento Planificado proporciona un marco conceptual útil para hacer frente a las complejidades de la conducta social humana. La teoría incorpora algunos de los conceptos de las ciencias sociales y de comportamiento, y que define estos conceptos de una manera que permite predecir y entender las conductas particulares en contextos especificados. Las actitudes hacia el comportamiento, las normas subjetivas con respecto al comportamiento, y percepción de control sobre el comportamiento son algunas de las variables que se encuentran para predecir las intenciones de comportamiento con un alto grado de precisión.

De acuerdo a Ajzen y Fishbein (1980) las actitudes generales no permiten predecir comportamientos específicos por una falta de compatibilidad en los elementos de acción, contexto y tiempo. Es decir, las actitudes generales identifican sólo el elemento objetivo, mientras que un comportamiento específico implica una acción particular dirigida en el objetivo en un contexto dado y en un punto en el tiempo. La falta de compatibilidad no suele ser un problema serio cuando se trata de predecir el comportamiento de las intenciones porque las medidas de intención no se dirigen a un objetivo general sino a un comportamiento de interés.

Es importante concebir el concepto y la relación entre sí de los componentes de la actitud, para comprender el origen de ciertos comportamientos de las personas. En un estudio sobre los componentes (Hertfelder, 2019) plantean ejemplos para un mejor entendimiento: la afirmación el ambiente laboral de mi trabajo es óptimo, se refiere al componente cognitivo, el hecho que por esta afirmación el individuo se sienta satisfecho y feliz en su trabajo, se refiere al componente afectivo y por último como consecuencia el

hecho que el individuo decida realizar su trabajo de manera eficiente todos los días, se refiere al componente del comportamiento.

Por otro lado, Robbins y Judge (2013) indicaron que las personas en cualquier momento poseen actitudes positivas o negativas que van a repercutir en el momento que deban reaccionar ante cualquier objeto o situación. Estas reacciones pueden ser favorables o no favorables. Lo ideal es que las personas manifiesten actitudes positivas que incidan en su buen comportamiento, sin embargo, no se decide tener o no una buena actitud, esto va a depender de la predisposición, opinión, creencia, sentimiento y conducta hacia algo.

A medida que pasa el tiempo las personas van formando una serie de creencias, de las cuales algunas pueden ir cambiando con el tiempo mientras que otras son duraderas. Por otra parte, Martínez (2013) afirmó que:

Las creencias son concebidas como un referente cognitivo que sirve de soporte lógico y psicológico para condicionar, de alguna manera, lo afectivo de los sujetos, predisponiéndolos a actuar según ello. Son consideradas como puntos de vista y verdades personales fundadas sobre la base de las experiencias o de las fantasías, y representan construcciones que el sujeto realiza en su proceso de formación para entender su mundo, su naturaleza o su funcionamiento, jugando un papel preponderante tanto en la generación de comportamientos y acciones específicas como en la mediación para su comprensión. (p. 238)

Para un mejor análisis, Ajzen (1988; 1991) dividió las creencias en conductuales, normativas y de control. De acuerdo a lo citado por Reyes-González y Martín-García (2016):

En un nivel de análisis más profundo, se ha observado que las actitudes, las normas y el control están sujetas al valor que se da a determinadas creencias sobre las consecuencias de la conducta (creencias conductuales), a las expectativas normativas de nuestros referentes

(creencias normativas) y a la presencia de factores que puedan facilitar o inhibir llevar a cabo la conducta (creencias de control). (p. 297)

Las personas al momento de decidir realizar algo, involucran sin darse cuenta muchos factores que los llevan a ejecutar dicha acción. De acuerdo a lo mencionado por Gregorio-Pascual y Mahler (2020) expresaron que:

Las actitudes se componen de las creencias del individuo con respecto a las consecuencias de la acción (por ejemplo, "Si disminuyo mi consumo de bebidas azucaradas, mejorará mi salud") y sus evaluaciones de esa consecuencia (por ejemplo, "Tener buena salud es importante para mí"). (p. 2)

La mayoría de los psicólogos sociales contemporáneos toman un enfoque cognitivo o de procesamiento de la información mediante el enfoque de la formación de actitudes (Fishbein & Ajzen, 1975; 1985). Según este modelo, las actitudes se desarrollan las creencias que las personas sostienen sobre el objeto de la actitud. Por lo general, se forman creencias sobre un objeto asociándolo con ciertos atributos, es decir, con otros objetos, características o eventos (Ajzen, 1991). En el caso de las actitudes hacia un comportamiento, cada creencia vincula el comportamiento a un determinado resultado, o a algún otro atributo como el costo incurrido por realizar el comportamiento (Ajzen, 1991). Dado que los atributos que vienen a estar vinculados al comportamiento son valorados positivamente o negativamente, automáticamente y simultáneamente para adquirir una actitud hacia el comportamiento.

Las creencias conductuales representan la evaluación personal de aceptación o rechazo a realizar una determinada acción, a este factor se le denomina actitud hacia el comportamiento (Ajzen, 2011). La actitud hacia el comportamiento se refiere a la evaluación del individuo hacia el comportamiento dado y que puede reflejar percepciones favorables o desfavorables (Ajzen, 1991; 2011). Los individuos que tienen percepciones positivas o negativas se expresan en forma de componentes instrumentales relacionados con percepciones y

componentes afectivos relacionados con las percepciones emocionales (Rhodes y Courneya, 2003). El vínculo entre la actitud y el comportamiento fue estudiado en sus inicios por Brayfield y Crockett (1955) y posteriormente confirmado de forma empírica con los experimentos de Ajzen y Fishbein (1980), estos estudios han demostrado que las características personales y los atributos mentales de los individuos tienen un impacto significativo en la forma de ejecutar una acción (Phan, Wong, & Wang, 2002).

Es relevante comprender que las creencias conductuales, normativas y de control que poseen las personas, están influenciadas por ciertos factores personales, situacionales y culturales. Por tanto, Ajzen et al. (2018) indicaron que:

Podemos encontrar diferencias en las creencias entre hombres y mujeres, jóvenes y viejos, negros y blancos, educados y sin educación, ricos y pobres, dominantes y sumisos, tímidos y extrovertidos, y entre individuos que tienen una orientación individualista o colectivista. Además, pueden verse afectados por el entorno físico, el entorno social, la exposición a la información, así como disposiciones tan amplias como valores y prejuicios. (p. 54)

El control de las actitudes tanto positivas como negativas influyen en el comportamiento y están mediadas por intenciones. Osorio y Londoño (2015) precisaron que las intenciones “son el resultado de actitudes presentadas en virtud de las experiencias de vida, las características personales y las percepciones construidas por el individuo a partir de experiencias pasadas” (p. 109). Por esto, la intención es considerada un predictor fundamental del comportamiento planificado. Por otro parte, Díez (2016) expresó que:

Un individuo generalmente actúa según sus intenciones, es decir que toman dos acciones básicas, una personal y la otra revela la incidencia en el ámbito social. Con relación a la variable personal (actitud hacia el comportamiento), expresa la evolución del individuo en la consecución del

comportamiento, refiriéndose al juicio personal si su comportamiento es bueno o malo; por otro lado, la variable involucrada en el ámbito social consiste en la apreciación que tiene el individuo de las presiones sociales que le estimulan a desarrollar o no el comportamiento. (p. 45)

La intención ha sido considerada un factor fundamental para comprender el porqué de cierto tipo de acciones por parte de las personas. Además, Kautonen et al. (2015) citaron lo siguiente:

La fuerza de la intención impulsa la acción: aquellos con intenciones más débiles tienen menos probabilidades de actuar. Las intenciones pueden carecer de estabilidad o elaboración, y pueden no entusiasmar al individuo lo suficiente como para conducir a la iniciación de la acción. (p. 670)

El TPB se basa en una formulación de valor esperado para describir la formación de actitud hacia un comportamiento. Específicamente, la actitud supone que el comportamiento es una función de creencias fácilmente accesibles con respecto a las posibles consecuencias del comportamiento. Una creencia conductual es la probabilidad subjetiva de la persona de que pueda realizar un comportamiento de interés que conducirá a un determinado resultado o proporcionará una cierta experiencia, por ejemplo, la creencia de que llevar un monitor cardíaco (el comportamiento) puede detectar la arritmia cardíaca (el resultado) o es inconveniente (la experiencia). En su conjunto, las creencias de comportamiento se teorizan para producir una actitud positiva o negativa hacia el comportamiento. Específicamente, la valencia positiva o negativa de cada resultado o experiencia anticipada contribuye a la actitud general en proporción directa a la probabilidad subjetiva de que la conducta produzca el resultado o experiencia (Ajzen, 2020).

El segundo componente básico de la intención en la TRA es un factor social o normativo denominado norma subjetiva, la cual guarda relación con la presión social que tiene el individuo para ejercer o no algún comportamiento. La norma subjetiva se entiende que “es la norma percibida socialmente, que se

define como la percepción de un individuo con respecto a valores, normas o creencias sobre aquellos a quienes respeta y considera importantes, así como sus deseos de cumplir con esas normas” (Maluk, 2018, p. 4).

La norma subjetiva involucra los sentimientos, ya sean de aprobación o rechazo de personas significantes que rodean al individuo como amigos, familiares, compañeros de trabajo entre otros, esta opinión ejercerá influencia sobre la intención del individuo ante una situación. Por otro lado, Huéscar et al. (2014) afirmaron que:

Es el componente más social del modelo, e implica, a su vez, la creencia que la persona tiene de que existen presiones sociales que se ejercen sobre ella para que realice o no la acción en cuestión, y la motivación por complacer tales presiones. (p. 738)

De acuerdo a World Values (2017), citado por Regalado et al. (2017) “El impacto negativo de la norma subjetiva se explicaría a partir de la presencia de valores tradicionales dentro de la región y una mayor presión del entorno sobre el individuo” (p. 157). Por otro lado, Regalado et al. (2017) indicaron que “la norma subjetiva se basa en la influencia del entorno y en las expectativas que las personas deban cubrir de acuerdo a su rol dentro de los grupos de pertenencia” (p. 151).

El componente normativo del individuo incide en la ejecución de un comportamiento por parte del individuo hacia una conducta en cuestión, independientemente de la propia actitud que tiene el individuo frente a la misma. Las creencias normativas inciden de manera significativa en las normas subjetivas. De acuerdo a lo citado por Ajzen et al. (2018) “Cuando las personas creen que los demás más respetados esperarían que realicen el comportamiento o que ellos mismos lo estén haciendo, la norma subjetiva ejercerá presión para participar en el comportamiento” (p. 53).

Las creencias normativas representan el reflejo de la influencia externa y se expresa por medio de la percepción que tiene el individuo acerca de los

factores exógenos para realizar o no un comportamiento, también incluye las creencias de aceptación o rechazo de referentes individuales o grupales hacia un determinado comportamiento, a este factor se le denomina normas subjetivas (Ajzen, 2011). Las normas subjetivas consignadas en las creencias de los individuos sobre lo que piensan y hacen sus estrechos lazos sociales hacia el comportamiento dado (Ajzen, 1991). Se refiere a la influencia de la percepción social de involucrarse en un comportamiento dado reflejando tanto los componentes relacionados con las creencias de los individuos acerca de cómo sus círculos sociales cercanos toman la decisión de participar en un comportamiento (Rhodes y Courneya, 2003).

Se puede distinguir entre dos tipos de creencias normativas: mandato judicial y descriptivo (Fishbein & Ajzen, 2010). Una normativa cautelar de que la creencia es la expectativa o probabilidad subjetiva de que un referente dado, un individuo o grupo (por ejemplo, amigos, familia, cónyuge, compañeros de trabajo, médico o supervisor) aprueba o desaprueba la realización de un comportamiento bajo consideración (Ajzen, 2020).

Las creencias de control representan las experiencias pasadas en relación al comportamiento, en este factor también se incluye toda la información que el individuo posee previo a realizar la acción, a este factor se le denomina control conductual percibido (Ajzen, 2011). El control conductual percibido describe la facilidad o dificultad percibida por la persona para realizar un comportamiento (Ajzen, 1991). La principal suposición de la TPB es que cuanto más positivo sea la actitud personal del individuo, tanto más favorables son las normas subjetivas, el control conductual percibido, más fuerte es la intención de participar en un determinado comportamiento y, en consecuencia, mayor es la posibilidad de realizar el comportamiento a corto o largo plazo (Ajzen, 1991).

El control percibido trata de la percepción del individuo al controlar su comportamiento. Gálvez et al. (2018) definieron al control percibido como “la percepción o grado de confianza que tiene el individuo en relación con su

capacidad y preparación para realizar una determinada actividad” (p. 62). El control percibido indica la posibilidad de que el individuo cree ser capaz de alcanzar los resultados deseados mediante sus acciones. De acuerdo a lo mencionado por Chaparro et al. (2016) el control conductual percibido “representa la percepción de la facilidad o dificultad para realizar una conducta y se asume que refleja la experiencia pasada, así como la anticipación de impedimentos y obstáculos” (pp. 37-38).

Se supone que las actitudes se basan en comportamientos accesibles, creencias y normas subjetivas, sobre creencias normativas accesibles se supone que el control conductual percibido se basa en un control accesible de las creencias. Estas creencias se refieren a la presencia de factores que pueden facilitar o impedir el desempeño del comportamiento. Los factores de control pueden incluir habilidades y habilidades requeridas; disponibilidad o falta de tiempo, dinero, y otros recursos; cooperación de otras personas. La creencia de control se define como la probabilidad subjetiva de una persona de que un factor facilitador o inhibidor estará presente en la situación de interés. Cada creencia de control contribuye al control conductual percibido en la interacción con el poder percibido del factor para facilitar o impedir el desempeño del comportamiento (Ajzen, 2020).

En la TPB, se supone que el control conductual percibido modera la influencia de la actitud y la norma subjetiva sobre la intención, y se supone que el control conductual modera el efecto de la intención en el comportamiento. Es decir, una actitud favorable y un subjetivo solidario. Se asevera que la norma conduce a la formación de intenciones conductuales favorables en la medida en que las personas creen que son capaces de realizar una conducta. De manera similar, como se señaló anteriormente, se espera que las personas sean capaces de actuar de acuerdo con sus intenciones en la medida en que tienen control sobre el desempeño del comportamiento. Cuando el conocimiento sobre el control conductual real es limitado, el control del comportamiento se puede

utilizar como un *proxy* para ayudar en la predicción del comportamiento bajo el supuesto de que el control percibido refleja el control real (Ajzen, 2020).

Dentro de la TRA se encuentra la Teoría expectativa-valor [EVT], su nombre en inglés *expectancy-value theory*. Esta teoría de acuerdo a Eccles y Wigfield (2002) citado por Avendaño y Magaña (2018) la EVT “se enmarca en la tradición de la motivación personal y el logro” (p. 157). Por otro lado, Avendaño y Magaña (2018) postularon que la motivación está conformada por dos factores: el primer factor de la motivación es la expectativa del individuo por tener éxito sobre alguna tarea y el segundo factor es el valor que el individuo tiene sobre el éxito que percibe por esa tarea.

Los estudios analizados por Uzun y Kilis (2020) indicaron que resulta muy útil el estudio del comportamiento planificado junto al estudio de la obligación moral de las personas, ya que plantean que es un factor que involucra los sentimientos de culpa y obligación hacia los principios morales que obligan a la persona a realizar o no un determinado comportamiento.

A pesar de que la Teoría del Comportamiento Planificado de Ajzen (1991) ha sido probada y utilizada como modelo de predicción del comportamiento social humano, ha tenido muchas críticas debido a que algunos investigadores la refutan como una adecuada explicación del comportamiento humano, estos investigadores niegan la importancia como un agente causal (Wegner & Wheatley, 1999) y definen el comportamiento del individuo como un proceso impulsado por actitudes implícitas y mentales inconscientes (Frese & Gielnik, 2014), a pesar de esto los críticos aceptan los supuestos de la teoría del comportamiento planificado, en su aspecto general esta teoría concentra su análisis en la predicción de la intención por medio de la configuración de las relaciones entre actitudes hacia el comportamiento, normas subjetivas y control conductual percibido, sin embargo Ajzen (2011) concluyó que el comportamiento, también, depende de factores que escapan del control del individuo es decir, la fuerza de la intención del comportamiento es influida por variables que afectan

de forma indirecta al comportamiento. Los resultados puntualizados indican que un comportamiento concluyente puede ser compatible o incompatible sobre la base de consideraciones instintivas y particulares de cada individuo (Fishbein & Ajzen, 1975). Más allá de los factores que forman parte de la teoría antes mencionada, Ajzen (2015) reconoció la relevancia de otras variables tales como características demográficas, rasgos de personalidad, valores generales de vida, inteligencia, emociones, etc.

Es importante mencionar que a pesar de que han existido críticas entorno a la racionalidad de la Teoría del Comportamiento Planificado instando que los individuos son actores racionales que examinan toda la información disponible de forma imparcial para llegar a una decisión, Ajzen (2011) señaló que la teoría efectivamente traza una perspectiva compleja que no se asume que las normas de comportamiento, creencias de control se forman de una forma racional e imparcial o que significan la realidad, más bien que las creencias muestran la información que la gente obtiene en relación con el comportamiento dado, pero esta información es inexacta e incompleta; el autor también destacó que las acciones no planificadas y hábitos son recogidos en el modelo dentro de la actitudes. Es importante destacar que en el estudio se identificaron variables de fondo, las mismas que según señaló Ajzen (1991; 2011; 2015) no tratan de manera directa con el comportamiento de interés, sino más bien, que pueden intervenir en las creencias del individuo. Se espera entonces que estos factores influyan en la intención y de forma indirecta en el comportamiento. Esto ocurre porque los individuos progresan en diferentes ambientes sociales y obtienen diferente información sobre una diversidad de tópicos. Dicha información provee la base de su convicción acerca del resultado de un comportamiento, de las normas sociales de su entorno y sobre las dificultades que le imposibilita dicho comportamiento.

El TPB tiene varias características que pueden ayudar a explicar su uso generalizado como modelo para la predicción y el cambio de comportamiento.

En primer lugar, a diferencia de muchas otras teorías en el ámbito social y ciencias del comportamiento se centra directamente en los determinantes de comportamiento y, como se discutió anteriormente, puede ser aplicado a cualquier comportamiento de interés para el investigador. En segundo lugar, el TPB está acompañado por un conjunto de instrumentos metodológicos establecidos que pueden utilizarse para obtener medidas fiables y válidas de sus construcciones teóricas. En tercer lugar, la teoría ofrece un modelo estructural claramente especificado, que proporciona un marco conceptual para pensar en los determinantes del comportamiento considerado y que puede ser sometido a prueba empírica mediante múltiples regresiones o modelado de ecuaciones estructurales. Finalmente, la teoría ha recibido un apoyo considerable en un gran número de investigaciones empíricas. No obstante, al tratar de aplicar este marco conceptual en su propia investigación, los investigadores han encontrado una variedad de cuestiones teóricas y prácticas (Ajzen, 2020).

Marco Conceptual

Actitud

Desde el punto de vista de Sánchez (2014) la actitud es una predisposición psicológica que puede ser positiva o negativa que el individuo realiza sobre a cualquier persona, situación o idea. De acuerdo a Lichtenthaler (2019) “las actitudes de los empleados pueden afectar en gran medida las decisiones de aceptación de la tecnología, que a su vez impactan los resultados y el rendimiento de la innovación de una empresa” (p. 2).

Las actitudes que tenga el individuo ya sean favorables o desfavorables podrán repercutir en sus decisiones. Por ello, las actitudes de los profesionales van a influir al momento de llevar a cabo la modalidad del teletrabajo. Dependiendo de cómo los profesionales se sientan ante esta forma de trabajo, este se reflejará en el desempeño de sus actividades.

Teletrabajo

Según Barbosa (2013) el teletrabajo es una modalidad de trabajo que consiste en no trabajar en la sede la empresa, si no, en cualquier otro lugar a distancia que este apto para desarrollar el oficio o profesión. El trabajador que adopte la modalidad puede estar bajo dependencia con una organización o de forma independiente. De la misma manera, la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2016) indicó que:

Le parece apropiado definir al teletrabajo como una forma de organización del trabajo con las siguientes características: a) el trabajo se realiza en un lugar distinto del establecimiento principal del empleador o de las plantas de producción, de manera que el trabajador no mantiene un contacto personal con los demás colegas de trabajo, y b) las nuevas tecnologías hacen posible esta separación al facilitar la comunicación. Además, el teletrabajo puede realizarse «en línea» (con una conexión informática directa) o «fuera de línea», organizarse de manera individual o colectiva, constituir la totalidad o una parte de las tareas del trabajador, y ser ejecutado por trabajadores independientes o trabajadores asalariados. (p. 3)

En conclusión, el teletrabajo es una alternativa de trabajo a distancia que implementa herramientas TIC, a través de estas los profesionales pueden cumplir con sus funciones y mantener el contacto con sus compañeros como si estuviera en la sede de la empresa. Para ello, se requiere de excelentes recursos tecnológicos y establecer normativas para el desempeño de las actividades. En el Ecuador se permite esta modalidad de trabajo, tanto empresas del sector privado como público se han acogido a ella para seguir laborando.

Teletrabajadores

Como señaló Aguilera et al. (2016) “El teletrabajador es empleado directamente de la compañía que implementa el teletrabajo, donde el trabajo que podría haberse realizado en las instalaciones del empleador se realiza

regularmente en el hogar o desde una oficina satélite” (p. 4). Asimismo, Wojcak et al. (2016) mencionaron que los empleados gracias a las TIC tienen la disposición de trabajar a distancia, es decir que pueden trabajar desde la sede de un cliente, en sus domicilios, en un medio de transporte o en una cafetería.

En esta investigación los profesionales están conformados por los profesionales, los cuales son un elemento fundamental en la modalidad del teletrabajo, ya que al aplicar los recursos tecnológicos pueden desarrollar adecuadamente sus funciones. Los teletrabajadores también tienen derechos y obligaciones como personas que trabajan en la sede de la empresa; se acogen a un horario, a diversas responsabilidades y normas que son acordadas con los empleadores para desarrollar de manera correcta su trabajo y a su vez mantener el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Norma Subjetiva

“Es un constructo relacionado con la percepción que tiene el individuo de la presión ejercida por la organización, la sociedad o su grupo de iguales para la realización de un comportamiento dado” (García et al., 2016, p. 315). La norma subjetiva se refiere a la presión que un individuo tiene al realizar o no un comportamiento, basado en las creencias de personas que lo rodean y que son importantes para él. Es decir, el comportamiento del teletrabajador se verá influenciado en cómo personas que lo rodean como: su jefe, sus compañeros o familiares esperan que se comporte ante el desafío de trabajar a distancia mediante equipos tecnológicos.

Creencias

De acuerdo a Cardona et al. (2014) “la creencia de un individuo influye en sus percepciones de la realidad y en sus valoraciones sobre ella, y se deduce de sus comportamientos y aseveraciones” (p. 179). Según Llorent y Álamo (2016) se entiende por creencias a las opiniones que perciben los individuos frente a una situación, conducta o persona.

Las creencias son opiniones o puntos de vista que tiene el individuo ante alguna situación, objeto o persona. Estas creencias van a incidir en el comportamiento de la persona, ya sean por experiencias propias o ilusiones que conserva el sujeto. Por ende, las creencias que tengan los profesionales hacia el teletrabajo van a determinar el comportamiento del individuo ante la aceptación e implementación de ella.

Incidencia

De acuerdo a Fajardo-Gutiérrez (2017) “Comúnmente denominamos solo como incidencia a la tasa de incidencia, dado que el concepto tasa va implícito. La principal de esta medida es determinar los casos nuevos que se presentan en una población en un tiempo determinado, de ahí que para su cálculo se requiere un periodo de seguimiento” (p. 111).

La incidencia se refiere a la influencia que tiene un determinado factor o variable en un objeto o situación. Las actitudes de los profesionales inciden en la predisposición del trabajador al momento de realizar las distintas actividades determinadas, y a su vez, factores como las creencias, y el comportamiento inciden en la formación de las actitudes.

TIC

“Son un conjunto de servicios, redes y software necesarios para manipular información. Son todas aquellas herramientas y programas que tratan, administran, transmiten y comparten la información mediante soportes tecnológicos” (Barbosa, 2013, p. 11). Por otro lado, Gómez (2014) indicó que:

Las TIC facilitan de una parte, el trabajo colaborativo a través de la comunicación sincrónica o asincrónica entre los miembros de un grupo de investigación o entre grupos a nivel nacional o internacional, además del almacenamiento en línea de información, con los dispositivos anteriormente expuestos; de otra parte, facilitan la comunicación de los resultados de investigación y su accesibilidad a la comunidad en general y a las comunidades científicas en particular, lo cual puede hacerse a

través de la publicación de los resultados de investigación en los blogs personales o colectivos de los grupos de investigación, la publicación en la web o en revistas electrónicas o en revistas indexadas que se encuentran en las bases de datos de las universidades o en los buscadores académicos ubicados en la red. (p. 998)

Básicamente, las TIC son herramientas indispensables para que se lleve a cabo la implementación del teletrabajo, y de esta manera se desarrollen sin problemas las funciones y actividades por parte de los teletrabajadores que como resultado contribuyen al cumplimiento de los objetivos de la organización y a la formación de actitudes positivas de los trabajadores. Además, las TIC ayudan a que todos los colaboradores de la organización estén en constante comunicación por medio de aplicaciones o programas de fácil utilización para todos los usuarios.

Intención

De acuerdo a Marulanda et al. (2014) Las intenciones manifiestan la motivación del individuo que incide en el comportamiento y representan la predisposición de las personas para actuar hacia una situación o ante otras personas. Por otro lado, Guzmán et al. (2014) afirmaron que “la intención es la representación cognitiva de la disposición de una persona para realizar una conducta dada y se considera que es el antecedente inmediato de la conducta” (p. 58).

En otras palabras, la intención es un factor que impulsa y motiva a una persona a realizar una acción determinada. No todas las personas tienen la intención de cumplir distintas acciones hacia algo o alguien, pues para que nazca la intención la persona tomara en cuenta sus propias interpretaciones, ideas y pensamientos. La intención de cumplir correctamente y de manera efectiva las actividades por parte de los trabajadores hacia el teletrabajo, dependerá de la actitud que tengan los teletrabajadores a la hora de trabajar, es decir, que tengan

todas las herramientas necesarias y óptimas para realizar sus funciones y la comprensión adecuada de las jefaturas.

Comportamiento

De acuerdo a Caballo (1991) citado por Patrício et al. (2015) destacó que “el comportamiento social adecuado está asociado a la forma como el individuo demuestra lidiar con la vida, a través de las actitudes, opiniones, respeto a sí mismo y en relación con los otros” (p. 18). Por otro lado, Maldonado (2017) indicó que algunos científicos han estudiado el comportamiento humano en base a las culturas políticas, culturales psicológicas y económicas con la ayuda de enfoques de investigación cuantitativos y cualitativos.

Dentro de una organización cada persona es responsable de su comportamiento a la hora de adoptar teletrabajo. El ambiente laboral óptimo dentro de una organización es recomendable para llegar al cumplimiento de los objetivos sin percances, por lo tanto, el comportamiento de los teletrabajadores debe ser asertivo, para que de esta manera se eviten los conflictos en el entorno laboral y cada uno de los colaboradores tenga buena actitud a la hora de realizar sus actividades diarias.

Firma auditora

Las firmas auditoras según Yen et al. (2018) con la ayuda de los auditores externos evalúan de manera efectiva los procesos y riesgos de la información de los clientes y corroboran la gestión de seguridad de la información con el esfuerzo necesario. De acuerdo a Admed et al. (2019) citaron que:

La Organización de Valores e Intercambio (SEO) de Irán reveló una lista de firmas de auditoría, clasificándolas en cuatro categorías basadas en un conjunto de criterios de evaluación para diferenciar la calidad de las firmas de auditoría. La clasificación resultó en la determinación del tipo de clientes que pueden tener las firmas de auditoría, y creó una reputación de firma o una "etiqueta" que puede influir en el precio, es decir, la tarifa de auditoría. Sin embargo, las consecuencias de dicha clasificación en la

calidad de la auditoría y las tarifas de auditoría crearon dos situaciones probables. En primer lugar, las firmas de auditoría en el primer grupo clasificado (supuestamente la firma de auditoría de mejor calidad según los criterios de evaluación) brindan servicios de auditoría de alta calidad y obtienen primas de honorarios. (p. 2)

En Ecuador, las firmas auditoras estas conformadas por profesionales auditores externos que trabajan con la información contable y estados financieros de las compañías. Las firmas auditoras tienen la obligación de entregar al cliente informes y reportes en los días acordados. Debido al extenso trabajo que las firmas auditoras mantienen habitualmente, los auditores externos han tenido que adaptarse al teletrabajo para ahorrar tiempo y avanzar con su trabajo.

Marco Referencial

Dentro de los últimos años algunos autores han emitido artículos científicos que estudian el teletrabajo y las actitudes relacionadas entre sí, dirigido a distintos grupos de profesionales, con el fin de comprender el modo en qué las actitudes de las personas inciden en el Teletrabajo. En el estudio realizado por Silva et al. (2019) indicaron que:

A pesar de las grandes inversiones, el rendimiento del teletrabajo no puede ser satisfactorio y su implementación no proporcionaría el valor esperado para todos los miembros de la organización, o sería logrado pero muy lentamente. Es por eso que el impacto del teletrabajo es tan relevante para la organización, implementarlo sin suficiente investigación puede ser contraproducente, ya que los gerentes de las organizaciones no quieren tomar malas decisiones de inversión que disminuyan todo el valor generado en el tiempo de la organización. (p. 1)

La importancia que ha tomado el teletrabajo ha llevado a tener el interés de estudiar esta modalidad desde diferentes enfoques para una mejor comprensión. Silva et al. (2019) revelaron en su estudio que se evaluaron las percepciones de los teletrabajadores de las diferentes áreas para identificar qué

factores influyen en la adopción del teletrabajo y a su vez analizar la formación de las actitudes. Según lo afirmado por Silva et al. (2019) el objetivo del estudio “es contribuir en la comprensión actual de los factores que influyen en la actitud de los mandos intermedios hacia la adopción del teletrabajo en sus empresas” (p. 1).

Para una correcta y efectiva investigación, Silva et al. (2019) realizaron un estudio empírico con el fin de examinar la naturaleza de las actitudes de los gerentes y empleados hacia la adopción del teletrabajo en las diferentes áreas de trabajo. Se realizó un cuestionario a 67 empresas, la cual se aplicó a 140 gerentes como representante de todos los colaboradores por medio del correo electrónico. Previamente se efectuó un muestreo de ciertas compañías para determinar quiénes aplicarían el cuestionario. El cuestionario que se realizó en la investigación de Silva et al. (2019) fue aplicado entre agosto y septiembre del año 2007. Para que las personas seleccionadas en la muestra contesten la encuesta no se realizó ningún tipo de incentivo, es decir las personas que la contestaron lo hicieron de manera voluntaria, considerando legitimidad en la información otorgada relacionada a los diferentes aspectos que involucran el teletrabajo.

Para obtener los resultados, Silva et al. (2019) realizaron un análisis factorial exploratorio para determinar la correlación entre las variables de datos con la ayuda del sistema SPSS; en el cual determinaron que hay tres factores importantes que inciden en las actitudes de los teletrabajadores: la autoeficacia, las experiencias y condiciones facilitadoras. La autoeficacia es la confianza que tiene el empleado para realizar sus objetivos, la experiencia se la obtiene a lo largo de la vida con acciones que ha realizado la persona obteniendo conocimientos y habilidades y por últimos las condiciones facilitadoras que se refiere a los óptimos recursos y TIC al alcance del empleado para una correcta implementación de teletrabajo.

Para lograr un mejor análisis, Silva et al. (2019) realizaron de manera adicional un análisis de correlación entre las distintas variables en el estudio. De esta manera se pudo identificar las correlaciones más fuertes que ayudaron a obtener una mejor interpretación de los resultados obtenidos en las encuestas. Se pudo determinar con ayuda de los intervalos de correlación que las ideas, expectativas y motivaciones que poseen los trabajadores tienen un efecto directo hacia el teletrabajo.

Según Silva et al. (2019), luego de analizar los resultados de su estudio, sugieren que se proponga un modelo teórico sobre la actitud de los gerentes y empleados hacia el teletrabajo en las organizaciones para que de esta manera los miembros de la compañía evalúen las actitudes de los empleados que se adoptarían al teletrabajo antes de tomar la decisión de Implementar esta modalidad. Lo cual garantizaría confianza y se puede con tiempo buscar mecanismo que aporten a la adopción del teletrabajo.

En el año 2019, se realizó un estudio en Sudáfrica donde se encontró que es importante que los trabajadores puedan aceptar los desafíos tecnológicos que se presentan en esta modalidad de trabajo a distancia, para así lograr mayor eficacia en sus funciones. Para ello, es necesario que se les proporcione a los teletrabajadores acceso a tecnología que sea confiable. Este trabajo fue basado en la TPB. De acuerdo a Morrison et al. (2019) esta investigación tuvo como “objetivo de determinar la influencia de los elementos TPB, a saber, la actitud, las normas subjetivas y el control conductual percibido sobre la intención de los trabajadores de TI de adoptar el teletrabajo” (p. 1).

El estudio de Morrison et al. (2019) proporcionó conocimientos sobre el estado de adopción de los teletrabajadores de Tecnología de información [TI] para apoyar a la práctica de la investigación. Morrison et al. (2019) mencionó que los beneficios que se lleguen a obtener en el teletrabajo permiten tener un equilibrio en la vida laboral y personal de los teletrabajadores, y su vez las

organizaciones se pueden beneficiar de una mayor productividad por parte de ellos.

El autor encontró en la literatura que el teletrabajo es beneficioso y que la mayoría de los trabajadores estarían de acuerdo en implementarlo. Aunque considera que esta percepción la tienen aquellas personas que no tienen experiencia en esta modalidad. Por ello, este estudio recopiló datos de trabajadores teletrabajadores y no teletrabajadores de TI sudafricanos de varias industrias, con el objetivo de analizar los factores que influyen en los trabajadores de TI sudafricanos al teletrabajar. Este estudio busca contribuir al conocimiento sobre la adopción del teletrabajo en Sudáfrica, ya que se han realizado pocos estudios sobre el tema.

El instrumento de recolección de datos utilizado por Morrison et al. (2019) fue encuesta, la cual se realizó a través de un servicio en línea llamado Qualtrics, el acceso al instrumento se lo envió por correo electrónico. La encuesta estuvo a la disposición de las personas seleccionadas en la muestra por un periodo aproximado de seis semanas, finalmente se recibieron 120 respuestas válidas.

El análisis de datos recolectados se realizó utilizando el sistema estadístico versión 13, el cual generó estadísticas descriptivas con los respectivos gráficos. Se utilizó también un análisis de correlación para determinar las relaciones entre las variables identificadas. Adicionalmente Morrison et al. (2019) mencionaron que:

Se utilizó el análisis de regresión múltiple para determinar en qué medida cada una de las variables independientes podría predecir las variables dependientes de la intención de adopción del teletrabajo, la actitud, las normas de los sujetos y el control conductual percibido. (p. 10)

Los resultados de estas encuestas determinaron que las actitudes de los trabajadores de TI hacia el teletrabajo son positivas, para los encuestados el factor con mayor influencia en las actitudes se basa en la buena calidad de vida, refiriéndose a lo laboral, social y hogar. Por otro lado, se determinó que la

productividad y el ahorro de costos no tienen una incidencia significativa al momento de adoptar esta manera de trabajo. Mediante la encuesta también se estableció que es fundamental que la gerencia se preocupe por proporcionar un excelente soporte de tecnología, equipos y demás herramientas que el personal necesite para implementar el teletrabajo. Al final de la investigación, Morrison et al. (2019) consideraron que:

Una investigación futura podría ampliar este estudio haciendo uso de entrevistas para incorporar las creencias específicas de los trabajadores de TI sudafricanos en el modelo de investigación. La incorporación de otros factores como la cultura de la empresa y los problemas de confianza relacionados con la administración que no se exploraron en este estudio podrían proporcionar nuevas ideas sobre el comportamiento de adopción del teletrabajo de los trabajadores de TI. (p. 9)

El teletrabajo puede traer consigo tanto beneficios como inconvenientes que dependen de algunos factores que influyen en la predisposición de los trabajadores a la hora de adaptarse a esta modalidad. Tahavori (2014) en su estudio afirmó que:

El teletrabajo disfruta de una variedad de beneficios, lo que ha llevado a su adopción en todo el mundo. Por otro lado, también puede sufrir inconvenientes que pueden afectar la ejecución del teletrabajo o causar su caída. Estos beneficios y desventajas son multifacéticos: es decir, afectan a los empleados, empleadores (u organizaciones) y a la sociedad. Dado que el teletrabajo se propone como una de las mejores soluciones para aumentar el tiempo de trabajo útil, ahorrar tiempo y reducir la contaminación, parece necesario identificar sus beneficios y desventajas en diferentes sociedades. (p. 1)

El estudio de Tahavori (2014) tiene como objetivo “explorar las actitudes de los teletrabajadores con respecto a las reglamentaciones, los beneficios y los inconvenientes del teletrabajo” (p. 44). “La mayoría de las ventajas reportadas

para el teletrabajo terminan en aumentar la productividad y mejorar el rendimiento tanto para los empleados como para los empleadores” (Tahavori 2014, p. 4).

El trabajo de Tahavori (2014) llevó a cabo una encuesta a un grupo de mujeres, quienes consideran que el teletrabajo tiene beneficios como: el vestir de ropa informal siendo más cómodo, debido a que, en el trabajo su vestimenta formal incluía hiyab; otro beneficio es el no tener que desplazarse al trabajo, ya que antes de acogerse a esta modalidad el 66% de las teletrabajadoras tenían un tiempo de viaje entre 1 a 3 horas y el 34% más de 3 horas; ahorro de costo en transporte; no tener distracciones por parte de sus compañeros mejorando así la productividad en sus actividades; mayor organización del trabajo, mejora en su salud, la satisfacción de pasar mayor tiempo con su familia y cumplir con sus obligaciones personales.

El autor del estudio determinó que la percepción al teletrabajo es positiva, pero considera que hay que mejorar en los inconvenientes que pueden causar el teletrabajo. Para las mujeres encuestadas, lo son la baja de calidad de internet y del software, lo cual dificulta el desempeñar sus actividades a tiempo, afectando su organización, causando estrés y presión por cumplir con sus funciones. Ante esto, una de las mujeres manifestó que “la mayoría de las veces, los problemas de red y la baja velocidad de internet afectan nuestra eficiencia, pero los gerentes no tienen en cuenta estos problemas cuando solicitan informes mensuales” (p. 7). Por ello, es vital que la gerencia considere estos aspectos para evitar problemas en los procesos de la compañía.

Otra desventaja que consideran las mujeres encuestadas es la carga excesiva de trabajo, considerando que el horario de trabajo se incrementa y esto trae consigo el desequilibrio entre la vida laboral y familiar, por ello, creen necesario establecer un límite de tiempo de trabajo. Dado que, este aumento de trabajo afecta a varios beneficios que brinda el teletrabajo como el poder pasar

más tiempo con su familia, al no desplazarse hacia el teletrabajo permite que se sientan más activos y entusiasmados al realizar sus actividades.

En los resultados obtenidos del estudio de Tahavori (2014) se pudo determinar que la inflexibilidad del tiempo de trabajo es un problema significativo mencionado por la mayor parte de los encuestados, otro de los problemas que se dieron a conocer fue la excesiva carga de trabajo, el cual se ve afectado en algunas ocasiones por las fallas de las redes tecnológicas y como resultado provoca estrés en los trabajadores.

Marco Legal

Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-190

En el Ecuador las empresas del sector público y privado que implementan teletrabajo están reguladas por las disposiciones establecidas por el ministerio de trabajo, de modo que, el presente estudio tendrá como soporte legal el acuerdo ministerial Nro. MDT-2016-190 que va a velar por el empleado y el empleador.

Art. 3.- Contenido del contrato de teletrabajo. - El contrato de teletrabajo deberá celebrarse por escrito y contener, a más de los requisitos establecidos en el Código del Trabajo, los siguientes:

- a) La descripción clara de las labores a realizarse, condiciones de ejecución, remuneración y otros beneficios e información relevante relacionada a esta forma de trabajo;
- b) Identificación de los instrumentos que utilizará el empleador para la supervisión y control del trabajo;
- c) Identificación de los instrumentos de trabajo que utilizará el teletrabajador/a y determinación de la parte responsable de la provisión, instalación y mantenimiento de los equipos de trabajo;
- d) La unidad organizacional o departamento al cual pertenece el teletrabajador/a de ser el caso, así como el señalamiento del nombre y

cargo de su inmediato superior u otras personas a las que puede dirigirse para informarse sobre temas profesionales o personales;

e) En el caso de los teletrabajadores/as parciales, los días en los que se ejecutará el trabajo a través de esta forma o la forma de determinarlos;

f) Modalidades de entrega de informes de trabajo; y,

g) Demás particularidades del teletrabajo dependiendo de la labor que se trate.

Art. 4.- Naturaleza. - La aplicación de esta forma de prestación de servicios es voluntaria, y para su implementación deberá existir el acuerdo entre las partes, el cual deberá constar por escrito en el contrato que se suscriba para este efecto. El teletrabajo puede acordarse como parte de la descripción inicial de la modalidad de trabajo o puede incorporarse posteriormente. (MDT, 2016)

El art. 3 y art. 4 describen los derechos y obligaciones que deben regirse tanto el empleador como el empleado soportados en el contrato de trabajo, en el cual están asentadas las condiciones bajo las cuales tendrá que trabajar el empleado bajo la modalidad de teletrabajo. Cabe recalcar que el empleador no puede obligar al empleado a aceptar esta modalidad de trabajo, se debe tener el consentimiento por parte del trabajador para que pueda firmar el respectivo contrato.

Art. 5.- Reversibilidad.- Cuando un trabajador/a hubiese pasado a ser teletrabajador/a, podrá volver a prestar sus servicios en la forma y lugar en que se acordó inicialmente, por acuerdo de las partes o a pedido de una de ellas, en este caso, salvo disposición contractual en contrario, al menos se debe respetar 90 días del compromiso de teletrabajo, y la comunicación de reversión de la forma de prestar los servicios deberá ser notificada en un plazo de al menos 15 días de anticipación a la otra parte.

Art. 6.- Causales de reversibilidad del teletrabajo. - En casos de falta de acuerdo entre las partes, o por fuera de los términos señalados en el

contrato o el artículo anterior, se podrá exigir la reversibilidad de la modalidad de teletrabajo ante la autoridad del trabajo, por las siguientes causas:

- a) Imposibilidad comprobada para que el trabajador/a pueda continuar realizando sus labores mediante teletrabajo;
- b) Desobediencia reiterada o falta de cumplimiento de objetivos por parte del teletrabajador/a;
- c) Uso inadecuado del teletrabajador/a o de terceros no autorizados de los bienes y/o servicios tecnológicos que le fueron entregados para la ejecución de sus labores;
- d) Imposibilidad de continuar proveyendo las tecnologías de información y comunicación necesarias para realizar el teletrabajo por parte del teletrabajador/a o del empleador;
- e) Incumplimiento del acuerdo de confidencialidad por parte del teletrabajador/a;

El procedimiento se sustanciará con petición al inspector, notificación contraria, diligencia de investigación y resolución en el plazo máximo de 30 días y respetando los principios y normas del debido proceso y la sana crítica. (MDT, 2016)

En los art. 5 y 6 se exponen las causas por las cuales se puede dar la reversibilidad de la modalidad del teletrabajo y el tiempo a considerar para realizar este proceso. La reversibilidad del teletrabajo se puede efectuar por mutuo acuerdo del teletrabajador y empleador o a petición de uno de ellos. Incluso, se podrá llevar a cabo la reversibilidad, si alguna de las partes irrespetó las cláusulas contractuales.

Art. 8. - Condiciones del teletrabajo. - La personas teletrabajadoras gozarán de los mismos derechos y tendrán las mismas obligaciones de aquellos trabajadores/ras que realizan labores en las instalaciones donde la parte empleadora realiza sus actividades.

La parte empleadora está obligada a tomar medidas necesarias para evitar el aislamiento de la persona teletrabajadora en relación con los otros trabajadores/ as que laboran dentro de las instalaciones de la empresa, así como también propiciará oportunidades de interacción regular con sus compañeros de trabajo y le informará sobre las directrices que ésta imparta y; le permitirá el libre acceso a las instalaciones y oficinas de la empresa, en las mismas condiciones que el resto de las personas trabajadoras.

La parte empleadora deberá contar con los mecanismos tecnológicos necesarios con los cuales se mantendrá conexión con la persona teletrabajadora a fin de ejercer el control y la supervisión de las labores por ésta realizadas.

Art. 9.- Confidencialidad. - El teletrabajador/a es responsable de la custodia y uso de la información, tanto la que ha sido entregada para la ejecución del trabajo, así como la generada por el teletrabajador/a, misma que deberá ser utilizada exclusivamente para la ejecución del trabajo.

El empleador, es responsable de informar al teletrabajador/a sobre la protección y manejo de datos, así como el riesgo en la mala utilización de los mismos y la prohibición del uso del equipo o de las herramientas informáticas por terceros.

Art. 10.- Equipos. - Todas las cuestiones relativas a los equipos de trabajo, a la responsabilidad y a los costos deberán ser definidos claramente en el contrato antes de iniciar el teletrabajo

En caso de que la parte empleadora entregue los equipos necesarios para el teletrabajo, al finalizar el contrato el teletrabajador/a estará obligado/a restituir a la parte empleadora los equipos entregados para la ejecución del trabajo en buenas condiciones salvo el deterioro natural de los bienes. La persona teletrabajadora deberá cuidar los equipos y material facilitados por el empleador, utilizándolos exclusivamente en las actividades propias

de su trabajo; no recogerá ni difundirá material ilícito vía internet; y los equipos serán de uso exclusivo de la persona teletrabajadora.

Si el teletrabajador/a utilizare equipos de su propiedad y contratare servicios para la realización de su trabajo, la empresa podrá compensar al trabajador/a, por los costos asociados al uso de dichos recursos, esta compensación no se sumará a la masa salarial. (MDT, 2016)

En conclusión, los art. 8, 9 y 10 dan a conocer en detalle las condiciones de trabajo bajo las cuales deberá de laborar el empleado, haciendo énfasis a que el trabajador que labore bajo la modalidad tendrá los mismos derechos que el trabajador que trabaje bajo la modalidad presencial. Debido a que el teletrabajador no estará en la sede de la compañía, el empleador tendrá la obligación de brindar al trabajador las herramientas tecnológicas y equipos óptimos necesarias para que exista una buena comunicación e interacción con los colaboradores y también de esta manera no tenga inconvenientes a la hora de realizar sus funciones.

Se menciona también la confiabilidad que deberá guardar el trabajador el momento de tener libre acceso a la información mediante las herramientas tecnológicas. Además, se expone que los equipos brindados al trabajador deberán tener el cuidado necesario, ya que son propiedad de la empresa y en cualquier momento se pedirá la entrega de los mismos.

Art. 11.- Jornada de trabajo. - En el marco de la legislación laboral vigente, el teletrabajador/a gestionará la organización de su tiempo de trabajo. No obstante, la jornada de trabajo no podrá exceder los límites establecidos en el Código del Trabajo. La carga laboral y criterio de resultados será equivalente y comparable al de las personas trabajadoras que se desempeñan en las instalaciones donde la parte empleadora realiza su actividad. El horario de trabajo podrá ser pactado y modificado por las partes. (MDT, 2016)

Art. 12.- Horas suplementarias, extraordinarias y jornada nocturna. - La parte empleadora deberá contar con los mecanismos internos que le permitan llevar un adecuado control respecto del pago de horas suplementarias o extraordinarias, así como jornadas nocturnas, de acuerdo a lo señalado en el Código del Trabajo, mismas que para el teletrabajo procederán con autorización previa del empleador y estarán sujetas a verificación. (MDT, 2016)

En conclusión, los Art. 11 y 12, exponen que la jornada de trabajo del teletrabajador deberá ser la indicada en el código de trabajo, es decir que no podrá exceder esos límites. También señala que la gestión del tiempo a trabajar puede ser acordada por las dos partes sin ningún inconveniente. En relación a las horas suplementarias, extraordinarias y nocturnas, están permitidas en la modalidad siempre y cuando el empleador tome en cuenta con mecanismos necesarios para tomar en cuenta las respectivas horas trabajadas para considerarlas a la hora del pago.

Art. 13.- Salud y seguridad ocupacional. - La parte empleadora es responsable de velar por la seguridad y salud ocupacional de las personas teletrabajadoras. Los lugares donde se realice el teletrabajo deben cumplir las condiciones de higiene y seguridad dispuestas en la normativa vigente. El empleador deberá informar al teletrabajador/a de los reglamentos que sobre la materia disponga la empresa. El teletrabajador/a deberá acatar y aplicar correctamente estas políticas de seguridad, de tal manera que la prestación de servicios se realice de manera segura y sin peligros para su salud.

Art. 14.- Control. - Para verificar la correcta aplicación de la normativa laboral, incluida la materia de seguridad y prevención de riesgos laborales, la parte empleadora y/o las autoridades competentes tendrán acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites de la ley y de conformidad a lo establecido en el Código de Trabajo. (MDT, 2016)

En el art. 13 se precisa el derecho al bienestar ocupacional que al teletrabajador le corresponde, en el cual el empleador es el responsable y debe velar por la salud y seguridad de su trabajador. El teletrabajador deberá seguir las políticas y reglamentos que el empleador establezca para así cuidar de su integridad. Y en el art. 14 se puntualiza que para llevar un correcto control tanto el empleador/a como las autoridades están autorizados para acceder al espacio en donde el teletrabajador realiza sus funciones, siempre y cuando estos respeten lo estipulado en la ley y de conformidad a lo establecido en el Código de Trabajo.

Identificación de Variables

Variable Independiente

Se considera como variable independiente las actitudes de los profesionales.

Variable Dependiente

Se considera como variable dependiente el Teletrabajo.

Relación de Variables

Los profesionales de la ciudad de Guayaquil se destacan en sus labores dependiendo de la actitud que tengan. Las actitudes que poseen los profesionales influyen de manera directa en la predisposición de ellos al momento de realizar sus actividades diarias destinadas. Por esta razón, es importante analizar los factores que inciden en las actitudes de los profesionales hacia el teletrabajo.

Capítulo II: Marco Metodológico

La metodología de la investigación es la disciplina que permite enfocar un estudio a una realidad, nos indica cómo proceder en una investigación con miras al logro de los objetivos. Además, ésta aplica diversos criterios de acción para el abordaje de la problemática existente. Por tanto, se toma en consideración la definición expuesta por Caballero (2014), el cual señaló que: “La metodología es la ciencia cuya especialidad o campo de estudio son las orientaciones racionales que requerimos para resolver problemas nuevos, y para adquirir o describir nuevos conocimientos a partir de los provisoriamente establecidos y sistematizado por la humanidad” (p. 78).

Por otro lado, Campos (2017) argumentó que la metodología también conocida con el término marco metodológico, ayuda a comprobar la hipótesis planteada mediante el análisis de los datos recopilados. Estos datos serán analizados con la ayuda de mecanismos e instrumentos prácticos, lógicos y analíticos para cumplir los objetivos. Es decir, que esta metodología se utilizará como una guía para determinar cómo se llevará a cabo el trabajo de investigación.

Diseño de Investigación

De acuerdo a lo expresado por Monje (2011) “El diseño metodológico de una investigación es la determinación de las estrategias y procedimientos que se seguirán para dar respuesta al problema y comprobar las hipótesis, manejando las dificultades que se encuentran a lo largo del proceso de investigación” (p. 24). La investigación no experimental trata de “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos.” (Hernández et al., 2014, p. 152).

Para el presente estudio, se aplicará el diseño no experimental, ya que en ningún momento las variables determinadas serán manipuladas, puesto que para

un efectivo análisis es necesario que las variables se encuentren en su estado natural. Según Hernández et al. (2014), señalaron que:

El diseño no experimental clasifica las investigaciones por su dimensión temporal, el número de momentos o puntos en el tiempo, por tanto, se centra en: (a) analizar cuál es el nivel o modalidad de una o diversas variables en un momento dado; (b) evaluar una situación, evento, fenómeno o contexto en un punto del tiempo; y (c) Determinar o ubicar cuál es la relación entre un conjunto de variables en un momento. (p. 154)

En el presente estudio, se selecciona el diseño de investigación transversal conocido también como transeccional que de acuerdo a Hernández et al (2014) lo definieron como: “Los diseños transversales recolectan datos en un tiempo único con el propósito de describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p. 155). Cabe destacar que este tipo de diseño se divide en tres tipos de investigaciones como: (a) exploratorios (b) descriptivos y (c) correlacionales –causales.

Tipo de Investigación

Los tipos de investigación son los métodos que apoyan al diseño de investigación seleccionado, direccionando su alcance según su propósito. Éstos dependen también del tipo de enfoque con el que se pretende obtener datos para su estudio y el establecimiento de inferencia. En relación al enfoque previamente escogido y al tema de investigación a tratar, se ha considerado seleccionar un tipo de investigación descriptiva y correlacional. “La investigación descriptiva incluyen la descripción de conceptos, la identificación de posibles relaciones entre conceptos y el desarrollo de hipótesis que aportan una ase para futuras investigaciones cuantitativas” (Burns & Grove, 2012, p. 34).

La investigación descriptiva aportará al estudio con información importante sobre las personas u objetos involucrados en la investigación para poder emitir un análisis adecuado, además se podrá obtener información relevante mediante

encuestas, de manera que, esta información recopilada pueda estar orientada a un grupo específico. Por otro lado, Hernández et al. (2014), indica que:

La investigación correlacional este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables. Para evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, en los estudios correlacionales primero se mide cada una de éstas, y después se cuantifican, analizan y establecen las vinculaciones. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba. (p. 93)

El objetivo principal de los estudios correlacionales es conocer el comportamiento de una o dos variables vinculadas entre sí. Por tanto, como la presente investigación estudia la incidencia que tienen las actitudes en los profesionales que implementan teletrabajo, se considera esencial medir las variables involucradas con un tipo de investigación correlacional, ya que, a su vez, se pueden analizar la relación que existente entre las variables. Es decir, se podrá determinar cómo influye la actitud del profesional hacia el teletrabajo.

Fuentes de información

Las fuentes de información dependen del alcance y el enfoque que el investigador aplique para el propósito de una investigación. Estas se pueden categorizar como fuentes primaria y secundarias. Las fuentes primarias son “las que nos proporcionan datos de primera mano. Estas fuentes ofrecen la garantía de la institución o investigador responsable de la recopilación.” (ESSA, 2018, p. 33). Por tanto, es importante obtener información de primera fuente sin modificaciones e interpretaciones para obtener una información más fidedigna y productiva. Por consiguiente, la información primaria será obtenida de los profesionales encuestados de la ciudad de Guayaquil.

Por otro lado, Las fuentes secundarias son cuando “se recurre a datos ya publicados o que, sin haber sido publicados, fueron recopilados originariamente por otros.” (ESSA, 2018, p. 33). Es decir, son trabajos previos relacionados al tema de investigación, como: tesis, libros y artículos científicos. Esta información es interpretada por terceras personas.

En la investigación presente se obtendrá información a través de fuentes primarias y secundarias, es decir trabajos que no tiene modificaciones e interpretaciones, siendo una información más fidedigna y adicional se obtendrá información de trabajos basados en estudios previos relacionados al tema de investigación, la cual es interpretada por terceras personas como: libros y artículos científicos.

Método de Investigación

La investigación se desenvuelve en diversos paradigmas, entre los más conocidos están los inductivo como proceso de acompañamiento del enfoque cualitativo y el deductivo como proceso que fundamenta el enfoque cuantitativo. Los métodos de investigación se clasifican en inductivo y deductivo. De acuerdo a Muñoz (2015) expresó que el método inductivo parte de lo particular a lo general, permite obtener resultados sin tener que validar cada todos los casos. Mientras que, el método de investigación deductivo va de lo general a particular, es decir validando lo general que se podrá aplicar en casos particulares y así llegar a una conclusión.

En esta investigación se utilizará el método deductivo, considerando que el enfoque seleccionado es cuantitativo, al utilizar la medición numérica y el análisis estadístico para el establecimiento de patrones sobre el comportamiento de la población en cuanto al alcance de la modalidad de teletrabajo.

Enfoque de Investigación

Los métodos de investigación se desarrollan en diferentes enfoques, los cuales se pueden clasificar como cualitativos, cuantitativos y mixtos, cada uno está basado en un paradigma hipotético, realista y juicios de valor, permitiendo

al investigador contar con las metodologías necesarias para la obtención de información de fuentes primarias como secundarias para el establecimiento de inferencias propias de la problemática existente (Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagomez, 2014). De acuerdo a Burns y Grove (2012) concluyeron que la investigación cuantitativa es un proceso sistemático, riguroso, formal y objetivo para generar información numérica sobre el mundo.

En el presente estudio se considera que el fenómeno de estudio se centra en el análisis de las actitudes hacia el teletrabajo de profesionales en la ciudad de Guayaquil, para la determinación del alcance y situación actual de esta nueva modalidad de empleo aprobada por el Ministerio de Trabajo del Ecuador se selecciona el enfoque cuantitativo. El enfoque seleccionado se elaborará a través de un proceso matemático y análisis estadístico, con el cual se podrá recolectar información, comprobar teorías y con ella validar la hipótesis planteada en la investigación. Este enfoque se caracteriza por mantener un orden específico, sin pasar por alto procesos que sean significativos para el análisis de la información obtenida.

Población

La población es también conocida con el término universo, Según Lepkowski (2008) citado por Hernández et al. (2014) consideró que es el “conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 174). Según Abero et al. (2015) mencionaron que:

Definir la población a analizar es siempre una de las prioridades en cualquier investigación. Esta no es una decisión aislada, sino que tiene directo vínculo con el problema a indagar y con los objetivos, que se plantea el proyecto. Es recomendable que ya aparezca en los objetivos de modo de orientar la información a extraer. (p. 71)

En conclusión, la población es un grupo de personas con características similares con quienes se podrá llegar a conclusiones sobre algún tema en específico. En los últimos años, la actividad de auditoría externa ha ganado

fuerza por las medidas aplicadas por la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros para garantizar la razonabilidad de la información financiera presentadas de las Compañías bajo su control y mitigar la presencia de caso de fraudes, por tanto, se considera útil tomar en cuenta dentro de esta investigación la opinión y apreciación de los auditores externos con respecto al teletrabajo.

En el presente estudio, la población establecida son los profesionales auditores externos que trabajan en firmas auditoras del sector norte en la ciudad de Guayaquil que aplican teletrabajo, las cuales cuenten con más de 10 años en el mercado. Según la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (2020) se encuentran constituidas como empresas 32 firmas auditoras en el sector norte de la ciudad de Guayaquil con situación legal activa.

Muestra

“La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población” (Hernández et al., 2014, p. 175). Esto indica que el levantamiento de información no se hará a toda la población, si no, se delimitará a un grupo de personas que sean una cantidad representativa de la población para a través de ellos obtener los resultados. Abero et al. (2015) señalaron que:

Al hablar de muestra, hacemos referencia a una fracción de dicho universo; es la parte que se ha de tomar realmente para el estudio. Se trata de un subgrupo de la población, debe ser representativo de esta y naturalmente será necesario que esté determinado también a qué tipo de muestra se recurrirá: si será probabilística o no probabilística. (p. 71)

De acuerdo a Monje (2011) en el muestreo probabilístico se emplean procedimientos o métodos específicos para seleccionar la muestra, mientras que en el muestreo no probabilístico el investigador selecciona la muestra dependiendo de ciertos criterios o circunstancias. Las muestras probabilísticas son las indicadas para diseños de investigación transversales, para esta investigación se realizará muestra probabilística, ya que permitirá a través de

cálculos estadísticos reducir errores que puedan existir en nuestras predicciones, este error se lo conoce como error estándar.

Como lo hace notar Abero et al. (2015) en el tipo de muestreo probabilístico se destacan algunas técnicas, como son: a) muestra aleatoria simple, b) muestra estratificada, c) muestra sistemática y d) muestra por conglomerado. Se decidió utilizar la técnica de muestreo aleatorio simple, ya que cualquier individuo que esté incluido en la población podrá pertenecer a la muestra. En relación al trabajo de investigación, se tomará en cuenta los profesionales auditores externos que trabajen en firmas auditoras con más de 10 años en el mercado que implemente teletrabajo en el sector norte de la ciudad de Guayaquil en el año 2020, para poder analizar las actitudes hacia el teletrabajo.

Para el respectivo cálculo de la muestra se utilizó la fórmula de población finita, en donde se consideraron los siguientes criterios para obtener un resultado: a) margen de error del 10%, b) nivel de confianza del 90% y c) tamaño de la población de 32, obteniendo una muestra de 22 firmas auditoras para ser encuestadas.

Instrumento de Recolección de Datos

El cuestionario utilizado en la presente investigación es de Joseph Grippaldi ubicado en el apéndice B de *An Empirical study of attitudes towards telecommuting among government finance professionals*. Esta encuesta está dividida en cinco secciones, de las cuales para esta encuesta se considerando dos de ellas: La primera son cuatro preguntas sobre información general y la segunda sección es sobre actitudes, la cual contiene 18 preguntas que miden las actitudes a través de la escala de Likert. Este cuestionario fue utilizado en el libro *End-User Computing: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications* de Clarke Steve en el 2008, el cual se encuentra en el apéndice A.

Este instrumento de recolección de datos fue traducido por una docente del área de inglés de la Facultad de Especialidades Empresariales de la UCSG.

Para el presente estudio, el cuestionario en mención se transcribió a un formulario de Google Forms para elaborar la encuesta a difundir. El formato final de la encuesta fue enviado por medio del correo electrónico institucional de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil a los profesionales seleccionados de la muestra.

Técnica de Recolección de Datos

La técnica de recolección de datos se establece conformen al alcance de cada investigación, de modo que, es fundamental la determinación de instrumentos que apoyen a cada técnica, por su importancia en el estudio, considerando que dicha información permitirá responder a las preguntas de investigación establecidas o como validador de una hipótesis. De manera que, se selecciona la técnica encuesta apoyada con el instrumento cuestionario.

De acuerdo con Asensi et al. (2014) agregaron que la técnica de cuestionario se consideran preguntas claras y concretas, se pueden realizar por medio de correo electrónico, fax, vía telefónica o forma personal. Tienen la finalidad de obtener datos del grupo de personas con respecto al problema de investigación planteado. Este trabajo dará uso al instrumento de recolección de datos denominado encuesta, en vista de que con este instrumento se podrá recopilar datos necesarios para el posterior análisis y búsqueda de resultados.

La codificación establecida para el instrumento cuestionario que fue el nivel de medición nominal, el cual permite establecer dos o más categoría de respuesta denominas ítems o variables. Cabe señalar que, el mismo no posee un orden jerárquico, de modo que, para la presente investigación se utilizó la siguiente codificación se basa en la escala de Likert: (a) 5 para representar “Totalmente de acuerdo”; (b) 4 para representar “De acuerdo”; (c) 3 para representar “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”; (d) 2 para representar “En desacuerdo”; y (e) 1 para representar “Totalmente en desacuerdo”. (Hernández, et al. 2014)

A continuación, en la siguiente tabla se sintetiza el alcance de la técnica e instrumento seleccionado.

Tabla 1

Técnicas e instrumentos aplicables para la obtención de datos

Técnica	herramienta	Origen de datos	Aplicabilidad
Encuesta	Cuestionario	Firmas auditoras del sector norte de Guayaquil	La encuesta será aplicada a representantes de cada firma, considerando que la profesión de auditoría a adoptado la modalidad de teletrabajo para garantizar el cumplimiento de sus actividades.

Nota. Adaptado de “Matriz para seleccionar técnicas, instrumentos o fuentes para recopilar datos”, por A. Caballero, 2014, *Metodología Integral Innovadora para Planes y Tesis*, p. 229, 1era edición, Cengage Learning Editores.

Análisis de Datos

Hernández et al. (2014) mencionaron que el análisis de datos “es una técnica para estudiar cualquier tipo de comunicación de una manera objetiva y sistemática, que cuantifica los mensajes o contenidos en categorías y subcategorías, y los somete a análisis estadístico” (p. 251). De acuerdo a Monje (2011) afirmó que:

En esta etapa se aplican las técnicas de análisis elegidas en el diseño de la investigación. Para los datos cuantitativos se aplica el análisis

estadístico mediante el cálculo de porcentajes, de medios aritméticos, de correlaciones, ponderaciones, pruebas de significación, etc. Estos cálculos pueden hacerse manualmente o por computadora. (p. 29)

A continuación, se muestra una figura que detalla de manera breve y concisa el proceso para efectuar un eficaz análisis de datos.

Tabla 2

Proceso para realizar análisis de datos

Fase	Procedimiento
1	Seleccionar un programa estadístico en la computadora.
2	Ejecutar el programa: SPSS, Minitab, Stats, SAS u otro.
3	Explorar los datos: Analizar variables
4	Preparar los resultados para presentarlos (tablas, gráficas, cuadros, etcétera).
5	Realizar análisis adicionales.
6	Analizar mediante pruebas estadísticas las hipótesis planteadas

Nota: Adaptado de “Proceso para efectuar análisis estadístico”, por R. Hernández, C. Fernández, y M. Baptista. (2010). *Metodología de la investigación, 5ta edición*, p. 278, Mc Graw Hill Education

Para analizar los datos que arrojaron las encuestas se utilizará un programa computacional con la ayuda de una matriz de datos. La interpretación de los resultados se llevará a cabo mediante el programa computacional Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales [SPSS], el cual permite realizar análisis y cálculos estadísticos de lo obtenido en el levantamiento de información. De acuerdo a lo mencionado por Castañeda et al. (2010), este programa estadístico “es uno de los programas de mayor uso en los Estados Unidos de Norteamérica, así como en América Latina” (p. 15).

Este programa ha tenido varias actualizaciones que tienen como “objetivo de hacer los análisis más intuitivos y ofrecer la gestión de los datos con mayor comodidad.” (Martínez-Garrido y Murillo, 2014, p. 14). SPSS también permite vincularse con otros programas como Excel para transformar la base de datos en hojas de cálculo o extraer información de estos programas a una base de datos SPSS. Castañeda et al. (2010) comentaron que:

Familiarizarse con la diversas opciones y procedimientos estadísticos de un programa como SPSS permite administrar bancos de datos de manera eficiente y desarrollar perfiles de usuarios, hacer proyecciones y análisis de tendencias que permitirán planificar actividades a largo plazo y, en general, hacer un mejor uso de la información capturada en forma electrónica. (p. 15)

El programa SPSS es conocido por su capacidad de procesar numerosos volúmenes de datos. Esta herramienta es capaz de obtener resultados más concretos y completos, con la ayuda de gráficos simples y claros que facilitarán la comprensión de los datos. Con ello, se busca garantizar el correcto análisis de datos sobre la información obtenida de las actitudes de los profesionales hacia el teletrabajo y a través de ello comprobar la hipótesis planteada.

Las respuestas obtenidas del instrumento de recolección de datos, fueron tabuladas en el programa SPSS para el análisis de los datos obtenidos. Se utilizaron 22 variables con las respectivas respuestas de los 22 profesionales encuestados. La interfaz de SPSS, de acuerdo a Martínez-Garrido y Murillo (2014) se compone de la siguiente manera:

De tres "editores": Editor de Datos, con dos vistas: variables y datos donde se muestra el contenido del archivo de datos cargado. El Visor o Editor de Resultados, donde se muestran los valores de datos reales o las etiquetas de valor definidas para cada una de nuestras variables. Y la Sintaxis que permitirá programar cálculos más avanzados que los ofrecidos en las diferentes pestañas del software. (p. 15)

En vista de variables, se registraron variables como: la opinión sobre estrés, sobre la flexibilidad de horarios, apreciación como una buena alternativa de trabajo, la emoción e interés que poseen los profesionales, días promedio de teletrabajo, Opinión sobre el tiempo que se comparte en casa con la familia, Percepción de las actitudes de la gerencia, Nivel de satisfacción, Niveles de gastos, Opinión sobre el tiempo libre, entre otras.

Figura 1

Vista en SPSS de variables

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Alternativa	Númérico	8	0	¿Su organización ofrece el tel...	{1, Si}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	Profesionales_oficina	Númérico	8	0	¿En su oficina hay profesional...	{1, Si}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	Profesionales_otras_emp...	Númérico	8	0	¿Conoce usted de otros profe...	{1, Si}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	Dias_promedio_teletrabajo	Númérico	8	0	¿Cuántos días por semana, e...	{1, 1}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
5	Opción_alternativa	Númérico	8	0	Estoy a favor del teletrabajo c...	{1, Totalme...}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	Horario_flexible	Númérico	8	0	El teletrabajo ofrece un horari...	{1, Totalme...}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	Tiempo_con_familia	Númérico	8	0	El teletrabajo permite pasar m...	{1, Totalme...}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	Presencia_familiares	Númérico	8	0	La presencia de familiares en ...	{1, Totalme...}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	Actitudes_de_gerencia	Númérico	8	0	Las actitudes de parte de la g...	{1, Totalme...}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	Emocionante	Númérico	8	0	Siento que mi trabajo es emo...	{1, Totalme...}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	Interesante	Númérico	8	0	Siento que mi trabajo es inter...	{1, Totalme...}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	Estrés_laboral_reducido	Númérico	8	0	Mi nivel de estrés laboral sería...	{1, Totalme...}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	Colegas	Númérico	8	0	Al teletrabajar, no podré comp...	{1, Totalme...}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	Beneficio	Númérico	8	0	El teletrabajo es un beneficio ...	{1, Totalme...}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	Productivo	Númérico	8	0	Soy más productivo trabajand...	{1, Totalme...}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	Satisfacción	Númérico	8	0	Estoy más satisfecho trabaja...	{1, Totalme...}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	Implementación	Númérico	8	0	Mi atención al cliente mejora ...	{1, Totalme...}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	Gastos	Númérico	8	0	Mis gastos relacionados al tra...	{1, Totalme...}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	Tiempo_libre	Númérico	8	0	El teletrabajo permite tener m...	{1, Totalme...}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	Modalidad_teletrabajo	Númérico	8	0	Mi trabajo puede ser realizado...	{1, Totalme...}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	Plan	Númérico	8	0	¿Estás planeando dejar la em...	{1, Si}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	Cargo	Númérico	8	0	Si te ofrecieran un cargo en ot...	{1, Si}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23											
24											

Adicional, en el programa en la sección de vista de datos se presentan los resultados de las preguntas realizadas en la encuesta. Para cada una de las respuestas obtenidas por los profesionales se estableció codificaciones.

Figura 2

Vista en SPSS de datos

Visible: 22 de 22 variables

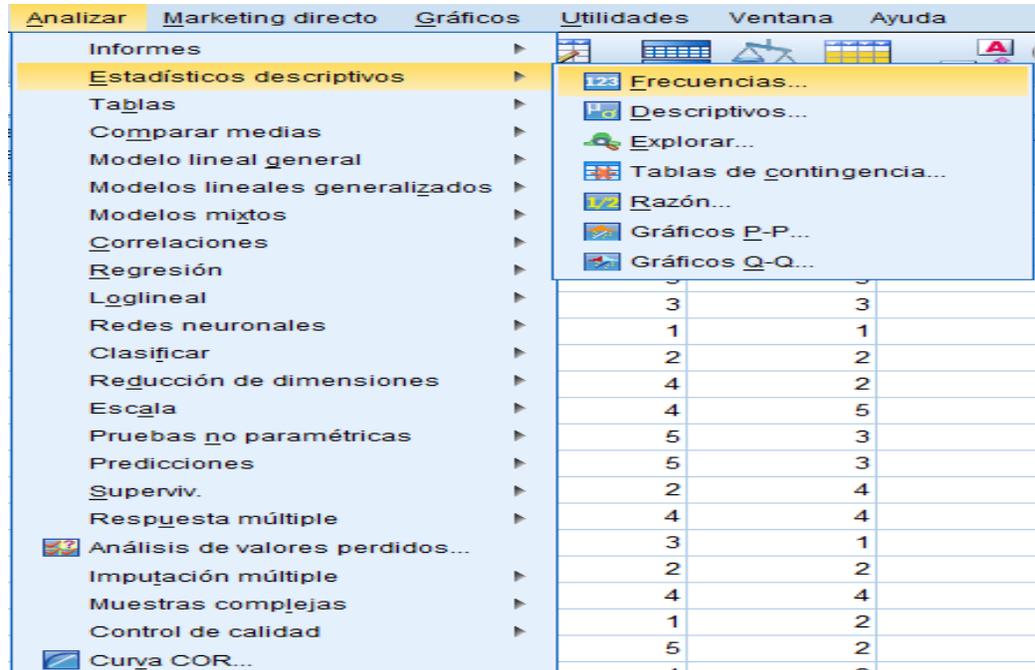
	Alternativa	Profesionales_oficina	Profesionales_otras_empresas	Dias_promedio_teletrabajo	Opción_alternativa	Horario_flexible	Tiempo_comun_familia	Presencia_familiares	Actitudes_de_gerencia	Emocionante	Interesante	Estrés_laboral_reducido	Colegas	Beneficio	Productivo	Satis
1	1	1	1	1	5	5	2	3	5	2	5	5	2	5	3	5
2	1	1	1	1	5	3	3	5	5	2	4	4	4	2	3	5
3	1	1	1	1	3	4	3	5	3	2	5	5	2	4	4	4
4	1	1	1	1	3	3	3	3	4	2	4	4	2	2	3	2
5	1	1	1	1	5	5	3	3	2	2	5	5	2	1	4	3
6	1	1	1	1	5	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2
7	1	1	1	1	5	4	2	2	1	2	4	4	1	2	3	2
8	1	1	1	1	2	4	4	2	2	3	5	5	2	4	3	3
9	1	1	1	1	5	4	4	5	4	3	5	5	3	4	4	5
10	1	1	1	1	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	5	3
11	1	1	1	1	2	5	5	3	5	3	3	3	3	3	4	5
12	1	1	1	1	5	5	2	4	3	3	4	4	1	1	3	2
13	1	1	1	1	5	5	4	4	4	3	5	5	1	1	4	3
14	1	1	1	1	5	4	3	1	5	3	4	4	3	4	3	1
15	1	1	1	1	4	5	2	2	4	4	5	5	2	2	4	2
16	1	1	1	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	1	1	1	1	5	5	1	2	3	2	4	5	2	4	3	3
18	1	1	1	1	5	5	5	2	3	3	3	3	1	3	3	3
19	1	1	1	1	4	5	4	3	3	4	4	4	3	1	5	3
20	1	1	1	1	2	3	3	4	2	3	4	4	3	4	3	2
21	1	1	1	1	4	5	5	2	1	5	5	5	4	1	4	3
22	1	1	1	1	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5

Vista de datos Vista de variables

Luego de tener las respuestas digitadas, se procede a analizar la información obtenida. Para esto, se debe ir al comando analizar, dirigirse a la opción estadísticos descriptivos y elegir frecuencias como aparece en la Figura 3.

Figura 3

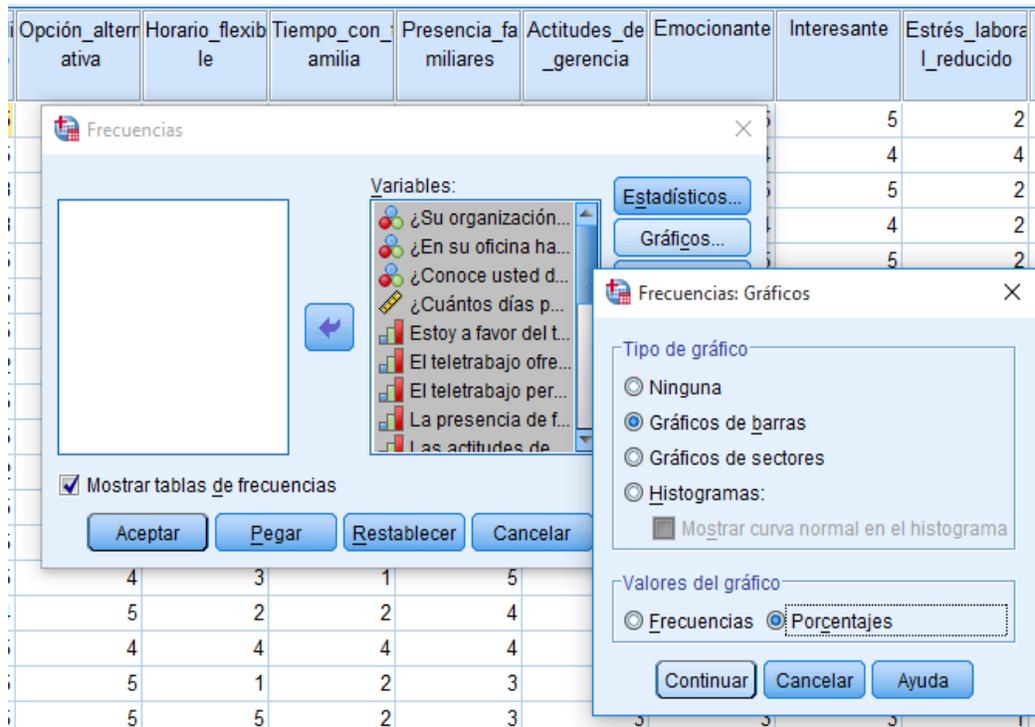
Comando Analizar-Estadísticos descriptivos-Frecuencia



Para poder interpretar mediante gráficos la información obtenida de los profesionales y ver los porcentajes establecidos para cada respuesta se debe ir a la opción Frecuencias, allí aparecerá el cuadro de diálogo que se muestra a continuación en la Figura 4. Se elige las variables a analizar, se escoge el tipo de gráfico que desea para la presentación de los resultados, si desea que este vaya en porcentajes y acepta. Posterior a esto, se presenta una nueva pestaña con los resultados de la base ingresada.

Figura 4

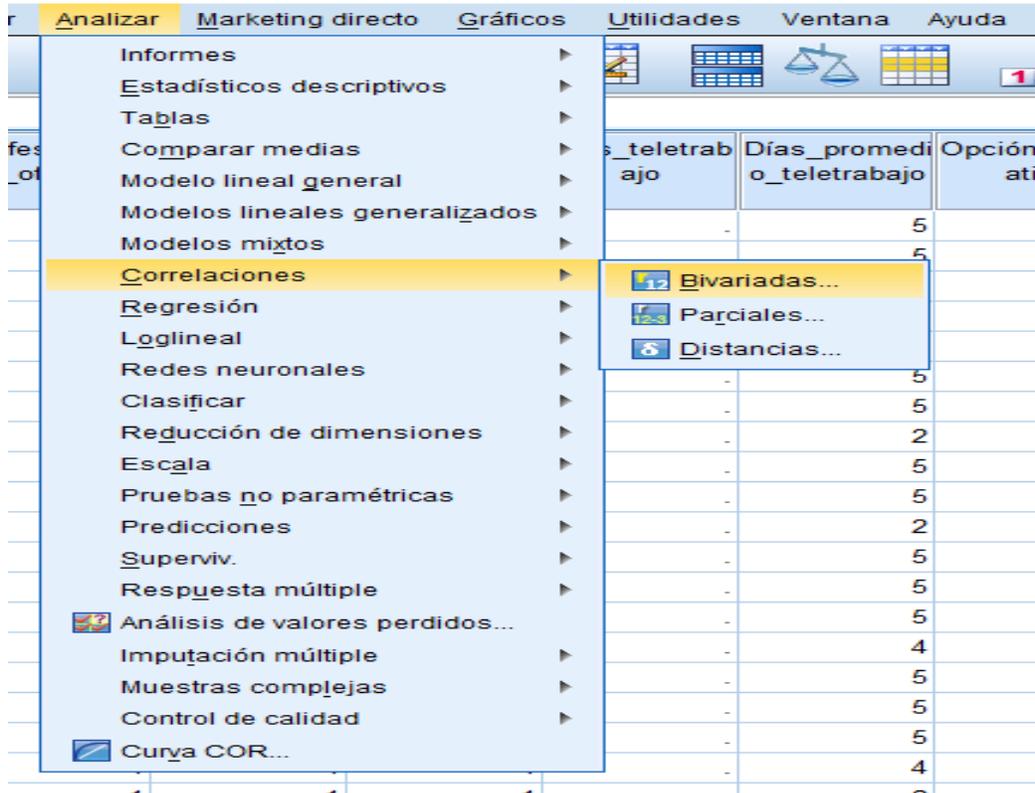
Cuadro de diálogo-Frecuencia: Gráficos



El programa SPSS también tiene la opción de generar correlaciones, para poder acceder a esta opción se dirige a la barra de opciones en SPSS, se selecciona el comando analizar, luego dar clic en correlaciones, ir a la opción bivariadas como se muestra en la Figura 5.

Figura 5

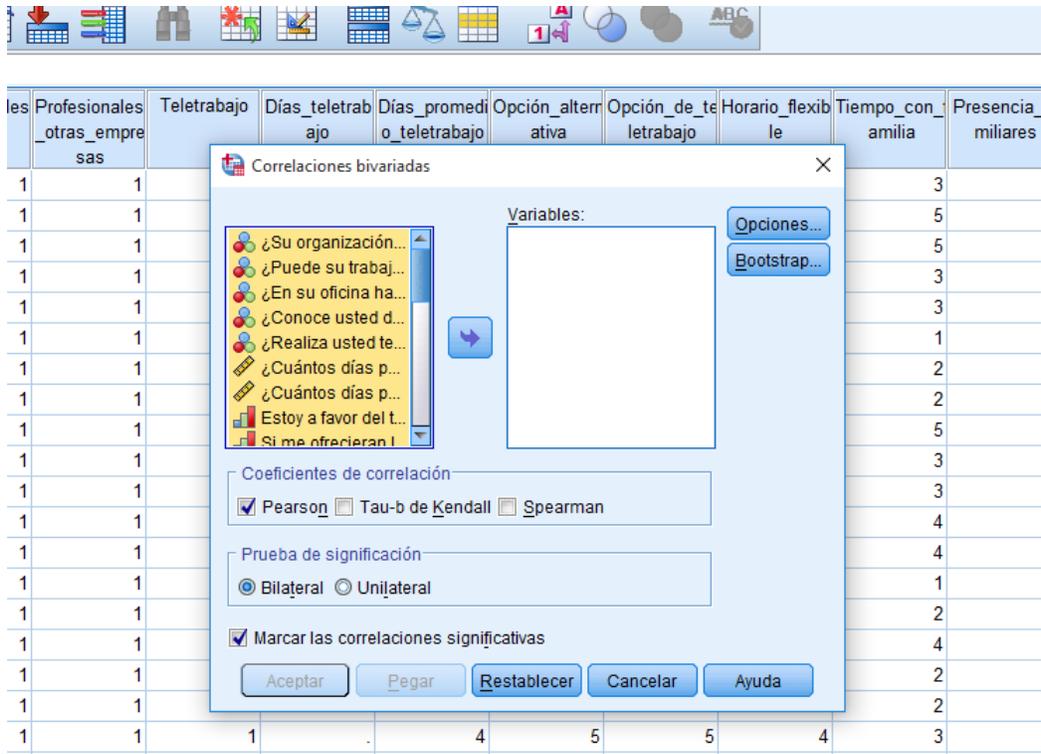
Comando Analizar-Correlaciones-Bivariadas



Aparece el cuadro de diálogo que se muestra en la figura 6. De acuerdo a Castañeda et al. (2010) “El programa utiliza una serie de cuadros de diálogo *dialog boxes* que permiten, en forma secuencial, determinar las acciones a tomar y seleccionar aquellos análisis útiles.” (p. 16) En este cuadro de diálogo se eligen las variables para conocer si tienen correlaciones entre sí, se elige la opción Pearson y se acepta. Se eligió el coeficiente de correlación de Pearson, ya que es el indicado para variables cuantitativas, este coeficiente permite medir el grado de relación que tienen las variables entre ellas.

Figura 6

Cuadro de diálogo-Correlaciones: Pearson.



Posterior a esto, inmediatamente aparecerá un nuevo documento de SPSS denominado Resultado, en el cual se va a presentar una tabla de correlaciones, en el cual se va a visualizar los niveles de correlación que tienen las variables seleccionadas.

Capítulo III: Resultados

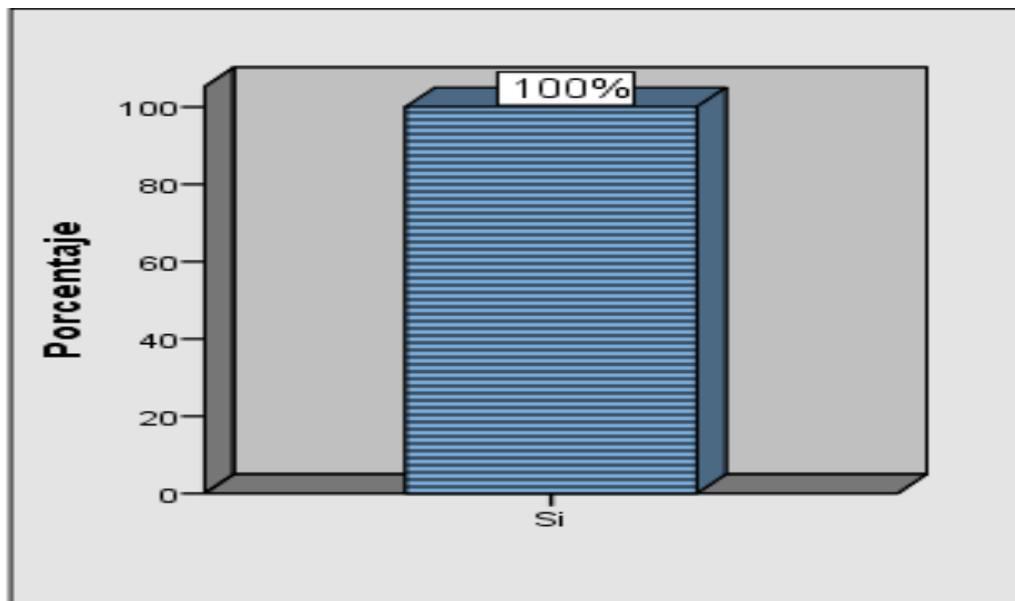
Este capítulo aborda el análisis de la información obtenida en el levantamiento de información por medio de las encuestas realizadas a la muestra previamente detallada en el marco metodológico. A lo largo de las investigaciones realizadas en este estudio se ha podido conocer que existen algunos factores que influyen en las actitudes de los profesionales que aplican teletrabajo. Se debe considerar que el objetivo de este estudio es analizar las actitudes hacia el teletrabajo, a través de la comprensión de teorías e interpretación de hallazgos encontrados mediante la recopilación de datos, con el fin de contribuir al conocimiento de los profesionales en la ciudad de Guayaquil.

Preguntas de la encuesta

1. *¿Su organización ofrece el teletrabajo a sus empleados como una alternativa?*

Figura 7

Ofrece teletrabajo a sus empleados.

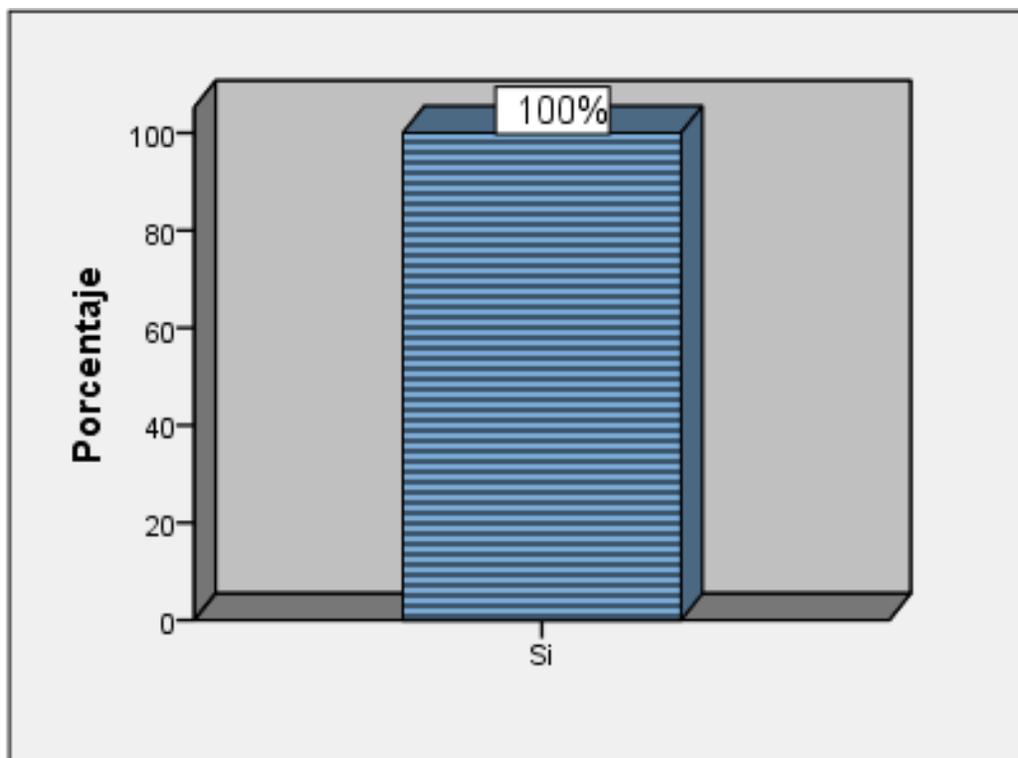


Esta pregunta fue realizada con el objetivo de conocer si las firmas auditoras seleccionadas dan a todos sus empleados la opción de trabajar bajo la modalidad de teletrabajo. Se constató que el 100% de los encuestados afirmó que las firmas auditoras en donde laboran disponen de la modalidad de teletrabajo a los trabajadores para realizar sus funciones asignadas, se verifica así que el teletrabajo tiene una aceptación por los empresarios de alto mando en las firmas auditoras seleccionadas, los cuales tomaron la decisión de implementar la modalidad en mención hasta la fecha.

2. *¿En su oficina hay profesionales en Contabilidad/ Auditoría haciendo teletrabajo?*

Figura 8

Profesionales en Contabilidad/ Auditoría haciendo teletrabajo en su oficina.

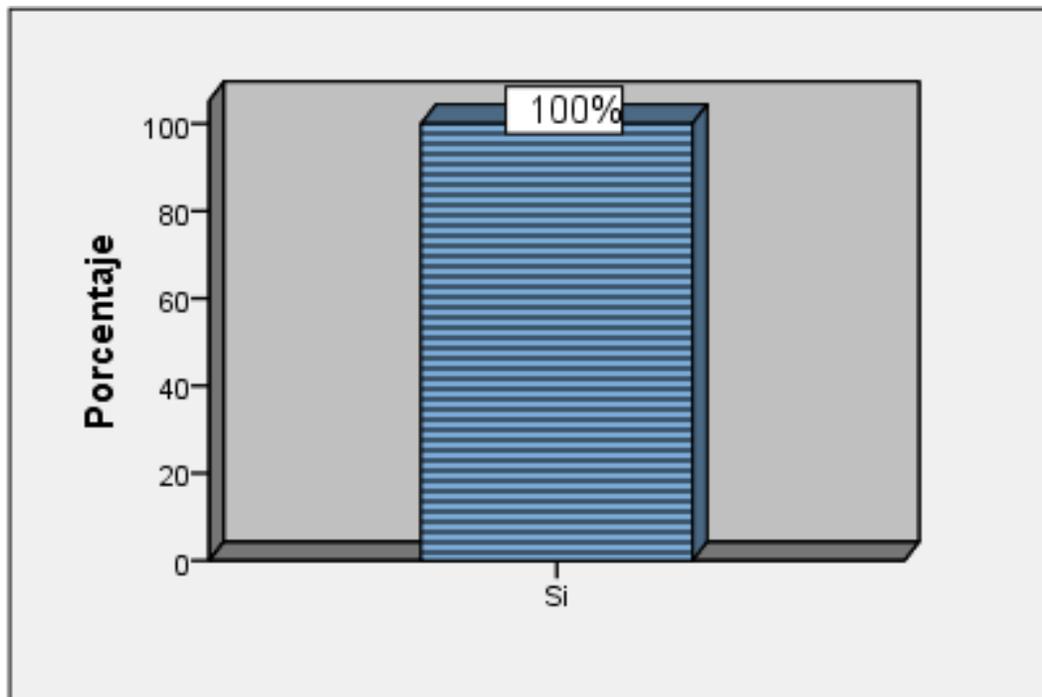


El total de los profesionales encuestados respondieron que en sus oficinas hay profesionales en Contabilidad/ Auditoría que realicen teletrabajo. Siendo claro que esta modalidad puede ser utilizada por personas de esta profesión para cumplir con sus funciones y responsabilidades como lo harían desde la sede de la empresa.

3. *¿Conoce usted de otros profesionales en contabilidad/ Auditoría que realicen teletrabajo en otras empresas?*

Figura 9

Conocimiento sobre otros profesionales en Contabilidad/ Auditoría que realicen teletrabajo



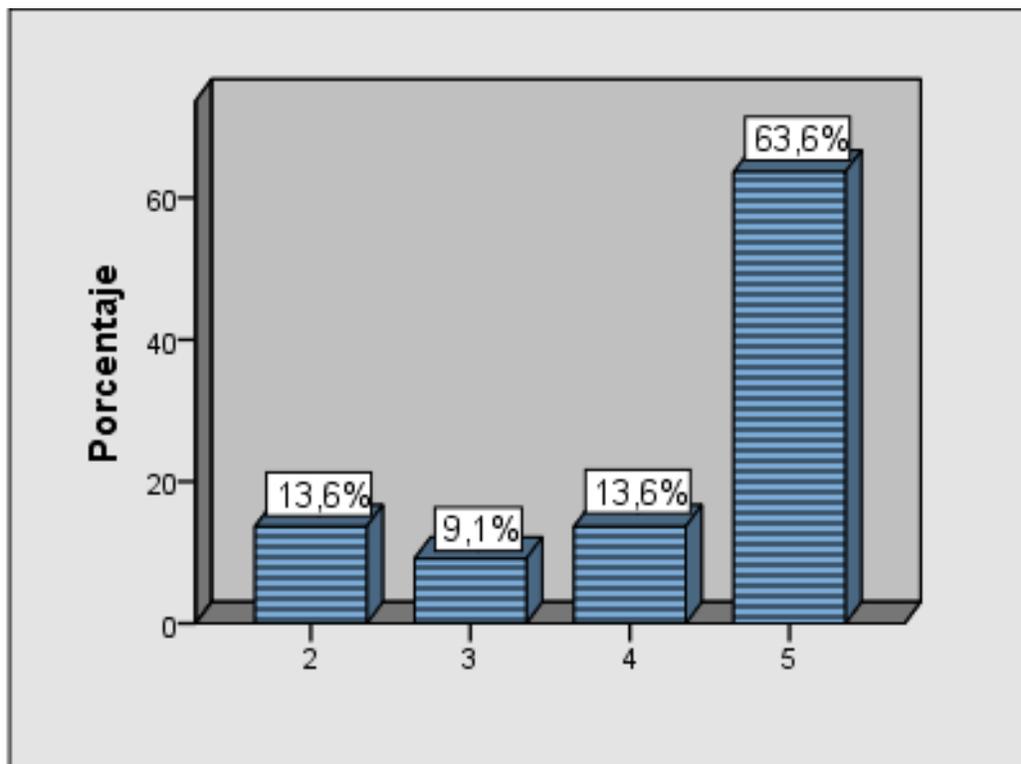
Con respecto a si los encuestados conocen a otros profesionales en contabilidad/ Auditoría que realicen teletrabajo en otras empresas, se determinó que, si conocen a personas que de esta profesión que implementen esta forma

de trabajo para llevar a cabo sus funciones, lo que hace evidente que se pueden generar beneficios al adoptar esta forma de trabajo.

4. *Cuántos días por semana, en promedio, ¿usted realiza teletrabajo?*

Figura 10

Días por semana que se realiza teletrabajo.

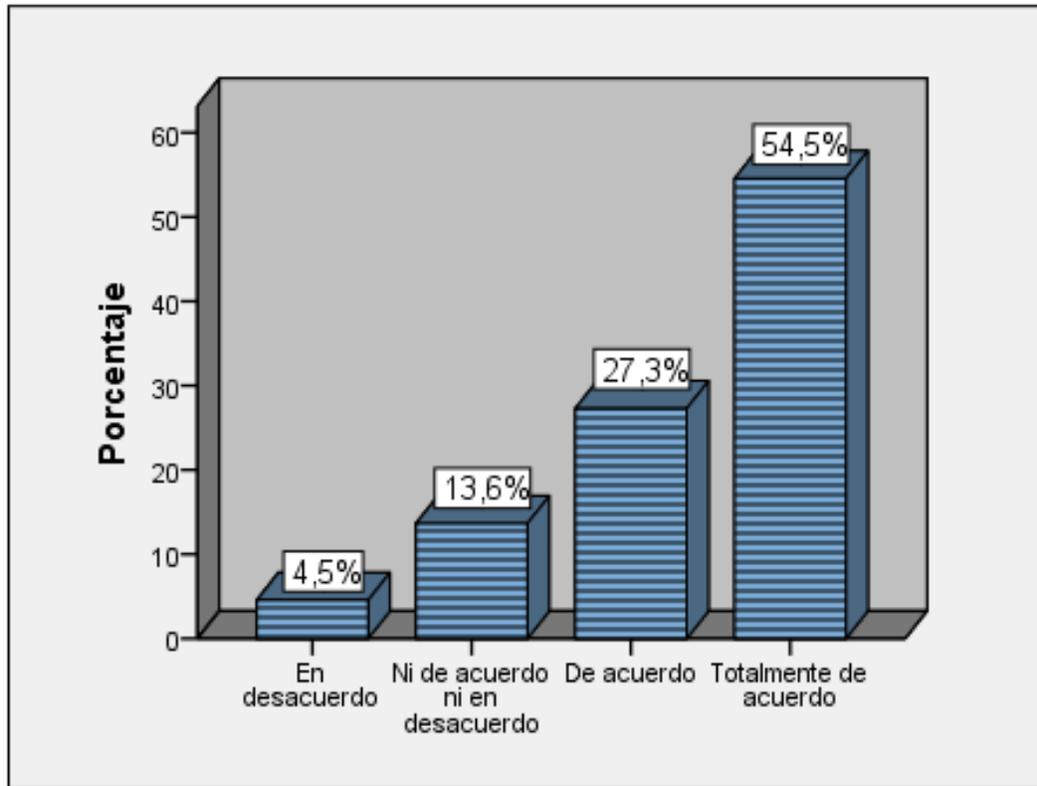


Con esta pregunta, se comprobó que el teletrabajo es considerado como una alternativa de trabajo en las organizaciones. Teniendo en cuenta que un porcentaje alto de los encuestados contestó que aplican teletrabajo 5 días a la semana, evidenciando que se puede cumplir con sus actividades en un horario normal, un 13,6% de los encuestados indicaron 2 y 4 días a la semana hacen teletrabajo mientras que un 9,1% tan solo 3 días.

5. *Estoy a favor del teletrabajo como una opción alternativa de trabajo.*

Figura 11

Opinión sobre el teletrabajo como alternativa de trabajo



Los encuestados en un porcentaje elevado están totalmente de acuerdo en que el teletrabajo es una opción alternativa de trabajo, ya que han podido evidenciar que pueden desempeñar sus actividades de forma normal, mientras que en un 13,6% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo en que el teletrabajo es una opción alternativa y en un porcentaje mínimo están en desacuerdo, ya que al estar en casa con familiares les genera dificultades al momento de realizar sus funciones.

6. El teletrabajo ofrece un horario flexible de trabajo.

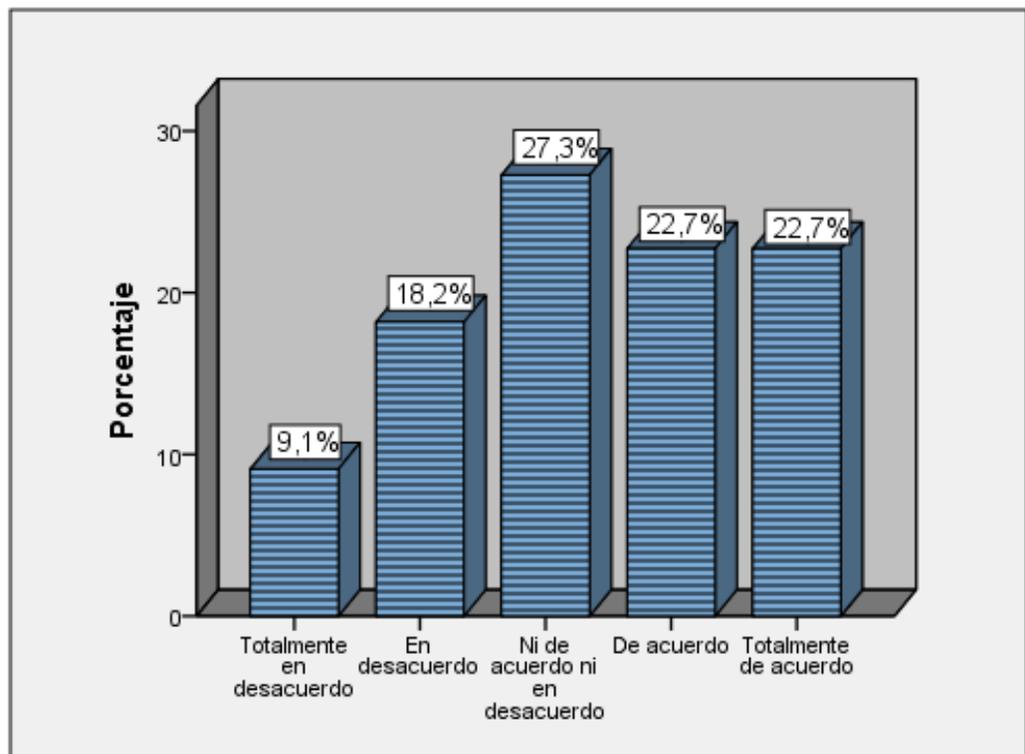
Tabla 3

Opinión sobre un horario flexible del teletrabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	9,1	9,1	9,1
En desacuerdo	4	18,2	18,2	27,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	27,3	27,3	54,5
De acuerdo	5	22,7	22,7	77,3
Totalmente de acuerdo	5	22,7	22,7	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Figura 12

Opinión sobre un horario flexible del teletrabajo



Se puede apreciar que la mayor parte de los profesionales consideran que no están de acuerdo ni en desacuerdo en que el teletrabajo ofrece un horario flexible, entendiéndose que el hecho de trabajar desde casa no influye en el cambio del horario obligatorio para cumplir las funciones. Sin embargo, un 22,7% de los profesionales indican que están totalmente de acuerdo en que el teletrabajo si les ofrece un horario flexible, por tal motivo se sienten cómodos y conformes con su horario asignado para trabajar teniendo una mejor apertura y actitud en las actividades y a su vez mayor posibilidad de hacerse cargo de asuntos importantes personales y familiares.

7. *El teletrabajo permite pasar más tiempo en casa con mi familia.*

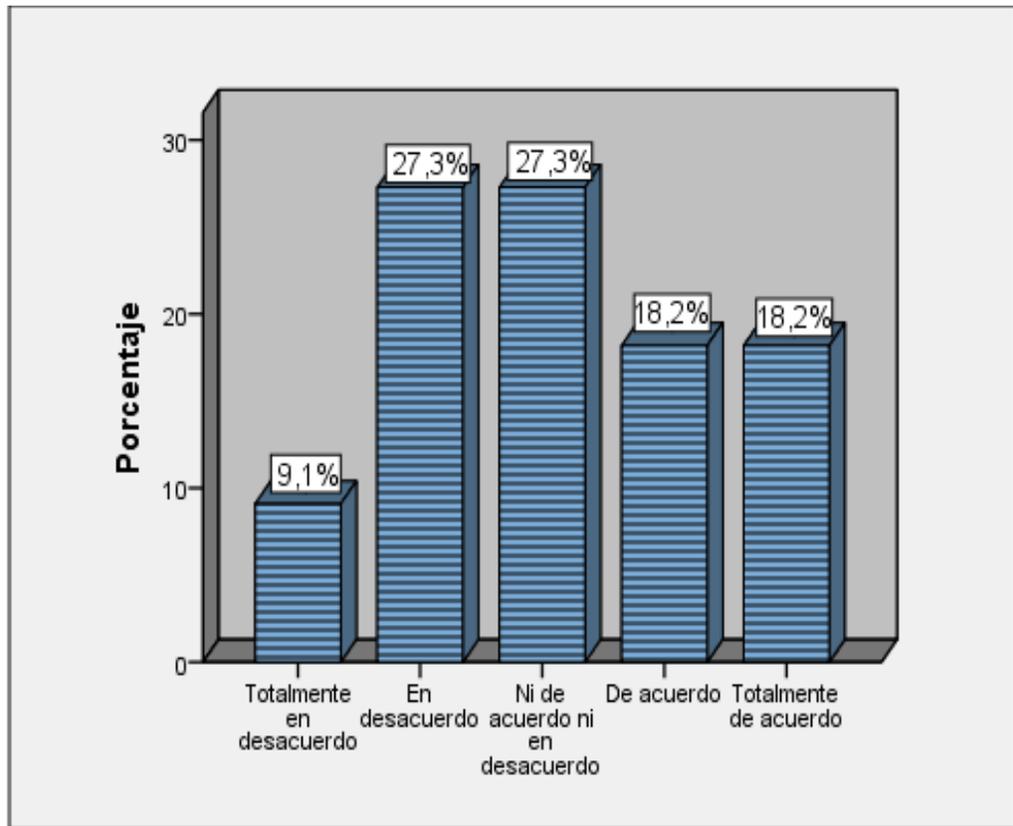
Tabla 4

Opinión sobre el tiempo con la familia en teletrabajo

		Frecuen	Porcent	Porcentaje	Porcentaje
		cia	aje	válido	acumulado
Válid o	Totalmente en desacuerdo	2	9,1	9,1	9,1
	En desacuerdo	6	27,3	27,3	36,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	27,3	27,3	63,6
	De acuerdo	4	18,2	18,2	81,8
	Totalmente de acuerdo	4	18,2	18,2	100,0
Total		22	100,0	100,0	

Figura 13

Opinión sobre el tiempo con la familia en teletrabajo



Se observó que gran parte de los profesionales indicaron que están en desacuerdo en que el teletrabajo permite pasar más tiempo con la familia, pero que también, les es indiferente el hecho de que el teletrabajo de la opción de pasar tiempo en familia. Es decir, que los profesionales, aunque realicen sus actividades desde sus casas en donde se encuentran sus familiares no significa que necesariamente pasarán tiempo con ellos, pues el compromiso y la actitud hacia el teletrabajo en el horario acordado siempre esta constante.

8. *La presencia de familiares en casa molesta al realizar teletrabajo.*

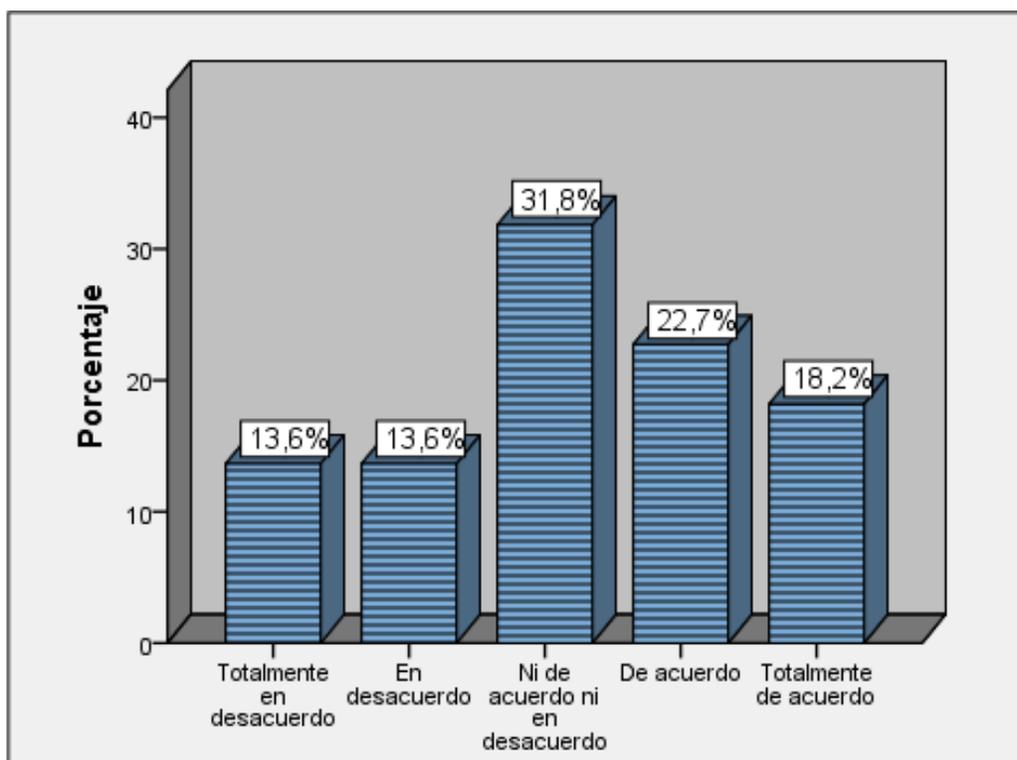
Tabla 5

Opinión sobre la presencia de los familiares en el teletrabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	13,6	13,6	13,6
	En desacuerdo	3	13,6	13,6	27,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	31,8	31,8	59,1
	De acuerdo	5	22,7	22,7	81,8
	Totalmente de acuerdo	4	18,2	18,2	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Figura 14

Opinión sobre la presencia de los familiares en el teletrabajo.

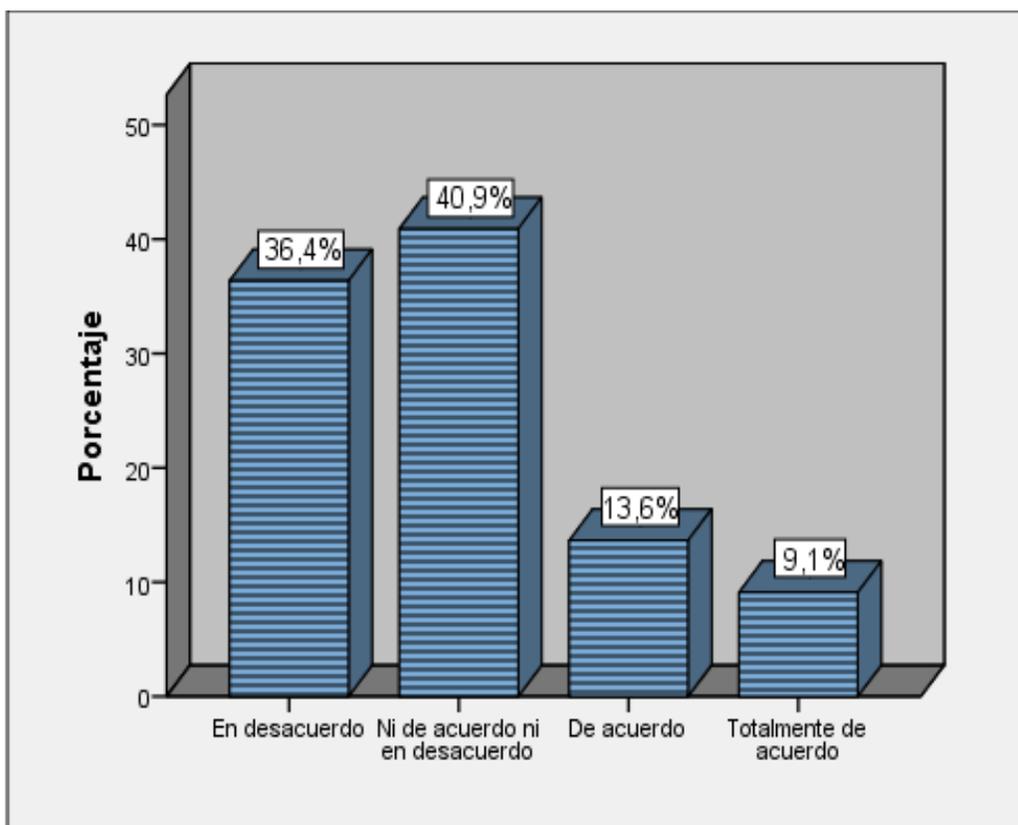


La mayor parte de los profesionales indicaron que no están de acuerdo ni en desacuerdo en que la presencia de los familiares en casa es molesta a la hora de teletrabajar. De acuerdo a esto, se puede constatar que a los profesionales les es indiferente la presencia de los familiares en casa a la hora de realizar sus actividades, lo cual indica que están aptos y preparados para sobrellevar cualquier situación familiar que se de en casa y al mismo tiempo tener la predisposición para realizar las funciones pertinentes de teletrabajo sin inconvenientes.

9. *Las actitudes de parte de la gerencia impiden hacer teletrabajo.*

Figura 15

Criterio sobre las actitudes de la gerencia en el teletrabajo.

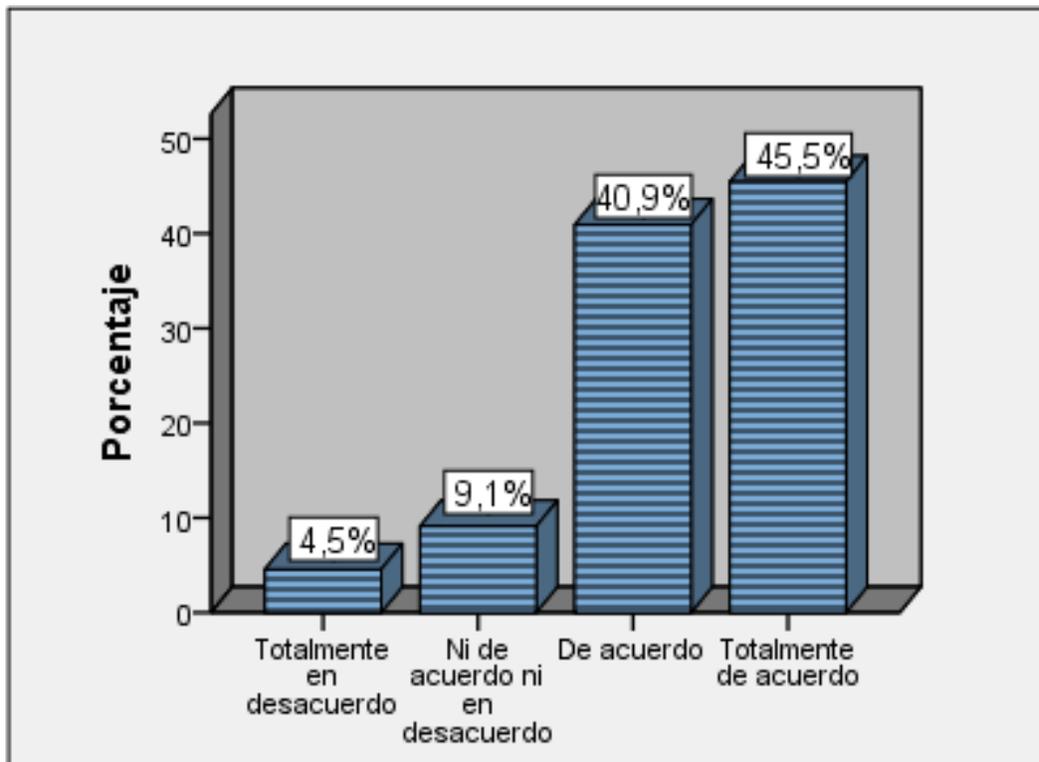


Es indispensable que los profesionales posean el apoyo de la gerencia al realizar sus funciones, sientan que las personas que conforman la gerencia del área estén interesadas en su bienestar, en que cumplan una gran labor, que reconozcan su trabajo y quienes velen por la innovación para optimizar recursos y lograr los objetivos. Esta pregunta fue incluida con el fin de conocer la percepción de los profesionales sobre las actitudes de los gerentes de cada uno de ellos al momento de aplicar teletrabajo. La mayor parte de los profesionales con un 40,9 % indicaron que no están de acuerdo ni en desacuerdo en que las actitudes de la gerencia impiden realizar de manera adecuada el teletrabajo.

10. *Siento que mi trabajo es emocionante.*

Figura 16

Opinión sobre el trabajo de los profesionales



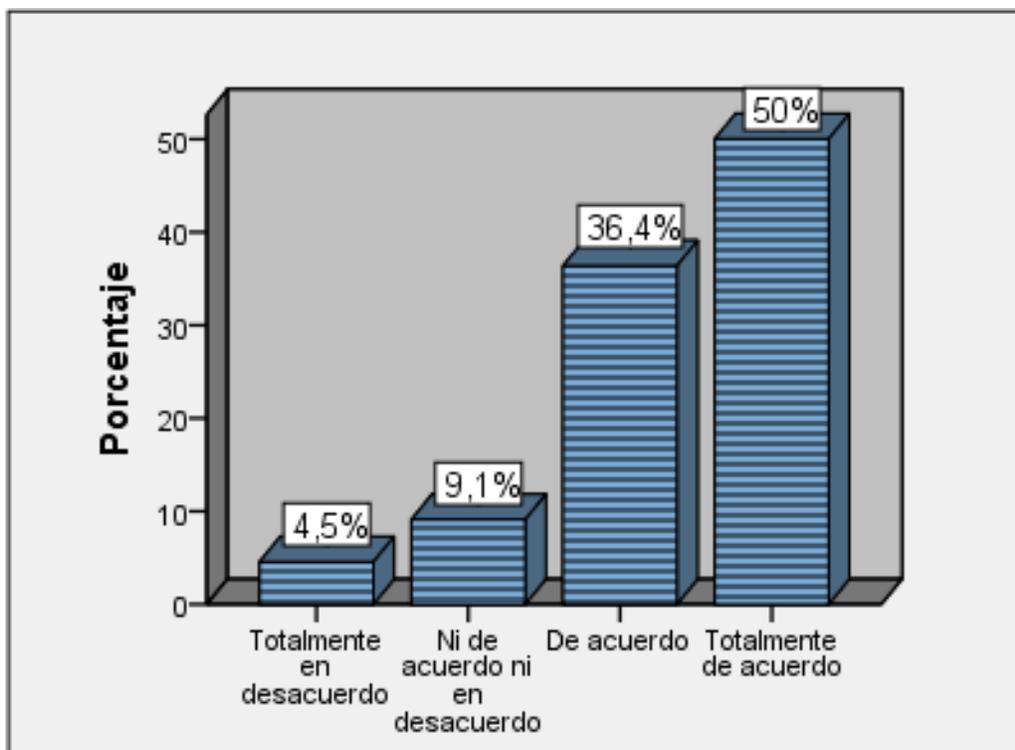
Es fundamental que para llevar a cabo un buen trabajo debe existir compromiso para que el profesional se sienta emocionado al efectuar sus

funciones y pueda alcanzar las metas establecidas. De acuerdo a lo contestado por los profesionales, un alto porcentaje de ellos con un 45,5% están totalmente de acuerdo en que su trabajo es emocionante, lo cual provoca que las actitudes de los teletrabajadores sean positivas al realizar cada una de las actividades en el día a día y por tal motivo los profesionales tienen plena predisposición a la hora de trabajar.

11. *Siento que mi trabajo es interesante.*

Figura 17

Nivel de interés por el trabajo.



Para un buen desarrollo en el cargo que desempeñan los profesionales, es considerable que se encuentre interesante lo que ejecuta día a día, así se sentirá motivado al desempeñar cada una de las actividades otorgadas. La gran mayoría de los encuestados con un 50% indicó que están totalmente de acuerdo

en que su trabajo es interesante, se entiende por esto que el interés hacia el trabajo influye en el compromiso, disposición, y colaboración que tienen los profesionales al realizar su trabajo en la modalidad de teletrabajo, obteniendo así los resultados esperados por las organizaciones.

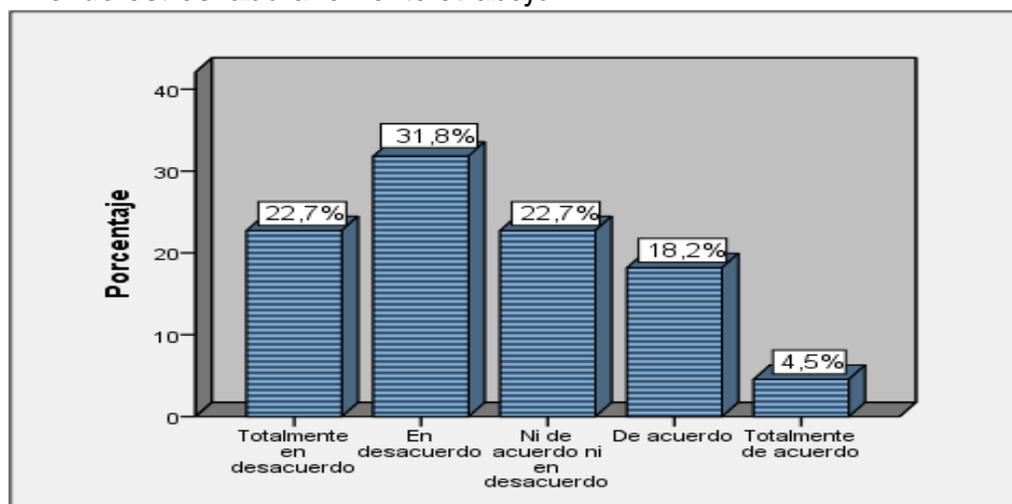
12. *Mi nivel de estrés laboral sería reducido al realizar teletrabajo.*

Tabla 6
Opinión sobre el nivel de estrés laboral en el teletrabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	22,7	22,7	22,7
	En desacuerdo	7	31,8	31,8	54,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	22,7	22,7	77,3
	De acuerdo	4	18,2	18,2	95,5
	Totalmente de acuerdo	1	4,5	4,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Figura 18

Nivel de estrés laboral en el teletrabajo.



El estrés laboral es un desequilibrio que presenta el individuo como causa de la demanda de actividades en el trabajo que puede causar disminución en la productividad laboral. La mayor parte de los profesionales con un 31% indicaron

que está en desacuerdo con el hecho de que al realizar teletrabajo el nivel de estrés laboral es reducido, ya que al igual que los trabajadores que trabajan de manera presencial deben cumplir sus objetivos propuestos, lo cual implica lidiar con el estrés del día a día. Al no ser reducido el estrés en esta modalidad se puede evidenciar que no se considera como un beneficio la disminución del estrés, lo cual podría ser un riesgo ya que el profesional podría encontrarse afectado en su salud influyendo en el rendimiento y actitudes hacia el teletrabajo.

13. *Al teletrabajar, no podré compartir experiencias con mis colegas.*

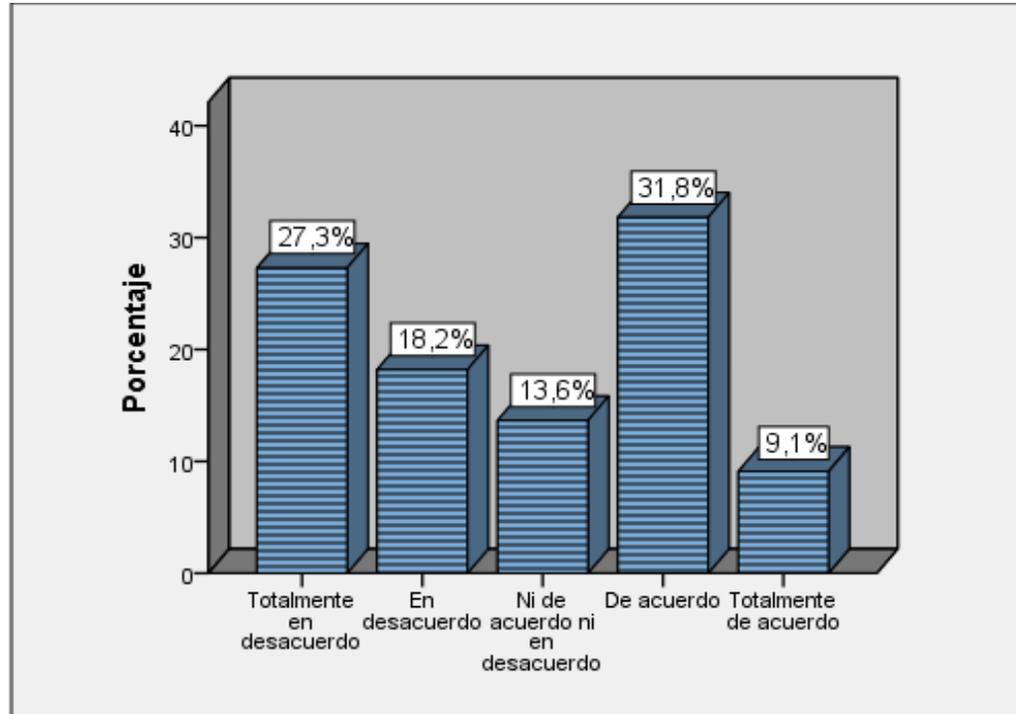
Tabla 7

Opinión sobre la opción de compartir con colegas teletrabajo

		Frecuen	Porcenta	Porcentaje	Porcentaje
		cia	je	válido	acumulado
Válid o	Totalmente en desacuerdo	6	27,3	27,3	27,3
	En desacuerdo	4	18,2	18,2	45,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	13,6	13,6	59,1
	De acuerdo	7	31,8	31,8	90,9
	Totalmente de acuerdo	2	9,1	9,1	100,0
Total		22	100,0	100,0	

Figura 19

Opinión sobre la opción de compartir con colegas teletrabajo.

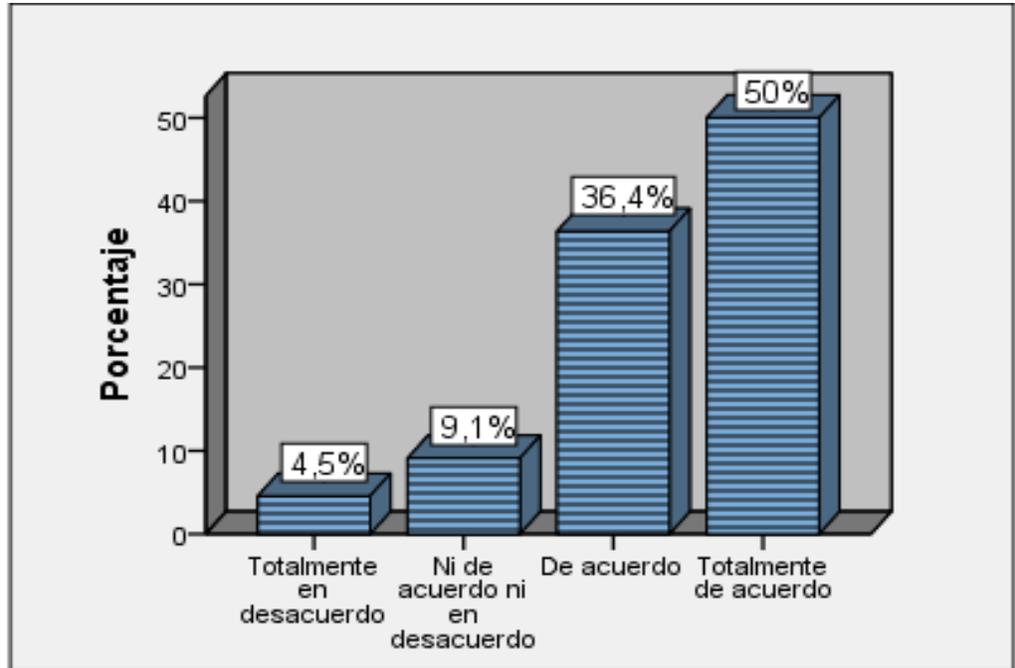


En la modalidad de teletrabajo no existe interacción física se trata de equiparar la relación y comunicación de cada uno de los colaboradores con la utilización de las herramientas TIC por medio de las distintas aplicaciones y programas que permitan una comunicación ágil y eficaz. Sin embargo, en las encuestas realizadas el 31% de los profesionales estuvieron de acuerdo en que al teletrabajar no podrán compartir experiencias con sus colegas. El no compartir experiencias con los compañeros, impide al profesional aprender en el día a día de cualquier acontecimiento o suceso relevante que como resultado deje un conocimiento nuevo y aporte al desempeño en el trabajo. Adicional, al no compartir experiencias con los colegas los profesionales a la hora de teletrabajar se pueden sentir aislados y desmotivados al realizar sus actividades.

14. *El teletrabajo es un beneficio positivo del empleo.*

Figura 20

Opinión sobre el teletrabajo como un beneficio.



La presente investigación busca conocer si la modalidad del teletrabajo es un aspecto positivo del empleo, así permitir que otros profesionales puedan constatar que esta forma de empleo si puede implementarse en el trabajo. El fin de esta pregunta es conocer de qué manera ven los profesionales al teletrabajo. Evidentemente con un 50%, la mitad de los encuestados indicaron que consideran a teletrabajo un beneficio positivo de empleo, lo que da a entender que esta modalidad ha tenido una muy buena acogida por parte de los profesionales y como resultado los profesionales han reflejado actitud positiva a la hora de acoplarse a esta modalidad innovadora.

15. Soy más productivo trabajando fuera de la oficina.

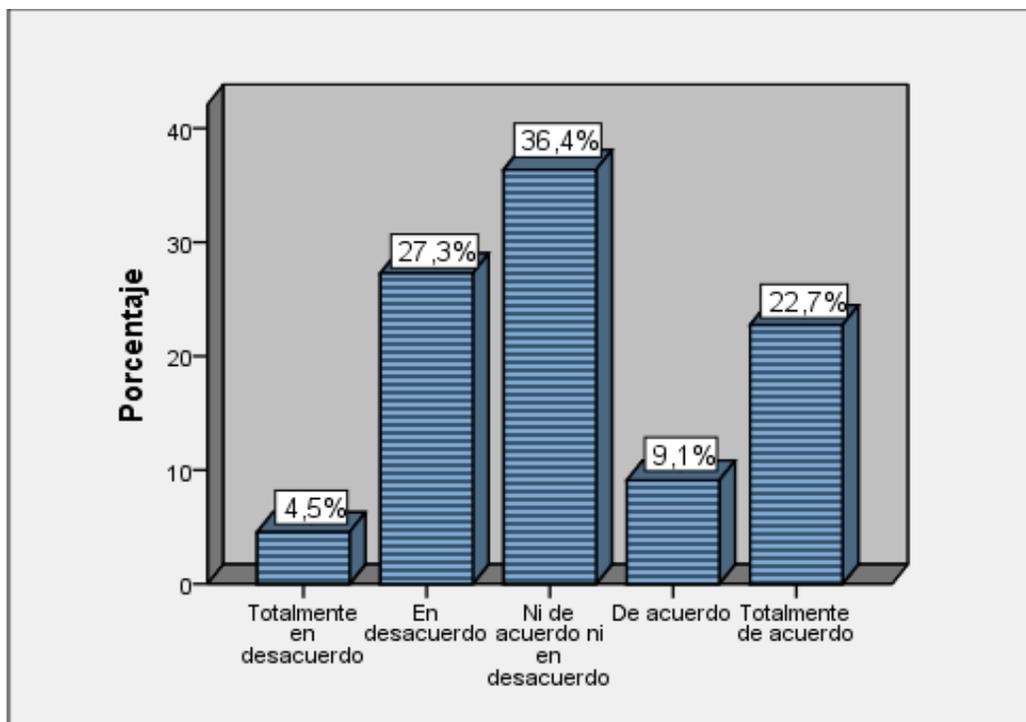
Tabla 8

Opinión sobre la productividad de los trabajadores trabajando fuera de oficina

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	4,5	4,5	4,5
	En desacuerdo	6	27,3	27,3	31,8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	36,4	36,4	68,2
	De acuerdo	2	9,1	9,1	77,3
	Totalmente de acuerdo	5	22,7	22,7	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Figura 21

Fuera de la oficina soy más productivo.



Según los resultados obtenidos, el 36,4% de los encuestados no están de acuerdo ni en desacuerdo en que se es más productivo trabajando fuera de la

oficina, debido a esto se interpreta que la buena actitud y compromiso de los profesionales que dan como resultado que los trabajadores sean productivos a la hora de trabajar dentro de la sede de la empresa no se ven influenciados significativamente de manera positiva al implementar la modalidad de teletrabajo.

16. *Estoy más satisfecho trabajando fuera de la oficina.*

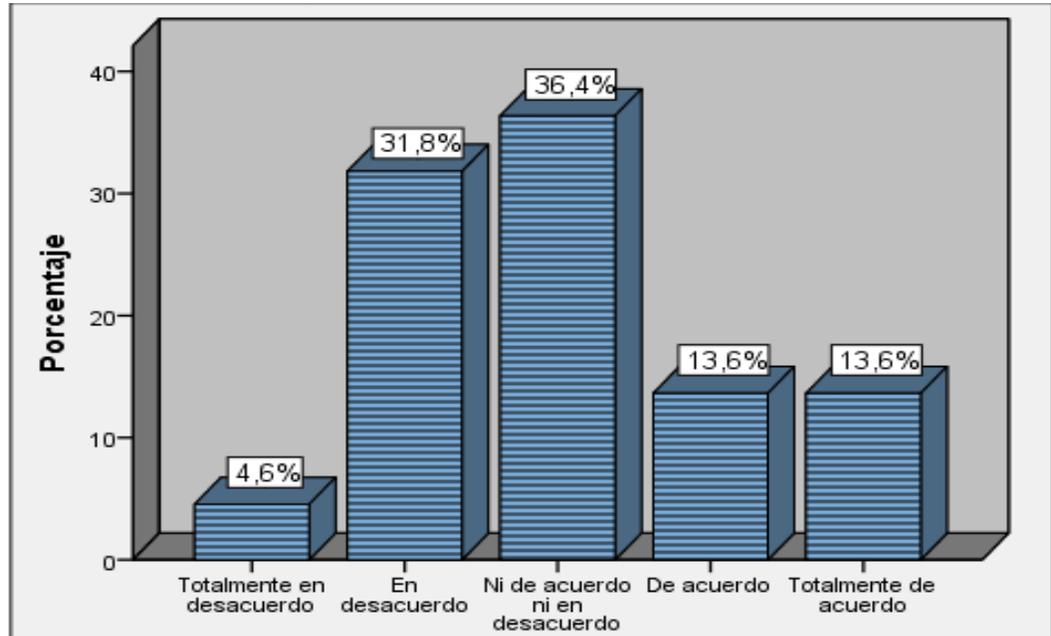
Tabla 9

Satisfacción al trabajar fuera de oficina

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	4,5	4,5	4,5
	En desacuerdo	7	31,8	31,8	36,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	36,4	36,4	72,7
	De acuerdo	3	13,6	13,6	86,4
	Totalmente de acuerdo	3	13,6	13,6	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Figura 22

Satisfacción al trabajar fuera de oficina.



Es esencial que los profesionales se sientan satisfechos en su puesto de teletrabajo, ya que esto puede verse reflejado en cómo desarrollen sus actividades. Por tal motivo, se consideró preguntar a los profesionales si se sienten satisfechos al trabajar fuera de la oficina, la mayor parte de los encuestados con un 36.4% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con que fuera de la oficina se sientan más satisfecho ejecutando sus labores. Con ello, se puede constatar que el nivel de satisfacción de los trabajadores no se ve afectado por si trabajan fuera de la empresa. Lo cual no implica un cambio constante y relevante en las actitudes de los profesionales al momento de aplicar teletrabajo.

17. Mi atención al cliente mejora debido a la implementación del teletrabajo.

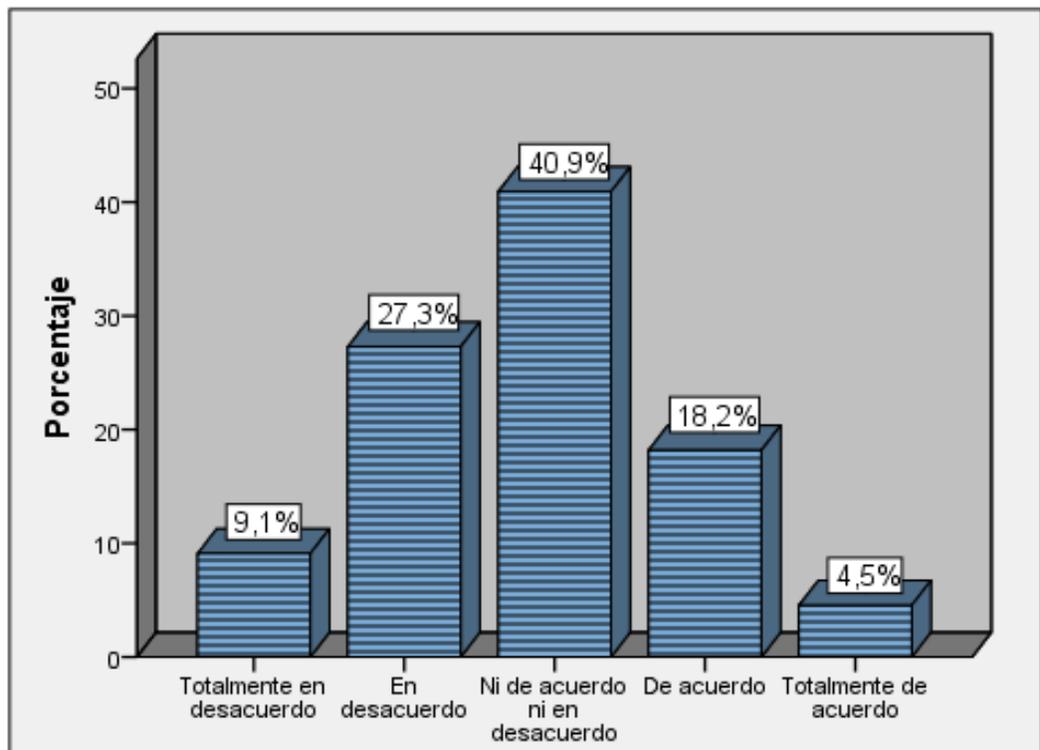
Tabla 10

Opinión sobre mejora de atención al cliente con el teletrabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	9,1	9,1	9,1
	En desacuerdo	6	27,3	27,3	36,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	40,9	40,9	77,3
	De acuerdo	4	18,2	18,2	95,5
	Totalmente de acuerdo	1	4,5	4,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Figura 23

Opinión sobre mejora de atención al cliente con el teletrabajo.



Es importante que los profesionales ofrezcan variedad y excelencia en sus servicios; es esencial que haya una buena atención hacia los clientes en cada

una de las fases del trabajo. Por ello, se consideró este tema en la encuesta a los profesionales, a lo cual el 40,9% expresa que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo que la atención al cliente mejora al implementar el teletrabajo, el 27,3% está en desacuerdo que la atención mejore por el uso de esta modalidad, el 18,2% encuentra que, si ayuda en la atención del cliente, un 9,1% no comparte este pensamiento y un 4,5% está totalmente de acuerdo con que el teletrabajo beneficia en la atención del cliente.

18. *Mis gastos relacionados al trabajo se han reducido debido al teletrabajo.*

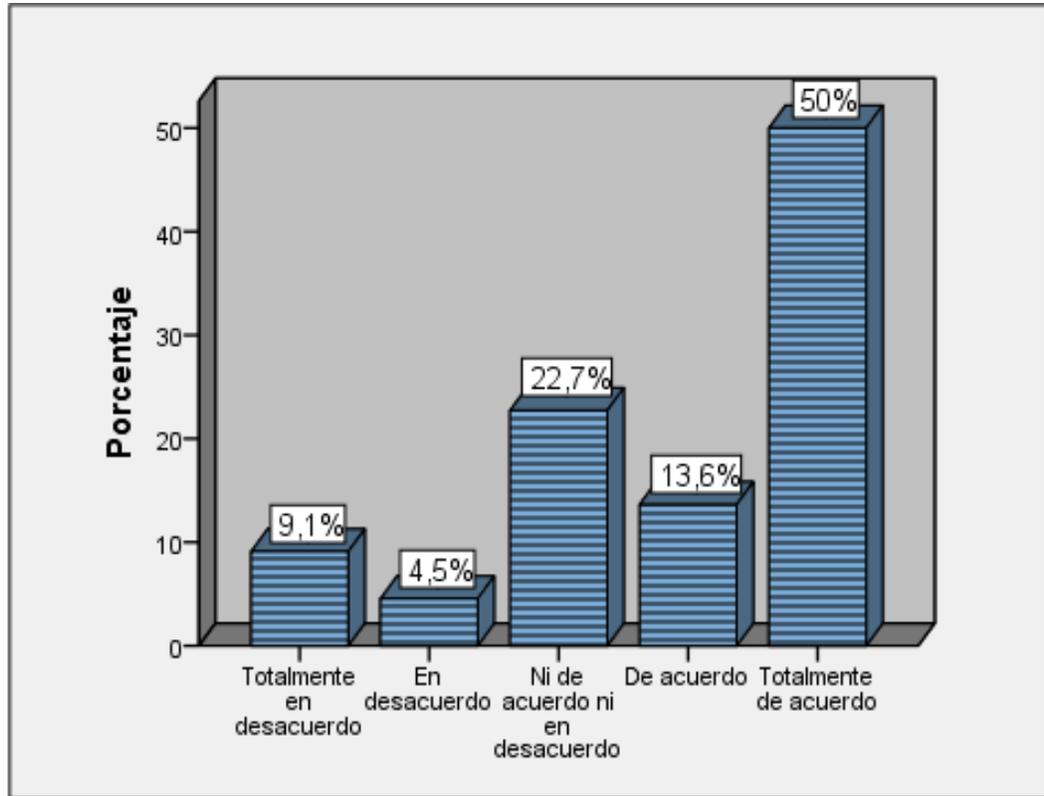
Tabla 11

Opinión sobre reducción de gastos al aplicar teletrabajo.

		Frecuen cia	Porcenta je	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Totalmente en desacuerdo	2	9,1	9,1	9,1
	En desacuerdo	1	4,5	4,5	13,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	22,7	22,7	36,4
	De acuerdo	3	13,6	13,6	50,0
	Totalmente de acuerdo	11	50,0	50,0	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Figura 24

Opinión sobre reducción de gastos al aplicar teletrabajo.



Los trabajadores por lo general a diario tienen diversos gastos como: gastos de traslado, alimenticios, de transporte, entre otros. En esta pregunta los encuestados con un 50% indicaron que están totalmente de acuerdo en que sus gastos personales son reducidos al aplicar teletrabajo, evidentemente como los profesionales no tendrán que trasladarse hasta la sede de la empresa existe una reducción considerable en sus gastos. Por lo tanto, se puede considerar que este aspecto es un beneficio muy importante que trae consigo el hecho de que los profesionales apliquen teletrabajo.

19. El teletrabajo permite tener más tiempo libre.

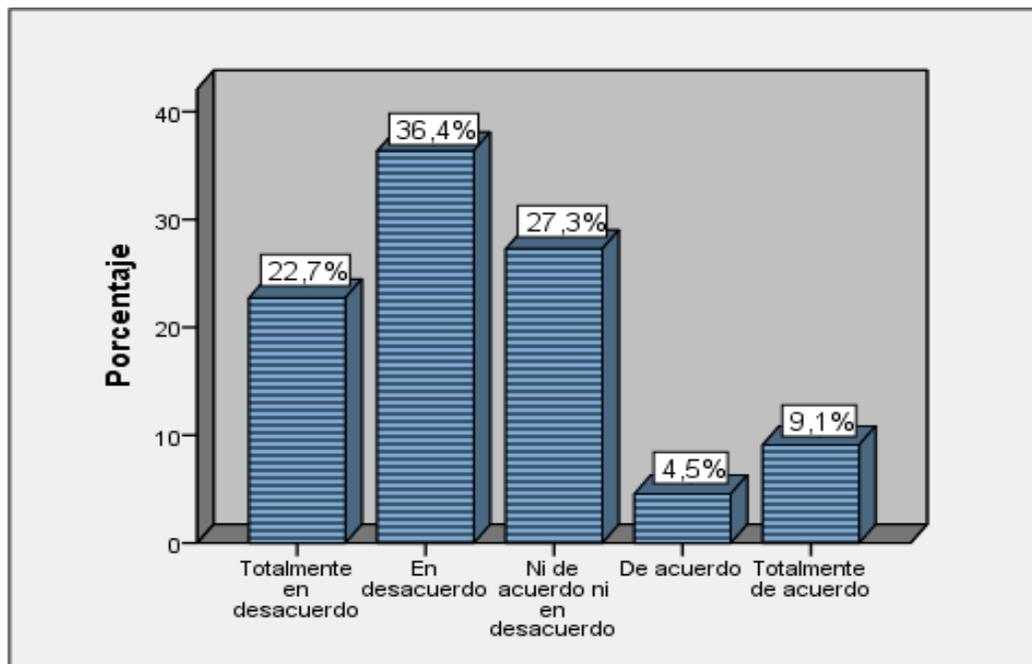
Tabla 12

Opinión sobre el tiempo libre en el teletrabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	22,7	22,7	22,7
	En desacuerdo	8	36,4	36,4	59,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	27,3	27,3	86,4
	De acuerdo	1	4,5	4,5	90,9
	Totalmente de acuerdo	2	9,1	9,1	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Figura 25

Opinión sobre el tiempo libre en el teletrabajo.



El teletrabajo permite al profesional tener un horario más flexible que trabajar de forma presencial, por lo cual se creería que el trabajador se puede

organizar y así cumplir con sus obligaciones tanto profesional como personal. Con el hecho de que un profesional trabaje desde casa se suele pensar que un teletrabajador por esta razón tendrá más tiempo. Por tal motivo, se realizó esta pregunta para salir de esta incertidumbre. Se evidenció que el 36% de los profesionales indicaron que están en desacuerdo con el hecho de que el teletrabajo permite tener más tiempo libre, debido a que, los profesionales están en un constante comunicación e interacción con sus jefes inmediatos por medio de los distintos medios tecnológicos y a su vez están comprometidos con el cumplimiento óptimo de sus objetivos.

20. *Mi trabajo puede ser realizado en la modalidad de teletrabajo.*

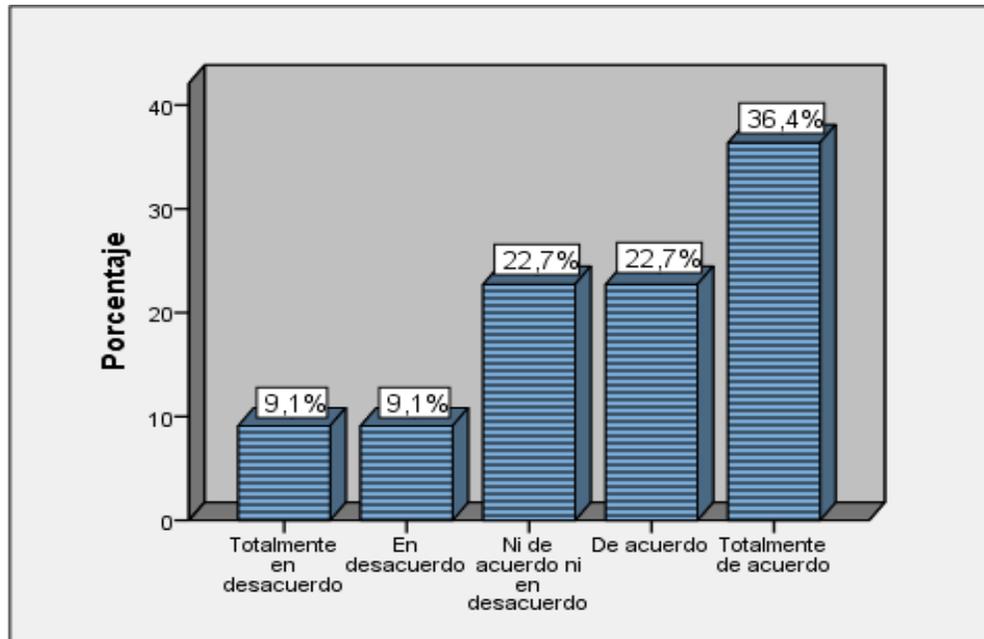
Tabla 13

Opinión sobre la modalidad teletrabajo en el trabajo

		Frecuen	Porcent	Porcentaje	Porcentaje
		cia	aje	válido	acumulado
Válid o	Totalmente en desacuerdo	2	9,1	9,1	9,1
	En desacuerdo	2	9,1	9,1	18,2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	22,7	22,7	40,9
	De acuerdo	5	22,7	22,7	63,6
	Totalmente de acuerdo	8	36,4	36,4	100,0
Total		22	100,0	100,0	

Figura 26

Opinión sobre la modalidad teletrabajo en el trabajo.



Es importante tomar en cuenta que al momento de implementar teletrabajo las actividades podrán ser desempeñadas sin ningún inconveniente, ya que no existe la presencia física del trabajador. En un alto porcentaje, los profesionales encuestados indicaron que están totalmente de acuerdo en que su trabajo puede ser realizado en la modalidad de teletrabajo, debido a que, en la actualidad el uso de herramientas informáticas permite mantener una interacción continua entre el profesional y cada uno de los colaboradores de la empresa. Por lo que, se evidencia que no hay inconvenientes para que los profesionales puedan realizar sus funciones día a día para llegar a sus objetivos.

21. ¿Estás planeando dejar la empresa dentro de un año?

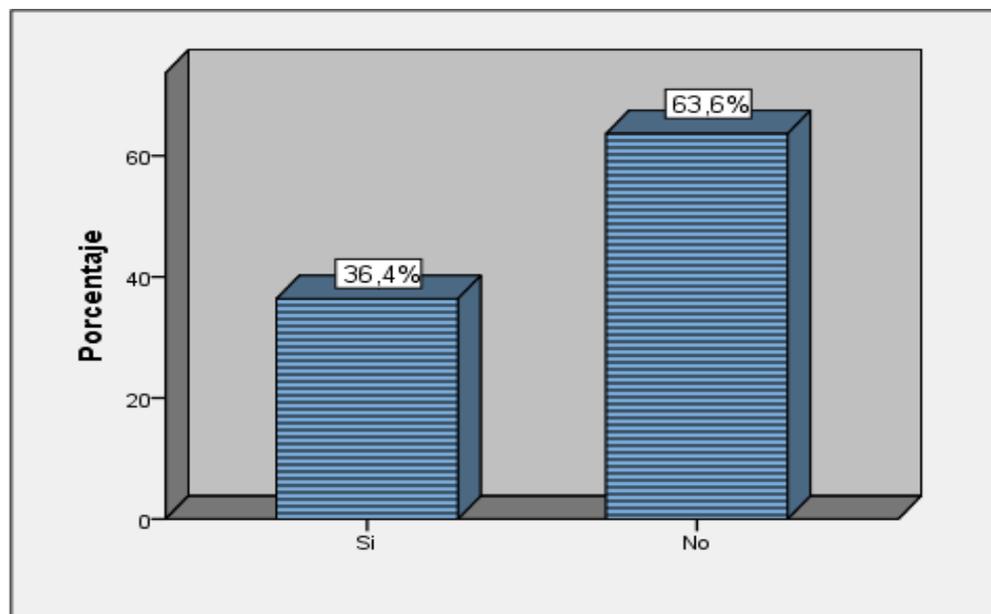
Tabla 14

Decisión sobre dejar la empresa donde se labora

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	8	36,4	36,4
	No	14	63,6	100,0
	Total	22	100,0	100,0

Figura 27

Decisión sobre dejar la empresa donde se labora.



Los profesionales siempre buscan crecer a corto o mediano plazo para encontrar nuevas oportunidades y así adquirir más conocimientos de otros profesionales para desenvolverse junto a personas altamente capacitadas. Por esa razón, se consideró oportuno realizar preguntar a los encuestados si estaban o no planeando dejar la empresa donde laboran actualmente, a la cual la mayor parte de los encuestados con un 63,6% contestaron que entre sus planes a corto plazo no está dejar la empresa en la que laboran. Por lo que, se interpreta que los profesionales en la actualidad están conformes con el ambiente y los lineamientos de la compañía, entre estos, la aplicación de teletrabajo.

22. Si te ofrecieran un cargo en otra empresa similar, con teletrabajo disponible, ¿Dejarías esta empresa?

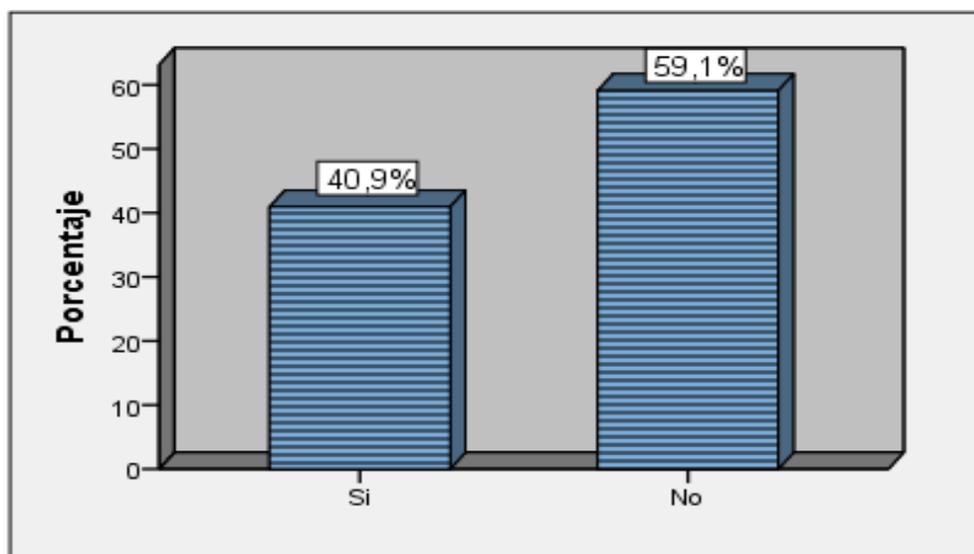
Tabla 15

Opinión sobre abandonar la empresa por una oferta de teletrabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	9	40,9	40,9	40,9
	No	13	59,1	59,1	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Figura 28

Opinión sobre abandonar la empresa por una oferta de teletrabajo.



Los profesionales indicaron que si en otra empresa similar les ofrecieran un cargo que se desarrolle a través del teletrabajo, el 59,1% de ellos no dejarían la empresa en la que se encuentran trabajando actualmente. Lo que indica que a la hora de abandonar una empresa los profesionales a más de tomar en cuenta si la empresa ofrece teletrabajo buscan otros beneficios que proporcione la otra empresa para su desarrollo profesional.

Hallazgos

Para realizar un mejor análisis de las respuestas obtenidas de la encuesta dirigida a los profesionales auditores externos que trabajan en firmas auditoras con más de 10 años en el mercado que implemente teletrabajo, se realizaron cálculos estadísticos descriptivos para medir e interpretar la información obtenida en cada una de las preguntas realizadas. Se halló que las actitudes de la mayor parte de los profesionales inciden positivamente en el teletrabajo.

Por otro lado, los profesionales no están conformes con todos los aspectos relevantes que implica el aplicar la modalidad de teletrabajo. Por tal motivo, se decidió desarrollar un análisis de correlación en donde se logrará medir la variable independiente con la dependiente, es decir, se va a medir la relación que tiene las actitudes de los profesionales en el teletrabajo.

El análisis de correlación utilizará el coeficiente de correlación de Pearson [R 2]. Hernández et al. (2014) definieron al coeficiente de Pearson como “una prueba estadística utilizada para analizar la relación entre dos variables, medidas en un nivel de intervalos o de razón. Se le conoce también como coeficiente producto-momento” (p. 304). Por otro lado, Hernández et al. (2014) indicaron también que hay un “nivel de medición de las variables: intervalos o razón que es interpretado por el coeficiente r de Pearson que puede variar de -1.00 a $+1.00$ ” (p. 305). El cual es detallado en la siguiente tabla:

Tabla 16

Nivel de medición de las variables

Correlación	Descripción
-1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.90	Correlación negativa muy fuerte.

-0.75	Correlación negativa considerable.
-0.50	Correlación negativa media.
-0.25	Correlación negativa débil.
-0.10	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10	Correlación positiva muy débil.
+0.25	Correlación positiva débil.
+0.50	Correlación positiva media.
+0.75	Correlación positiva considerable.
+0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	Correlación positiva perfecta.

Nota: Adaptado de “Nivel de medición de las variables”, por R. Hernández, C. Fernández, y M. Baptista. (2014). *Metodología de la investigación, 6ta edición*, p. 305, Mc Graw Hill Education.

Para la presente investigación se destacan los indicadores que muestren una correlación superior a 0,5 (+/-) tomando en cuenta que se consideran las variables óptimas y relevantes para obtener un análisis verás del impacto que tienen cada una de las variables entre ellas.

Tabla 17

Matriz de correlación

		¿Cuántos días por semana, en promedio, usted realiza teletrabajo ?	Estoy a favor del teletrabajo o como una opción alternativa de trabajo.	El teletrabajo ofrece un horario flexible de trabajo.	El teletrabajo permite pasar más tiempo en casa con mi familia.	La presencia de familiares en casa molesta al realizar teletrabajo.	Las actitudes de parte de la gerencia impiden hacer teletrabajo.	Siento que mi trabajo es emocionante.	Siento que mi trabajo es interesante.	Mi nivel de estrés laboral sería reducido al realizar teletrabajo	Al teletrabajar, no podré compartir experiencias con mis colegas.	El teletrabajo es un beneficio del empleo.	Soy más productivo trabajando fuera de la oficina.	Estoy más satisfecho trabajando fuera de la oficina.	Mi atención al cliente mejora debido a la implementación del teletrabajo.	Mis gastos relacionados al trabajo se han reducido debido al teletrabajo.	El teletrabajo permite tener más tiempo libre.	Mi trabajo puede ser realizado en la modalidad de teletrabajo.	¿Estás planeando dejar la empresa dentro de un año?	Si te ofrecieran un cargo en otra empresa similar, con teletrabajo disponible, ¿Dejarías esta empresa?
¿Cuántos días por semana, en promedio, usted realiza teletrabajo?	Correlación de Pearson	1	,195	-,195	-,018	,063	-,033	-,016	,016	-,036	-,140	,024	,032	-,076	,384	,176	,128	-,035	-,502 [*]	-,299
	Sig. (bilateral)		,386	,384	,936	,782	,886	,944	,945	,874	,536	,915	,889	,735	,078	,434	,572	,877	,017	,176
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
Estoy a favor del teletrabajo como una opción alternativa de trabajo.	Correlación de Pearson	,195	1	,363	,015	,153	,410	,515 [*]	,546 ^{**}	,067	,022	,593^{**}	,206	0,000	,226	,263	-,445 [*]	,694^{**}	,167	-,226
	Sig. (bilateral)	,386		,097	,946	,496	,058	,014	,009	,766	,922	,004	,357	1,000	,311	,236	,038	,000	,457	,311
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
El teletrabajo ofrece un horario flexible de trabajo.	Correlación de Pearson	-,195	,363	1	,273	,106	,597 ^{**}	,282	,191	,546^{**}	,120	,644 ^{**}	,386	,366	,304	,018	,004	,510 [*]	,342	-,010
	Sig. (bilateral)	,384	,097		,219	,637	,003	,204	,394	,009	,594	,001	,076	,094	,169	,938	,985	,015	,120	,965
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
El teletrabajo permite pasar más tiempo en casa con mi familia.	Correlación de Pearson	-,018	,015	,273	1	,308	,083	,407	,360	,317	,225	,416	,635 ^{**}	,641^{**}	,349	,452 [*]	,673 ^{**}	,387	,055	-,014
	Sig. (bilateral)	,936	,946	,219		,163	,715	,060	,100	,151	,315	,054	,002	,001	,111	,034	,001	,075	,806	,952
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
La presencia de familiares en casa molesta al realizar teletrabajo.	Correlación de Pearson	,063	,153	,106	,308	1	-,070	,155	,146	,217	,336	,122	,400	,033	,282	,585 ^{**}	,105	,230	-,041	-,100
	Sig. (bilateral)	,782	,496	,637	,163		,756	,492	,517	,332	,126	,590	,065	,884	,203	,004	,643	,304	,857	,659
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
Las actitudes de parte de la gerencia impiden hacer teletrabajo.	Correlación de Pearson	-,033	,410	,597 ^{**}	,083	-,070	1	,269	,217	,486 [*]	,027	,604 ^{**}	,090	,180	,190	-,153	-,110	,518 [*]	,370	,059
	Sig. (bilateral)	,886	,058	,003	,715	,756		,225	,331	,022	,904	,003	,692	,422	,397	,497	,626	,013	,090	,795
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22

Tabla 18

Matriz de correlación (segunda parte)

		¿Cuántos días por semana, en promedio, usted realiza teletrabajo ?	Estoy a favor del teletrabajo o como una opción alternativa de trabajo.	El teletrabajo ofrece un horario flexible de trabajo.	El teletrabajo permite pasar más tiempo en casa con mi familia.	La presencia de familiares en casa molesta al realizar teletrabajo.	Las actitudes de parte de la gerencia impiden hacer teletrabajo	Siento que mi trabajo es emocionante	Siento que mi trabajo es interesante.	Mi nivel de estrés laboral sería reducido al realizar teletrabajo	Al teletrabajar, no podré compartir experiencias con mis colegas.	El teletrabajo es un beneficio positivo del empleo.	Soy más productivo trabajando fuera de la oficina.	Estoy más satisfecho debido a la implementación del teletrabajo	Mi atención al cliente mejora debido a la implementación del teletrabajo	Mis gastos relacionados al trabajo se han reducido debido al teletrabajo	El teletrabajo permite tener más tiempo libre.	Mi trabajo puede ser realizado en la modalidad de teletrabajo	¿Estás planeando dejar la empresa dentro de un año?	Si te ofrecieran un cargo en otra empresa similar, con teletrabajo disponible, ¿Dejarías esta empresa?
Siento que mi trabajo es emocionante.	Correlación de Pearson	-,016	,515 [*]	,282	,407	,155	,269	1	,976 ^{**}	,310	,247	,556 ^{**}	,244	,308	,287	,418	,164	,503 [*]	,181	,296
	Sig. (bilateral)	,944	,014	,204	,060	,492	,225	,000	,000	,161	,267	,007	,273	,163	,195	,053	,466	,017	,421	,181
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
Siento que mi trabajo es interesante.	Correlación de Pearson	,016	,546 ^{**}	,191	,360	,146	,217	,976 ^{**}	1	,286	,286	,513 [*]	,234	,304	,245	,380	,145	,508 [*]	,116	,236
	Sig. (bilateral)	,945	,009	,394	,100	,517	,331	,000	,198	,196	,015	,294	,169	,273	,081	,519	,016	,607	,291	,291
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
Mi nivel de estrés laboral sería reducido al realizar teletrabajo.	Correlación de Pearson	-,036	,067	,546 ^{**}	,317	,217	,486 [*]	,310	,286	1	,299	,580 ^{**}	,395	,722 ^{**}	,639 ^{**}	,120	,357	,380	-,082	,040
	Sig. (bilateral)	,874	,766	,009	,151	,332	,022	,161	,198	,177	,005	,069	,000	,001	,596	,103	,081	,718	,860	,860
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
Al teletrabajar, no podré compartir experiencias con mis colegas.	Correlación de Pearson	-,140	,022	,120	,225	,336	,027	,247	,286	,299	1	,040	,412	,364	,137	,391	,144	,061	,149	-,271
	Sig. (bilateral)	,536	,922	,594	,315	,126	,904	,267	,196	,177	,858	,057	,096	,543	,072	,523	,786	,507	,222	,222
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
El teletrabajo es un beneficio positivo del empleo.	Correlación de Pearson	,024	,593 ^{**}	,644 ^{**}	,416	,122	,604 ^{**}	,556 ^{**}	,513 [*]	,580 ^{**}	,040	1	,374	,484 [*]	,616 ^{**}	,231	,136	,774 ^{**}	,210	,038
	Sig. (bilateral)	,915	,004	,001	,054	,590	,003	,007	,015	,005	,858	,086	,023	,002	,301	,547	,000	,349	,867	,867
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
Soy más productivo trabajando fuera de la oficina.	Correlación de Pearson	,032	,206	,386	,635 ^{**}	,400	,090	,244	,234	,395	,412	,374	1	,631 ^{**}	,455 [*]	,330	,342	,362	,115	-,338
	Sig. (bilateral)	,889	,357	,076	,002	,065	,692	,273	,294	,069	,057	,086	,002	,034	,133	,119	,098	,609	,123	,123
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22

Tabla 19

Matriz de correlación (tercera parte)

		¿Cuántos días por semana, en promedio, usted realiza teletrabajo ?	Estoy a favor del teletrabajo o como una opción alternativa de trabajo.	El teletrabajo ofrece un horario flexible de trabajo.	El teletrabajo permite pasar más tiempo en casa con mi familia.	La presencia de familiares en casa molesta al realizar teletrabajo.	Las actitudes de parte de la gerencia impiden hacer teletrabajo	Siento que mi trabajo es emocionante	Siento que mi trabajo es interesante.	Mi nivel de estrés laboral sería reducido al realizar teletrabajo	Al teletrabajar, no podré compartir experiencias con mis colegas.	El teletrabajo es un beneficio positivo del empleo.	Soy más productivo o trabajando fuera de la oficina.	Estoy más satisfecho trabajando fuera de la oficina.	Mi atención al cliente mejora debido a la implementación del teletrabajo.	Mis gastos relacionados al trabajo se han reducido debido al teletrabajo.	El teletrabajo permite tener más tiempo libre.	Mi trabajo puede ser realizado en la modalidad de teletrabajo.	¿Estás planeando dejar la empresa dentro de un año?	Si te ofrecieran un cargo en otra empresa similar, con teletrabajo disponible, ¿Dejarías esta empresa?
Estoy más satisfecho trabajando fuera de la oficina.	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	-.076	0,000	,366	,641**	,033	,180	,308	,304	,722**	,364	,484*	,631**	1	,553**	,191	,543**	,259	0,000	-.085
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
Mi atención al cliente mejora debido a la implementación del teletrabajo.	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,384	,226	,304	,349	,282	,190	,287	,245	,639**	,137	,616**	,455*	,553**	1	,481*	,346	,384	-.140	-.060
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
Mis gastos relacionados al trabajo se han reducido debido al teletrabajo.	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,176	,263	,018	,452*	,585**	-.153	,418	,380	,120	,391	,231	,330	,191	,481*	1	,295	,197	-.124	-.128
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
El teletrabajo permite tener más tiempo libre.	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,128	-.445*	,004	,673**	,105	-.110	,164	,145	,357	,144	,136	,342	,543**	,346	,295	1	-.065	-.223	,135
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
Mi trabajo puede ser realizado en la modalidad de teletrabajo.	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	-.035	,694**	,510*	,387	,230	,518*	,503*	,508*	,380	,061	,774**	,362	,259	,384	,197	-.065	1	,033	-.205
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
¿Estás planeando dejar la empresa dentro de un año?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	-.502*	,167	,342	,055	-.041	,370	,181	,116	-.082	,149	,210	,115	0,000	-.140	-.124	-.223	,033	1	,332
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
Si te ofrecieran un cargo en otra empresa similar, con teletrabajo disponible, ¿Dejarías esta empresa?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	-.299	-.226	-.010	-.014	-.100	,059	,296	,236	,040	-.271	,038	-.338	-.085	-.060	-.128	,135	-.205	,332	1
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22

Figura 29

Correlaciones “Estoy a favor del teletrabajo como una opción alternativa de trabajo”

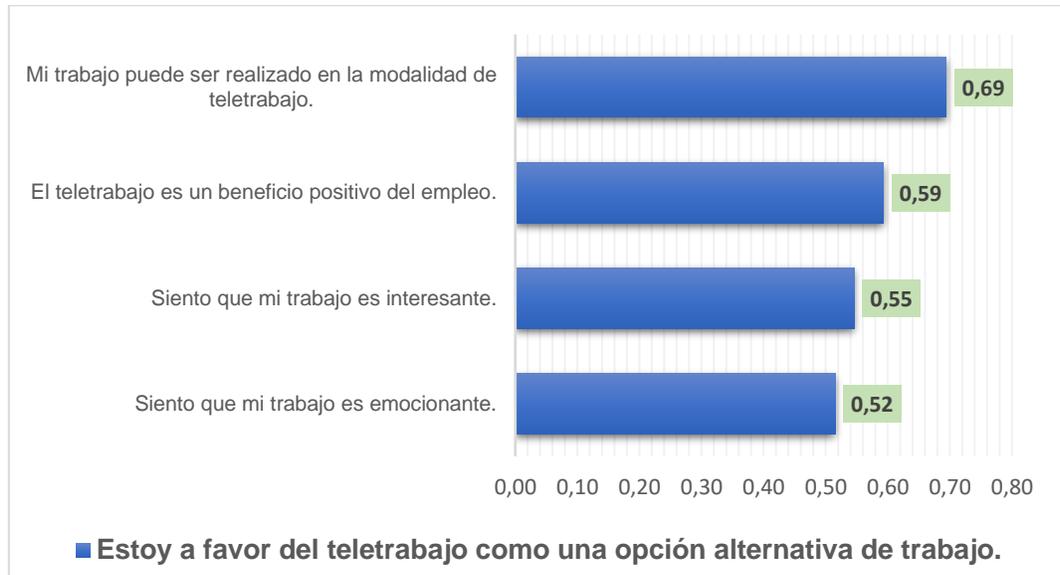


Figura 30

Correlaciones “El teletrabajo ofrece un horario flexible de trabajo”

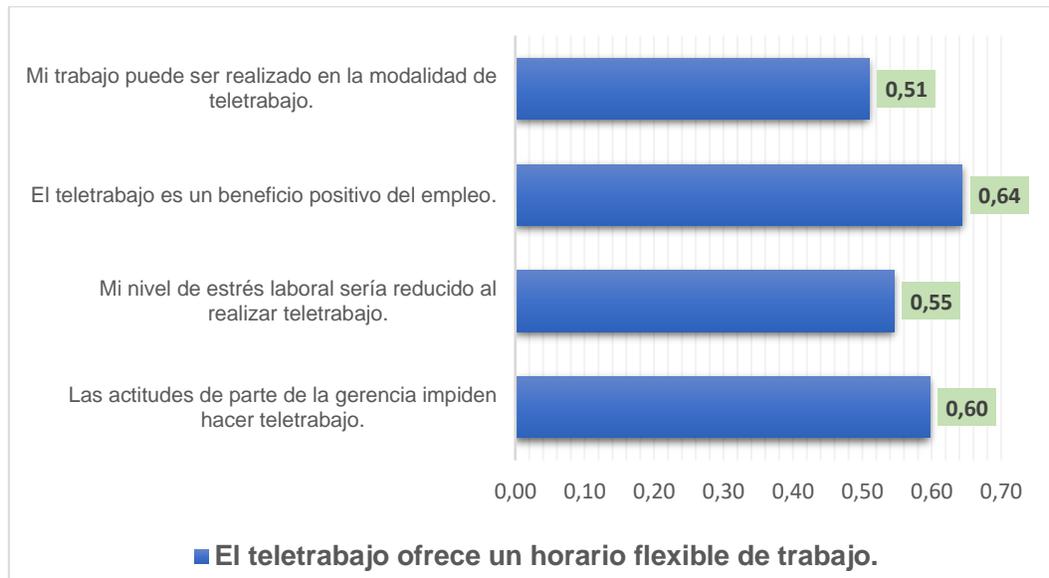


Figura 31

Correlaciones “El teletrabajo permite pasar más tiempo en casa con mi familia”

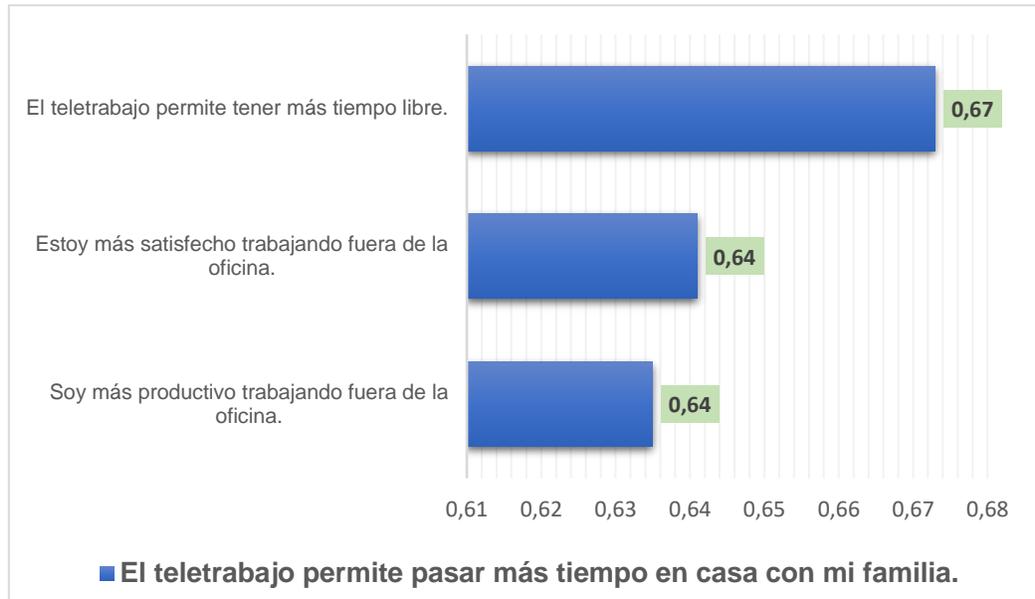


Figura 32

Correlaciones “Las actitudes de parte de la gerencia impiden hacer teletrabajo”

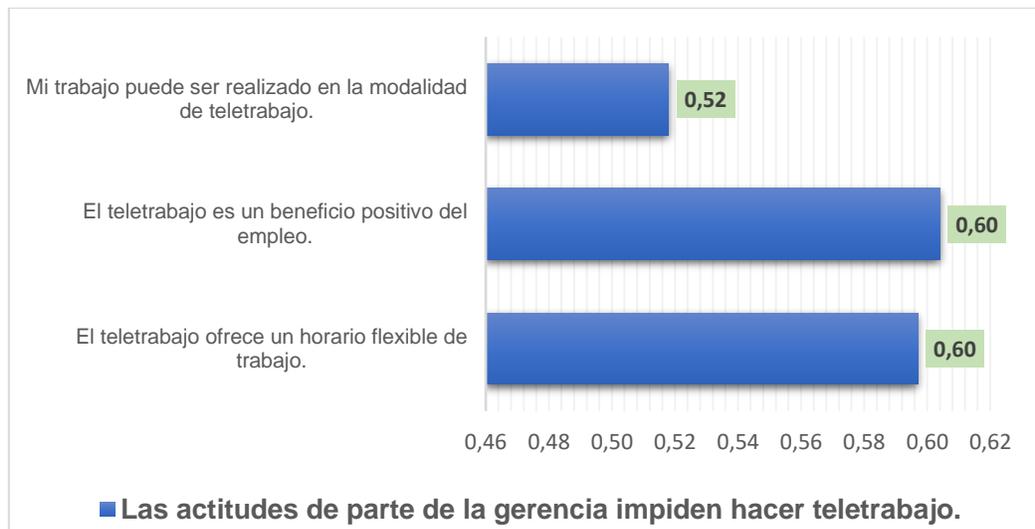


Figura 33

Correlaciones “Siento que mi trabajo es emocionante”



Figura 34

Correlaciones “Siento que mi trabajo es interesante”

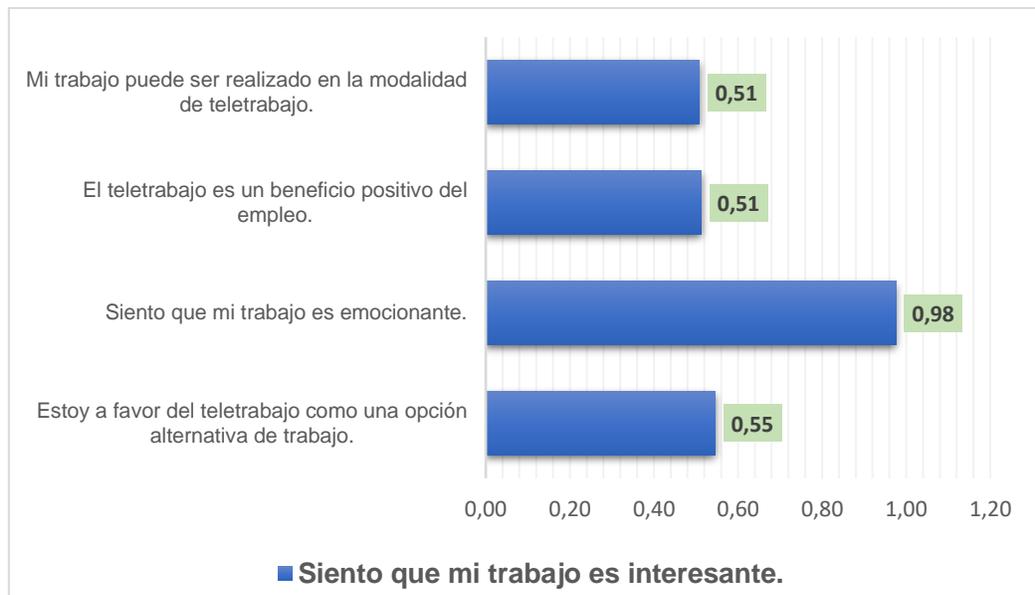


Figura 35

Correlaciones “Mi nivel de estrés laboral sería reducido a realizar teletrabajo”

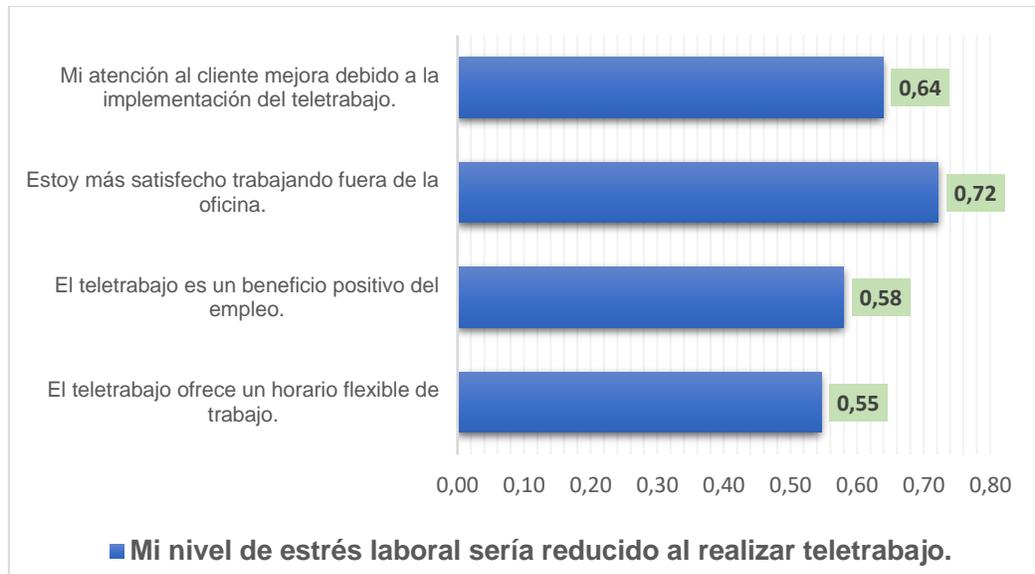


Figura 36

Correlaciones “El teletrabajo es un beneficio del empleo”



Figura 37

Correlaciones “Estoy más satisfecho trabajando fuera de la oficina”



Figura 38

Correlaciones “Mi atención al cliente mejora debido a la implementación del teletrabajo”



Figura 39

Correlaciones “Mi trabajo puede ser realizado en la modalidad de teletrabajo”



En las matrices y figuras presentadas se pueden evidenciar las correlaciones existentes entre cada una de las variables identificadas. En ese sentido se desatacan las correlaciones de las variables consideradas más significativas, las cuales se encuentran dentro de recuadros negros en las matrices de correlación. En primer lugar, la correlación entre la percepción de los profesionales en que su trabajo sea emocionante y, por otro lado, la percepción de los profesionales en que su trabajo sea interesante con un 0,976. Así mismo, la variable de percepción de los profesionales en que su trabajo sea interesante tiene una correlación de 0,515 con la opinión de los profesionales de estar a favor en que el teletrabajo sea una opción alternativa de trabajo. La relación de estas variables muestra una actitud positiva por parte de los profesionales hacia el teletrabajo.

Entre las variables de la opción del teletrabajo como alternativa de trabajo y el teletrabajo como beneficio positivo del empleo, existe una correlación positiva de 0,593, lo que demuestra que, al adoptar al teletrabajo, los profesionales obtienen beneficios positivos como reducción en sus gastos. De igual modo, esta variable de opción de alternativa de trabajo y la opinión de poder realizar el trabajo a través de esta modalidad, mantienen un nivel de correlación significativa de 0,694, lo que significa que mientras más puedan desarrollarse las funciones

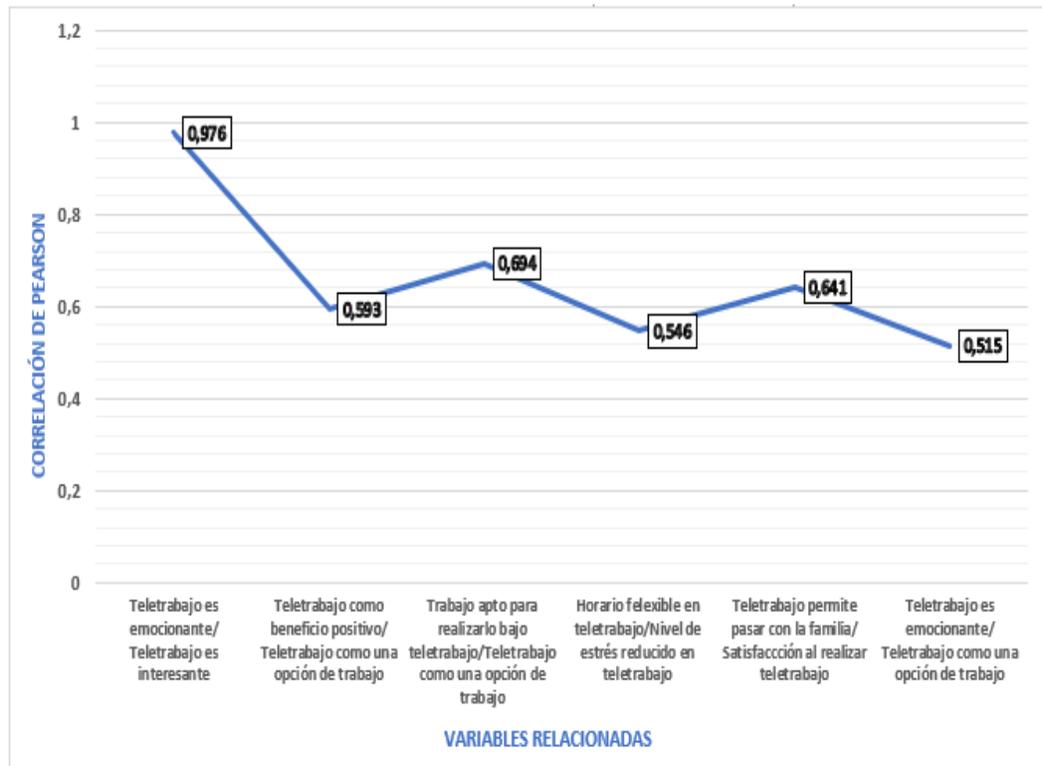
del profesional a través del teletrabajo y las herramientas tecnológicas, mayor es la oportunidad de que esta modalidad pueda ser una opción de trabajo.

Por otro lado, entre las variables de percepción sobre un horario flexible de trabajo y la reducción de nivel de estrés laboral en teletrabajo, existe una correlación de 0,546, lo que involucra que esta modalidad al brindar un horario flexible permitiría que disminuya el estrés que el profesional va adquiriendo día a día al afrontarse en sus múltiples responsabilidades, ya que puede organizarse de una manera más adecuada y optimizando el tiempo y sus recursos.

Se destacó también las variables de la opinión de que el teletrabajo permite pasar más tiempo en casa con la familia y el de la satisfacción de trabajar fuera de la oficina muestra correlación, con un valor significativo de 0,641, es decir que el profesional al llevar a cabo sus funciones fuera de oficina permite que pueda pasar más tiempo en casa con sus familiares, sin dejar de cumplir adecuadamente sus labores durante el tiempo establecido por sus superiores.

Figura 40

Correlación de variables significativas



Mediante la figura anterior, se evidencia que las correlaciones seleccionadas son las óptimas y significativas para un posterior análisis, debido a que, sus niveles de medición se encuentran en correlación positiva media, correlación positiva considerable y correlación positiva muy fuerte, dado que, el rango de correlaciones va desde 0,50 a 0,90. Por tal motivo, se pudo determinar la aceptación de manera positiva por parte de los profesionales hacia el teletrabajo.

Se determinó la situación actual de las actitudes hacia el teletrabajo, considerando factores positivos como la emoción, el interés y la satisfacción al trabajar bajo esta modalidad que como resultado posibilita que el teletrabajo sea considerado como un modelo aplicable por el hecho de permitir un mejor desempeño en las actividades. No obstante, al igual que, el trabajo presencial genera los mismos niveles de estrés que pueden aumentar con la intervención

de la familia. Sin embargo, depende de las estrategias de cada profesional buscar la manera de aumentar su productividad con esta modalidad de trabajo.

Conclusiones

Esta investigación muestra la importancia y el alcance que ha tenido el teletrabajo hasta la actualidad debido al impacto positivo que ha tenido en las organizaciones abarcando a su vez un enfoque en las actitudes de los profesionales que aplican esta modalidad. Por tanto, se analizan las actitudes hacia el teletrabajo, a través de la comprensión de teorías e interpretación de hallazgos encontrados mediante la recopilación de datos, con el fin de contribuir al conocimiento de los profesionales en la ciudad de Guayaquil.

Se pudo determinar que el teletrabajo es una modalidad de trabajo innovadora implementada por distintas organizaciones, de esta manera las empresas tratan de estar a la vanguardia tecnológica. Por lo que se refiere a la actitud de los profesionales, es uno de los factores más importantes que inciden al momento de aplicar teletrabajo, ya que las actitudes afectan en la predisposición y compromiso que posean los profesionales al realizar sus actividades laborales bajo esta modalidad.

En base a las encuestas realizadas a los profesionales auditores externos que trabajan en firmas auditoras con más de 10 años en el mercado en el sector norte de la ciudad de Guayaquil, se evidenció que las actitudes de los profesionales inciden positivamente en el teletrabajo, confirmando así la hipótesis planteada en la investigación. Los auditores externos encuestados están al tanto de los lineamientos que se llevan bajo el teletrabajo debido a que la mayor parte de ellos trabajan bajo esta modalidad los 5 días de la semana, lo cual garantiza la información obtenida por parte de los profesionales.

Por otro lado, los profesionales encuestados consideran que el teletrabajo es un beneficio positivo de empleo, sin embargo, revelaron que no están completamente de acuerdo en sentirse más satisfechos trabajando fuera de oficina en comparación de trabajar dentro de la sede la compañía. Esto significa que, aunque los trabajadores acepten positivamente el teletrabajo y se adapten a los nuevos lineamientos, no llevan un tipo de favoritismo relevante hacia esta modalidad.

Se identificó mediante los hallazgos del estudio algunos de los factores que repercuten en las actitudes de los profesionales de la ciudad de Guayaquil hacia el teletrabajo por medio de la encuesta. Entre los más relevantes están; trabajar con un horario flexible, poder realizar sus actividades sin inconvenientes, el nivel de estrés laboral y soporte por parte de la gerencia. Todos estos factores inciden para que los profesionales tengan una predisposición, compromiso y buena actitud en el teletrabajo.

Para que el teletrabajo tenga una implementación óptima y adecuada es indispensable el apoyo y la colaboración de los trabajadores. Por medio de la encuesta se pudo determinar que los profesionales consideran que trabajar bajo la modalidad teletrabajo es interesante y emocionante, dando como resultado que los profesionales tomen actitudes positivas al momento de realizar las distintas actividades laborales, así como también cuando haya la necesidad de interactuar y colaborar con los jefes inmediatos, jefes directos o gerentes.

Por otro lado, los profesionales indicaron en las encuestas que el nivel de estrés laboral no es reducido al aplicar teletrabajo, es decir, que el nivel de estrés bajo esta modalidad no ha tenido un impacto positivo para el trabajador, ya que se conoce que un trabajador en la modalidad presencial también sufre de estrés. Sin embargo, hay un beneficio muy importante que trae consigo el teletrabajo y que por su puesto incide en las actitudes de los profesionales, que son la reducción de los gastos relacionados al trabajo, pues debido a la importancia de la economía actual, un ahorro de gastos es considerado un excelente beneficio.

Recomendaciones

A través de las encuestas realizadas se evidenció que el teletrabajo puede ser empleado en el trabajo de Auditoría y que esta modalidad tiene beneficios como la reducción de gastos entre otros. Es fundamental que, para obtener resultados óptimos con la modalidad del teletrabajo, la gerencia esté predispuesta a evolucionar, adaptarse a cambios tecnológicos, adquirir herramientas que permitan llevar a cabo las actividades de la empresa como si se ejecutarán en forma presencial.

Asimismo, es necesario implementar un departamento que desarrolle una correcta infraestructura tecnológica, a su vez, le dé seguimiento a los programas y herramientas para cerciorarse que funcionen de manera apropiada y así evitar inconvenientes en los procesos de la compañía. De igual modo, se establezcan políticas para el uso correcto de los equipos, programas y herramientas a utilizar en esta modalidad.

Se recomienda analizar si las actividades que realizan los trabajadores de las empresas, pueden ser ejecutadas bajo la modalidad de teletrabajo, para así evitar inconvenientes en el flujo de los procesos. Lo que permitirá que los trabajadores realicen sus funciones como si estuvieran efectuando su trabajo de manera presencial. Además, que el personal de la empresa debe estar comprometido a cumplir con sus obligaciones, adaptarse al cambio, no tener rechazo hacia los desafíos tecnológicos y capacitarse sobre las herramientas tecnológicas a emplear.

Definir con claridad las obligaciones que cada uno de los trabajadores van a tener en la modalidad de teletrabajo para cumplir con los objetivos planteados, fijar un horario que permita que los trabajadores puedan desempeñar sus funciones sin ningún contratiempo y que a su vez no intervenga en su vida personal. Además, es importante que el nuevo lugar físico de trabajo sea lo más apartado de lugares ruidosos, de ser cómodo lo más tranquilo para evitar interrupciones mientras trabaja.

Se recomienda mantener la comunicación entre compañeros, debido a que esto permite que haya una mejor relación laboral. Se podrían organizar reuniones virtuales para tratar ciertos temas del trabajo, de esta manera compartan ideas y conocimientos entre ellos. También, se puede desarrollar actividades que permitan que se integren y así compartir experiencias, se sientan emocionados al poder interactuar con otros profesionales capacitados.

Sin duda, es importante que se incentive a implementar esta modalidad, a través de campañas por parte del Ministerio de trabajo. Las cuales, proporcionen información valiosa sobre esta forma de trabajo a empresarios y profesionales, para que conozcan sobre cómo aportan al desarrollo y productividad de la compañía y cómo implementarla de manera correcta para alcanzar los objetivos empresariales planteados.

Este trabajo de investigación puede ser de gran aporte y servir de base para futuras investigaciones referentes al teletrabajo o actitudes hacia el teletrabajo, siendo de gran provecho para personas interesadas en esta modalidad. Se sugiere que, se realicen estudios más exhaustivos sobre la implementación del teletrabajo en varios sectores y las actitudes de los profesionales ante esta modalidad. Con ello, los ecuatorianos comprobarán en base a estudios científicos, la contribución de esta modalidad a la vida profesional de los habitantes y de qué manera inciden las actitudes de los profesionales en la implementación del teletrabajo.

Referencias

- Abero, L., Berardi, L., Capocasale, A., García, S., & Rojas, R. (2015). *Investigación educativa Abriendo puertas al conocimiento*. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20150610045455/InvestigacionEducativa.pdf>
- Aguilera, A., Lethiais, V., Rallet, A. & Proulhac, L. (2016). Home-based telework in France: Characteristics, barriers and perspectives. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 92(1), 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2016.06.021>
- Ajzen, I. (1974). Effects of information on interpersonal attraction: Similarity versus affective value. *Journal of Personality and Social Psychology*, 29(3), 374-380. <https://doi.org/10.1037/h0036002>
- Ajzen, I. (1985). *From intentions to actions: A theory of planned behavior*. In J. Kuhl & J. Beckmann (Eds.), *Action control: From cognition to behavior* (pp. 11-39). Heidelberg: Springer.
- Ajzen, I. (1987). Attitudes, traits, and actions: Dispositional prediction of behavior in personality and social psychology. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 20, pp. 1663). New York: Academic Press.
- Ajzen, I. (1988). *Attitudes, personality, and behavior*. Chicago: Dorsey Press
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.

- Ajzen, I. (2011). The theory of planned behaviour: reactions and reflections. *Psychology & Health, 26*(9), 1113-1127. <https://doi.org/10.1080/08870446.2011.613995>
- Ajzen, I. (2014). The theory of planned behaviour is alive and well, and not ready to retire: a commentary on Sniehotta, Preeceau, and Araújo-Soares. *Health Psychology Review, 9*(2), 131-137. <https://doi.org/10.1080/17437199.2014.883474>
- Ajzen, I. (2015). Consumer attitudes and behavior: the theory of planned behavior applied to food consumption decisions. *Rivista di Economia Agraria, 70*(2), 121-138. <https://doi.org/10.13128/REA-18003>
- Ajzen, I. (2020). The theory of planned behavior: Frequently asked questions. *Human Behavior & Emerging Technologies, 1*-11. <https://doi.org/10.1002/hbe2.195>
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1969). The prediction of behavioral intentions in a choice situation. *Journal of Experimental Social Psychology, 5*(1), 400-416. [https://doi.org/10.1016/0022-1031\(69\)90033-X](https://doi.org/10.1016/0022-1031(69)90033-X)
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1970). The prediction of behavior from attitudinal and normative variables. *Journal of Experimental Social Psychology, 6*(1), 466-487. [https://doi.org/10.1016/0022-1031\(70\)90057-0](https://doi.org/10.1016/0022-1031(70)90057-0)
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1977). Attitude-behavior relations: A theoretical analysis and review of empirical research. *Psychological Bulletin, 84*(5), 888-918
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). Understanding attitudes and predicting social behavior. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

- Ajzen, I., Fishbein, M., Lohmann, S., & Albarracín, D. (2018). *The influence of attitudes on behavior*. 1-146. <https://doi.org/10.4324/9781315178103>
- Arredondo, D., & Granda, A. (2015). Teletrabajo: la asertividad como estrategia de comunicación en el mundo laboral. *Revista Reflexiones y saberes*, 3(4) 48-55.
- Asensi, M., Cotarelo, R., Echenique, M., Fernández, J., Oñate, P., Romero, J., & Tamayo, J. (2014). *Métodos y técnicas cualitativas y cuantitativas aplicables a la investigación en ciencias sociales*. http://eprints.uanl.mx/13416/1/2014_LIBRO%20Metodos%20y%20tecnicas_Aplicacion%20del%20metodo%20pag499_515.pdf
- Avendaño, K. & Magaña, D. (2018). Elección de carreras universitarias en áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM): revisión de la literatura. *Revista Interamericana de Educación de Adultos*, 40(2), 155-173.
- Barbosa, V. (2013). *Teletrabajo, Liderar y Trabajar en Equipos a distancia*. Dunken.
- Bello, A. (2016). Teletrabajo y outsourcing como herramientas de optimización e innovación laboral en un entorno globalizado. *Revista multidisciplinaria Dialógica*, 13(1),113-138.
- Benjumea-Arias, M., Villa-Enciso, E., & Valencia-Arias, J. (2016). Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura. *Revista CEA*, 2(4), 59-73. <https://doi.org/10.22430/24223182.172>

- Brayfield, A., & Crockett, W. (1955). Employee Attitudes and Employee Performance. *Psychological Bulletin*, 52(5), 396-424.
<https://doi.org/10.1037/h0045899>
- Burns, N. & Grove, S. (2012). *Investigación en enfermería: desarrollo de la práctica enfermera basada en la evidencia*. Elsevier.
- Caballero, A. (2014). *Metodología Integral Innovadora para planes y tesis*. Cengage Learning Editors.
- Campos, M. (2017). *Métodos de investigación académica fundamentos de investigación bibliográfica*.
<http://www.kerwa.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/76783/Campos%20campo%2C%20Melvin.%202017.%20M%C3%A9todos%20de%20Investigaci%C3%B3n%20acad%C3%A9mica.%20%28versi%C3%B3n%201.1%29.%20Sede%20de%20Occidente%2C%20UCR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cardona, A., Fandiño, Y., & Galindo, J. (2014). Formación docente: creencias, actitudes y competencias para el uso de TIC. *Lenguaje*, 42(1), 173-208.
- Castañeda, M., Cabrera A., Navarro, Y. & De Vries W. (2010). *Procesamiento de datos y análisis estadísticos utilizando SPSS: un libro práctico para investigadores y administradores educativos*. EDIPUCRS.
- Castillo, J. (2016). El teletrabajo y la importancia de su adopción en los sistemas jurídicos laborales de los países centroamericanos. *Cuaderno Jurídico y Político*, 2(6), 3-29.
- Chaparro, R., Em, V., Zorzo, L., Genero, S., & Cayre, A. (2016). Aceptación de la vacuna contra el virus del papiloma humano y los factores asociados en

- la ciudad de Resistencia, Chaco. *Arch.Argent. Pediatr.*, 114(1), 36-43.
<http://dx.doi.org/10.5546/aap.2016.36>
- Cifuentes-Leiton, D., & Londoño-Cardozo, J. (2020). Teletrabajo: el problema de la institucionalización. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 8(1), 12-20. <https://doi.org/10.15649/2346030X.749>
- Contreras, O., & Rozo, I. (2015). Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia. *Suma de Negocios*, 6(13), 74-83. <https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2015.08.006>
- Diez, S. (2016). La Actitud Conductual en las Intenciones Emprendedoras. *Revista empresarial ICE-FEE-UCSG*, 10(2), 42-48.
- Dorrego, M., Infante A., & Martínez O. (2014). La modificación de actitudes hacia la actividad laboral. *Revista electrónica trimestral de la Universidad de Ciencias Pedagógicas "José de la Luz y Caballero"*, 13(2), 86-98.
- Estupiñán, L., Villamil, H., & Jiménez, E. (2019). Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Teletrabajadores: Revisión Sistemática. *Pensamiento Americano*, 12(23), 94-104.
<https://doi.org/10.21803/pensam.v12i22.249>
- ESSA. (2018). *Metodología de la Investigación*.
<http://www.essa.ara.mil.ar/cens/MATERIAS%20SEGUNDO%20A%C3%91O/2%C2%B0%20A%C3%91O/08-METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION/SEGUNDO%20CUATRIMESTRE/Segundo%20cuatrimestre.pdf>

- Fajardo-Gutiérrez, A. (2017). Medición en epidemiología: prevalencia, incidencia, riesgo, medidas de impacto. *Rev Alerg Mex.*, 64(1), 109-120.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1974). Attitudes toward objects as predictors of single and multiple behavioral Criteria. *Psychological Review*, 81(1), 59-74.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1981). Attitudes and voting behavior: An application of the theory of reasoned action. In G. M. Stephenson & J. M. Davis (Eds.), *Progress in Applied Social Psychology* (Vol. I, pp. 253-313). London: Wiley
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (2010). *Predicting and changing behavior: the reasoned action approach*. New York, NY: Psychology Press
- Frese, M., & Gielnik, M. (2014). The psychology of entrepreneurship. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 413-438. <http://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091326>
- Gálvez-Albarracín, E., Guauña-Aguilar, R., & Pérez-Urbe, R. (2018). Impacto de la norma social subjetiva en la intención de emprendimiento sostenible: un caso de estudio con estudiantes colombianos. *Revista EAN*, (85), 57-74. <https://doi.org/10.21158/01208160.n85.2018.2048>
- Gregorio-Pascual, P., & Mahler, H. (2020). Effects of interventions based on the theory of planned behavior on sugar-sweetened beverage consumption intentions and behavior. *Appetite*, 145(1), 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.appet.2019.104491>

- Guzmán, F., García, B., Rodríguez, L., Alonso, M. (2014). Actitud, norma subjetiva y control conductual como predictores del consumo de drogas en jóvenes de zona marginal del norte de México. *Frontera Norte*, 26(51), 53-74.
- Guzmán, A., & Abreo, C. (2017). Las habilidades del teletrabajador para la competitividad. *Forum Empresarial*, 22(2), 5-30.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación (5ta edición)*. Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación (6ta edición)*. Mc Graw Hill Education.
- Hertfelder, C. (2019). *Poder ser yo: La autoestima en la familia*. Palabra.
- Huéscar, E., Rodríguez-Marín, J., Cervelló, E., & Moreno-Murcia, J. (2014). Teoría de la Acción Planeada y tasa de ejercicio percibida: un modelo predictivo en estudiantes adolescentes de educación física. *Anales de Psicología*, 30(2), 738-744.
<http://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.2.162331>
- Ibáñez, T. (2011). *Introducción a la Psicología Social*. Editorial UOC.
- Kautonen, T., Van, M., & Fink, M. (2015). Robustness of the Theory of Planned Behavior in Predicting Entrepreneurial Intentions and Actions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 39(3), 655-674.
<https://doi.org/10.1111%2Fetap.12056>
- La Corporación Nacional de Telecomunicaciones. (8 de septiembre de 2017). *CNT, Primera Empresa Pública del Ecuador en Teletrabajo*.

<https://corporativo.cnt.gob.ec/cnt-primera-empresa-publica-del-ecuador-en-teletrabajo/>

Lichtenthaler, U. (2019). Extremes of acceptance: employee attitudes toward artificial intelligence. *Journal of Business Strategy*, 41(5),39-45.
<https://doi.org/10.1108/JBS-12-2018-0204>

Llorent, V., & Álamo, M. (2016). Escala de Actitudes hacia la Diversidad Cultural (ADC) para los futuros docentes. *Opción*, 32(11), 832-841.

Madden, T., Ellen, P., & Ajzen, I. (1992). A comparison of the theory of planned behavior and the theory of reasoned action. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18(1), 3-9.

Maldonado, J. (2017). *Comportamiento, Desarrollo y Cambio organizacional*.
https://issuu.com/joseangelmaldonado8/docs/comportamiento__desarrollo_y_cambio/372?ff

Maluk, O. (2018). Variables de percepción como factores explicativos para la actitud emprendedora de los graduados universitarios: un análisis confirmatorio. *Revista Espacios*, 39(15), 1-16.

Martínez, R. (2012). El teletrabajo como tendencia del mercado laboral. *Retos II*, 2(4), 143-156. <http://dx.doi.org/10.17163/ret.n4.2012.01>

Martínez-Garrido, C. y Murillo, F. (2014). Programas para la realización de Modelos Multinivel. Un análisis comparativo entre MLwiN, HLM, SPSS y Stata. *Revista electrónica de metodología aplicada*, 19(2), 1-24.
<https://doi.org/10.17811/rema.19.2.2014.1-24>

Martínez, O. (2013). Las creencias en la educación matemática. *Educere*, 17(57), 235-244.

- Marulanda, F., Montoya, I., & Vélez, J. (2014). Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. *Pensamiento & Gestión*, (36), 204-236. <http://dx.doi.org/10.14482/pege.36.5571>
- Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca. (2019). *Servidores del ministerio de producción se acogen a la modalidad del teletrabajo*. <https://www.produccion.gob.ec/servidores-del-ministerio-de-produccion-se-acogen-a-la-modalidad-de-teletrabajo/>
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Morrison, J., Chigona, W., & Flywell, D. (2019). Factors that Influence Information Technology Workers' Intention to Telework. *In Proceedings of SAICSIT'2019*, (32), 1-10. <https://doi.org/10.1145/3351108.3351141>
- Muñoz, C. (2015). *Metodología de la investigación*. Oxford University Press.
- Muñoz, A., Amórtegui, V., & Esguerra, G. (2018). El Teletrabajo. *Justicia Juris*, 14(1), 25-31. <https://doi.org/10.15665/rj.v14i1.1976>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la Investigación Cualitativa - Cuantitativa y Redacción de Tesis*. Ediciones De La U Ltda.
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531116.pdf

- Osorio F., & Londoño, J. (2015). Intención emprendedora de estudiantes de educación media: extendiendo la teoría de comportamiento planificado mediante el efecto exposición. *Cuestionario de Administración*, 28(51), 103-131. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao28-51.ieee>
- Oviedo, A., & Vásquez, N. (2014). El teletrabajo: una estrategia de motivación. *Revista Nacional de Administración*, 5(2), 41-56. <https://doi.org/10.22458/rna.v5i2.744>
- Patrício, M., Maia, F., & Bezerra, C. (2015). Las habilidades sociales y el comportamiento infractor en la adolescencia. *Subjetividad y Procesos Cognitivos*, 19(2), 17-38.
- Phan, P., Wong, P., & Wang, C. (2002). Antecedents to entrepreneurship among university students in Singapore: beliefs, attitudes and background. *Journal of Enterprising Culture*, 10(2), 151-174. <http://dx.doi.org/10.1142/S0218495802000189>
- Regalado, O., Guerrero, C. A., & Montalvo, R. (2017). Una aplicación de la teoría del comportamiento planificado al segmento masculino latinoamericano de productos de cuidado personal. *Revista EAN*, (83), 141-163. <https://doi.org/10.21158/01208160.n83.2017.1821>
- Reyes-González, D., & Martín-García, A. (2016). Creencias de docentes en formación que afectan el uso de recursos tecnológicos. *Ciencia, Docencia y Tecnología*, 27(53), 293-314.
- Rhodes, R., & Courneya, K. (2003). Investigating multiple components of attitude, subjective norm, and perceived control: An examination of the theory of planned behaviour in the exercise domain. *British Journal of Social*

Psychology, 42(1), 129-146.

<https://doi.org/10.1348/014466603763276162>

Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Pearson.

Sánchez, R. (2014). *Gestión y psicología en empresas y organizaciones*. ESIC Editorial.

Silva, A., Montoya, I., & Valencia, J. (2019). The attitude of managers toward telework, why is it so difficult to adopt it in organizations?. *Technology in Society*, 59(1), 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2019.04.009>

Suárez-Barros, A. (2018). Teletrabajo: realidad y bienestar. *Desbordes - Revista de Investigaciones de la Escuela de Ciencias Sociales, Artes y Humanidades* – UNAD, 7(1), 17-32.

<https://doi.org/10.22490/25394150.2299>

Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros. (2020). *Sistema portal de información*.

https://appscvsmovil.supercias.gob.ec/portaldeinformacion/auditor_externo.zul

Tahavori, Z. (2014). Teleworking in the National Library and Archives of Iran: Teleworkers' attitudes. *Journal of Librarianship and Information Science*, 47(4), 341-355. <https://doi.org/10.1177%2F0961000614532676>

Ushakova, T. (2015). El Derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿una regulación superada o todavía aplicable?. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 3(4), 1-19.

- Uzun, A., & Kilis, S. (2020). Investigating antecedents of plagiarism using extended theory of planned behavior. *Computers & Education*, 144(1), 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2019.103700>
- Valencia, A. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. *Revista del instituto de ciencias jurídicas de Puebla, México.*, 12(41), 203-226.
- Wegner, D. M., & Wheatley, T. (1999). Apparent mental causation: sources of the experience of will. *American Psychologist*, 54(7), 480-492.
- Wojcak, E., Bajzikova, L., Sajgalikova, H., Polakova, M. (2016). How to achieve sustainable efficiency with teleworkers: Leadership model in telework. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 229(1), 33-41. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.111>
- Yen, J., Lim, J., Wang, T. & Hsu, C. (2018). The impact of audit firms' characteristics on audit fees following information security breaches. *Journal of Accounting and Public Policy*, 37(6), 489-507. <https://doi.org/10.1016/j.jaccpubpol.2018.10.002>

Apéndice A

Encuesta de actitudes hacia el teletrabajo

Para el estudio "Análisis de actitudes hacia el teletrabajo de profesionales en la ciudad de Guayaquil", se dará uso al instrumento de recolección de datos denominado encuesta, ya que con este instrumento se podrá recopilar datos necesarios para un posterior análisis.

Sección 1 – Información General

1. ¿Su organización ofrece el teletrabajo a sus empleados como una alternativa? (Si/No)
2. ¿En su oficina hay profesionales en contabilidad/ Auditoría haciendo teletrabajo? (Si/No)
3. ¿Conoce usted de otros profesionales en contabilidad/ Auditoría que realicen teletrabajo en otras empresas? (Si/No)
4. ¿Cuántos días le gustaría realizar teletrabajo? (Complete con 1 - 5)

Sección 2 – Actitudes

Instrucciones:

Estimado (a), a continuación, encontrará una serie de afirmaciones que deberán ser calificadas en una escala del 1 al 5, considerando 1 como totalmente en desacuerdo y 5 como totalmente de acuerdo.

		Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
P1	Estoy a favor del teletrabajo como una opción alternativa de trabajo.					

P2	El teletrabajo ofrece un horario flexible de trabajo.					
P3	El teletrabajo permite pasar más tiempo en casa con mi familia.					
P4	La presencia de familiares en casa molesta al realizar teletrabajo.					
P5	Las actitudes de parte de la gerencia impiden hacer teletrabajo.					
P6	Siento que mi trabajo es emocionante.					
P7	Siento que mi trabajo es interesante.					
P8	Mi nivel de estrés laboral sería reducido al realizar teletrabajo					
P9	Al teletrabajar, no podré compartir experiencias con mis colegas.					

P10	El teletrabajo es un beneficio positivo del empleo.					
P11	Soy más productivo trabajando fuera de la oficina.					
P12	Estoy más satisfecho trabajando fuera de la oficina.					
P13	Mi atención al cliente mejora debido a la implementación del teletrabajo.					
P14	Mis gastos relacionados al trabajo se han reducido debido al teletrabajo.					
P15	El teletrabajo permite tener más tiempo libre.					
P16	Mi trabajo puede ser realizado en la modalidad de teletrabajo.					
P17	¿Estás planeando dejar la empresa dentro de un año?					

P18	Si te ofrecieran un cargo en otra empresa similar, con teletrabajo disponible, ¿Dejarías esta empresa?					
-----	--	--	--	--	--	--



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, De la cruz Sánchez Ginger Juliana, con C.C: # 0931081327 autor/a del trabajo de titulación: **Análisis de actitudes hacia el teletrabajo de profesionales en la ciudad de Guayaquil** previo a la obtención del título de Ingeniero en Contabilidad y Auditoría, en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 10 de septiembre del 2020

f. _____

De la cruz Sánchez, Ginger Juliana

C.C: 0931081327



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Morales Diaz, Ambar Nicole, con C.C: # 0954369278 autora del trabajo de titulación: **Análisis de actitudes hacia el teletrabajo de profesionales en la ciudad de Guayaquil** previo a la obtención del título de Ingeniero en Contabilidad y Auditoría, en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 10 de septiembre del 2020

f. _____

Morales Diaz, Ambar Nicole

C.C: 0954369278

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN			
TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Análisis de actitudes hacia el teletrabajo de profesionales en la ciudad de Guayaquil		
AUTOR(ES)	Ginger Juliana De la Cruz Sánchez Ambar Nicole Morales Diaz		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Said Diez Farhat		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas		
CARRERA:	Contabilidad y Auditoría		
TITULO OBTENIDO:	Ingeniero en Contabilidad y Auditoría		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	10 de septiembre del 2020	No. DE PÁGINAS:	123
ÁREAS TEMÁTICAS:	Teletrabajo, actitudes, profesionales		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Teletrabajo, actitudes, auditores externos, firmas auditoras, modalidad, profesionales		
<p>RESUMEN: El presente trabajo tiene como objetivo analizar las actitudes de los profesionales hacia el teletrabajo, a través de la comprensión de teorías e interpretación de hallazgos encontrados mediante la recopilación de datos, con el fin de contribuir al conocimiento de los profesionales en la ciudad de Guayaquil. Por tal motivo, se decidió realizar un tipo de investigación descriptiva y correlacional con un enfoque cuantitativo en el cual se escogió como muestra los profesionales auditores externos que trabajan en firmas auditoras con más de 10 años en el mercado que implemente teletrabajo en el sector norte de la ciudad de Guayaquil en el año 2020. Como conclusión se evidenció que las actitudes de los profesionales inciden positivamente en el teletrabajo, ya que son uno de los factores más importantes e influyentes que afectan en la predisposición y compromiso de los profesionales al realizar sus actividades laborales aplicando teletrabajo.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593989780149 +593989501455	E-mail: Ginger.delacruz@hotmail.com nicol-12-@hotmail.es	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Bernabé Argandoña, Lorena Carolina		
	Teléfono: +593-4- 3804600 ext.1635		
	E-mail: lorena.bernabe@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			