



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO**

TEMA:

**Estudio sobre el contrato de trabajo y teletrabajo, y su
impacto en los resultados de gestión de las organizaciones
financieras del Ecuador.**

AUTOR:

Schnabel Mantuano, Michelle Carolina

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL
ECUADOR**

TUTOR:

Mero Sánchez, Elizabeth Monserrate

Guayaquil, Ecuador

12 de enero del 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Schnabel Mantuano, Michelle Carolina** como requerimiento para la obtención del título de **Abogado de los tribunales y juzgados de la República del Ecuador**.

TUTOR (A)

f. _____
Mero Sánchez, Elizabeth Monserrate

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. Dra. Nuria Pérez Mir-Puig

Guayaquil, a los 12 días del mes de enero del año 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Schnabel Mantuano, Michelle Carolina**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Estudio sobre el contrato de trabajo y teletrabajo, y su impacto en los resultados de gestión de las organizaciones financieras del Ecuador** previo a la obtención del título de **ABOGADO(A)**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 12 días del mes de enero del año 2023

LA AUTORA

Michelle Carolina Schnabel M

f. _____

Schnabel Mantuano, Michelle Carolina



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

AUTORIZACIÓN

Yo, **Schnabel Mantuano, Michelle Carolina**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Estudio sobre el contrato de trabajo y teletrabajo, y su impacto en los resultados de gestión de las organizaciones financieras del Ecuador**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 12 días del mes de enero del año 2023

LA AUTORA:

Michelle Carolina Schnabel M

F. _____

Schnabel Mantuano, Michelle Carolina



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

REPORTE URKUND

The screenshot shows the URKUND interface with the following details:

- Documento:** Titulación_12-22_13.docx (D156262011)
- Presentado:** 2023-01-18 12:51 (-05:00)
- Presentado por:** elizabeth.mero@cu.ucsg.edu.ec
- Recibido:** paola.toscanini.ucsg@analysis.orkund.com
- Mensaje:** [Mostrar el mensaje completo](#)

Summary: 4% de estas 18 páginas, se componen de texto presente en 8 fuentes.

Lista de fuentes:

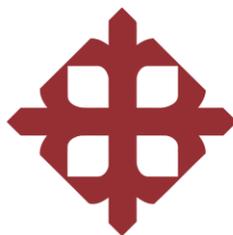
- <https://www.ferrere.com/es/novedades/se-emite-nuevo-acuerdo-ministerial-sobre-el-teletabajo/>
- <https://revistas.uto.ac.pa/index.php/ld-tecnologia/articulo/view/2439>
- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55339/Escobedo_PJ%20-%20SD.odf?sequence=...
- Universidad Privada del Norte / (null)
- Universidad Privada del Norte / (null)
- UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ / (null)
- <https://www.redalyc.org/journal/290/29069612011/html/>

TUTOR (A)

f. _____
Mero Sánchez, Elizabeth Monserrate

EL (LA) AUTOR(A):

f. _____
Schnabel Mantuano, Michelle Carolina



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Dr. Nuria Pérez María Pérez Y Puig-Mir

DIRECTORA DE CARRERA

f. _____

Ángela María Paredes Cavero, Mgs.

COORDINADORA DEL ÁREA

f. _____

María Patricia Iñiguez Cevallos

OPONENTE

CONTENIDO

RESUMEN.....	IX
ABSTRACT	X
INTRODUCCIÓN.....	2
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:.....	4
OBJETIVOS	4
JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	4
LIMITACIONES	5
MARCO TEÓRICO	5
Antecedentes de la investigación	7
Bases teóricas	8
Importancia.....	9
Ventajas	9
Concepto General del Trabajo.....	11
Concepto General del Teletrabajo	11
Desarrollo del teletrabajo en organizaciones	13
Marco Metodológico	16
Diseño Metodológico	16
Hipótesis de investigación.....	16
Tipo de investigación	16
Enfoque de investigación (cuantitativo y cualitativo).....	16
Cualitativa.....	17
Cuantitativa	17

Instrumento	18
Universo o Población de Estudio	19
Instrumento	19
Propuesta	21
CONCLUSIONES PRELIMINARES:.....	26
RECOMENDACIONES PRELIMINARES:	27
BIBLIOGRAFÍA.....	28

RESUMEN

Según lo que establece la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario por la crisis de Covid-19. El ministerio de Trabajo emitió un acuerdo ministerial MDT-2020-181 con directrices para regular el teletrabajo. Norma publicada el 14 de septiembre de 2020, obligatoria para todos los empleadores ya sean nuevos o existentes en un contrato de trabajo

El Teletrabajo es una herramienta que mejora efectivamente la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los funcionarios públicos, sin repercutir negativamente en la calidad de vida laboral ni en resultados de la organización siendo entonces, una experiencia con resultados positivos.

Palabras claves: Teletrabajo, productividad, beneficiaria.

ABSTRACT

According to the provisions of the Organic Law on Humanitarian Support due to the Covid-19 crisis. The Ministry of Labor issued a ministerial agreement MDT-2020-181 with guidelines to regulate teleworking. Regulation published on September 14, 2020, mandatory for all employers, whether they are new or existing employment contracts that apply this modality.

Teleworking is a tool that effectively improves the reconciliation of work, family, and personal life of public officials, without negatively affecting the quality of work life or the results of the organization, thus being an experience with positive results.

Keywords: Teleworking, productivity, beneficiary.

INTRODUCCIÓN

Actualmente se tienen numerosos avances tecnológicos en el ámbito laboral que han tenido un impacto en la manera en que se realizan las jornadas y las actividades, lo que ha obligado a las empresas a adaptarse y cambiar los modelos operativos a fin de mantener la continuidad de sus labores, dentro de las que se ha presentado con fuerza la modalidad de teletrabajo, definida como la realización de las labores para diferentes sectores económicos de manera remota, sin tener que asistir de forma presencial a las instalaciones de la empresa (Beltrán y otros, 2020).

El empleador deberá proveer los equipos e insumos necesarios para su desarrollo, el empleador deberá notificar al trabajador con las directrices para supervisar y monitorear la ejecución de sus actividades.

Estas nuevas perspectivas de trabajo han tenido una tendencia en aumento para América Latina, con un incremento generalizado, donde en el Ecuador el teletrabajo ya se encuentra tipificado en el artículo de la normativa especial que regula la modalidad para el sector privado.

El trabajador tendrá derecho a desconexión al menos de 12 horas continuas en un periodo de 24 horas. El trabajador tendrá también derecho a mantener el tiempo de descanso como almuerzo. En jornadas parciales se establecerá un descanso al menos cada cuatro horas de teletrabajo continuo.

La remuneración no podrá ser menor al salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa ordinaria o su proporcional para jornada parcial. El pago podrá ser diario, semanal, quincenal o mensual previo acuerdo de las partes. No se estará obligado al pago de beneficios como alimentación, uniformes o transporte que no están siendo utilizados por el trabajador durante el tiempo de teletrabajo.

Con la aplicación de la modalidad de teletrabajo, se pueden presentar desafíos en el ámbito de derecho, al generar dudas sobre las obligaciones, sanciones y protección laboral a la que pueden estar expuestos los trabajadores que deben adoptar de manera forzada y prolongada esta nueva metodología de trabajo. Se deben considerar y analizar todos los matices que se involucran en el teletrabajo, para con ello definir los términos y condiciones entre el empleador y el trabajador, las cuales se deben profundizar en las legislaciones ecuatorianas como lo es el Código de trabajo, el cual incluye un apartado sobre el trabajo a domicilio, aunque no se encuentra profundizado considerando las situaciones presentadas desde la llegada del Covid-19 (Tapia y otros, 2021).

Antes de la llegada de la pandemia, Ecuador no contaba con una normativa legal específica que regulara todos los aspectos relacionados al teletrabajo, contando solo con un capítulo dentro del Código de trabajo, que explicaba el trabajo a domicilio mas no se hacía referencia al teletrabajo; situación que cambio en el 2016 con el acuerdo MDT2016-0190 del Ministerio de Trabajo, que presentaba las normas para la regulación del teletrabajo en el sector privado, con lo que se mejoró la perspectiva del tema. Al no existir un reglamento o ley que regulara la figura jurídica del teletrabajo se quedó como una expectativa que no tuvo una aplicación de acuerdo con lo considerado.

La implementación que ha tenido se ha basado en el Código de trabajo, Art 23.1 en él se establecen los acuerdos regulares para las relaciones de trabajo especiales; así como la Ley Orgánica del Servicio Publico en su numeral a) del Art. 51 que le otorga al Ministerio de Trabajo la competencia de expedición de normas con respecto a los recursos humanos. Siendo esta la base para la aplicación del teletrabajo, dando preferencia de aplicación a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, personas con discapacidad y enfermedades catastróficas, adultos mayores, como principales beneficiarios del plan piloto de teletrabajo (Morán, 2020).

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

¿Cómo los vacíos jurídicos con respecto a los contratos de trabajo y teletrabajo impactan en los resultados de gestión dentro de las organizaciones del Ecuador?

OBJETIVOS:

- Diagnosticar el comportamiento de las legislaciones ecuatorianas con respecto al teletrabajo vs el trabajo convencional en una empresa del sector financiero del Ecuador.
- Comparar las características relevantes de gestión del trabajo convencional vs el teletrabajo del Ecuador.
- Identificar las características relacionadas a los vacíos jurídicos dentro del Código de Trabajo con respecto al teletrabajo.
- Proponer una reforma al Código de trabajo que considere los aspectos relacionados con la metodología de teletrabajo de acuerdo con su implementación luego de la pandemia Covid-19.

JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se realiza por el interés de conocer como los contratos de trabajo y de teletrabajo que se han implementado en el Ecuador en los diferentes sectores afecta los resultados de gestión de las organizaciones, permitiendo identificar cuáles son los puntos de fortaleza y los que presentan debilidades para la implementación de nuevas estrategias y programas que garantice el cumplimiento de todas las obligaciones relacionadas. Asimismo, se plantea como un referente bibliográfico para posteriores investigaciones con las que se pueda desarrollar y complementar, reuniendo los diferentes conceptos relacionados a las variables seleccionadas para la gestión de las empresas y como han presentado nuevas visiones con la implementación del teletrabajo, sus ventajas y desventajas tanto para los trabajadores como para la empresa propia, mediante un análisis teórico y la aplicación de instrumentos para la recolección de datos directamente de los participantes.

Estudiar y analizar los vacíos legales y jurídicos que se pueden presentar con respecto al teletrabajo en comparación con el trabajo tradicional se ha considerado en numerosas legislaciones, haciendo necesario considerar los elementos propios como la organización y ejecución de las actividades laborales, de acuerdo con su naturaleza, que pueden incluir la prestación de servicios de manera autónoma o subordinada y la utilización de equipos y herramientas que posibiliten el cumplimiento y desarrollo de las tareas diarias, en un lugar diferente al puesto de trabajo tradicional.

Las normativas MDT2016-190 y MDT2017-090 han sufrido de modificaciones de acuerdo con las situaciones implementadas en el plan piloto; así como reformas en el Código de trabajo con la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, en la que se implementó la figura del teletrabajo con avances y cambios significativos reconociendo las diferentes formas de teletrabajo como lo es la modalidad móvil, autónoma, parcial y ocasional; además del derecho a la desconexión.

LIMITACIONES

Dentro de las limitaciones para la realización de la investigación se puede presentar la falta de tiempo para abarcar todos los factores relacionados con la interpretación y planificación de una nueva reforma al Código de trabajo actual, generando un retraso en el cumplimiento de los objetivos propuestos.

MARCO TEÓRICO

Para abordar el tema del teletrabajo, como una nueva opción laboral, es necesario conocer, interpretar y profundizar en los diferentes conceptos, teorías, legislaturas e impactos que están relacionados con él desde el momento de su implementación, estabilización y consolidación en las organizaciones. Se aclara que, dentro del cuerpo del trabajo, aparecerá el concepto trabajo tradicional o conocido también como trabajo convencional,

con el objeto de no incurrir en interpretaciones erradas. Quienes se han encargado de respaldar, reglamentar y divulgar el teletrabajo son el Ministerio de la Tecnología y las Telecomunicaciones TIC's, y el Ministerio del Trabajo.

El teletrabajo es uno de esos modelos que ha sumergido dentro de las organizaciones como una opción para disminuir los costos, optimizar el uso de los recursos y mejorar la satisfacción de los trabajadores y por supuesto, aumentar la rentabilidad. Muchas organizaciones han empezado a transformar los modelos organizacionales propios, mediante un sentido de apertura a las nuevas tendencias, a distintas formas de pensar y a la nueva forma de trabajo a distancia. Esto ha implicado que se empiece a ver a los teletrabajadores como aliados estratégicos de la organización, que vienen desde sus hogares a dar sus conocimientos y experiencia, y como seres susceptibles de desarrollo personal mediante el desarrollo de competencias propias de los teletrabajadores como son el empoderamiento de sus labores, el logro de resultados y el cumplimiento de metas. el modelo del teletrabajo en las organizaciones requiere que ellas cuenten con las condiciones y el contexto adecuado que permita cumplir con las labores acordadas. Esto implica entregar las herramientas necesarias para que se tenga el resultado esperado, un cambio de paradigma y una apertura a nuevas ideas y aprendizajes con los cuales se podrán encontrar ventajas para el desarrollo personal, social y laboral, bajo el contexto general.

Es por lo que el teletrabajo se considera un nuevo modelo de gestión que se gira en torno a la movilidad, la independencia y el empoderamiento en las relaciones laborales. De esta forma el jefe presencial pasa a ser un líder de apoyo y acompañamiento en la gestión a distancia y en la flexibilidad y coordinación de actividades cotidianas conduciendo a una administración personal orientada a resultados personales y organizacionales.

Administrativamente las organizaciones que quieren entrar en el campo del teletrabajo deben pasar a un proceso de romper las barreras mentales para proceder a hacer seguimiento, empoderar y de esta forma generar compromiso y sentido de pertenencia al interior de la organización,

hacer sentir parte de la organización a quienes vienen a trabajar en esta modalidad. Esta es la etapa de movimiento en la cual las personas logran adaptarse y entender qué está pasando en el nuevo modelo, que la organización está evolucionando y que ella está entrando a la vanguardia de las nuevas empresas permitiéndole ser competitiva, tener un rasgo diferenciador frente a otras organizaciones y posicionarse en el mercado laboral. Esto también se logra desde la administración, con procesos sólidos de acompañamiento, divulgación y conocimiento de los procesos y un marco propio legal del modelo.

Antecedentes de la investigación

El trabajo a domicilio es una realidad antigua, anterior incluso a la emergencia de la organización fabril dentro del capitalismo. Pero su incidencia en las últimas tres décadas muestra que es un escenario productivo renovado. En Latinoamérica existe una cultura del trabajo muy arraigada a acudir todos los días a la oficina y que trabajar implica salir de casa. El teletrabajo es una práctica laboral que se ha convertido en un fenómeno poco estudiado y raras veces se han introducido medidas en las normas jurídicas. Esta forma de flexibilización del trabajo exige que se den garantías en materia de protección a los trabajadores.

De acuerdo con la investigación de Muñoz et. al. (2020) los avances tecnológicos permiten brindar un aporte significativo en las empresas, tanto a empleados como a empleadores, generando impactos sustanciales en el desarrollo laboral, por lo que el presente artículo, muestra como el teletrabajo se presenta como un modelo novedoso de trabajo, teniendo como característica principal la flexibilidad y el mejoramiento de la productividad, permitiendo, además, la oportunidad de acceso a personas con discapacidad, madres en periodo de lactancia, etc., mediante el acceso remoto a este régimen laboral. A lo largo del documento se hace referencia al estado actual del teletrabajo en la ciudad de Cuenca, Ecuador, en las empresas manufactureras del cantón, haciendo énfasis en las medidas necesarias para su adopción, en la tecnología, leyes y lineamientos; para

poder proponer un modelo de adopción de esta modalidad laboral, en estas empresas del sector.

Por su parte, Santillán (2020) se enfocó en la pandemia, que dio lugar a muchos cambios en el convivir diario, uno de los principales tiene que ver con la "cuarentena" o aislamiento, en donde las personas y sus familias permanecen en sus casas para no estar expuestos al contagio del virus COVID-19, dicho aislamiento y dentro de la estructura familiar se generan cambios importantes producto de la convivencia más cercana entre los seres humanos. En estos procesos de cambio, se produce un cambio muy evidente que es importante en la sociedad y tiene que ver también con la parte económica y laboral de un país, es el teletrabajo, que se le puede definir como un nuevo esquema de trabajo utilizando internet u otras plataformas de comunicación o tecnológicas TIC'S y este nuevo esquema o forma de laborar se lo realiza desde la casa.

Morales y Pérez (2020) realizaron una investigación sobre el teletrabajo en el Ecuador ha sido sobrevalorado debido a la falta de conocimiento e importancia que se tiene sobre este tema, los avances tecnológicos han aportado a que las organizaciones desarrollen nuevos mecanismos de trabajo ya sea por innovación o por adaptabilidad a entornos de riesgo como en caso de enfermedades, pandemias, protestas sociales, catástrofes, entre otros, siendo así que el teletrabajo aporta grandes soluciones a las necesidades actuales del sector empresarial. Partiendo de esto, el presente estudio propone aplicar un modelo de teletrabajo a las organizaciones, tanto públicas como privadas en el Ecuador, facilitando la innovación y aportando herramientas de competitividad.

Bases teóricas

El trabajo desde casa es un concepto en el que el empleado puede hacer sus actividades de trabajo desde casa utilizando activos, políticas y herramientas aprobados por la empresa. El trabajo desde casa brinda un horario de trabajo flexible para el empleado y el trabajo para el empleador se realiza con facilidad. El trabajo desde casa es útil para lograr un equilibrio

entre la vida laboral y personal del empleado y, al mismo tiempo, ayuda a la empresa a realizar el trabajo.

El teletrabajo también se conoce como trabajar de forma remota, lo que implica que el empleado está trabajando desde una ubicación remota, generalmente en casa.

Importancia

El trabajo desde casa como concepto es muy importante en los tiempos que corren.

Ayuda a mantener la productividad del empleado igual o incluso mejor y al mismo tiempo apoya al empleado para estar con la familia o manejar algún trabajo personal.

En el caso de que el empleado enfrente algún problema de salud propio o familiar, el trabajo desde casa puede ser una gran herramienta para ayudar al empleado a quedarse en casa y trabajar al mismo tiempo. En 2020, durante la pandemia del coronavirus (COVID-19), el trabajo desde casa permitió que muchas empresas siguieran siendo productivas y relevantes.

Ventajas

1. Hay más solicitantes de empleo para un trabajo en particular, para personas que tienen ciertas restricciones de ubicación o personas discapacitadas que pueden aplicar a estos trabajos.

2. Hay más equilibrio entre la vida laboral y personas, muchas personas afirman que esto permite un ambiente más tranquilo y agradable que fomenta la concentración y permite completar de manera efectiva de las asignaciones.

3. Hay muchos ahorros con respecto al costo de la infraestructura de la oficina, como espacios, facturas de electricidad, etc.

4. Los empleados se sienten motivados ya que perciben un buen equilibrio entre el trabajo y la vida personal y mejoran su productividad.

El trabajo remoto ganó popularidad en 2020 a medida que más personas se vieron obligadas a ponerse en cuarentena y trabajar desde sus hogares. El aumento exponencial en la cantidad de trabajadores remotos y los resultados positivos que ahora han llevado a las organizaciones a ofrecer el trabajo remoto como un beneficio permanente para los empleados dentro de la organización.

Los empleados en la actualidad pueden ser totalmente remotos o parcialmente remotos. Los empleados totalmente remotos no tienen que asistir o están en la obligación de ir a la oficina en algún momento, pero es posible que se requiera que los empleados parcialmente remotos acudan de manera frecuente en ciertos momentos durante el mes. Se requiere que los empleados que trabajen de manera remota vivan cerca de la oficina, para disminuir los gastos de transporte y tiempo que implican las visitas esporádicas.

Con el teletrabajo, se optimiza la productividad al crear un espacio de trabajo que se alinee perfectamente con las necesidades personales.

Desde que la pandemia obligó a cerrar casi todos los lugares públicos, incluidas oficinas, cafés y espacios de trabajo, la mayoría de las personas han tenido que trabajar desde su hogar. A medida que las cosas volvieron a la rutina, muchos de los trabajos actuales de los jonrones pueden regresar a la oficina, mientras que otros continuarán trabajando de forma remota desde sus hogares.

Trabajar a distancia significa trabajar desde cualquier lugar que no sea la oficina, lo que puede ser el hogar, estudio, una cafetería o simplemente un espacio de trabajo conjunto. En lugar de ir a la oficina e interactuar con los miembros del equipo cara a cara, los trabajadores remotos usan herramientas digitales para manejar tareas, completar proyectos y comunicarse con su equipo. Para lograr estas actividades se

necesita acceso a una computadora portátil y una conexión a internet estable.

La adaptabilidad es una habilidad esencial que todos los trabajadores remotos deben tener para administrar el entorno de trabajo en constante cambio. Tienen que aprender constantemente a trabajar con nuevos miembros del equipo, colaborar con un equipo que puede estar disperso geográficamente, al mismo tiempo que deben mantenerse al día y adaptarse a nuevas tecnologías y herramientas, administrando el trabajo en caso de que no tengan acceso a internet o la computadora portátil deje de funcionar, todo esto al mismo tiempo que no se dejen consumir por la actividad laboral y se descuide la vida familiar (Pinto & Muñoz, 2020).

Concepto General del Trabajo

El trabajo es una actividad física o mental que realiza una persona y que tiene como objetivo la realización de una tarea específica. Se trata de una actividad voluntaria o involuntaria, pero que en cualquier caso requiere de un esfuerzo físico o mental por parte de la persona que la realiza.

El trabajo puede ser considerado como una necesidad, ya que es una actividad imprescindible para el mantenimiento de la vida, ya que permite obtener los recursos necesarios para subsistir. Así, el trabajo es una de las principales actividades a las que se dedican las personas en todo el mundo.

En general, el trabajo es una actividad necesaria e importante para el desarrollo de la vida de las personas. Sin embargo, el trabajo también puede ser considerado como una fuente de estrés y de cansancio, ya que requiere de un esfuerzo constante por parte de las personas que lo realizan.

Concepto General del Teletrabajo

El teletrabajo es una modalidad de relación laboral que se caracteriza por ejecutarse en un entorno domiciliario, mediante la interconexión de

estaciones de trabajo y sistemas de comunicación, a partir de la utilización de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones.

El teletrabajo es una alternativa de trabajo que no requiere de la presencia física de la persona en un lugar específico, los trabajadores pueden realizar su función en cualquier lugar y a cualquier hora, solo requieren de la conexión a internet y sus sistemas de comunicación.

Ventajas del teletrabajo

Ventajas para las empresas:

1. Las empresas pueden reducir sus costos operativos al no ser necesario que sus empleados tengan un lugar específico en donde trabajen.

2. Las empresas pueden contratar a trabajadores de cualquier parte del mundo, lo que les permite tener una base de trabajadores más amplia.

3. Las empresas pueden contratar a trabajadores especializados en ciertas áreas, lo que les permite tener una plantilla de trabajadores más capacitada.

4. Las empresas pueden contratar a trabajadores con discapacidad, lo que les permite tener una plantilla de trabajadores más diversa.

5. Las empresas pueden contratar a trabajadores con disponibilidad horaria reducida, lo que les permite tener una plantilla de trabajadores más flexible.

Ventajas para los trabajadores:

1. Los trabajadores pueden trabajar desde cualquier lugar.

2. Los trabajadores pueden trabajar a cualquier hora.

3. Los trabajadores pueden disfrutar de un mayor equilibrio entre su vida laboral y personal.

4. Los trabajadores pueden disfrutar de un mayor control sobre su tiempo.

5. Los trabajadores pueden disfrutar de un mayor nivel de autonomía.

Desarrollo del teletrabajo en organizaciones

En los últimos años, el teletrabajo ha surgido como una forma de mejorar la productividad de las empresas, reducir costos de infraestructura y mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Aunque ha existido por décadas, los avances tecnológicos y la globalización han hecho posible que cada vez más empleados tengan la oportunidad de trabajar desde casa o cualquier otro lugar.

Una tendencia que está impulsando el crecimiento del teletrabajo es la urgente necesidad de las organizaciones de contratar a los mejores talentos, independientemente de su ubicación.

El teletrabajo se ha vuelto cada vez más popular en los últimos años debido a los avances tecnológicos y a la globalización. La globalización ha hecho posible que las organizaciones contraten a trabajadores de todo el mundo, independientemente de su ubicación.

Las tecnologías de la información, por su parte, han hecho posible que los trabajadores se comuniquen y colaboren de forma eficiente, aunque estén físicamente separados. El teletrabajo también se está volviendo cada vez más popular debido a la creciente preocupación por la calidad de vida.

Los trabajadores teletrabajan para mejorar su equilibrio entre la vida personal y profesional. El teletrabajo también permite a los empleados reducir el tiempo y el costo del desplazamiento. El teletrabajo ofrece muchos beneficios tanto para las organizaciones como para los trabajadores.

Ventajas del teletrabajo para las organizaciones

El teletrabajo ofrece muchas ventajas para las organizaciones. Aquí hay algunas de las principales ventajas del teletrabajo para las organizaciones:

1. Mejora la productividad
2. Reduce los costos de infraestructura
3. Mejora la calidad de vida de los trabajadores

Desventajas del teletrabajo para las organizaciones

El teletrabajo también presenta algunos desafíos para las organizaciones.

Aquí hay algunas de las principales desventajas del teletrabajo para las organizaciones:

1. Puede ser difícil de escalar
2. Puede ser difícil de controlar
3. Puede ser difícil de medir

El teletrabajo también puede ser difícil de medir debido a la falta de interacción directa. Por ejemplo, es posible que las organizaciones no puedan medir fácilmente la productividad de los trabajadores teletrabajadores.

Ventajas del teletrabajo para los trabajadores

El teletrabajo ofrece muchas ventajas para los trabajadores. Aquí hay algunas de las principales ventajas del teletrabajo para los trabajadores:

1. Mejora el equilibrio entre la vida personal. Además, el teletrabajo puede permitir a los trabajadores tener más flexibilidad en el horario de trabajo.

2. Reduce el tiempo y el costo del desplazamiento

3. Mejora la calidad de vida

Desventajas del teletrabajo para los trabajadores

El teletrabajo también presenta algunos desafíos para los trabajadores. Aquí hay algunas de las principales desventajas del teletrabajo para los trabajadores:

1. Puede ser solitario y aislado

2. Puede ser difícil establecer y mantener límites entre la vida personal y profesional

3. Puede ser difícil concentrarse en el trabajo.

Marco Metodológico

Diseño Metodológico

Hipótesis de investigación

- El teletrabajo afecta a los resultados de la organización de gestión.
- Trabajar a distancia es perjudicial para el desempeño de gestión de las organizaciones.
- No se muestran los resultados de la gestión organizacional afectados por el trabajo remoto.

Tipo de investigación

Este es un tipo de estudio descriptivo y explicativo, ya que tiene como objetivo describir las situaciones y eventos generados por el trabajo remoto y analizados. La investigación exploratoria proporciona información, prueba e interpretación de las hipótesis de investigación. (Cornejo y otros, 2008)

Enfoque de investigación (cuantitativo y cualitativo)

A lo largo de la historia, la ciencia y la investigación han tratado de adoptar métodos y estrategias que les permitan ser transparentes y hacer de la ciencia un proceso ordenado. En este sentido, como ya se mencionó (Mardones, 2002) el nacimiento de una sociedad industrial propició la integración de la ciencia en el proceso productivo, y el surgimiento y difusión de enfoques y nuevas disciplinas.

En el caso de este estudio se tomaron en cuenta aspectos de métodos cuantitativos y cualitativos debido a la especificidad y especificidad del área estudiada. Para la investigación aplicada se pueden formular dos enfoques importantes: cualitativo y cuantitativo, se entiende que la cantidad es parte de la calidad, además, se presta atención a la profundidad de los resultados más que a su generalización. mientras que con un enfoque

cuantitativo es importante generalizar o generalizar los hallazgos del estudio (Hernández y otros, 2016)

Cualitativa

Cualitativo se enfoca en comprender los procesos, lo que le permite realizar investigaciones con mayor claridad y transparencia. Definir, estudiar los procesos y describir el entorno en el que se llevará a cabo la prueba, para establecer un método u otro se debe probar el enfoque adecuado. Es más profundo y al mismo tiempo evita la cuantificación, y también es accesible para quienes lo estudian. cómo hacer registros descriptivos de fenómenos prueba (Blanchard & Muzás, 2016)

Por su enfoque metodológico y epistemológico, en ocasiones es descriptivo, orientado hacia la estructura teórica y favorece el uso de información cualitativa, descriptiva y no cuantitativa. Estos modelos cualitativos e interpretativos se utilizan en estudios de grupos pequeños (Blanchard & Muzás, 2016)

Teniendo en cuenta que el teletrabajo es una nueva opción laboral en Ecuador, donde se presenta un cambio en las condiciones laborales de los trabajadores y empleadores, donde los factores presentados son beneficiosos tanto para dicha participación, la investigación tuvo como objetivo explicar qué programa se implementa, qué lo caracteriza. y sus aportes al mercado laboral. De manera similar, se propone investigar cómo, con la ayuda de las TIC, una empresa sale de su estructura física e ingresa a espacios como las casas de los empleados que optan por este método. También pretende demostrar que el teletrabajo es una forma de previsibilidad de los empleados que les permite trabajar sin salir de la vida hogareña, todo en un mismo lugar (Trabajo, 2021)

Cuantitativa

La investigación cuantitativa se basa en un tipo de razonamiento deductivo que va de lo general a lo específico, utilizando la recopilación y el análisis de datos para responder preguntas de investigación y probar

hipótesis previamente establecidas. Además, se basa en la medición, el conteo y muchas veces también utiliza estadísticas para indicar patrones de comportamiento en una población. Algunas características de la investigación cuantitativa: incluyen una posición objetiva, comportamiento de investigación y otros fenómenos observables, creando datos digitales para mostrar un entorno social, utilizando conceptos el concepto y la teoría del sesgo para determinar qué datos se recopilarán, utilizan métodos estadísticos para analizar los datos y hacerse fuera de las aplicaciones utilizando datos estadísticos para resumir las conclusiones. Muestra para una determinada población, confirmación, lógica y deducción (Hernández y otros, 2016)

Este método se refleja, además, en el análisis de la información estadística proporcionada para el estudio de caso, la consideración de indicadores, variables y la aplicación del instrumento. El esquema de teletrabajo incluye indicadores numéricos que permitirán justificar las categorías deseadas para el análisis y así sustentar las hipótesis. Al comparar dos grupos que manejan actividades similares en una institución, intentamos obtener resultados sobre productividad, eficiencia, tiempo de respuesta, ausentismo y luego usar estos datos para determinar si existen diferencias significativas en la gestión entre ellos. equipo (empleados regulares y remotos

Instrumento

En el diseño de este estudio se tuvo en cuenta aspectos de investigación mixtos descriptivos ya que se utilizaron categorías para definir las diferentes variables y aspectos cuantitativos para medirlas.

Mixed Methods Research es una colección. Es la integración sistemática de métodos cuantitativos y cualitativos en un estudio para obtener una "imagen" más completa de un fenómeno. Pueden combinarse de tal manera que los enfoques cuantitativo y cualitativo conserven su estructura y proceso originales. Además, estos métodos pueden adaptarse, modificarse o sintetizarse con fines de investigación (Cornejo y otros, 2008)

El método de investigación utilizado es la observación y revisión bibliográfica

Universo o Población de Estudio

El muestreo es importante para el investigador porque no es posible entrevistar a todos los miembros de la población debido a problemas de tiempo, recursos y esfuerzo. Al seleccionar una muestra, es necesario estudiar una porción o subconjunto de la población, pero debe ser lo suficientemente representativa como para poder generalizarla con seguridad a la población posteriormente (Mardones, 2002). El tamaño de la muestra depende de la precisión con la que el investigador desee realizar el estudio, pero como regla, se debe utilizar la muestra más grande posible de acuerdo con los recursos disponibles. Cuanto más grande sea la muestra, más probable es que sea representativa de la población (Mardones, 2002). Los estudios descriptivos utilizan muestras grandes y en ocasiones recomiendan seleccionar del 10 al 20 por ciento de la población disponible.

Instrumento

Buscando dar validez a los datos se aplicó una encuesta tanto a los trabajadores como a los teletrabajadores de los procesos de las unidades con el fin de confrontar los datos con la experiencia de ellos en el lugar de trabajo.

RECURSOS NECESARIOS:

Recursos Materiales:

- Computadora de escritorio
- Acceso a internet.
- Resmas de papel.
- Impresora.
- Carpetas

Recursos Humanos:

- Investigador.
- Participantes seleccionados por la muestra.

Recursos Financieros:

Actividad	Monto
Impresiones	250.00\$
Movilización	200.00\$
Imprevistos	150.00\$
Total:	600.00\$

Propuesta

1. Propuesta de reforma al Código de trabajo con la metodología de teletrabajo de acuerdo con su implementación luego de la pandemia Covid-19.

Actualmente el Código de Trabajo (Congreso Nacional, 2005) se refiere a la modalidad de teletrabajo como:

Art. 16.- Contratos por obra cierta, por tarea y a destajo. - El contrato es por obra cierta, cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de esta, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla. En el contrato por tarea, el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el trabajador reportará de la misma manera. Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente artículo. Los trabajadores que prestan servicios de teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos, así como beneficios sociales contenidos en este Código, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente artículo.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

1. Autónomos son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.

2. Móviles son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las tecnologías de la información y la comunicación, en dispositivos móviles.

3. Parciales son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

4. Ocasionales son aquellos teletrabajadores que realizan sus actividades en ocasiones o circunstancias convenidas. Las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Con todo, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente donde ejercerá sus funciones.

El tiempo de desconexión deberá ser de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

El salario del teletrabajador será pactado entre el empleador y el trabajador conforme las reglas generales de este Código. El empleador deberá proveer los equipos, elementos de trabajo e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo.

Todo empleador que contrate teletrabajadores debe informar de dicha vinculación a la autoridad del trabajo. La autoridad del trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para la aplicación de esta modalidad (Congreso Nacional, 2005).

Por lo actualmente estipulado en el Código de trabajo, se propone la reforma de este código al incluir las disposiciones establecidas en el ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2020-181 (Ministerio del Trabajo, 2020), en el que se puede destacar:

Art. 3.- Del teletrabajo. - El teletrabajo no afecta ni altera las condiciones esenciales de la relación laboral. La aplicación de esta modalidad no puede vulnerar derechos de las partes de la relación laboral y no constituye por sí misma causal de terminación de la relación de trabajo.

El empleador podrá optar por la modalidad de teletrabajo en cualquier momento de la relación laboral según la necesidad del negocio y/o la actividad que ejecute el trabajador.

Esta modalidad podrá aplicarse en jornada completa o en jornada parcial, debiendo respetarse la jornada vigente, los límites de jornada máxima, los días de descanso, el pago de horas extraordinarias y suplementarias y los demás rubros previstos en el Código del Trabajo.

Art. 5.- Del derecho a la desconexión. - Una vez finalizada la jornada de trabajo, el empleador garantizará el derecho a la desconexión del trabajador, el cual será de al menos doce horas continuas en un periodo de veinte y cuatro horas; y, durante el cual el empleador no podrá establecer comunicaciones con el teletrabajador, ni formular órdenes u otros requerimientos, salvo en el caso que se verifique una o más de las circunstancias previstas en el artículo 52 del Código del Trabajo.

El trabajador tendrá derecho a mantener el tiempo de descanso que mantenía en la modalidad presencial, incluyendo el tiempo de almuerzo. En los casos de jornada parcial o jornadas especiales, se deberá establecer un tiempo de descanso al menos cada cuatro horas de teletrabajo continuo. El tiempo utilizado para el descanso, formará parte del derecho a la desconexión del trabajador.

Art. 10.- De los nuevos contratos de teletrabajo. - Los nuevos contratos de trabajo que apliquen esta modalidad deberán celebrarse por escrito y contendrán los requisitos establecidos en el artículo 21 Código del

Trabajo. Podrá fijarse un período de prueba en aquellos casos en los que no se trate de un cambio de condiciones en una relación laboral ya existente.

Esta modalidad no modificará las causales de visto bueno determinadas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, ni las causales de terminación de contrato establecidas en el artículo 169 del Código del Trabajo.

Art. 11.- De la jornada y remuneración del teletrabajo. - La jornada de trabajo bajo esta modalidad no podrá exceder los límites establecidos en el Código del Trabajo.

La remuneración que perciba el teletrabajador no podrá ser menor al salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa ordinaria o su proporcional para jornada parcial, conforme lo dispuesto en el Código del Trabajo.

Sumado a esto se propone la integración de herramientas con las que se mida el desempeño, se analicen las actividades realizadas fuera del horario establecido entre los participantes, y la remuneración correspondiente para asegurar el cumplimiento de las obligaciones junto al descanso necesario de acuerdo a las necesidades consideradas para la realización de estas labores, incluyendo la dotación o mejora de los equipos, el acceso y capacidad del servicio de internet, disponibilidad para soluciones de situaciones de acuerdo al ámbito en el que el teletrabajo se implemente (Nieves Andrade y otros, 2020).

El teletrabajo a pesar de que se ha presentado como una nueva modalidad de contratación, no han tenido un régimen de seguimiento, algo que cambio de forma empírica con la llegada de la pandemia en la que muchas empresas debieron establecer formas para medir el rendimiento y el desempeño, un elemento que se puede estandarizar para su integración en el código de trabajo. Permitiendo el establecimiento de herramientas de planificación y aseguramiento de los componentes con los que dispone el trabajador en base a las necesidades que debe cubrir el empleador y los servicios estipulados dentro de las normativas nacionales. Asimismo, se

presentó una Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, en la que se presentaron los escenarios y situaciones que podían dar paso a una explotación laboral en las organizaciones y empresas que aplican la modalidad de teletrabajo.

Con la pandemia Covid-19 en Ecuador, se emitió por parte del Ministerio del Trabajo una resolución Nro. MDT-2020-076 con la que se enfocaba la modalidad emergente de teletrabajo, en el que se definió la prestación de servicios no presenciales en jornadas especiales u ordinarias de trabajo, las actividades que se considerarían fuera de las instalaciones, y el cambio en la prestación de servicios que no modificara las condiciones de relación laboral, evitando que se convirtiera en una causal de la terminación de contratos.

CONCLUSIONES PRELIMINARES:

- El Teletrabajo se transforma así en un factor motivacional que les permite desenvolverse de forma más armónica en sus diversos roles. Además, otorga elementos a la gerencia pública para utilizar un incentivo efectivo que, articulado con otros sistemas de gestión, facilita el logro de los objetivos estratégicos institucionales, en particular aquellos vinculados a la provisión de bienes y servicios a la ciudadanía.
- El Teletrabajo tiene un uso más eficiente de la infraestructura; uso de espacios, gastos en mobiliario, reducciones en gastos generales debido a la falta de personal en las instalaciones. Retención del talento humano y la posibilidad de incorporar personas con alta capacidad técnica, sin importar la ubicación geográfica de la persona.
- Se facilita la incorporación de personas que presenten discapacidades o dificultad para su traslado a las instalaciones. El Teletrabajo también permite la continuidad operacional de la institución ante los riesgos vinculados a alteraciones del normal funcionamiento de la ciudad ya sean inundaciones, fallas en el transporte o delincuencia.

RECOMENDACIONES PRELIMINARES:

- El teletrabajo debe estar sujeto a un diálogo social de calidad entre empleadores y trabajadores, y que el teletrabajo debe basarse en un estatuto o un acuerdo.
 - Cuando las organizaciones pongan en marcha un teletrabajo más frecuente y ocasional, también deberán replantearse la forma en que se organiza el trabajo.
 - Cada puesto de trabajo debe ser considerado en cuanto a su compatibilidad con el teletrabajo, y cuando se creen nuevos roles, el teletrabajo debe ser integrado.
 - La naturaleza voluntaria del teletrabajo debe ser garantizada.
 - La digitalización y las cuestiones de salud y seguridad deben ser consideradas.
 - Tener en cuenta también la situación específica de los trabajadores con discapacidades.
 - Las organizaciones necesitan invertir en los materiales y los procesos necesarios para un teletrabajo eficaz y para garantizar que los trabajadores dispongan de la mayor calidad posible de teletrabajo.
 - Aplicar buenas prácticas basadas en el diálogo social, las leyes laborales nacionales y normas internacionales del trabajo en la implementación de políticas nuevas o existentes.
 - Hay que asegurar que todos los trabajadores tengan derecho a medidas de apoyo en el lugar de trabajo, sin discriminación, y que todos los trabajadores estén enterados de ellas, las entiendan y se sientan cómodos usándolas
 - Proteger el lugar de trabajo contra la discriminación y el estigma social facilitando la capacitación y garantizando que los mecanismos de denuncia sean confidenciales y seguros
 - Apoyar a los empleados que enfrentan directamente el estrés durante el brote de COVID-19

BIBLIOGRAFÍA

- Beltrán, A. R., Bilous, A., Ramos, C. R., & Escobar, C. F. (2020). El impacto del teletrabajo y la administración de empresas. *RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 4(1), 326-335.
- Blanchard, & Muzás. (2016). *Los proyectos de aprendizaje: un marco metodológico clave para la innovación (Vol. 141)*. Narcea Ediciones.
- Buitrago Botero, D. M. (2020). Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis. *Revista CES Derecho*, 11(1), 1-2.
- Castillo-Ortiz, M. J., & Pangol, A. M. (2022). El teletrabajo como nueva alternativa laboral a la luz del sistema colombianoecuatoriano . *Polo del Conocimiento*, 7(1), 196-213.
- Congreso Nacional. (2005). *Código del trabajo*. Congreso Nacional.
- Cornejo, Mendoza, & Rojas. (2008). *La investigación con relatos de vida: pistas y opciones del diseño metodológico*. Psykhe (Santiago).
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2016). *Marco Metodológico. Metodología de la Investigación. 2da. Ed.* Editorial McGraw. México DF México.
- Mardones, S. (2002). *El diseño metodológico*. Pearson.
- Ministerio del Trabajo. (2020). *Acuerdo ministerial Nro. MDT-2020-181*. Ministerio del Trabajo.
- Ministro del Trabajo . (2016). *Acuerdo ministerial No. MDT-2016-190*. MINISTERIO DEL TRABAJO.
- Morales López, D. A., & Pérez Sisa, F. G. (2020). Teletrabajo como estrategia de competitividad y desarrollo para las empresas en el Ecuador. *REVISTA ERUDITUS*, 1(2), 53–70.
- Morán, C. M. (2020). Los elementos constitutivos del teletrabajo y su incidencia en la legislación ecuatoriana. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 35(Especial).
- Muñoz Quizhpi, A., Ortega, J., & Quevedo Sacoto, S. (2020). Adopción del teletrabajo en las empresas manufactureras de la ciudad de Cuenca. Primeros pasos. *I+D Tecnológico*, 16(1), 46-53.
- Nieves Andrade, M. K., Sánchez Valarezo, M. E., Mora Sánchez, N. V., & González-Ramón, E. X. (2020). El teletrabajo como una nueva

tendencia de mercado laboral y su adaptación al código de trabajo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*, 6(3), 3552-3568.

Peiró, J. M., & Soler, A. (2020). El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea. *IvieLAB*, 1, 1-10.

Pinto, A., & Muñoz, G. (2020). Teletrabajo: Productividad y bienestar en tiempos de crisis. *Escuela de Psicología*, 2, 1-10.

Ramírez, J. M., & Hernández, M. P. (2019). Ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo, revisión de la literatura. *Revista Competitividad e Innovación*, 1(1), 96-119.

Santillan, W. (2020). El teletrabajo en el COVID-19. . *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(2), 65-76.

Santillán-Marroquín, W. (2020). El teletrabajo en el COVID-19. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(Extra 2), 65-76.

Tapia, H. E., Villagómez, M., Velásquez, J. C., & Abad, C. R. (2021). Teletrabajo en Sudamérica: Un desafío jurídico frente al covid-19. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 622-677.

Trabajo, M. d. (2021). *Informe Anual*. Edc. Min.



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Schnabel Mantuano, Michelle Carolina** con C.C: # 131006584-0 autora del trabajo de titulación: **Estudio sobre el contrato de trabajo y teletrabajo, y su impacto en los resultados de gestión de las organizaciones financieras del Ecuador** previo a la obtención del título de **Abogado de los tribunales y juzgados de la República del Ecuador**, 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, 12 de enero de 2023

f. Michelle Carolina Schnabel M

Nombre: **Schnabel Mantuano, Michelle Carolina**

C.C: **131006584-0**

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Estudio sobre el contrato de trabajo y teletrabajo, y su impacto en los resultados de gestión de las organizaciones financieras del Ecuador.		
AUTOR(ES)	Schnabel Mantuano, Michelle Carolina		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Mero Sánchez, Elizabeth Monserrate		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia		
CARRERA:	Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogado de los tribunales y juzgados de la República del Ecuador.		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	12 de enero de 2023	No. DE PÁGINAS:	28
ÁREAS TEMÁTICAS:	Teletrabajo, contratos de trabajo y teletrabajo, reforma regulatoria.		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	Teletrabajo, productividad, beneficiaria.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>Según lo que establece la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario por la crisis de Covid-19. El ministerio de Trabajo emitió un acuerdo ministerial MDT-2020-181 con directrices para regular el teletrabajo. Norma publicada el 14 de septiembre de 2020, obligatoria para todos los empleadores ya sean nuevos o existentes en un contrato de trabajo</p> <p>El Teletrabajo es una herramienta que mejora efectivamente la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los funcionarios públicos, sin repercutir negativamente en la calidad de vida laboral ni en resultados de la organización siendo entonces, una experiencia con resultados positivos.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +1 216 357 8863	E-mail: mschnabelm@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Ángela María Paredes Cavero		
	Teléfono: +593 99 760 4781		
	E-mail: angela.paredes01@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):			