



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO EUROAMERICANO

PROYECTO DE TESIS

Previo la obtención del Título de Tecnólogo en Administración de Empresas

TÍTULO DEL PROYECTO DE TESIS

**RIESGOS LABORALES QUE INFLUYE EN LA APLICACIÓN DEL
TELETRABAJO EN LA EMPRESA EN LA EMPRESA ECUASANITAS
PERIODO DE ABRIL-JUNIO DEL AÑO 2020**

PROPUESTA

**INVESTIGAR LOS PRINCIPALES RIESGOS LABORALES, VENTAJAS Y
DESVENTAJAS DE APLICAR EL TELETRABAJO A LA EMPRESA
ECUASANITAS PERIODO DE ABRIL-JUNIO DEL AÑO 2020**

Autor:

HOLGUÍN CARCHI YERELYN NICOLE

Tutor:

ING. LAYLA YASMINA VITERI RADE

AÑO

2021



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO EUROAMERICANO

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

DIRECTIVOS

**Ing. ANTONIO MARQUES FIRMINO, MSc.
RECTOR**

**Ing. WALTER MALDONADO DE LA CRUZ, MSc
VICERRECTOR**

**Ing. ANTONIO MARQUES GUTIERREZ
SECRETARIO GENERAL**

ACEPTACIÓN DEL TUTOR**Fecha: 11 de enero del 2021****Ing. ANTONIO MARQUES FIRMINO, MSc.****RECTOR****Ciudad.**

Tengo el bien de informar que el egresado: Holguín Carchi Yerelyn Nicole con cédula de identidad: 0951823756, diseñó y ejecuto el Proyecto de investigación con el tema: Riesgos Laborales que Influye en la aplicación del Teletrabajo en las Empresas. El mismo que ha cumplido con la directrices y recomendaciones dados por el (la) suscrito (a).

El autor ha ejecutado satisfactoriamente las diferentes etapas constitutivas del proyecto. Por lo expuesto se procede a la aceptación que pone a vuestra consideración el informe de rigor para los efectos legales correspondientes.

TUTOR (A)

ING. LAYLA VITERI RADE

Firma del Tutor

ACEPTACIÓN DE LA PROPUESTA**Fecha: 11 de enero del 2021****Ing. ANTONIO MARQUES FIRMINO, MSc.****RECTOR****Ciudad.**

Tengo bien informar que el egresado Holguín Carchi Yerelyn Nicole con cédula de identidad 0951823756, diseñó, elaboró e implemento la propuesta: Riesgos Laborales que Influye en la aplicación del Teletrabajo en las Empresas.

El mismo que ha cumplido con las directrices y recomendaciones técnicas dadas por el suscrito.

El autor ha ejecutado satisfactoriamente las diferentes etapas constitutivas del desarrollo de la propuesta técnica; por lo expuesto se procede a la APROBACIÓN y pone a vuestra consideración el informe de rigor para los efectos legales correspondientes.

Atentamente

**ING. WALTER MALDONADO DE LA CRUZ, MSC.
VICERRECTOR ACADÉMICO**

DERECHOS DE AUTOR**Fecha: 11 de enero del 2021****Ing. WALTER MALDONADO DE LA CRUZ, MSc.****VICERRECTOR ACADÉMICO****Ciudad.**

Para los fines legales pertinentes comunico a usted que los derechos intelectuales del Proyecto de Investigación:

Riesgos Laborales que Influye en la aplicación del Teletrabajo en las Empresas

Pertenecen al INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO EUROAMERICANO.

Atentamente

Nombre Egresado Holguín Carchi Yerelyn Nicole

C.I.: 0951823756

EGRESADA.

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedicó principalmente a Dios y a mis padres por haberme apoyado en muchos de mis logros incluido este. A mi esposo por creer en mi capacidad y a mi hija por ser mi principal motivación para poder superarme y tener un mejor futuro. A mis amigos con quien comparto alegrías y tristezas, pero siempre están apoyándome y celebrando que este sueño se haga realidad.

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios porque me permite disfrutar de la vida día a día, a mis padres por ser mi pilar fundamental que con su apoyo harán este sueño posible. Agradezco al Tecnológico Superior Euroamericano por permitirme ser parte de su institución, así también a los docentes expertos de con sus conocimientos ayudaron a formarme como profesional, también dirigí mi agradecimiento a mi Tutora de tesis por darme la oportunidad de utilizar su habilidad.

DECLARACIÓN EXPRESA

“La responsabilidad del contenido de este Proyecto de Titulación, me corresponden exclusivamente; y el patrimonio intelectual de la misma al INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO EUROAMERICANO

Nombre Egresado Holguín Carchi Yerelyn Nicole

C.I.: 0951823756

EGRESADA.

CERTIFICADO DEL GRAMATÓLOGO

FECHA:

-----.

- -----
- -----
- -----
- -----
- -----
- -----
- -----
- -----
- -----
- -----

ACTA DE VEREDICTO FINAL
PARA LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Guayaquil al _____, el **INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO EUROAMERICANO**, convoco al tribunal integrado por los señores Mgs. Antonio Marques Firmino (**Rector**), Mgs.Walter Maldonado de la Cruz (**Vicerrector Académico**) , Ing. Antonio Marques Gutierrez (**Secretario**), Ing. Layla Viteri Rade (**Docente**), en calidad de jurado calificador para la sustentación de tesis de grado del alumno egresado:

HOLGUIN CARCHI YERELYN NICOLE

De la carrera de “ADMINISTRACIÓN”

Después de haber observado y realizado las preguntas respectivas este TRIBUNAL resuelve:

APROBAR

NO APROBAR

SUSPENDER

EL TEMA:

Riesgos Laborales que Influye en la aplicación del Teletrabajo en las Empresas

En la ciudad de Guayaquil al 21 día de enero del 2021, el **INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO EUROAMERICANO**, otorga el título de:

TECNÓLOGO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

MGS. ANTONIO MARQUES FIRMINO
Promotor - Rector

MGS. WALTER MALDONADO CRUZ
Vicerrector Académico

ING. ANTONIO MARQUES GUTIERREZ
Secretario

HOLGUIN CARCHI YERELYN NICOLE
Egresado

INDICE GENERAL

ABSTRACT	15
CAPÍTULO I	20
EL PROBLEMA	20
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	20
1.2. Ubicación del Problema en un Contexto	22
1.3 Situación Conflicto. Nudos Críticos	23
1.4 Causas y Consecuencias del Problema	24
1.5 Delimitación del Problema	25
1.6 Formulación del Problema	25
1.7 Alcances del Problema	25
1.8 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	28
1.8.1 Objetivo general	28
1.8.2 Objetivos específicos	28
1.9 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN	28
1.10 Importancia del Tele trabajo	30
CAPÍTULO II	32
MARCO TEÓRICO	32
2.1 Antecedentes del estudio	32
2.2 Ecuasanitas	33
2.2.1 Misión	34
2.2.2 Visión	34
2.2.3 Política de Calidad	34
2.2.4 Política de Seguridad y Salud Ocupacional	35
2.3 Certificación ISO 9001:2000	35
2.4 Calidad en Servicios	36
2.5 El Teletrabajo	36
2.6 Ventajas y desventajas del Teletrabajo	38
2.7 Elementos del teletrabajo	40
2.8 Las TIC	42
El Sistema de Información	42
La Seguridad Informática	42

	12
El control de seguridad	42
Espacio Electrónico	43
Espacio Electrónico	43
2.9 Nueva Normalidad	44
2.10 Norma Jurídica sobre el teletrabajo en el Ecuador	46
2.11 Tipos de trabajadores del teletrabajo	47
2.12 Ámbito de aplicación del teletrabajo	47
2.13 El Estrés laboral	48
2.14 La dependencia laboral	48
2.15 Identificar Grado de estrés tanto de colaboradores como propio	49
2.16 Identificar Causas del estrés	49
2.17 La Falta de Motivación	50
2.18 Estructura empresarial	51
CAPÍTULO III	74
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	74
3.1 Diseño de la Investigación	74
3.2 Modalidad de la Investigación	74
3.3 Tipo de investigación	74
3.4 Población y muestra	75
3.5 Técnicas e instrumentos de la investigación	76
3.6 Recolección de la Información	76
3.7 Procesamiento y Análisis	76
CAPÍTULO IV	87
PROPUESTA DIGITAL TECNOLÓGICA	87
4.1 Análisis de factibilidad	87
4.1.1 Factibilidad Operacional	88
4.1.2 Factibilidad Técnica	90
4.1.3 Factibilidad Legal	94
CAPITULO V	97
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	97
Conclusiones	97
Recomendaciones	98

INDICE DE TABLA

Tabla 1. Causas Y Consecuencias	24
Tabla 2. Delimitación Del Problema	25
Tabla 3. Distributivo De La Población	75
Tabla 4. Definición De Liderazgo	93
Tabla 5. Tipos De Liderazgo	94

ÍNDICE DE ILUSTRACIÓN

Ilustración 1. Teletrabajo En El Mundo	21
Ilustración 2. Empresas Nacionales Por Tamaño En Ecuador	51
Ilustración 3. Estructura De Generación De Empleos En Ecuador	52
Ilustración 4. Distribución Por Actividades Productivas De Las Medianas Empresas	53
Ilustración 5. Análisis Foda	96

RESUMEN

En el presente trabajo, se analizará el gran aporte hecho a la Empresa Ecuasanitas a su campo laboral por medio del Teletrabajo, realizándose un gran impacto en los trabajadores, haciendo necesario el establecer nuevas medidas de prevención de riesgos laborales y requisitos en cuanto a seguridad y salud se refieren.

Con la constante evolución de las nuevas tecnologías y forma de aplicación en los ámbitos profesionales ha dado paso a la digitalización del trabajo, de manera que, el contenido de trabajo es transferido a formatos digitales y electrónicos, definiéndose así que por medio del teletrabajo se alcanzara una flexibilización en la organización del trabajo, medible en el desempeño de la actividad profesional aun sin la presencia física del trabajador en la empresa Ecuasanitas durante su jornada laboral mediante el uso de tecnologías de la información en la telecomunicación entre el trabajador y la empresa.

Es por medio de estos avances tecnológicos como el Internet de alta velocidad, la telefonía IP, los envíos de correos electrónicos, la mensajería instantánea, llamadas con videoconferencias, han logrado agilizar toda la comunicación entre los trabajadores, como si se encontraran en la oficina. Por tal se investigará la problemática, objetivos, justificación del tema y demás conceptos que aporten al desarrollo y conclusión del tema elegido en esta investigación.

Palabras Claves: Teletrabajo, Nuevas Tecnologías, Ámbito Laboral, Desempeño Laboral, Medios Digitales.

ABSTRACT

In this work, the great contribution made to the Ecuasanitas Company to its work field through Telework will be analyzed, making a great impact on workers, making it necessary to establish new measures for the prevention of occupational risks and requirements in terms of safety and security health concern.

With the constant evolution of new technologies and form of application in professional fields, it has given way to the digitization of work, so that the work content is transferred to digital and electronic formats, thus defining that through teleworking it will be achieved flexibility in the organization of work, measurable in the performance of the professional activity even without the physical presence of the worker in the Ecuasanitas company during their working day through the use of information technologies in telecommunication between the worker and the company.

It is through these technological advances such as high-speed Internet, IP telephony, e-mails, instant messaging, videoconference calls, they have managed to streamline all communication between workers, as if they were in the office. Therefore, the problem, objectives, justification of the topic and other concepts that contribute to the development and conclusion of the topic chosen in this research will be investigated.

Key Words: Telework, New Technologies, Labor Environment, Labor Performance, Digital Media.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, así como avanza la tecnología el ámbito laboral también evoluciona y se ha vuelto cambiante y ha hecho posible nuevas formas de prestación de servicios. La actual descentralización del lugar de trabajo y el uso de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) ya no requieren que las personas estén presentes en el lugar de trabajo.

Cada vez más personas requieren flexibilidad laboral, conciliación con la vida personal y, en última instancia, requieren cambios importantes en la vida laboral y personal de los trabajadores, que afectan directamente los métodos tradicionales de gestión de la salud y la seguridad.

Además, la empresa apuesta por sistemas de trabajo innovadores que les permitan alcanzar las metas de ahorro de costes, mejora de la eficiencia, enfoque en resultados, desarrollo sustentable, competitividad y globalización del mercado. Muchas empresas han trabajado con personas de todo el mundo y se han conectado entre sí, lo que significa que las nuevas tecnologías entrarán en la gestión empresarial y las familias en gran número.

El teletrabajo aparece y se convierte en la mejor solución para las empresas como para los trabajadores teniendo estas evidentes ventajas económicas y productivas. A través de esta nueva forma de trabajar, se puede utilizar una tableta, computadora portátil o teléfono inteligentes para trabajar en casa, en otras palabras, el lugar de trabajo ya no se limita a las instalaciones de la empresa, sino que puede extenderse a cualquier lugar.

Los trabajadores que trabajen de forma remota disfrutarán el mismo trato y protección o similares que en las instalaciones de la empresa. Por otro lado, es habitual exigir a las empresas que controles las horas de trabajo llevando registros del día.

En el caso del teletrabajo, las jornadas especiales de trabajo no suelen organizarse dentro de un período de tiempo específico. Siempre que los trabajadores estén dentro del plazo de entrega especificado (es decir, el sistema de producción comienza a organizarse), pueden realizar las tareas libremente cuando sea posible. Basado en metas y fechas de finalización.

El Teletrabajo es su gran desarrollo tecnológico en la informática y las telecomunicaciones, del descubrimiento de estas tecnologías, surgió el Internet que es una red de computadoras conectadas simultáneamente cuya finalidad es la de compartir información permitiendo rebelar todos los aspectos del individuo en su vivir diario desde todos los aspectos incluido el laboral plenamente afirmados por la tecnología

El constante uso del internet permite acortar distancias entre personas e instituciones, muy favorable fundamentalmente para la educación, de igual manera para el ámbito laboral, pues los empleados que trabajan dentro o fuera de la empresa se comunican por medios electrónicos.

Es en el año 2016, mediante el acuerdo Ministerial MDT-2016-0190 que se emite las Normas que regulan el Teletrabajo en el sector privado. Pero mediante un análisis se determinan deficiencias como son:

- Es aplicable solo al ámbito privado creando una vulneración de derechos para el empleado público., causando una discriminación para el funcionario público que de igual manera puede lograr los mismos resultados que el empleado privado en su trabajo.
- No se dejan en claro las normativas sobre procesos de la seguridad laboral, las formas de contratación, formas de contratación por horas, etc.

- No se acentúan cual sería la diferencia entre el teletrabajo y el trabajo a distancia.

Cuando se menciona la palabra teletrabajo, se la relaciona con el trabajo desde el domicilio, pero puede ser ejecutada desde diferentes entornos extraños a la empresa, el teletrabajo como una forma de organización a distancia, mediante el uso intensivo de las tecnologías de la información y la comunicación, para el desarrollo de una actividad laboral remunerada, siendo un novedoso modo de organización y ejecución de la actividad de trabajo que proporciona mayor facilidad y flexibilidad a los trabajadores. (Carmona Paredes, 2015)

El potingue prepagado en el Ecuador aparece ante la prisa de suplir los deficientes servicios médicos brindados por la firmeza social públicas de ilusión médica.

Ecuasanitas es la primera empresa de medicina Prepagada y fue constituida el 7 de abril de 1978, cuyo objeto social es el conceder asistencia médica y hospitalaria, así como cualquier otra actividad que se relacione con este objeto social, pudiendo asociarse con otras compañías nuevas o existentes.

Actualmente Ecuasanitas cuenta con 40 años en el establecimiento ecuatoriano y ha instalado una dotación de centros médicos y clínicas propia para esperanza de sus afiliados. Ecuasanitas posee una venda de centros médicos propios y un andrajo en 11 ciudades de la comarca para espera médica y administrativa de los casi 100.000 afiliados al grado franquista.

La importancia del presente estudio es para mantener los niveles de facturación de los afiliados mediante la buena atención por medio de una guía laboral que permita reducir la deserción de empleados y que su vez repercuta en los afiliados en Ecuasanitas a través de la toma de precauciones en los riesgos de trabajo en el teletrabajo y la aplicación de un seguro.

Y en juicio con la infraestructura comercial y abastecimiento que se implementa para la alineación de nuevos usuarios se deriva que en esta categoría de fabrica es altamente más depreciado reservar un usuario que ya se encuentra vinculado que el constatar rebuscar nuevos clientes.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Está la empresa preparada para hacer frente a los riesgos laborales derivados del teletrabajo? Son innumerables las empresas que no comprenden los riesgos que puede ocasionar el teletrabajo y por desconocimiento del tema, y hay muchos problemas.

El concepto de daño en el teletrabajo está claramente relacionado con la prevención de riesgos laborales, porque significa que se debe asumir la obligación empresarial de prevención.

Hablamos de prevención como medidas tomadas para evitar riesgos en el campo del teletrabajo, hay que determinar si ha sufrido un accidente de trabajo como una caída o una enfermedad o un infarto en el lugar de trabajo. Desde una perspectiva empresarial, todos los procedimientos por accidentes o enfermedades que sufren los trabajadores remotos deben ser comunicados con mucha atención.

A nivel mundial, hay muchos trabajadores que deben trabajar en modo de oficina remota. Con el fin de prevenir los riesgos que se pueden encontrar en el trabajo desde casa, la Fundación Trabajadores brinda una serie de consejos y sugerencias a tener en cuenta a la hora de trabajar en actividades basadas en el teletrabajo.

Teniendo en cuenta el entorno de crecimiento de los millennials, las estadísticas globales muestran que los empleados prefieren usar dispositivos móviles y no es sorprendente que trabajen en tabletas o computadoras portátiles.

Para 2015, aproximadamente 30 millones de estadounidenses trabajarán desde casa al menos una vez a la semana. Por lo tanto, se espera que el índice crezca un 63% en los próximos 5 años.

En Ecuador debido a la emergencia sanitaria causada por el COVID-19, el teletrabajo o trabajo desde casa se ha convertido en una opción para que la empresa no paralice por completo sus actividades. Según datos del Ministerio de Trabajo a partir del miércoles 18 de marzo de 2020, 235.194 personas estarán ocupadas en este tipo de trabajos. El 90% de las personas pertenecen al sector público.

Según un estudio de la Organización Internacional del Trabajo, compartimos el siguiente cuadro, en el que comprenderás la tendencia del teletrabajo a escala global:

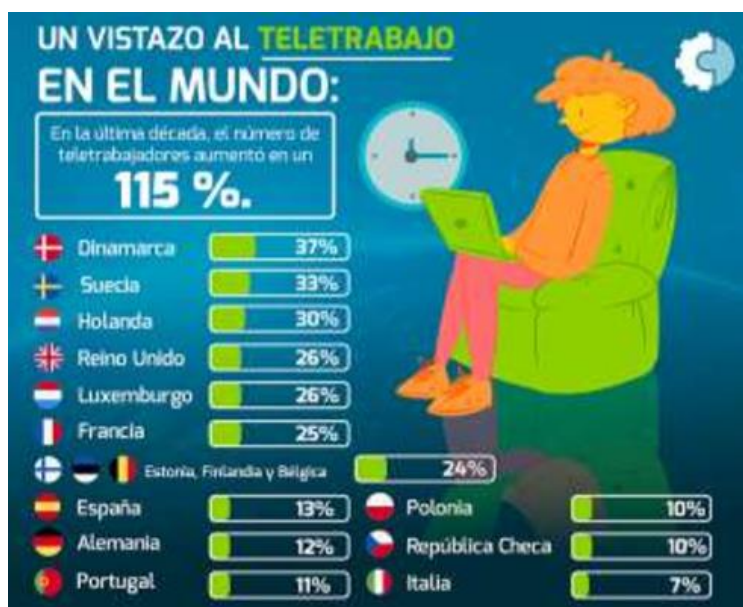


Ilustración 1. Teletrabajo en el Mundo

Fuente: Revista Prevención de riesgos laborales, 2020

1.2. Ubicación del Problema en un Contexto

Los teletrabajadores tienen los mismos derechos que el resto del personal en términos de formación y desarrollo profesional. Por tanto, es necesario considerar sus posibles necesidades y sus métodos de formación, como a través de aulas virtuales o formación online. También es necesario establecer una formación especial para los trabajadores remotos y sus responsables en materia de organización y tecnología, prevención de riesgos laborales y problemas del sistema de comunicación.

El estado actual del problema de integración está relacionado con el desconocimiento y desinformación de la empresa y del personal por los riesgos laborales identificados por el teletrabajo. Desde la investigación desarrollada se comprende que existe una gama de desinformación a las empresas y los riesgos; sin embargo, a pesar de la desinformación la aplicación del teletrabajo en todos los campos está aumentando.

Con base en las opiniones de los teletrabajadores, los empleadores deben cumplir con la política preventiva para teletrabajadores para que comprendan las políticas y procedimientos a seguir al participar y / o realizar consultas. La evaluación de riesgos debe ser realizada por los recursos de prevención de la empresa, es decir, por el personal dedicado a la prevención de riesgos laborales en la organización.

En el caso del teletrabajo, esto puede significar que estos recursos deban evaluar las condiciones laborales actuales del personal de teletrabajo en casa.

Además de informar a los trabajadores remotos que se aplicarán planes de emergencia en los centros a los que pueden acceder, también deben considerar posibles emergencias en sus lugares de trabajo: incendio, contactos eléctricos, caídas, etc. Los trabajadores remotos deben estar capacitados para comprender cómo responder a tales emergencias, cómo evacuar, primeros auxilios básicos o el mantenimiento necesario de las instalaciones y el equipo.

1.3 Situación Conflicto. Nudos Críticos

Desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales, el trabajo virtual es un desafío. Por un lado, se considera una mejora en los métodos de organización del trabajo que puede promover la salud ocupacional. Por otro lado, pueden generar riesgos a considerar en términos de ergonomía (el diseño del lugar de trabajo y sus condiciones ambientales) y la ley (por ejemplo, si es difícil aclarar la naturaleza del trabajo cuando ocurre un accidente en el hogar o en el lugar de trabajo).

La mayoría de los estudios publicados sobre prevención de riesgos laborales en entornos de trabajo virtuales se han centrado en los principales factores de riesgo y sus procesos que afectan la salud de los trabajadores (Richter et al., 2006; 2007). Rubinni, 2012), pero existen pocas referencias para diseñar intervenciones efectivas. Parte del motivo de la escasez de empleo puede deberse a la dificultad para formular intervenciones específicas para los trabajadores virtuales y la dificultad para evaluar plenamente su eficacia (Martínez-Losa y Bestratén, 2010)

Los riesgos psicosociales también se consideran riesgos emergentes. Esto significa que se puede abordar en muchas situaciones que ya existen pero que han sido significativas en los

últimos años. Los riesgos emergentes suelen ser el resultado de cambios importantes en las tendencias laborales, y el equilibrio entre la vida laboral y personal desempeña un papel importante. En este sentido, pocas bibliografías se centran en los riesgos psicosociales asociados al trabajo virtual.

1.4 Causas y Consecuencias del Problema

<i>CAUSAS</i>	<i>CONSECUENCIAS</i>
Falta de comprensión de la empresa sobre los riesgos profesionales de los teletrabajadores.	Los teletrabajadores suelen trabajar solos en casa, o al menos están aislados del resto de empleados de la empresa, y solo mantienen comunicación remota o contacto telefónico, lo que significa que pueden existir una serie de riesgos laborales, que pueden derivar en diversas patologías.
Debido al brote de coronavirus, se ha realizado el teletrabajo.	En empresas del Ecuador y en varios países implementaron el teletrabajo como medida de seguridad, para evitar aglomeraciones y prevenir los contagios.
Riesgos derivados de convertir parte de la casa en un lugar de trabajo.	La familia no está preparada para ser un lugar de trabajo, lo cierto es que la mayoría de los trabajadores remotos trabajan desde casa.

Tabla 1. Causas y consecuencias

Fuente: Libros y Pagina web

Elaboración: Yerelyn Holguín

1.5 Delimitación del Problema

CAMPO:	Sistema General de Riesgos Laborales
AREA:	Salud y seguridad ocupacional.
ASPECTO:	Controlar y prevenir riesgos y enfermedades.
TEMA:	Riesgos Laborales que Influye en la aplicación del Teletrabajo en las Empresas.

Tabla 2. Delimitación del problema

Fuente: Libros y Pagina web

Elaboración: Yerelyn Holguín

1.6 Formulación del Problema

¿Cómo afecta la comprensión de los riesgos laborales del teletrabajo a la prevención de accidentes de la empresa?

1.7 Alcances del Problema

Desarrollo de la investigación enfocada a riesgos laborales por la implementación del teletrabajo.

La investigación de los riesgos laborales en el internet será información valiosa recopilada de páginas confiables. En estas páginas, podemos cubrir todas las inquietudes y desinformación de personas y empresas, para que el mercado pueda seguir creciendo sin ser La falta de información, especialmente de información, se ha vuelto frágil, por lo que se sigue

utilizando en las actividades diarias y habituales, porque es bien sabido que el Internet de las Cosas existe en todo el mundo y en todo lo que hacemos.

La modalidad novedad en el Ecuador contempladas en la entente gubernativa 190-2016 y estatuto técnico 90-2017, igualmente no han sido abarcadas totalmente, siendo una de ellas y clase de esta incumbencia investigativa enfocarnos en la exploración de los riesgos laborales en la incumbencia.

El reglamento exclusivamente establece la trampa del teletrabajo de cumplir y acatar de forma adecuada cada una de las políticas de compostura establecidas, prestando así, su servicio de forma seria y escaso de peligro para su sanidad, a su vez, señala de atadura y deber de los empleadores de cuidar por la desenvoltura y vitalidad ocupacional de estos trabajadores asegurando y acatando con las condiciones de desinfección y compostura previstas al empleador, capacitar a sus trabajadores sobre la asignatura de la empresa.

Esta figura cuyo ahorcamiento se la realiza exterior de las instalaciones de la organización, se vuelve necesario explicar y resolver varias interrogantes internamente de la coetáneo investigación, como el de comprobar la mercancía de una segura consuelo al lineal reglamentario de compostura e honestidad profesional, los fundamentos que obligacional verter para que se configure un genial peligro laboral (contratiempo de obligatoriedad o achaque laboral), su sucursal y rectificación.

Para la intención, deberemos pleitear a la justicia comparada de varios países, a fin de que podamos saber la receta que se brinda a estas eventualidades en cada fortuna en particular, y así evaluar el empecinamiento que se obligatoriedad realizar en el Ecuador, mediante la

remisión de reglamentos que garanticen un adecuado expediente en clase de perjuicios laborales.

Si bien la problemática son los riesgos laborales que pueden causar el teletrabajo, y comprender las ventajas y desventajas sobre este. Y solución es desarrollar un plan de actividades preventivas referentes a las condiciones del trabajador en el domicilio.

Si la empresa y sus empleados no están capacitados, son vulnerables a los accidentes porque no saben cómo actuar o no toman decisiones rápidas sobre accidentes que pueden poner en peligro la vida de los demás y de ellos mismos.

El abuso de los recursos del teletrabajador es un problema grave porque puede provocar accidentes y enfermedades profesionales agudas o crónicas.

Sin embargo, está el lado positivo del teletrabajo y tenemos:

Menor índice de los accidentes laborales.

Mejorar las relaciones familiares y vecinas

La única limitación que puede surgir es la imposibilidad de satisfacer todas las necesidades de los trabajadores remotos en casa, lo que puede exponerlos a ciertos riesgos profesionales.

Todas las personas que estén interesadas en encontrar todos los materiales en el momento deseado y en el momento deseado pueden acceder al proyecto. Todo el proyecto se

basará en los riesgos profesionales con el desarrollo del teletrabajo, porque debemos concienciar a las personas y empresas de las políticas de seguridad.

1.8 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.8.1 Objetivo general

Evaluar los Riesgos Laborales que influye en la aplicación del Teletrabajo en la Empresa en la Empresa Ecuasanitas Periodo de Abril-junio del año 2020.

1.8.2 Objetivos específicos

- Identificar los factores de riesgo del teletrabajo que afectan al personal de las empresas.
- Diagnosticar las condiciones laborales y los planes de contingencia de la Empresa Ecuasanitas Periodo de Abril-junio del año 2020.
- Plantear una propuesta de medidas preventivas que minimicen los riesgos laborales del teletrabajo en la Empresa Ecuasanitas.

1.9 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

Justificación

Dado que la empresa gira en torno a sus empleados, es importante investigar este tema, por lo que es necesario proteger el bienestar y cuidado de todos los miembros de la organización. El objetivo de este proyecto es mejorar la capacidad de los trabajadores y dotarles de espacio suficiente y comprender el plan de emergencia para que pueda actuar y afrontar cualquier tipo de riesgo derivado de la toma de medidas preventivas. Este trabajo de investigación será factible, pues con la implementación del sistema se conocerán las leyes,

normas y reglamentos de seguridad, evitando riesgos derivados de conductas y condiciones inseguras.

La implementación y ejecución del plan tiene como objetivo lograr un ambiente seguro en el área de trabajo y permitir que los empleados trabajen de manera segura y tranquila. El plan es parte integral de la plena responsabilidad de todos porque hace que todos asuman la responsabilidad. Los miembros de la empresa obtendrán beneficios.

La coetáneo investigación tiene como ártico evaluar los bienes gajes laborales que podrían suscitarse bajo la modalidad del teletrabajo, pues al ser una novedosa forma de lapidación de actividades laborales practicadas en un lugar no normal de cometido, y al ser una modalidad nueva en el interior de la jurisprudencia ecuatoriana, es obligatorio iluminar dicho personal, y así poder entender los distintos panoramas a enfrentarnos en evento de que Aquel acontezca.

Es necesario realizar un análisis comparativo de diferentes legislaciones con formulación de fórmulas y requisitos, a fin de determinar si existe riesgo de responsabilidad, la manifestación de la responsabilidad y la forma existente. Al ser de flamante vencimiento el preámbulo del teletrabajo en el derecho ecuatoriano, no existe una segura regulación y reglamentación acerca de esta temática.

Analizaremos el estatuto de la República del Ecuador concerniente al recto a la confianza y virginidad laboral, así como igualmente las normas vigentes de los acuerdos ministeriales que reconocen la traza del teletrabajo, y las contenidas en el código del compromiso tocante a esta modalidad, y sus respectivas garantías para hacerlo capital.

Durante el transcurso del cuento ecuatoriano en el ámbito gremial, este porte ya fue utilizada antaño de su regulación, sin embargo, de manera botarate.

Y es que últimamente, se aprobó la normativa que reglamenta esta manera de ajusticiamiento de las actividades laborales, permitiendo a los tele trabajadores someterse a un régimen alguno y exclusivo que les brinde un mayor consuelo de su impuesto.

1.10 Importancia del Tele trabajo

La rebelión que genera el teletrabajo en el ámbito de los sindicatos es enorme. Este campo promueve la prestación de servicios beneficiosos y tiene una serie de ventajas y aspectos negativos. Es muy importante para la investigación antes y con él. Su generalidad y concepto. Esto autorizará tragar de mejor forma la huella y los principios constituyentes de esta novedosa modalidad, siendo la voluntad del legislador regularlo para todo complicado, posibilitando la presentación prioritaria de los grupos vulnerables a esta novedad forma laboral.

Todavía, este espantajo igualmente está orientada cerca de aquellas personas cuya casa se encuentra singular de la entidad, por tanto, no nada más eludiría su transporte diario, hado además proveería su vitalidad laboral y usual como ya lo hemos aludido en párrafos anteriores. El rastro del teletrabajo va direccionado a posibilitar una prestación de mingitorio mediante el cual un estrato pueda hacerlo desde la inmortalidad de su vericuetto o en el puesto que haya algún con su patrono.

De esta forma el diligente podrá ejercitar su obligación sin urgencia de confluir al organismo y realizarla a trecho.

Aquello se podrá administrar haciendo uso de las TICS, visto que el gran éxito y recurso de estas herramientas telemáticas permite el sencillo provecho a la plataforma informática de

la organización a través de una procesadora, de esta forma, el teletrabajador puede avisar en tan solo unos instantes de toda la información y las tareas que debe administrar. Se precautela un considerable crecimiento del fruto laboral de los teletrabajadores, ya que son ellos quienes acuerdan las condiciones de incumbencia desde un comienzo, brindándoles la extensión de aspirar por una novedad modalidad ejecutando la misma en distintas modalidades, una ocular, semipresencial (verter eventualmente a la empresa) y una mediante un trasto espléndido.

Sin duda uno de los objetivos pretendidos con la implementación del teletrabajo, es proyectar una mayor referencia de plazas laborales garantizando de esta forma un lugar madura, reduciendo los índices de subempleo y desempleo existentes en las distintas legislaciones que han refugiado este porte. Lo aludido en este último acápite es adecuado a la parquedad de medios que causaría pugnar por la insistencia de esta pinta, ya que exclusivamente con el confirmado de atesorar en abastecimiento y equipos de trabajo, genera mayor encanto para los empresarios para la contratación de una mayor cantidad de personal.

En sinopsis, invertir en una novedad segmento de ejecución de actividades laborales, supone un gran delante y aportación en la órbita gremial, gracias al cambio de las TICS que pantomima a sainete atenderán introduciendo e incorporando más modalidades y mejorando las anteriores, generando ganancias mano para la corporación, como para su equipo de compromiso especializado para Aquello.

aunque, es clave referimos no sólo a la sorpresa perseguido por el teletrabajo, suerte también a las nociones que lo constituyen, para poder vislumbrar de manera más clara su funcionamiento, de la misma manera que su aplicación, por lo dicho antes, recurrimos al conocimiento establecido por la justicia colombiana en su artífojete dos, al cual ya nos referimos anteriormente.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio

En el Ecuador cada día los sistemas de telecomunicaciones se fortalecen más. El último gobierno ha mostrado un gran interés en el desarrollo de este sector y ha invertido en la mejora de calidad del servicio de internet y otras vías de comunicación que justamente son plataformas sobre las cuales se trabaja.

Las tecnologías de la información juegan un papel cada vez más importante en la sociedad y se propaga cada vez más, por lo que es importante minimizar el impacto nocivo de la producción y el uso de equipos en las Empresas que brindan servicios, y que tienen la particularidad de volverse obsoletos en un corto tiempo. Los objetivos de utilización de esta tecnología van encaminados al buen manejo de los recursos tecnológicos y la eficiencia en las empresas mediante el buen uso de la tecnología.

Toda organización que maneja procedimiento de manera ambigua sean estos sistemas desactualizados que solo sirven para llevar registro, pero no para tener un mejor control, que llevan aun sus registros de forma manual y desean eliminar la tediosa tarea de consultar diferentes fuentes de información para saber qué es lo que se le ha realizado.

La economía ecuatoriana ha sido históricamente una economía plural y diversa, en la que han interactuado distintas formas de organización económica que, aún en medio de la hegemonía capitalista, no solo subsisten, sino que han logrado desarrollar formas de organización económica popular y solidaria que se articulan o no, con la economía pública y

la economía privada de corte más empresarial. (Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, 2012)

Por esta razón es que con la creación una nueva economía se logra responder a la necesidad de crear y mantener una nueva sociedad que se caracterice por ser más económicamente justa y equitativa, y que pueda estimular la economía interna del país y direccionándola a la mejora de la matriz productiva que tiene actualmente el Ecuador, alineándose con lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo creado en el año 2009, con el cual el gobierno instauró el objetivo de instaurar un sistema económico social, solidario y sostenible.

Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación están cambiando todas las sociedades contemporáneas. Las redes telemáticas variedad Internet son el motor de ese recurso social, sin embargo, conviene acontecer en cuenta otras muchas tecnologías coadyuvantes. El teléfono, la televisión y la radio, el dinero electrónico, las redes telemáticas, las tecnologías multimedia y la realidad virtual son, como mínimo, las tecnologías a considerar. (Echeverria, Educacion en el Futuro, 2002)

2.2 Ecuasanitas

El bebedizo Prepagada en el Ecuador surge en la urgencia de renovar los deficientes servicios médicos brindados por la serenidad social y las entidades públicas de posibilidad médica.

Ecuasanitas es el primer organismo de pócima Prepagada y fue constituida el 7 de abril de 1978 cuyo efecto social es de conceder

afluencia médica y hospitalaria, así como cualquier otra batalla que se relacione con naciente efecto social, pudiendo conseguir con otras compañías nuevas o existentes.

Actualmente Ecuasanitas cuenta en el almacén ecuatoriano y ha instalado una provisión de centros médicos y ambulatorio propia para posibilidad de sus afiliados.

Ecuasanitas en el 2010 según la última estadística del Inec (2010), contó con alrededor de 23.000 afiliados en Guayaquil, una ciudad de 2.350.915, lo que representó un 0.98% de afiliados del total de la ciudad.

2.2.1 Misión

Licenciar y asegurar salida médica de calaña a nuestros compradores.

2.2.2 Visión

Proveer el liderazgo a través de la condición de su canalla y la sublimidad en el servicio.

2.2.3 Política de Calidad

El acuerdo en Ecuasanitas es ofrendar un sistema de cocimiento Prepagada, que garantice el guardamano de los meaderos contratados por nuestros afiliados; sustentados en la honestidad, experiencia, obligatoriedad en cuadrilla y parcial calificado, a través del alivio ininterrumpido y particularidad de la infraestructura, tecnología, procesos y productos.

Ecuasanitas impulsará un entorno de firmeza y sacralidad a nuestros colaboradores y fragmentario extranjero por ámbito de la inmunización de molestias en la empresa, cumpliendo con el reglamento notarial vigente.

2.2.4 Política de Seguridad y Salud Ocupacional

Ecuasanitas S.A. es una corporación dedicada a la comercialización de mejunje Prepagada; la cual asume el convenio de garantizar la beatitud gremial cuidando la compostura, lozanía y atmósfera manteniendo condiciones seguras y saludables de encargo para sus trabajadores, proveedores y compradores.

Ecuasanitas S.A. se compromete en asignar posibles económicos y humanos para la gestión y progreso graneado del sistema de gestión de tranquilidad y salud en la misión, mismos que serán aplicados a través de capacitación eterno, programas preventivos, datos personales, perforación, cálculo y urbano de factores de amenaza, cumpliendo la gestión establecida en el reglamento fidedigno vivo; promoviendo así, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

2.3 Certificación ISO 9001:2000

El 18 de febrero del 2008, la entidad Bureau Veritas concede a Ecuasanitas S.A. la apego ISO 9001:2000, en los procesos de pócima prepagada, posibilidad de servicios médicos y diagnósticos complementarios.

Las normas ISO orientan la unificación de los sistemas de clase para labrar con entereza un servicio que satisface necesidades y expectativas de los compradores. Esta acta brinda una fianza para incrementar la fortuna de los compradores de Ecuasanitas a través del restablecimiento granoso de los procesos que realiza, de la misma manera que los existencias y servicios que ofrece.

Ecuasanitas a fines del 2010 migró del estatuto ISO 9001:2000 a ISO 9001:2008 fortaleciendo los procesos de la organización y se sometió exitosamente al recurso de re-afinidad en el estatuto 2008 por un término de tres etapas.

A finales del año 2016 Ecuasanitas migró del decreto ISO 9001:2008 al reglamento ISO 9001:2015, en los procesos de bebedizo prepagada, expectativa de servicios médicos y dictamen complementarios, consiguiendo la autorización de elemento de Bureau Veritas a inicios del 2017.

2.4 Calidad en Servicios

Ecuasanitas se consolida como la mejor empresa de salud en calidad en Servicios desde el 2008-2009-2011-2012-2013-2014 y 2015. Recompensa otorgada por la compañía Ekos y Auditado por la rúbrica Deloitte. Es una organización con profunda afición de servicio, cuyo indicar está basado en el reconocimiento de las necesidades propias de cada en formación y impasible.

La calaña de los servicios está definida como todo un conjunto de estrategias, artículo de una cuidadosa planificación que permite encarrilar la fortuna humanos, técnicos, financieros y de dotación, en torno a la elaboración de un interés competente al comprador.

2.5 El Teletrabajo

En los últimos años se ha ido impulsando con mayor fuerza pues las organizaciones están incursionando por estas nuevas tendencias para la optimización de sus recursos y procesos, creando así una flexibilidad laboral. Es una figura laboral flexible ya que pese a ser un trabajo a distancia, conserva el elemento de subordinación como núcleo de la relación

laboral. Por tal al teletrabajo se lo acuerda por la prestación del servicio laboral sin la presencia física del trabajador a través de las TIC. (Jaramillo Perez, 2014)

Indica el autor (Fantini, 2013) que esta adopción de nuevas prácticas de trabajo como es el Teletrabajo, está básicamente unida a la par en la implementación de las TIC en las empresas.

El teletrabajo, es el que echar abajo la prestación del servicio in situ, por su flexibilidad y trabajo deslocalizado, descentralizado o a distancia, sin disipar la subordinación como requisito de la relación entre empleador y teletrabajador, aunque es clara, y por ser un tema nuevo se está aún socializando para ganar aceptación en el ámbito privado, inclusive en el sector público, pero se prevé es solo cuestión de tiempo para tener un gran número de teletrabajadores en el Ecuador. (Gomez, 2017)

La definición extraída de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) mediante su manual de buenas prácticas sobre el teletrabajo, que nos brinda un concepto considerando que “el teletrabajo es el trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora.” (Organización Internacional del Trabajo, 2011).

Ricardo Ron (en Villaba, 2015,) que establece lo siguiente: El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado en los locales de la empresa se efectúa fuera de ellos de forma regular. (p. 32)

La definición jurídica brindada por el autor Jordi Buira (2012), que lo conceptualiza de la siguiente forma: Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin que se requiera la presencia física del trabajador en un lugar específico de trabajo. (p.24)

2.6 Ventajas y desventajas del Teletrabajo

Ventajas

- ❖ Acercamiento del arduo desde su empuje gremial a su entorno ordinario, generando una atadura más contundente y una atmósfera de encargo enormemente más juicioso.
- ❖ Mayor afección en el interior del establecimiento profesional, permitiendo una higiene en la contratación de un mayor número de empleados, eliminando en ingrediente los índices en desempleo y subempleo existentes.
- ❖ Introducción de asociados vulnerables, el otorgamiento de un ocasión natural y osadía sindical, un horario restringido por los tele trabajadores
- ❖ El ahorro de fortuna físicos como lo es el suministro necesario para la ejecución de todas las actividades.
- ❖ Atesorar en instalaciones y espacios laborales, en su sostenimiento y prosperidad corriente indispensable.
- ❖ Facha profesional refleja una pieza gráfica de la compañía enormemente más llamativa, porque el potencial acortamiento de focos contaminantes que ofrendaría.

Siendo uno de ellos la conflagración de los desplazamientos del unipersonal de trabajo cerca del organismo.

- ❖ Ahorro desmedido de bienes físicos, incrementos en la productividad gremial, y restablecimiento de la ilustración empresarial.

Desventaja para el teletrabajador

- ❖ La carencia de un correcto acondicionamiento de su superficie de misión, que permita garantizar su sanidad y su compostura;

- ❖ El asedio del activo en su cortejo con sus compañeros de responsabilidad;

- ❖ La equivocación de una atmósfera de incumbencia, datos personales e integración laboral;

- ❖ Laborar para varios competidores;

- ❖ Perjuicios en su salud debido a su sedentarismo.

Desventaja Para la empresa

- ❖ La falta de protector de la confidencialidad sobre la documentación que se proporciona a su personal,

- ❖ Díficil supervisión de sus actividades para evitar el empequeñecimiento de su provecho;

- ❖ La imposibilidad de motivarlos; deterioro de fortaleza cooperativa del organismo; y mayores costos que los de un trabajoso a sesión acabado.

2.7 Elementos del teletrabajo

El primer parte sobre la prestación de servicios a terceros, lo que nos lleva a presentir que el teletrabajo puede ser ejecutado de forma subordinada o inclinado, en otras palabras, matarife las órdenes de un patrono quien le accionará cada raja y el lapsus para hacerlo. Nada impide que el teletrabajo pueda ser practicado de forma autónoma, en otras palabras, por cuenta única, pero, esto se dará siempre y cuando exista un buen ambiente laboral entre el teletrabajador y el empleador.

Como periquete ingrediente, podemos expresar la prestación de los servicios del trabajoso en una sede diferente al normal, que como se ha comentado, este podría ser en el domicilio del usado (que es lo ascendiente en esta modalidad), por el contrario, todavía existe la alternativa de que pueda ser en un lado independientemente favorito y encajado con el empleador. Teniendo en cuenta que la natura del teletrabajo es voluntaria, por partida, las condiciones son previamente establecidas.

Como tercera característica la cual considero una de las más importantes, por cuanto ha sido la que permite la ejecución del trabajo bajo esta modalidad, es la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación TICS, herramientas telemáticas que de acuerdo a la autora Aida Llamosas (2015) considera: La introducción de las nuevas tecnologías ha supuesto un cambio en las organizaciones de trabajo, reclamando una mayor flexibilidad y capacidad de adaptación, así como una conexión directa entre todos los eslabones del proceso de producción, con lo que se facilita la proliferación de fenómenos tales como la externalización o descentralización productiva. (p.19)

Es fidedigno que, con la introducción de estas tecnologías, se simplifica el movimiento laboral en gran medida, visto que se adapta ¡cómo no! a las actividades de los distintos niveles del desarrollo de adquisición de las empresas. Aquello va a repercutir en una notable celeridad en la ahorcamiento y proceso de la responsabilidad empezado bajo esta modalidad, asegurándose el prestador de este servicio la amparo y resguardo de la documentación conferida mediante las TICS, de la misma manera que un manejo debido de estas tecnologías garantizando la compostura que esto engloba.

Como elemento del teletrabajo, pero no menos importante es la auto programación, para lo cual recogemos la explicación realizada por ya citado autor Jordi Buirá (2012), que manifiesta: La auto programación del trabajo es un elemento esencial, que rompe la antigua relación entre empleado y empleador basada en la presencia, en la aptitud y en la actitud del empleado con respecto a unas actividades llevadas a cabo en locales de la empresa, ordenadas y controladas por el empresario empleador, mediante una estructura de comunicación de tipo jerárquico. (p.33)

Este último componente vincula la administración de techado asumido por el teletrabajador en el correcto apedreamiento de sus actividades laborales y la soltura de su empleador relacionada con su desempeño y calidad en la prestación de servicios degollador esta moderna modalidad.

Sin envidia el teletrabajo requiere de la concurrencia de cada uno de estos rudimentos para su configuración, por el contrario, asimismo es relevante saber asimismo sobre el ámbito de interés de este papiro, de esta manera sabremos los sectores a los que va enderezado y sus correspondientes limitaciones.

2.8 Las TIC

Disponen de una aceptación mundial, por lograr una mejor comunicación entre personas de diferentes zonas, en cuanto al intercambio de información y en otros aspectos que permiten relacionarse mediante una interculturalidad digital, dando lugar a la globalización. (Pantoja, 2015)

Actualmente hay muchas empresas que no usan las TIC por disparejas razones para no usar medios tecnológicos sofisticados que contribuyan con la comunicación del aparato comercial de la empresa, por tener poco tiempo en el mercado, por gastos excesivos en telecomunicaciones, luz, etc.; y lo que caen es en afectar el rendimiento productivo de la misma. (Gálvez, 2014)

El Sistema de Información

Es un conjunto de elementos organizados, relacionados y coordinados entre sí, encargados de facilitar el funcionamiento global de una empresa o de cualquier otra actividad humana para conseguir sus objetivos. (Lopez, P. A., 2010)

La Seguridad Informática

Es la disciplina que se ocupa de diseñar las normas, procedimientos, métodos y técnicas destinados a conseguir un sistema de información segura y confiable. (Lopez, P. A., 2010)

El control de seguridad

Es un clan de normas, técnicas, acciones y procedimientos que interrelacionados e interactuando entre sí con los sistemas y subsistemas organizacionales y administrativos, permite contar, asemejar y reformar aquellas actividades que se desarrollan, garantizando la lapidación de los objetivos y el lucro de las metas institucionales. (Tamayo, A. , 2001)

Espacio Electrónico

Adaptarse a la circunscripción electrónica exige planificar nuevos escenarios, medios y métodos, de igual modo saber a usarlos con orgulloso competencia. Ello afecta a todos los agentes que intervienen en los procesos, así como a los aspectos administrativos y de mantenimiento de las infraestructuras telemáticas. (Echeverría, Educación en el Futuro, 2002).

Un recurso tecnológico puede ser aprovechado para incentivar a que las personas faciliten sus actividades comunes y evitar que nos arrase con sus nuevas tendencias, dejándonos atrás en los avances tecnológicos. En su lugar es de suma importancia que las personas vayan de la mano con la tecnología para adquirir nuevos conocimientos. (R Carabantes, 2005)

Espacio Electrónico

Adaptarse al espacio electrónico exige diseñar nuevos escenarios, instrumentos y métodos, así como aprender a usarlos con suficiente competencia. Ello afecta a todos los agentes que intervienen en los procesos, así como a los aspectos administrativos y de mantenimiento de las infraestructuras telemáticas. (Echeverría, Educación en el Futuro, 2002).

Un recurso tecnológico puede ser aprovechado para incentivar a que las personas faciliten sus actividades comunes y evitar que nos arrase con sus nuevas tendencias, dejándonos atrás en los avances tecnológicos. En su lugar es de suma importancia que las personas vayan de la mano con la tecnología para adquirir nuevos conocimientos. (R Carabantes, 2005)

A continuación, el uso de los recursos tecnológicos lo resumiremos en seis funciones:

- ❖ Los recursos tecnológicos proporcionan información.

- ❖ Son una guía, ya que nos ayudan a organizar la documentación que queremos anunciar. De esta manera ofrecemos nuevos conocimientos.
- ❖ Nos ayudan a adiestrar las habilidades y también a desarrollarlas.
- ❖ Los rudimentos informáticos, despiertan la motivación, la impulsan y crean una perspectiva en dirección a el contenido del mismo.
- ❖ Estimación. Los bienes tecnológicos nos permiten evaluar los conocimientos en cada segundo.
- ❖ Nos proporcionan un entorno donde se interactúa entre sí.

2.9 Nueva Normalidad

Toda organización que desea salir adelante y crecer empresarialmente, busca todas las herramientas que le ayuden a mejorar la capacidad de adaptación a cambios ocurridos en su entorno, primordialmente a la unión de nuevo personal.

Si no lo hace se convierte en un verdadero problema desde su ingreso y adaptación como empleado nuevo. Las redes telemáticas y tecnologías emergentes contribuyen al desarrollo socioeconómico, mediante la expansión de nuevas tecnologías brindadas por la sociedad de la información, de allí el surgimiento del teletrabajo. (Arrellano Zuñiga, 2018)

Generalmente las organizaciones no están comprometidas ni orientadas para enfrentar nuevos retos y circunstancias que se expanden y su mayor reto es tramitar nóminas de recursos humanos con diversas culturas en esta sociedad tan inconstante. Para hacer frente a diversas situaciones, resulta indispensable la ejecución de proyectos renovadores que perfeccionen el desarrollo de todos los nuevos profesionales durante la incorporación a la organización.

La mayoría de las Empresas no posee este Plan de la Nueva Normalidad. Es provechoso disponer entonces de un protocolo que recoja los recursos e información necesaria en cada una de estas fases de cada Empresa según su tipo y entorno de Negocio. El proceso es recomendable hacerlo individual, aunque se incorporen más personas a la organización la persona a cargo de la aplicación del plan será un profesional parte del área de recursos humanos.

Se ha visto necesario la implementación de un plan, el mismo que será un elemento clave para mejor comunicación entre directivos, administrativos y demás personal.

Generando de esta forma beneficio como la satisfacción de integrarse a un grupo de trabajo en el cual puede desenvolverse por el conocimiento previo que se le brinda teniendo así una visión clara de los primeros pasos que se deben dar durante el proceso de incorporación. De esta forma se genera una incorporación real con conocimientos importantes para poder desenvolverse dentro de la organización.

El desarrollo e implementación de un Plan de la Nueva Normalidad debe realizarse e implementarse de acuerdo a las necesidades de la diversas Empresas, este Plan debe ir específicamente al personal contratado pues el personal se encuentra con un tipo de contratación ocasional lo que genera una real necesidad de tener un Plan y que este sea parte concluyente del proceso de reclutamiento y selección del personal que se realiza en la organización.

Y es mediante el uso de las tecnologías en el quehacer diario que el teletrabajador requiere del conocimiento intensivo de las TIC en el desarrollo de sus actividades, pero sin este

conocimiento previo, no podría responder diligentemente a sus obligaciones laborales. (Lubiza, 2010)

2.10 Norma Jurídica sobre el teletrabajo en el Ecuador

Las bases fundamentales para obtener una regulación garantizada del teletrabajo en el Ecuador, según los criterios doctrinarios, constitucionales y legales de esta modalidad de trabajo, y los pronunciamientos expresados por los Organismos Internacionales; como la problemática misma de la normativa recientemente expedida en el Ecuador sobre teletrabajo en el sector privado y las posibles soluciones.

Es un derecho protector de la clase trabajadora el apoyar y resguardar a los trabajadores, en una relación de trabajo, según su capacidad económica, social y cultural, pero con contradicciones como que el derecho del trabajo, como fuerza necesaria para enfrentar problemas y a la par como Derecho proteccionista, al ser otorgada por el Estado. (Palacios González, 2017)

Al derecho al trabajo se lo considera como un derecho de naturaleza social, de protección y tutela, derivadas a pesar de ser iguales, pero revela grandes desigualdades, por lo que la legislación ha tratado de minimizar dichas desigualdades, cuya finalidad es la de proteger al trabajador, considerándolo siempre al mismo como la parte débil de la relación. (Arrellano Zuñiga, 2018)

2.11 Tipos de trabajadores del teletrabajo

Se rigen mediante el uso de la tecnología de la información, como resultado de la utilización de la tecnología incrementándose en la productividad, ahorro de costos fijos, y de espacios corporativos, de tiempo y energía, brindando ventajas inmediatas relacionadas con esta forma de trabajo que se da en la actualidad. (Narda, 2016)

En el Art. 10 del Código Laboral del Ecuador, está regulado que el empleador es la persona o entidad, indiferente de su clase social, para ejecutar la obra o a quien se preste el servicio. Y que la Empresa, está integrada por elementos humanos, materiales y técnicos, que tiene como objetivo el de obtener utilidades a través de la participación en el mercado de bienes y servicios, utilizando el trabajo, la tierra y el capital. (Narda, 2016)

Se introduce con el teletrabajo nuevos modelos, entre estos la modalidad de las actividades de cara al público y las actividades back office o internas, el teletrabajo permite a las compañías replantearse en su organización y beneficiarse de la implantación en zonas más lejanas de las grandes ciudades con menores salarios. (Cendrós, 2007)

2.12 Ámbito de aplicación del teletrabajo

En el segundo de implementación de esta modalidad, se reconoce el uso del teletrabajo para el área privada y pública, en cambio, en esta última establece su respectiva veda. Y en miras a defender el aspecto afluencia, se establece un aprieto para aquellos que pueden ser elegidos y solicitar la prestación de servicios soez teletrabajo, para lo cual recurrimos a la legislatura que señala lo yuxtapuesto:

Art. 14.- De la inaplicabilidad del teletrabajo. – Quedaran excluidos de solicitar teletrabajo aquellas y aquellos servidores públicos que:

- a. Puestos que tengan contacto directo con los usuarios;
- b. Los que exijan presencia física a tiempo completo en la institución pública;
- c. Los que hayan ganado un concurso de méritos y oposición;
- d. Los que posean una calificación inferior en la institución pública; y,
- e. Los que hayan sido sancionados por cualquier falta de acuerdo al régimen disciplinario en el período del último año en alguna institución del Estado. (MDT-2017-0090)

2.13 El Estrés laboral

Está directamente afectado con no llevar una buena calidad de vida que está relacionada con el bienestar social, emocional, físico y psicológico de la persona, sin embargo, la persona que padece estrés en muchas ocasiones no goza de estos privilegios al ser excluido de la sociedad, de su trabajo y descuidando sus derechos, su seguridad, su salud y bienestar. Para el presente estudio se citarán conceptos que van ligados y que permitirá un mayor análisis y comprensión de la problemática del tema.

2.14 La dependencia laboral

Se ha transformado en unos de los pilares que permite a la sociedad lograr y cumplir sus metas profesionales, pero al querer insertarse en el mercado laboral hayan dificultades sea por remuneración, por horarios, por estilo de vida, y por su propia salud al sentir una competencia, resulta en estrés laboral.

Factores Internos: El objetivo de este trabajo es conocer el grado de estrés en los empleados de la empresa que afecta su bajo rendimiento laboral y sus causas derivadas del Clima y desarrollo Organizacional, Motivación, ambiente laboral, liderazgo, etc.

Factores Externos: Es conocer el grado de estrés en los empleados de la empresa que afecta su bajo rendimiento laboral y sus causas derivadas de su entorno familiar, de educación, salud, vida y factores de la sociedad, etc.

2.15 Identificar Grado de estrés tanto de colaboradores como propio

El estrés en el ambiente laboral está integrado por muchos elementos como el aspecto individual de los empleados en el que se consideran actitudes, percepciones, personalidad, valores; los cuales no son tomados en cuenta dentro de la organización, la motivación, necesidades propias del empleado, la puntualidad; el cumplimiento de metas, esto no influye en el sistema de remuneración.

2.16 Identificar Causas del estrés

1.- La Depresión por Multifactores sociales, familiares, laborales

En las Américas, existe una estimación que cerca de 5 millones de personas vivían con depresión en el 2015, es decir cerca del 5% de la población datos de la OMS, y Ecuador está en el onceavo puesto en Latinoamérica con 4.6% de casos de depresión. (OPS/OMS, 2017)

La depresión es una enfermedad mental que se encuentran en ascenso y según las estadísticas globales hasta el 2013 se aprecia que ha afectado alrededor de 615 millones de

personas, es decir, casi el 10 % de la población ha presentado depresión en algún momento, se considera que la depresión es un problema que afecta a 1 de cada 5 personas a nivel mundial. (OMS., 2016)

La depresión instituye un evento de adaptación normal, que es traducido como un método de defensa innato de la especie humana ante alguna situación que implique una amenaza afectiva relacionada con dolor o pérdida; esta condición genera en la persona sentimientos de tristeza y variación del estado de ánimo. (Botto, 2014)

2.17 La Falta de Motivación

Es el resultado influenciado por circunstancias de motivación y circunstancias de pulcritud. Los factores de motivación (logros, gratitud, obligatoriedad, incentivos) son los que ayudan principalmente a la riqueza del trabajador, luego que si las circunstancias de fregado (retribución, atmósfera física, noviazgos personales, estatus, ambiente de encargo, etcétera) fallan o son inadecuados, causan insatisfacción en el laborioso.

Señalar 3 estrategias en base a la problemática

Las estrategias a seguir serían las siguientes en el departamento de ventas

1.- Reconocimiento mensual por rendimiento al Vendedor del Mes según su cumplimiento en Ventas

2.- Una vez al mes brindar charlas motivacionales para ser Un vendedor más productivo y eficiente

3.- Disponer de un Psicólogo que colabore de manera mensual para el manejo del estrés a los empleados que tengan este problema.

2.18 Estructura empresarial

En el Ecuador no se ha modificado aun la estructura empresarial existente desde hace ya muchos años pese a la globalización y avances tecnológicos, como lo es el petróleo, el banano, el camarón y las flores como principales productos de exportación, y cuyo valor agregado es bastante limitado controlados por políticas externas.

Las PYMES demandan cantidades altas de financiamiento y tienen necesidades que otras empresas no tienen. En el Ecuador, la universalidad de los empresarios prefiere las fuentes tradicionales de financiamiento, tales como: bancos, cooperativas de crédito, instituciones públicas o fondos propios.

Los requisitos para ganar préstamos de estos sitios son muchos y algunos complicados y, en la fortuna de conseguirse, se los obtiene a tasas de expectativa demasiado altas.

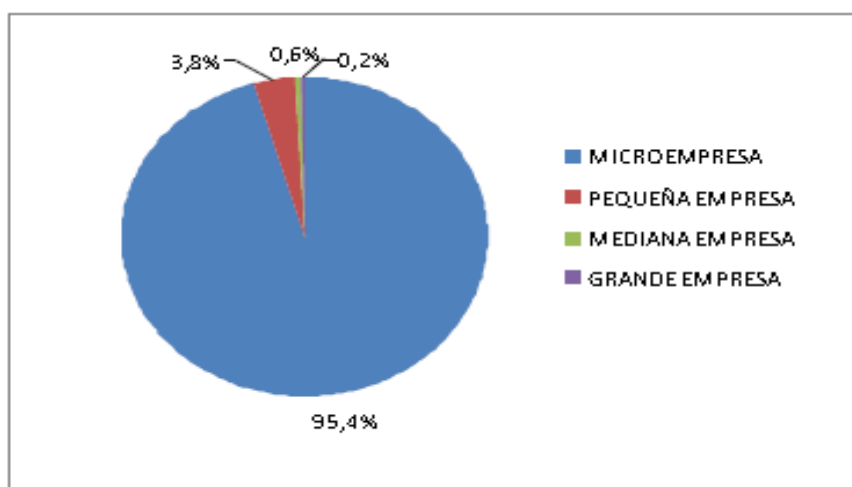


Ilustración 2. Empresas Nacionales por tamaño en Ecuador

Fuente: INEC Censo de Población y Vivienda 2010

Elaborado por: Censo Nacional Económico CENEC 2010

Según el autor Lawrence (Gitman, 2003) el financiamiento es un factor para el resultado de la inversión en general, por eso debemos tomar muy en cuenta que la inversión óptima se determina comparando las utilidades que se derivarán de un nivel particular de inversión con el costo de mantener ese nivel.

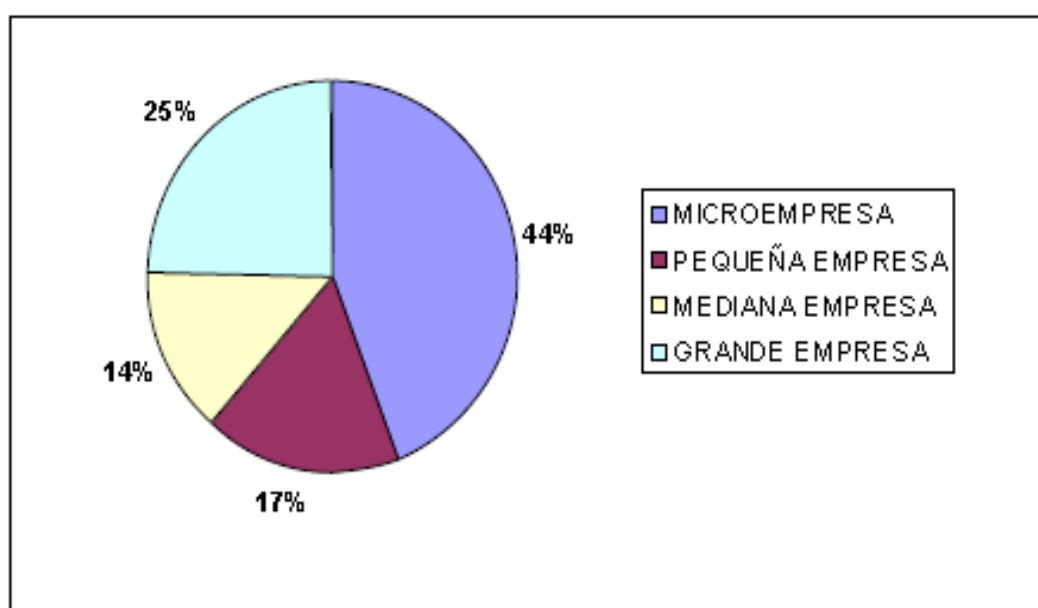


Ilustración 3. Estructura de generación de Empleos en Ecuador

Fuente: INEC Censo de Población y Vivienda 2010

Elaborado por: Censo Nacional Económico CENEC 2010

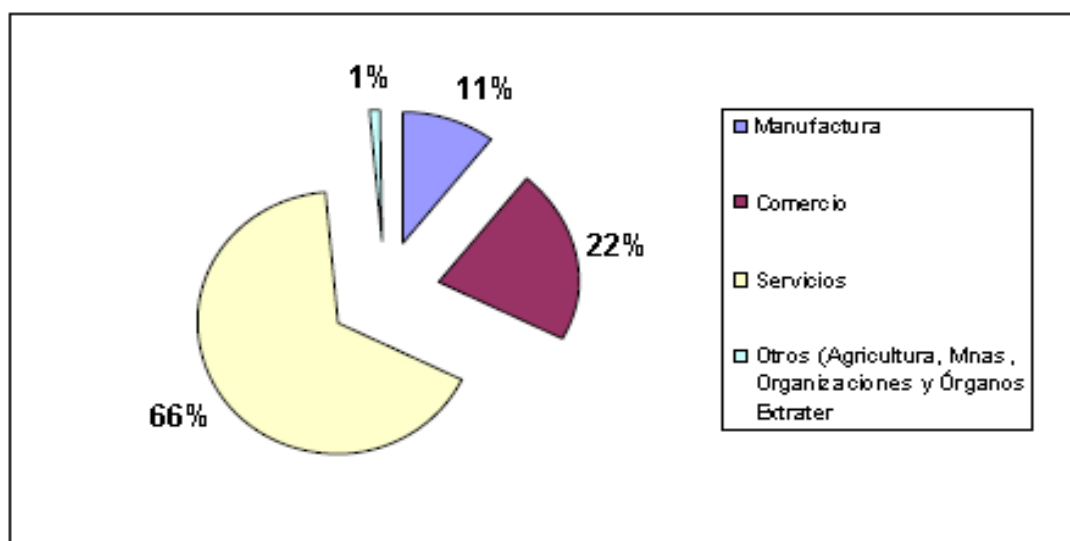


Ilustración 4. Distribución por Actividades Productivas de las Medianas Empresas

Fuente: INEC Censo de Población y Vivienda 2010

Elaborado por: Censo Nacional Económico CENEC 2010

Con relación a la distribución por la actividad productiva que realizan las medianas empresas se puede observar que el sector predominante son los negocios vinculados al servicio, luego a la actividad comercial y en tercer lugar a las actividades manufactureras.

El financiamiento que realiza una PYME a través de una empresa bancaria cuyo tributo de atención de los bancos bordean el 15%, para desahogarse drama en el bazar, podría comportarse toda su compostura.

El financiamiento a través de una empresa pública es a través de planes creados para incentivar a las PYMES, pero las garantías son muchas poniendo trabas a la hora de prestar el bienes, pidiendo requisitos complicados. Las medianas empresas dentro del mercado

empresarial ecuatoriano al parecer no tienen un aporte significativo por su bajo crecimiento; según el último Censo Nacional Económico del 2010, esta tendencia revela la importancia que tienen las micro, pequeñas y medianas empresas a la hora de contribuir al proceso de consolidación del sistema productivo nacional y son las que mayormente generan empleos en el Ecuador.

Situación del teletrabajo en el Ecuador

La colocación del teletrabajo en el Ecuador, fue planteada para intercalar en el ordenamiento sumarial nuevas alternativas de responsabilidad, asegurando un desarrollo progresivo y no recesivo de derechos tal como lo establece el principio reglamentario limitado en el artículo 11 numeral 8 del fuero ecuatoriano.

Con esta modalidad, la vida laboral obtuvo una cinta de consecuencias positivas y favorables en la capital, pues desde el momento de su regulación hasta el término, se ha correspondido a las diversas situaciones y actividades, las que no tenían ninguna regulación.

La regulación del teletrabajo después de esto surgió en el ámbito distraído, para calibrar los beneficios mediante el giro del tratado público MDT-190-2016. Y incluso fue envasado para sentenciar esta modalidad que había sido desde hace muchos momentos antes a pesar de al no vivir un régimen distinto, se sujetaban a las normas laborales generales, lo que ocasionó un gran quebrantamiento de arancel al no poder ser tutelados apropiadamente.

Del pacto profesional que componente definiendo al teletrabajo; mientras las modalidades de linchamiento; el contenido de la resolución de teletrabajo; condiciones del teletrabajo, la confidencialidad; el recorrido gremial; lo concerniente a las condiciones de lozanía y entereza del deber.

Mientras trascendió al área asistencia, comenzando con un plan aeronauta, alcanzando a ser regulado meses después a través del ordenamiento técnico MDT-90-2017, sin embargo, con algunas modificaciones en su contenido, desde su ámbito de persistencia.

De este reglamento, sus principios establecen que el teletrabajo es una manera de prestación de servicios de ingenio no visor en jornadas ordinarias y especiales de responsabilidad exterior de las instalaciones del empleador, mediante el uso de las tecnologías.

La regulación del teletrabajo en el ámbito público como privado, fue las prioridades a los grupos vulnerables como mujeres embarazadas o en lactancia, personas con discapacidad, o con enfermedades catastróficas y adultos mayores, en la reforma del Acuerdo Ministerial MDT-190-2016 del teletrabajo en el sector privado (MDT-2018- 0002-A) y el teletrabajo en el sector público (MDT2018-0002-B).

Al examinar el neutro noble de las reformas regulando el teletrabajo en el Ecuador, carece de un reglamento que brinde las garantías a los colectivos vulnerables contratados soez esta modalidad. Pues porque su índole exclusiva se vuelve arduo en algunos casos, la cumplimentación del cometido ocular.

Volviendo urgente la aplicación de la nueva forma laboral, que permite el obtener una plaza de trabajo, dando oportunidades nuevas al campo laboral, en los que había actos de discriminación y exclusión laboral.

Esto da pie a un incremento en el rendimiento laboral beneficiando a todos aquellos que poseen enfermedades graves o catastróficas, personas con discapacidad y adultos mayores, ya

que varios de ellos requieren de atención y cuidados especiales, pero mediante estas reformas se verifica la voluntad política hacia alcanzar el buen vivir y la vida digna de esta parte de la sociedad.

Estos grupos, al gestionar sus actividades laborales, podrán compartir mayor sesión con su sucesión, creando una vinculación realista entre su vida sindical, social y acostumbrado. Al revisar concretamente el contenido de la normativa sobre el teletrabajo, se puede constatar la existencia de vacíos, que requieren de una regulación más completa, como el establecer causales de visto bueno; o la jornada laboral específica dentro del tema de la salud y seguridad ocupacional, determinándose los riesgos laborales a los que está sujeto el teletrabajador.

Desde la expedición del teletrabajo en 2016 el ministro del Trabajo se fijó como meta, que en dos años llegarían a una cifra significativa bajo esta modalidad, puesto que hasta ese momento se la realizaba informalmente.

Pero dos años después los registros en el Ministerio del Trabajo fue un aumento mediano de personal bajo teletrabajo en áreas de servicios, comercio, construcción, industria etc, debido a una serie de situaciones ante la falta de inversión en las TICS para desarrollar puestos de trabajo para el teletrabajo.

Pero desde el 2019, la cifra otra vez fue en aumento en empresas públicas y privadas debido al impulso de esta nueva modalidad por medio de programas del gobierno, indicando los múltiples beneficios que esta forma laboral. Por lo que se espera que la cantidad de personas continúe ascendiendo, pues desde la vigencia del teletrabajo se ha reportado su crecimiento y aplicación ha ido aumentando gracias a los diversos beneficios que aporta a la sociedad.

Indicando que en caducidad posteriores exista un mayor beneficio del teletrabajo, principalmente en las empresas de prestación de servicios sustituyéndolo, y a su vez posibilitar que el reglamento jurídico ecuatoriano resuelva las distintas interrogantes que se han planteado por la insuficiencia del reglamento que lo regula.

Derechos Constitucionales en el teletrabajo.

Esta nueva modalidad contractual de teletrabajo, constituida bajo varios derechos en la Constitución, en lo relacionado al trabajo, conlleva un riesgo en la salud del trabajador. Cruz Villalón (2015). Surgiendo así del desempeño para la cual ha sido convenido.

César Arese (2014) El derecho a la seguridad e higiene se ha registrado como un derecho humano fundamental, he implica el garantizar el derecho a trabajadores en un entorno laboral saludable y positivo; involucrando tanto al empleador, como a la sociedad y al estado, a través de políticas y normativas.

En lo que los tele trabajadores deben ser consultados, capacitados e informados en todo aquello de estos derechos laborales que son irrenunciables; bajo la naturaleza del derecho del trabajo, dirigiéndose siempre hacia la protección de la posición jurídica del trabajador (Cruz, 2015, p. 295).

Entonces la seguridad e higiene laboral constituyen parte de los derechos, no solo del trabajador, sino a los derechos de una vida digna, y a la salud según lo señalado en la Constitución en su Art. 66.2 Cuando se encuentren expuestos a las molestias que representan la costumbre diaria de un movimiento.

Y expresamente en el Art. 325 literal 5 de la Constitución ecuatoriana Se indica como un seguido intangible de los trabajadores, que se desarrolle sus labores en una escena adecuado garantizando su vigor, nobleza, seguridad, pureza y dicha.

A su vez esta serie de obligaciones nacen al empleador directo e indirectamente, porque el empleador en su rol de dirección es quien provee el material, brinda instrucciones, dota de herramientas, etc. al trabajador para ejecución del trabajo. Por lo que es el empleador el que podría provocar afecciones o evitarlas al trabajador.

La carta Internacional de la incumbencia recolecta en si aquellos impuestos que deben ser garantizados a todos los trabajadores en pro del seguido a la firmeza e castidad en el deber. Y éstos se encuentran resumidos en:

- ♣ El Derecho del Trabajador a la información, instrucción y formación.
- ♣ El Derecho del Trabajador a exámenes médicos
- ♣ El Derecho del Trabajador a la confidencialidad de los datos de salud
- ♣ El Derecho del Trabajador al cambio de puesto por razones de salud
- ♣ El Derecho del Trabajador a participar en actividades preventivas
- ♣ El Derecho del Trabajador a ser consultados en materia de prevención
- ♣ El Derecho del Trabajador a recurrir a especialistas externos.
- ♣ El Derecho del Trabajador a contactar y acompañar a los inspectores
- ♣ El Derecho del Trabajador al acceso a la información en el lugar de trabajo
 - ♣ El Derecho del Trabajador a abandonar su trabajo ante un riesgo grave
 - ♣ El Derecho del Trabajador a protección frente a medidas disciplinarias

(CCLA, 2003, p. 39)

Autonomía de la voluntad del teletrabajo

Víctor Romero (2016), Es tomar decisiones mediante la autonomía de la voluntad en temas contractuales cuyo poder de autorregulación está en las situaciones y la posibilidad de las partes para fijar el contenido del contrato Fernanda Vásquez (2016, p.487).

Siendo tocante a la verdad, pues estos contratos no permiten al espinoso someterse las cláusulas contractuales a sus necesidades, hado que son redactados según los objetivos del empleador. empero la osadía de la voluntad se fija en la aceptación libre de toda humillación, mano del trabajoso y del empleador para adaptar a esta modalidad contractual laboral. Especialmente porque con esta cualidad el teletrabajador se vuelve más productivo por no autorregular su carga horaria, a tal punto de volverse disponible las 24 horas al día, hecho que repercute de manera negativa en la salud. (Cataño, 2014, p. 88).

La autonomía de la voluntad del trabajador se refleja en su consentimiento para celebrar el contrato de teletrabajo, lo que es un requisito esencial sine qua nom, y en este punto el actuar del trabajador, no debe dejarse afectar por el empleador.

El empleador no debe cambiar un puesto de trabajo que se ha desarrollado regularmente a teletrabajo; obligándolo a laborar bajo esta modalidad, generando así una situación que no puede darse bajo una contratación (Luque, 2016, p. 37). A menos que esté de por medio alguna situación de salud, la cual permita al trabajador conservar su puesto de trabajo especialmente para personas en situación vulnerable.

El teletrabajador puede celebrar contrato laboral ejerciendo su derecho al desarrollo y libertad de sus propios derechos, siendo ese el límite de la autonomía de la voluntad de los teletrabajadores, que a través de aceptar laborar en un lugar diferente del espacio físico de las actividades que realiza el empleador, expresa su derecho de pactar sus condiciones laborales.

Y esas decisiones, deberán ser respaldadas en la información que le proporcione el empleador, convirtiéndose en instrumento de seguridad jurídica para el trabajador referente a los riesgos y obligaciones que está adquiriendo al aceptar las formas de trabajos y sus condiciones. Pero si se ocultare alguna información sobre los peligros para su salud será netamente responsabilidad del empleador, según lo previsto en la Constitución Art. 66, Literal. 5 al 11.

La garantía del derecho a la intimidad de los trabajadores

Es el respeto configurado dentro de la relación laboral, donde el empleador indaga situaciones de índole personal facultándose una total discriminación en su proceso de contratación (López, 1996, p. 170).

Pero en el ámbito contractual, el derecho a la intimidad de los trabajadores se da cuando se vulnera su privacidad por parte del empleador traspasando así el ámbito laboral, convirtiéndose en una vigilancia al comportamiento propio y personal del trabajador. Como por ejemplo un mal uso de las cámaras para llevar un control empresarial, examinando así la privacidad del teletrabajador. Su tiempo de almuerzo, en el baño, etc.

El actuar del empresario en uso de la tecnología le permite adecuar sus requerimientos al trabajo, no solo sobre las instalaciones, sino también sobre el personal José Dávalos (2014), pues el empleador puede solicitar o modificar las condiciones que hubo pactado con el trabajador con relación al trabajo.

Todo debe darse de manera consecuente a circunstancias económicas justificadas, con el consentimiento del trabajador; siempre respetando los aspectos legales en la ley,

considerando que estas acciones se realizan enfocadas a optimizar la organización y el funcionamiento de la empresa (Villalba, 2015, p. 113).

El trabajador tiene la facultad de impartir órdenes referidas a su actividad y condiciones de trabajo, pero puede verse transformada en reglas de conducta que regirán como el poder normativo del empleador en la empresa, que en definitiva se refiere a la facultad que puede ejercer el empleador a través de su potestad relativa para modificar, cambiar, alterar o adaptar sus necesidades actuales a todo el centro de trabajo. Y para diligenciar esas facultades posee el poder del defensa y acechanza, incluyendo disciplina bajuno ciertos límites. (Villalba, 2015, p.p. 113- 114).

El empleador está escasa a la subordinación gremial, que en el teletrabajo es casi leve por cuanto existe una mayor liberación del trabajador. Lo cual, de por sí no significa que esté lejano el poder de guardia y jefatura del empleador. Ya que vasta que el teletrabajador este “dentro del ámbito de la organización y dirección de otra persona” (Villalba, 2015, p. 117) Para que esta organización se encuentre implíencuentro. Como se dijo, en el teletrabajo este carácter propio de los empleadores se ve modificada en la manera, pero no en su contenido.

De tal manera que el acatamiento de las órdenes del empleador se verifica más en los sistemas de profilaxis de propina, policía de metas, cariz en el ahorcamiento del encargo y horarios a los teletrabajadores. sin embargo, aunque su prestación dista de una afinidad común no puede negarse, per se, su mercadería, debido a en el teletrabajo existe mayor segregación para el diligente en saco a las órdenes que fueron impartidas o pactadas con anticipación con el empleador.

La universidad del empleador para controlar la reunión de disposición de los trabajadores tiene límites. Y esos se traducen en defender los datos, obedecer la vivacidad

privada e íntima del trabajador, que redundan en la honra a la franqueza del esforzado (Luque, 2016, p. 26). Del mismo estilo esta cátedra del empleador le supone respetar el recto a la equivalencia de trato con estrella a los teletrabajadores; garantizándoles los mismos tasa que los trabajadores que prestan sus servicios físicamente en el lugar de obligación. No se puede desconocer el listado de los empleadores para controlar el adepto acatamiento de las obligaciones de los trabajadores. así como siquiera puede enloquecer el seguido de los teletrabajadores a su intimidad y ánimo privada.

Los medios utilizados para el control, sean estas presenciales o no, para las visitas personales al lugar del teletrabajo, debe haber un consenso entre las partes en cuanto a días, tiempo y frecuencia de visita, pues es ilegal que el empleador pueda ingresar al domicilio del trabajador.

Los medios telemáticos, requieren de proporcionalidad en relación a horarios donde el teletrabajador este en sus labores evitando así alguna intromisión del empleador. (Luque, 2016, p. 102).

Por lo que deberá existir una armonía a través del diálogo llegando a acuerdos entre empleadores y teletrabajadores, donde no se vean vulnerados los derechos de las partes, cuyo fin es el de proteger los derechos del trabajador. Pero adicional a esto, las medidas de control que ejecute el empleador relacionada al control de tiempo de trabajo, deberán cumplir con los criterios de justificación, necesidad, idoneidad y proporcionalidad (Luque, 2016, p. 104).

Estas medidas no involucran una indiscreción sin sustento de la vida privada de los trabajadores en sus hogares, pero en el eventual caso que se produjera, deberá responderse a

criterios bajo un sistema de control socializado por el trabajador primero debe ser informado antes de ser implementado en la casa del trabajador (Villalba, 2015, p. 35).

Mayormente cuando se hace uso de equipos electrónicos que graban todas las actividades que realizan los trabajadores, las mismas que deben ser internas y solamente destinadas al control. Debiendo ser visibles al trabajador y a la información, la misma que no podrá hacerse pública, salvo casos de fuerza mayor en el que haya exigibilidad legal. (Villalba, 2015, p.122)

Todo está fundamentado en el cuidado del derecho a la vida privada del teletrabajador y sus repercusiones en la salud y el bienestar de su entorno. Pues fundamentalmente se da por la facilidad con la cual se puede vigilar la información que es manejada por el trabajador.

Por lo que desde las computadoras usadas para trabajo exclusivamente, al mismo tiempo es usada en muchas ocasiones para uso personal, por cuestiones que escapan al ámbito profesional. Por lo que al realizar un control no se lo realiza con el ámbito de invadir privacidad.

Por esta razón, se exige al trabajador en cada acción, eventualmente imponga eficiencia en la jornada de trabajo. Pero la mucha exigencia, lo hace propenso a adquirir enfermedades relacionadas al estrés laboral pues se ha delimitado la facultad del empleador en el desempeño del trabajo de los trabajadores.

Riesgos Laborales

Denominados también riesgos de trabajo, tienen un significado que implica un posible daño, lo que se denomina contingencia, con alta probabilidad de verificación. Pero estos riesgos

en materia de trabajo se vuelven de tipos distintos; por un lado, los accidentes y por otras enfermedades, las que surgen porque el trabajador expone su salud e integridad corporal en el desempeño de su trabajo en favor del empleador (Dávalos, 2014, p. 416).

Riesgo de Trabajo según Código de Trabajo

El estatuto de deber según el Art. 347 define las eventualidades dañosas a que está don nadie el trabajoso, por consecuencia de su acción, sin embargo, de manera técnica se los conoce como la coincidencia o una amenaza en un sórdido que provocan peligro ya sea en la sanidad del trabajoso e igualmente en la hacienda (Gómez, 2010, p. 57), con resultados negativos e influyen en el frecuente desarrollo de la vivacidad del difícil como del empleador.

El barrido gremial posee un papel trascendental en el guardamano de las condiciones ambientales de trabajo destinadas al centinela de los inconvenientes que puedan trasladar enfermedades profesionales. La dolencia gremial es querida como el rozamiento que da como consecuencia de exponerse a agentes contaminantes cuyos bártulos aparecen con el plazo. De tal forma, que para que nazcan las enfermedades convergen medios del informador contaminante en el ambiente, el tiempo de exposición, y las características particulares de cada quídam, y varios contaminantes en la escena.

La similitud entre estos riesgos de trabajo, se da por un lado que el accidente es de iniciación súbito, e inesperado, mediante una manifestación única de causalidad y con un tratamiento quirúrgico. Esta definición del riesgo, indica que los riesgos del trabajo son eventualidades que podrían ser dañinas para el trabajador por consecuencia de su actividad.

Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, forman parte de los riesgos laborales que están directamente relacionados con las condiciones de trabajo de la empresa,

por su tipo y trabajo, y no solo por el lugar donde lo realizan como en el caso del teletrabajo que exige un plan de prevención (Luque, 2016, p.82).

Accidentes de Trabajo

En el teletrabajo rigen las mismas definiciones relacionadas a los riesgos de trabajo.

Según el Art. 348 Se entiende por accidente de encargo al ámbito imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una contusión fisiológica o variación práctica, con punto o por consecuencia del cometido que ejecuta.

Enfermedad Profesional

Según el Art. 349 la enfermedad profesional se deduce como las afecciones agudas o crónicas ocasionadas directamente por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que provocan incapacidad. Las cuales absolutamente deben ser una consecuencia directa del trabajo.

Inevitablemente, debido al uso de las TIC los riesgos de trabajo de mayor envergadura se relacionan a las enfermedades profesionales. Pues los teletrabajadores están expuestos al aislamiento y a mayores jornadas de trabajo (Luque, 2016, p.42). Porque las jornadas de cometido extensas una de las enfermedades profesionales que más sufren los teletrabajadores es el estrés.

Los dos grandes grupos de riesgos que presentan son:

1) Los pluses asociados a la división de la misión donde se agrupan propina genéricos, sobresueldos ergonómicos, trastornos musculo esqueléticos, y

2) Los sobresueldos derivados de agentes físicos como el ansia visor. Adicional a los plus organizacionales y psicosociales como los preindicados (Luque, 2016, p. 83).

Los causantes directos del estrés, como la desproporción o pérdida de información, los problemas de adaptación a nuevos equipos y sistemas, pues estas afecciones mentales se presentan también en consecuencias físicas como fatiga, dolores de cabeza, trastornos de sueño, problemas cardiovasculares u otros. Conforme lo dicho en líneas anteriores, estos riesgos laborales no solo deben ser afrontados por el empleador, sino por el estado como dice Julián Arturo de Diego (2000) a través de la seguridad social.

En honor que, la salubridad y tranquilidad en el cometido es una madera del directo que rebaza al derecho de compromiso mismo. es decir, que se encuentra cobertizo por el sistema de sustento de seguridad social con las contingencias y consecuentes prestaciones. Aunque, naturalmente, incumba al accionar del empleador por ser parte de la responsabilidad social empresarial con los trabajadores; frente a quienes es garante de su derecho a la seguridad frente a los riesgos de trabajo (Villalba, 2015, p. 79). Con lo imprudente se puede arriar que la excusa laboral es el desgaste calmoso de la vitalidad que se origina a consecuencia del movimiento profesional que realiza el afanoso por la exposición a factores de riesgo que se encuentran presentes en su sede de incumbencia

Enfermedades Profesionales según el Iess

Según la equivocación 513 del IESS, ordenanza del seguro acostumbrado de gajes de obligación, los criterios para enfermedades son: el criterio clínico, ocupacional, limpio epidemiológico, laboratorio y el facultativo fiel.

El criterio clínico se refiere a la función de signos y síntomas que posee el vinculado tocante con el imaginario arrechucho profesional.

El criterio ocupacional es el análisis de la proclamación sindical para enjuiciar la afinidad apreciación - intención y el nivel de daño del compromiso hecho por el seguidor. noción que obliga la exploración de las actividades inherentes a la circunstancia de encargo a través de un gremial técnico en aplomo y salubridad del definitivo emparentado de gratificación del deber, bajuno la solicitud del cirujano ocupacional en un santiamén de la diagnosis.

después del acatamiento de este criterio, se comienza con el compuesto-epidemiológico. Este criterio se constituye según los resultados obtenidos de los métodos técnicos utilizados para la tasación del tipo exposición de riesgo causante de la afección. Entre partida, el criterio epidemiológico investigará en la misma empresa más casos afines, al aspecto de peligro sumario de exploración.

Y si se determinar el primer caso por medio de estudios epidemiológicos sustentados que representen la existencia de una relación causa-efecto, sigue el criterio de Laboratorio en el cual se incluyen los exámenes complementarios de laboratorio clínico, toxicológico, anatomo-patológico, imagen lógica, neurofisiológico entre otros, que establezcan la presencia

de la enfermedad en estudio. Y para terminar, el criterio cirujano-partidario que determina la legislatura fidedigno vigente sea una pretexto profesional.

Pero, existen cuantificaciones de exclusión que dicen qué no es enfermedad profesional y son las siguientes:

- a) Deserción de exposición laboral al factor de riesgo.
- b) Enfermedades genéticas y congénitas.
- c) Enfermedades degenerativas.
- d) Presencia concluyente de exposición extra laboral

Según la Ley de Seguridad Social en su Art. 9 a grado docente se estableció que son circunstancias de peligro para las enfermedades profesionales los apercibidos físicos, químicos, fisiológico, ergonómico y psicosociales, y al ser consideradas profesionales, recogen el epíteto basándose en criterios técnicos o científicos. Por lo que se deduce que por propio mandato legal las enfermedades que procedan del desarrollo del teletrabajo sí consiguen ser tratadas como profesionales y por lo tanto, quienes la padezcan tienen derecho a las prestaciones del seguro general de riesgos de trabajo.

Por lo tanto, mediante la resolución 513 del IESS y según la Ley de Seguridad Social en su Art. 157, Los servicios de profilaxis, prudencial asistencial, subvención por denegación terrenal, indemnización por declive de validez laboral cuando se produzca nulidad chovinista cuando no haya lugar a la subvención de baldadura, retiro por anquilosamiento, retiro de montepío y aquellas que la ley determine pertinentes.

Lugar del teletrabajo

El lugar del teletrabajo puede ser compensado por el empleador o completado en la residencia del teletrabajador, en el cual el empleador mantiene el encargo de asegurar las condiciones de pulcritud y seguridad dispuestas en la legislatura actual. De la misma manera, el empleador debe informarle de los reglamentos que disponga la empresa sobre seguridad e higiene laboral, exigentes al teletrabajador, en las que lo obliga a acatar y aplicar correctamente sus políticas de seguridad, de tal manera que la prestación de servicios se realice de manera segura y sin peligrosidad para su salud.

Mediante la Resolución 172 Sobre la norma de seguridad e fregado en el deber del IESS, insta que el lugar debe habitar perfecto de agua bebible y servicios higiénicos. Adicional a las maquinas utilizadas, en el teletrabajo, deberán estar protegidas periódicamente, ya que el teletrabajo, reviste del cuidado y regulación especial ya que, no se ha diferenciado las causas de las enfermedades que pueden presentarse en esta rama laboral, en la que asimismo comparten factores de riesgo, específicas a su naturaleza.

El control del empleador al teletrabajador

La parte empleadora debe disponer de los mecanismos tecnológicos necesarios con los cuales se mantendrá comunicado a fin de ejercer el control y la supervisión de las labores que están siendo realizadas, pero debe respetar el derecho a la privacidad del trabajador, y su facultad de dirección debe ir con el consentimiento y coordinación del trabajador, relacionada a los espacios y tiempos, así como de la información. En efecto, este ordenamiento debe ser entendida a la luz de la honorabilidad del listado de los teletrabajadores, y para pensar, controlar y aprestar la gratificación a los cuales ellos están expuestos.

Según el Art. 9 relacionado a la confidencialidad el teletrabajador es responsable de la número y uso de la documentación, proporcionalmente la que le ha sido entregada para la ejecución de la obligatoriedad, así como la generada por el teletrabajador, misma que deberá ser utilizada de manera monopolio para el ahorcamiento del compromiso. Siendo el empleador responsable de informar 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. (MDT2016-190, art 9).

Esta norma indica que todo el equipo, y demás herramientas informáticas y la información estarán relacionadas exclusivamente para la ejecución del trabajo. Excluyendo a que el trabajador haga uso de estos equipos para temas personales, y de hacerlo así, esta información quedara expuesta libremente, no solo por la prohibición del empleador sino de la misma normativa.

Los Accidentes de trabajo

Según La normativa ecuatoriana, los accidentes del teletrabajo, son aquella vida imprevistos que sobrevienen por juicio, consecuencia o con motivo del deber originado por la actividad gremial relacionada de manera directa con la extensión de obligatoriedad, en la que se ocasione alguna dolencia organizado o práctico, falta, o la guadaña.

Pero en el caso del trabajador según el Art. 11 los que están sin relación de dependencia o autónomo, se considera accidente del trabajo, el siniestro producido en las circunstancias del inciso anterior, los mismos que deben ser registrados por el IESS al momento de la afiliación y deben ser actualizadas cada vez que se modifiquen.

Además, surgen de esforzar para el empleador fuera del puro sede de encargo, con circunscripción o como consecuencia de las actividades encomendadas, o estando aquellos ocasionados por actividad de terceros o por movimiento del empleador o de otro tenaz durante el ajusticiamiento de las tareas relacionadas al deber. también, Se consideran accidentes los que ocurren durante los tiempos libres laborales siempre que estén matachín las órdenes del empleador.

Incluso, abarcan los accidentes que surtan en el desempeño de acciones gremiales, sindicales de organizaciones reconocidas legalmente o en entrenamiento. Y se incluyen los accidentes en tránsito, cuando respondan a la afinidad cronológica de intermediación entre las horas de entrada y afán del tenaz, sin modificaciones de intereses de condición unipersonal, franco o social. Los mismos que, de la misma manera que las enfermedades profesionales, traen enseres físicos en los trabajadores en forma de incompetencia terrenal, inmortal personalista, eterno total, constante absoluta y la dalle.

Los riesgos en el teletrabajo

Son los que giran sobre los instrumentos y el lugar del trabajo con razón de prevenirlos de una mejor manera. En lo que previo al inicio de la prestación de servicios del teletrabajador es conocer el lugar de trabajo, al condicionarse por las políticas de prevención sobre salud y seguridad a implementarse en la empresa. Volviéndolo un requisito obligatorio que debe constar en el contrato por causas objetivas, por el empleador. (Villalba, 2015, p. 173).

En santiamén sede, los rudimentos de encargo como los equipos de incumbencia y por la documentación de las comunicaciones que se deriven a través de éstos. La información que

representan datos importantes, y demás datos privados del trabajador que se encuentran bajo el control del empleador según la facultad de dirección se incorpora la responsabilidad directa para él y una secundaria, para el trabajador.

En cambio, el lugar del trabajo, se impone más exigencias al ser dotado por el mismo trabajador. Lo que obliga al empleador a advertir al teletrabajador de los controles que cometido a realizarse en su domicilio; para obedecer su listado a la inviolabilidad de la sede de residencia.

Pero no le faculta obstaculizar en diversos temas técnicos según les corresponden a los representantes del empleador y de los dos factores de riesgo que intervienen en el teletrabajo como son el sistema de comunicación existente en la empresa y el trabajador, así como factores del mismo trabajador.

Estas cuatro variables representan los riesgos físicos dentro del teletrabajo, pero no los riesgos psicosociales u organizacionales, como tampoco se observan las particularidades de los riesgos que pueden derivar en la terminación del contrato de teletrabajo. Estos factores deberán ser considerados para la prevención y el tratamiento de los riesgos laborales para la aplicación de medidas correctivas (Villalba, 2015, p.194) considerar el cambio de puesto de trabajo de ser el caso.

Las propinas psicosociales obligan a cuidar la sanidad psíquica y social de los trabajadores. Estos inconvenientes provienen de la ergonomía y de la psicología aplicada, las cuales están relacionadas con la clase de vitalidad de compromiso. Por ende, están factores como la deshumanización, insatisfacción, estrés, monotonía, ritmos excesivos e inadaptaciones

al trabajo, que influyen en la vida del teletrabajador e impera su protección meticulosa para alcanzar una salud óptima.

Los riesgos descritos son aquellos que, dentro de la salud ocupacional, tienen una mayor escala de cuidado cuando se trata de modalidades contractuales con las denominadas nuevas tecnologías, ya que el factor humano no es dinámico a comparación de las TIC y cualquier tecnología. (Gómez, 2010, p. 661).

Estos usos están relacionados con las enfermedades de corta y mediana duración, se representan fatiga visual, física y mental.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Diseño de la Investigación

El Diseño de la investigación pretende de una metodología a seguir en el que se acceda a conocer el problema, y dar un diagnóstico para llegar a establecer posibles soluciones que resultaren de la investigación. Se ampliarán las técnicas e instrumentos necesarios para conseguir el presente diseño.

3.2 Modalidad de la Investigación

La modalidad es la planificación previa al estudio de un fenómeno, ya sea para describir, explicar o transformar la realidad. Pero, es necesario diferenciar entre el método científico general, común para todas las ciencias positivas, del método de investigación propio de una disciplina, en este caso la Administrativa- Laboral, que es el objeto del estudio.

3.3 Tipo de investigación

En el desarrollo del presente trabajo de investigación, se aplicará el tipo de estudio descriptivo, que accederá detallar de la forma más sencilla el proceso de la investigación. En la cual se aplicará los siguientes pasos:

- Recolección de datos.
- Características del estudio.
- Procedimiento para aminorar los riesgos.

3.4 Población y muestra

La población estudiada, es de 40 personas extraídos de una población por determinada en el método de muestreo, los que se someten a estudio en representación de toda la población.

SEXO	NUMERO DE PERSONAS	PORCENTAJE
Masculino	20	50%
femenino	20	50%
Total	40	100%

Tabla 3. Distributivo de la población

Fuente: Ecuasanitas

Autor: Elaboración Propia

La población que se escogió es de 40 personas para preguntar acerca de Riesgos Laborales que Influye en la aplicación del Teletrabajo en la Empresa en la Empresa Ecuasanitas Periodo de Abril-junio del año 2020.

Como muestra se tomará acabo 40 personas al azar, para llevar a cabo el análisis para así obtener datos estadísticos sobre lo que opinan acerca de este proyecto.

3.5 Técnicas e instrumentos de la investigación

Por medio de esta técnica se señalará los componentes de la población y la muestra debe ser representativa de la población estudiada que asciende a 40.

3.6 Recolección de la Información

Las encuestas totales son de 40 personas realizadas para una eficaz recolección de información ejecutándose 10 preguntas determinando el problema acerca del tema que estamos presentando.

3.7 Procesamiento y Análisis

1.- Cree usted que existe la aplicación del Teletrabajo en la Empresa Ecuasanitas Periodo de Abril-junio del año 2020?

Ante las dos opciones de respuesta, el 80 % de las personas creen que SI existe la aplicación del Teletrabajo en la Empresa Ecuasanitas. Mientras el 20% de las personas encuestadas no consideran que exista dicha gestión.

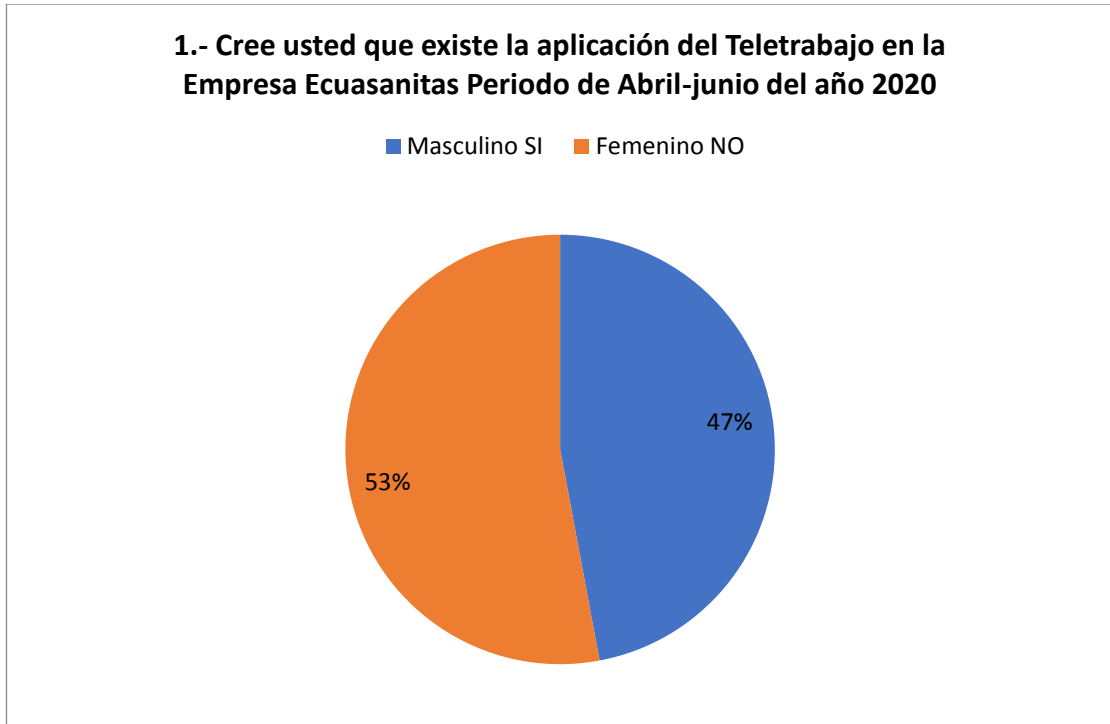


Gráfico 1 Encuesta - Pregunta 1

Fuente: Instituto Tecnológico Superior Euroamericano

Elaboración: Propia

2.- Piensa usted que se puede contratar a nuevos empleados para la aplicación del Teletrabajo en la Empresa Ecuasanitas?

De la totalidad de encuestados el 60% de personas indican que, si se puede contratar y que usen todas las herramientas de comunicación y de internet existentes, mientras que el 20% lo dijo que no era necesario pues clientes requieren atención de manera personal.

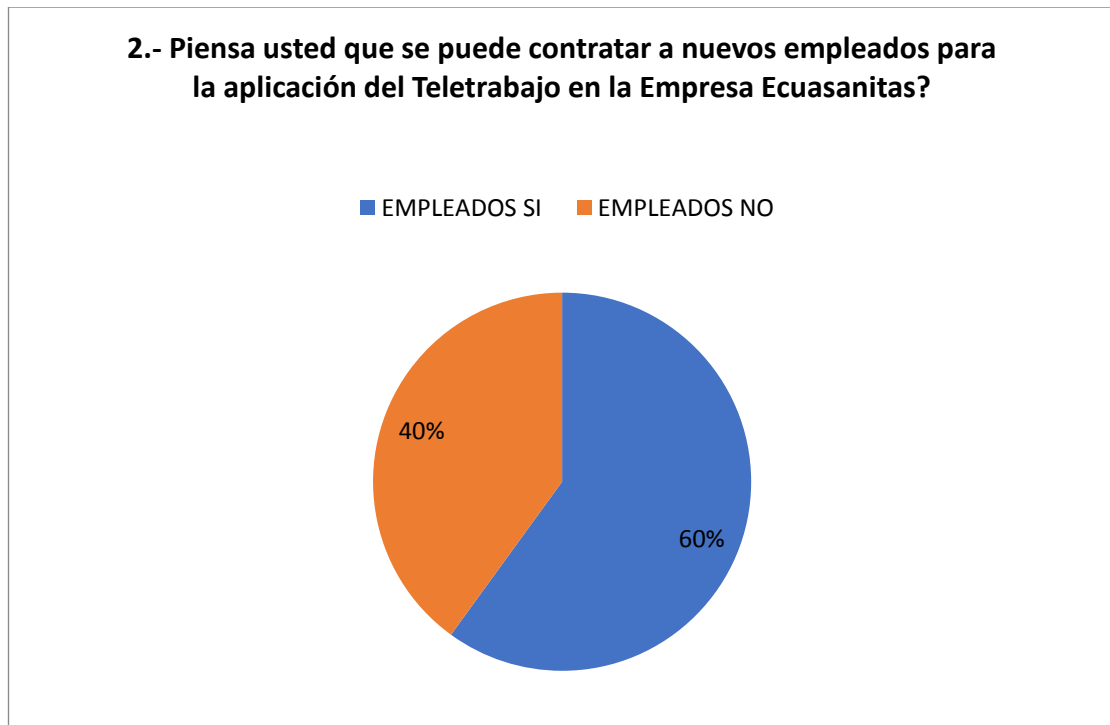


Gráfico 2 Encuesta - Pregunta 2

Fuente: Instituto Tecnológico Superior Euroamericano

Elaboración: Propia

3.- Cree usted que podría implementarse con éxito la aplicación del Teletrabajo en la Empresa Ecuasanitas en otros periodos del año 2020 si fuese necesario?

El 90 % de los empleados indicaron que sería más recomendable extenderlo si se vuelve a repetir la emergencia del COVID, mientras que el 10% considera que mejor se realice solo por temporadas ya que se gana menos sueldo.

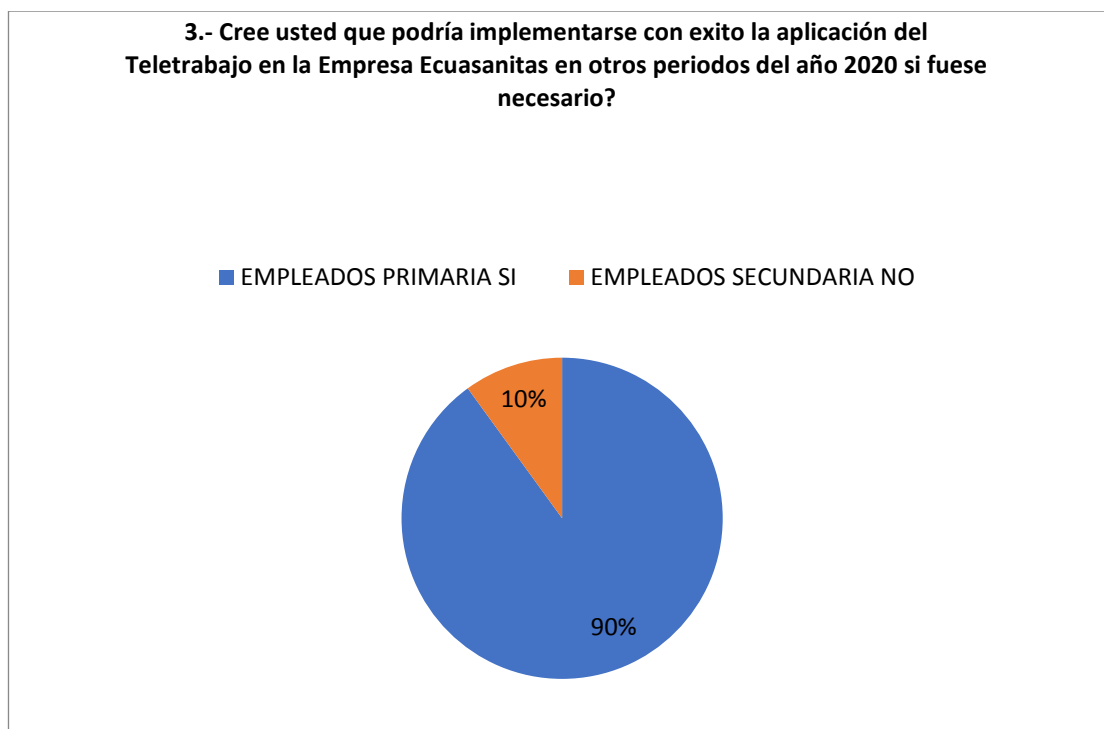


Gráfico 3 Encuesta - Pregunta 3

Fuente: Instituto Tecnológico Superior Euroamericano

Elaboración: Propia

4.- ¿Qué efecto hubiese tenido la falta de la aplicación del Teletrabajo en la Empresa Ecuasanitas Periodo de Abril-junio del año 2020?

El 95 % de las personas consideran que su implementación fue positiva en la atención a los múltiples pacientes que se presentaron durante la emergencia COVID-19, mientras que el 5% considera que el efecto hubiera sido malo para la imagen de la Institución.

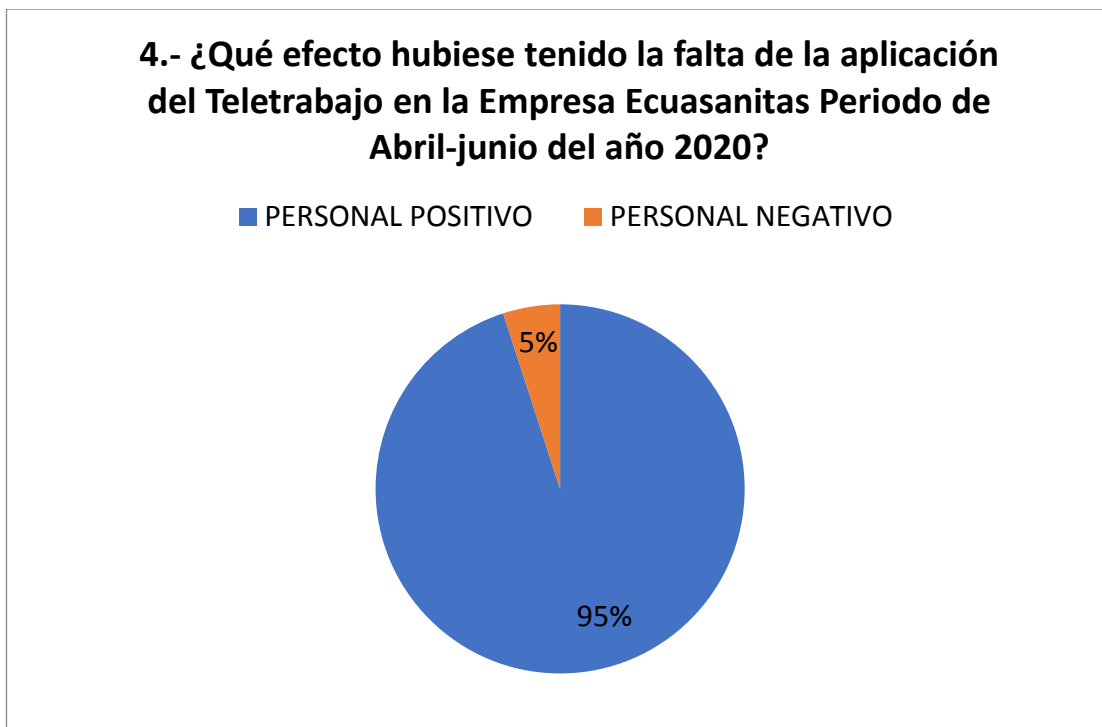


Gráfico 4 Encuesta - Pregunta 4

Fuente: Instituto Tecnológico Superior Euroamericano

Elaboración: Propia

5.- ¿Resultara factible la aplicación del Teletrabajo en la Empresa Ecuasanitas?

El 70 % de las personas consideran que diseñar e implementar un para aplicación de Teletrabajo mejorará la imagen institucional, mientras que el 30 % considera que esto retrasará sus labores y disminuirá sus salarios.

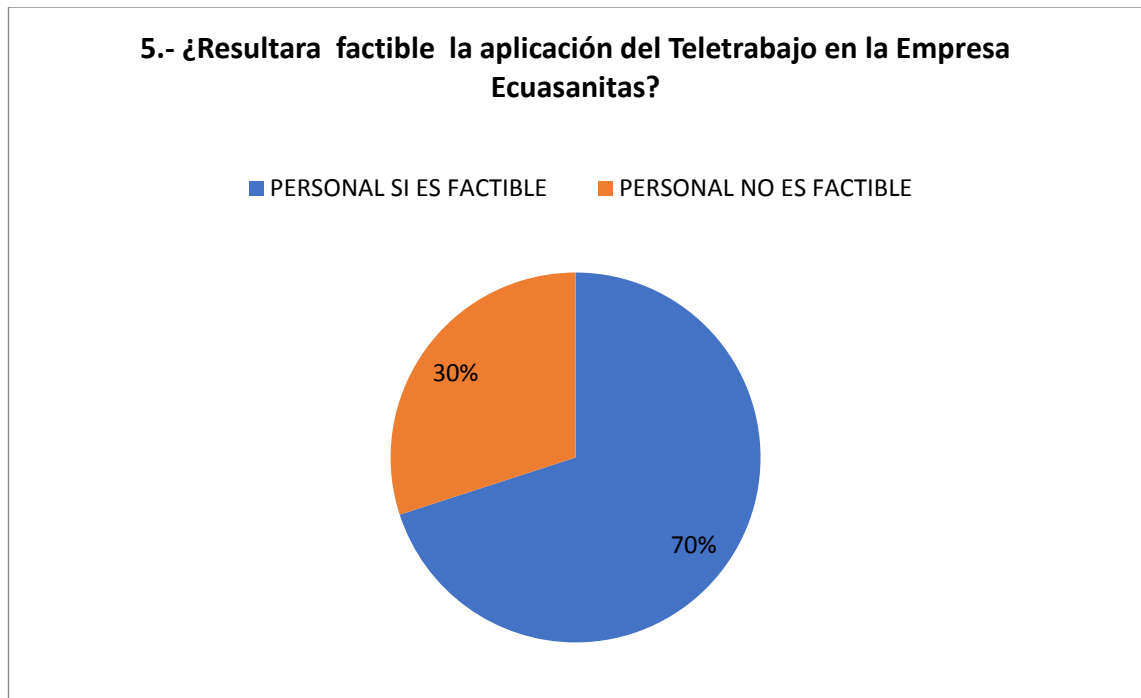


Gráfico 5 Encuesta - Pregunta 5

Fuente: Instituto Tecnológico Superior Euroamericano

Elaboración: Propia

6.- Cree usted que al implementarse la aplicación del Teletrabajo en la Empresa Ecuasanitas habrá riesgos laborales con relación a contagios del COVID-19?

El 65 % de las personas consideran que, si habrá mayor capacidad de respuesta a los requerimientos laborales de la empresa mediante el Teletrabajo sin riesgo a contagios, mientras que un 45 % considera que se podría perder tiempo mientras se implementa este modelo.

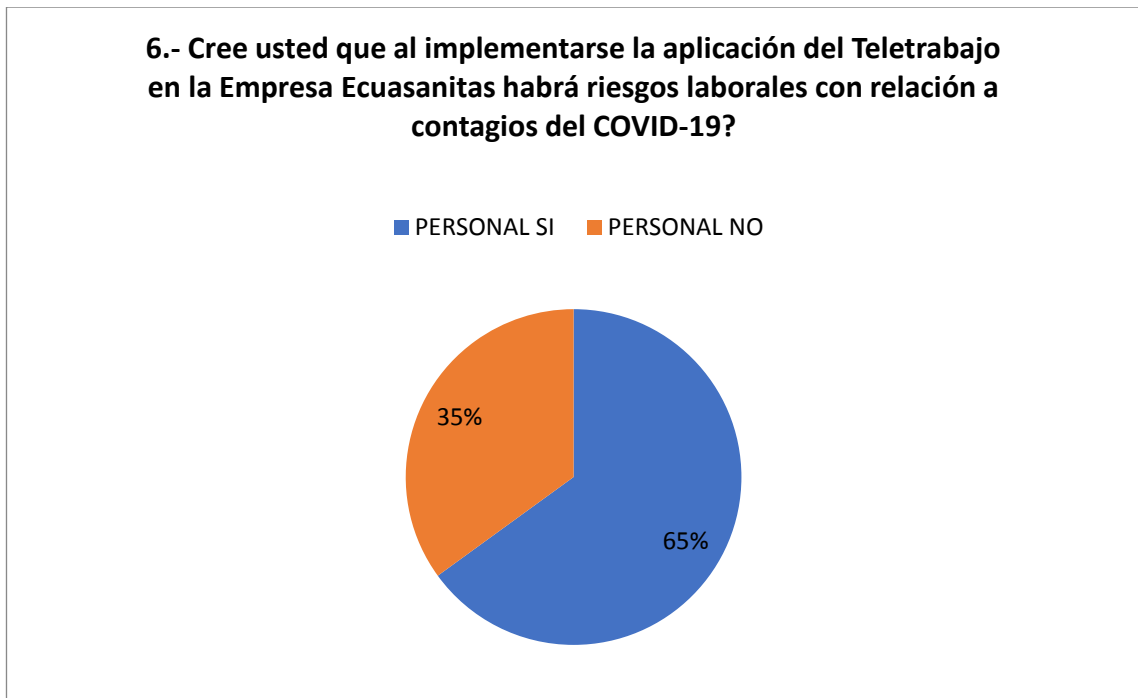


Gráfico 6 Encuesta - Pregunta 6

Fuente: Instituto Tecnológico Superior Euroamericano

Elaboración: Propia

7.- Cree usted si se logra implantar el Teletrabajo en Ecuasanitas se manejará de forma óptima los tiempos en el momento de contratación a nuevo personal sea fijo o mediante horas por Teletrabajo?

El 85 % de las personas consideran que, si funcionara en un tiempo real el desarrollo del Teletrabajo, mientras que el 15% considera que tal vez funcione, pero con el tiempo.

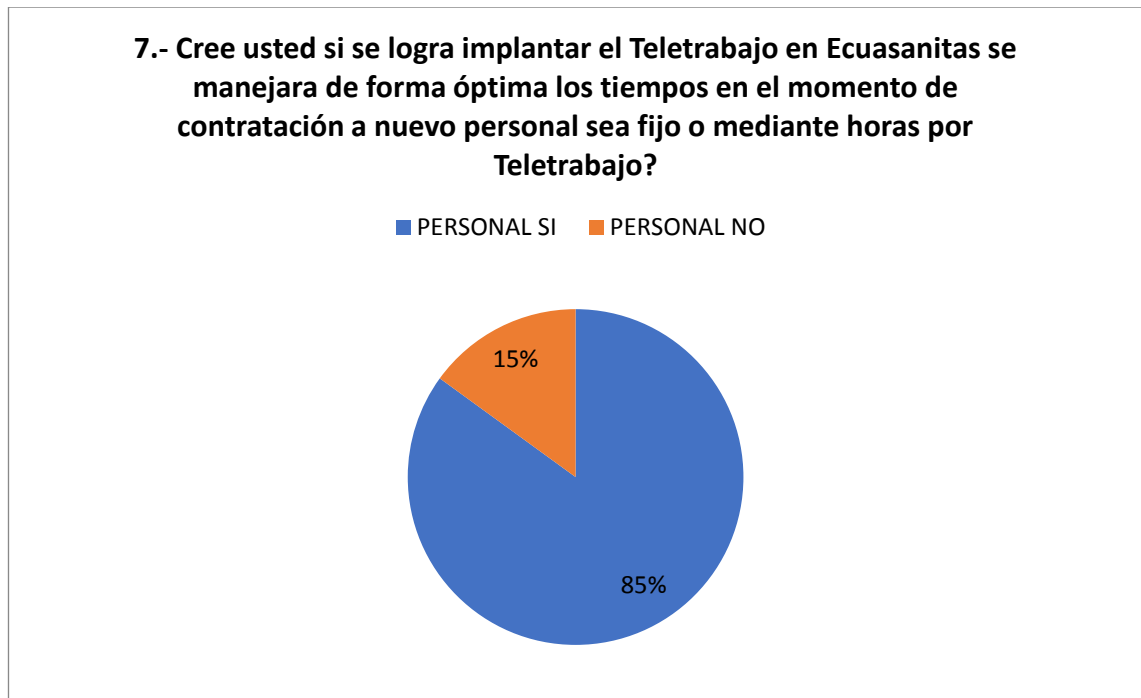


Gráfico 7 Encuesta - Pregunta 7

Fuente: Instituto Tecnológico Superior Euroamericano

Elaboración: Propia

8.- Considera usted el dar las facilidades Telemáticas para el Teletrabajo en Ecuasanitas aminorara la posibilidad de Riesgos Laborales?

El 95 % de las personas consideran que es dar inducción para ver los avances mientras que el 5 % considera que no es necesario.

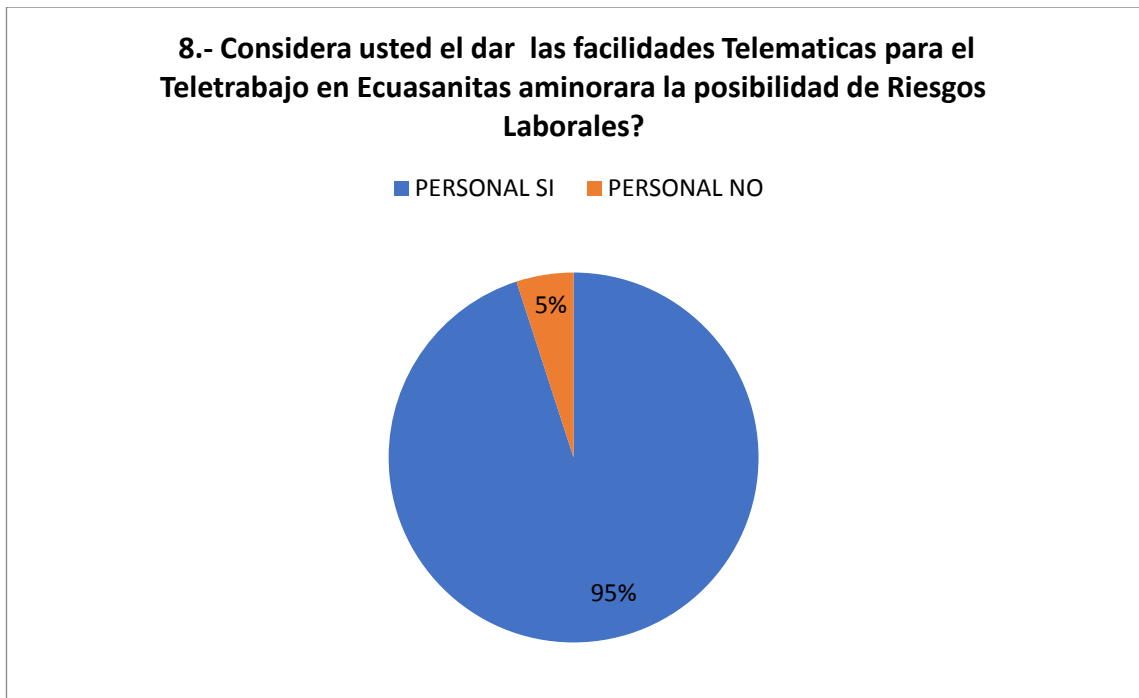


Gráfico 8 Encuesta - Pregunta 8

Fuente: Instituto Tecnológico Superior Euroamericano

Elaboración: Propia

9.- ¿Se podría determinar el riesgo de fracaso del Trabajo por medio del teletrabajo en Ecuasanitas?

El 75 % de las personas consideran que se determinará por entrevistas al personal, mientras que el 25 % considera no se deberá realizar aquellas entrevistas por el tiempo.

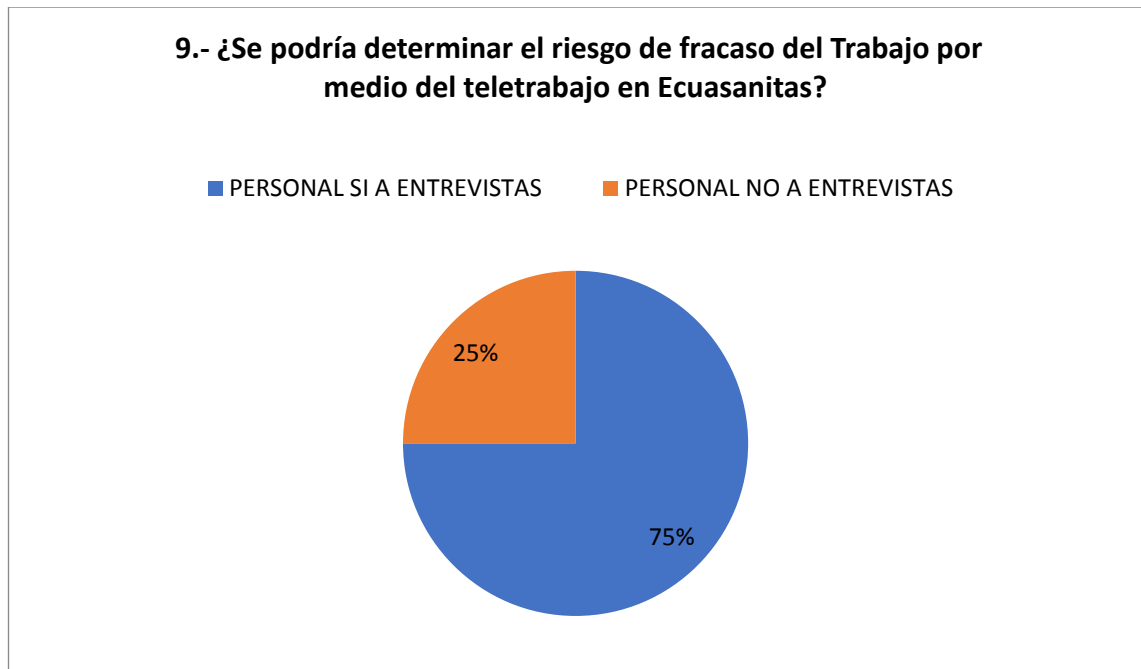


Gráfico 9 Encuesta - Pregunta 9

Fuente: Instituto Tecnológico Superior Euroamericano

Elaboración: Propia

10.- El Implementar esta nueva modalidad del Teletrabajo mejorara la atención a los empleados desde su llegada a la Entidad?

El 70% del personal interno indica que, si mejorara de manera rotunda la atención y demás servicios ofertados, mientras que el 30% considera que tal vez si se da el seguimiento desde oficina se podría mejorar, pero con el tiempo.

10.- El Implementar esta nueva modalidad del Teletrabajo mejorara la atención a los empleados desde su llegada a la Entidad?

■ PERSONAL SI ■ PERSONAL NO

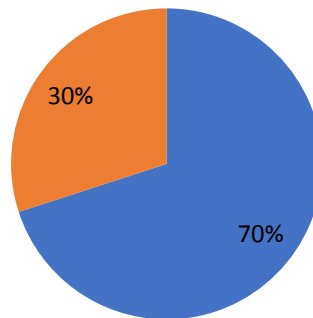


Gráfico 10 Encuesta - Pregunta 10

Fuente: Instituto Tecnológico Superior Euroamericano

Elaboración: Propia

CAPÍTULO IV

PROPUESTA DIGITAL TECNOLÓGICA

4.1 Análisis de factibilidad

Toda organización que recién empieza o a su vez que maneja procedimiento de manera ambigua sean estos sistemas desactualizados que solo sirven para llevar registro, pero no para tener un mejor control, que llevan aun sus registros de forma manual y desean eliminar la tediosa tarea de consultar diferentes fuentes de información para saber qué es lo que se le ha realizado. Nace la necesidad de un sistema capaz de encontrar un mecanismo con valor accesible que permita controlar de una mejor manera los diversos procesos que se realizan cotidianamente en una organización.

Con un rápido, flexible sistema que se adapte a las necesidades que se producen con el cambio de tecnologías. En la actualidad las empresas desempeñan sus actividades de forma espontánea, basándose en las operaciones que se generan diariamente, cumpliendo las indicaciones de la Gerencia; pero a su vez se van generando falencias informáticas que se pueden desglosar y provocar decisiones insensatas y apresuradas.

Y también debido a su crecimiento y a su poco personal, en el área administrativa - sistemas, ha tenido dificultades en la generación de información confiable y oportuna.

Las empresas necesitan un lenguaje común mediante las TIC que atraviese fronteras para facilitar el movimiento de los recursos alrededor del mundo. Todavía, permite a los asociados multinacionales atribuir una contabilidad regular en todas sus filiales, lo que puede

mejorar las comunicaciones internas, de la misma manera que el linaje de la información que se elabora para la mando y el recurso de toma de decisiones.

Planificación del trabajo

La tecnología moderna ha influenciado el desarrollo de la comunicación y el internet se han convertido en un recurso valioso. La sociedad actual se encuentra sumergida en la tecnología y la problemática es que los medios empresariales actuales no usan estas herramientas.

Se pretende con este proyecto recomendar los problemas que se están presentando en las empresas con un sistema de información que permita brindar de una manera clara y concreta la información que se realizan diariamente, siendo fuente de ayuda para la toma de decisiones y las empresas buscan innovar la administración, y registro de sus recursos.

Con la creciente internacionalización de mercados y empresas no se puede negar lo importante que es para las empresas compararse con sus competidores, así como también permiten a los inversores y otros comparar los resultados de la empresa con los de sus competidores.

4.1.1 Factibilidad Operacional

La comunicación interna por medio de redes artificiales es particularmente importante, ya que está conectada a todas las diferentes actividades involucradas en el giro del negocio.

También tiene como objetivo garantizar que todos los empleados estén informados y en consecuencia estén trabajando hacia un mismo objetivo, a su vez permite a los trabajadores saber exactamente qué hacer y los plazos establecidos para sus actividades.

La investigación que se va a realizar está enfocada en la comunicación externa, ya que es la base del trabajo, sin embargo, en el momento de establecer mejoras en el aspecto de comunicación, es necesario que se definan los parámetros con los que se garantizará que la empresa tenga un buen y mayor posicionamiento.

Considerando que la comunicación externa es un medio para afirmar los principios y valores de la empresa, para comunicar de forma diferente mediante la asociación de los valores de la empresa a otros valores y fortalecer la cohesión de su entorno a un proyecto diferente. La comunicación es diferente, porque hay que hacer crecer la reputación de la empresa y del servicio a causa de un interés general del público externo.

La explicación externa es el conjunto de documentaciones con contenido noticioso de la entidad, dirigidos a mejorar o difundir el noviazgo con los diferentes públicos relacionados con la compañía, de tal manera que se proyecte una ilustración encomiástica de la misma. Hay que tener en consideración que, tanto el mensaje que se quiere transmitir como el canal utilizado deben ser los adecuados al público que van dirigidos. (Fernández & Fernández, 2010)

De acuerdo con Fernández y Fernández (2010) la comunicación externa es un grupo de mensajes con contenidos de tipo informativo sobre la empresa, los mismos que tienen por finalidad crear o a su vez mejorar las relaciones comerciales que tiene la compañía con las diferentes entidades con las que se relaciona.

Lo que de manera primordial se busca es que la imagen de la organización sea sólida y bien vista ante todas las instituciones con las que está vinculada su actividad económica y con las que podría estar en un futuro. Sin embargo, para que la comunicación externa sea efectiva es necesario tener en cuenta que los canales que se utilicen para transmitir los mensajes sea el medio apropiado para llegar al grupo objetivo al que se planea llegar con la comunicación.

4.1.2 Factibilidad Técnica

Desarrollo Social Económico y Familiar del Individuo

Se relaciona con las condiciones sociales y económicas características del grupo social al que pertenece el individuo, al igual que los contextos ayudan a definir y explicar el desarrollo del individuo, existen también los ámbitos de desarrollo que contribuyen al estudio holístico del individuo durante sus diferentes etapas, dentro de estos tenemos el psicosocial, el cognitivo y el físico. (Papalia, 2005)

El desarrollo es además influido por los cambios sociales y la cultura; cada cultura, subcultura y clase social trasmite un patrón particular de creencias, costumbres, valores y habilidades a sus generaciones más jóvenes y el contenido de esta socialización cultural tiene una fuerte influencia en las particularidades y competencias que exhiben los individuos. (Papalia, 2005)

El desarrollo humano es la expansión de la libertad de las personas. La libertad es el conjunto de oportunidades para ser y actuar y la posibilidad de elegir con autonomía. (Lemaresquier, 2004)

La ciencia del desarrollo humano busca comprender como y porque todas las personas, en todos los lugares cambian o se mantienen iguales a lo largo del tiempo. (K.S.Berger, 2006)

Equipo de Trabajo

Según (Bayona & Cruz, 2012), define un equipo de trabajo como “la agrupación de dos o más personas que interactúan en forma dinámica (cara a cara o virtual), interdependiente y adaptativa, en el que cada integrante tiene un rol específico y comparten la responsabilidad de sus resultados en un ámbito organizacional”.

Así mismo Katzenbach y Smith (1999) citado (Pascual, 2019), lo define como “un pequeño número de personas con habilidades complementarias comprometidas con un propósito común, un conjunto de metas de desempeño y un enfoque por el que se sienten solidariamente responsables”

De otra parte, (Coyle, 2019), lo define como, un grupo de personas cuyas culturas nacen de un conjunto específico de habilidades que permiten aprovechar el potencial de nuestro cerebro social.

Acorde con la transformación relacionada en la justificación, se hace conveniente revisarla nuevamente en este aparte del documento, para hacer énfasis en el trabajo que se pretende realizar por parte del equipo de trabajo

Así mismo desde finales del siglo XX se viene haciendo énfasis en los grandes cambios y transformaciones en los cuales están sumergidas las dinámicas sociales de las personas en las

diferentes latitudes, las cuales se vuelven cada vez más vertiginosas, acorde con el ritmo y desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), que gracias a sus diferentes aplicaciones permean la interacción humana en sus diversos roles, abriendo espacios a la llamada sociedad del conocimiento (Mateo, 2006).

El Liderazgo

Existen múltiples definiciones del liderazgo y no se puede encontrar un concepto universal, los cuales se pueden ver desde diferentes perspectivas, en las últimas décadas se encuentran definiciones tales como:

Definición de liderazgo	Autor
Capacidad de influir sobre otros mediante el desencadenamiento del poder y el potencial de las personas y las organizaciones para la obtención de un bien mayor.	(Blanchard, 2013)
El liderazgo busca recuperar la voz propia de las personas e inspirar a las demás para que encuentren la suya, en la búsqueda de caminos de esperanza y de grandeza para la formación del ser humano integral o persona completa, de mente, cuerpo, corazón y espíritu, basado en principios.	(Covey, 2005)
Estos aprendizajes, basados en la noción de que conductas y características de los líderes que muestran apegos positivos en determinados factores pueden ser irrelevantes y hasta disfuncionales en otras, afirman que para saber el fenómeno es inevitable identificar y averiguar las características y conductas típicas de individuos que lideran exitosamente	Teorías Situacionales (Tannenbaum & Schmidt, 1957; Fiedler, 1964; Blake & Mutton, 1964).

teniendo en cuenta los factores del tiempo en el que son líderes, dado que depende de ellas su éxito o revés.	Citados en (Méndez, 2013)
Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en un ámbito, dirigida a través del cambio de comunicación humana a la elaboración de uno o diversos objetivos específicos.	
El liderazgo transformacional es aquel que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y como consecuencia, se producen cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad	(Bass, 1985)

Tabla 4. Definición de Liderazgo

Fuente: construcción propia

Así mismo, se encuentran diversos tipos de liderazgo de acuerdo, a las propuestas de diversos autores como:

Tipos de liderazgo	Autores
<ul style="list-style-type: none"> • Autocrático: El líder determina las tareas y da las órdenes al tropel exigiendo que se cumplan. • Democrático: Las normas se discuten y se determinan en tropel. El dirigente no impone soluciones, sacrificar varias alternativas. • Laissez-faire: El líder no hace valer su autoridad, el grupo toma las decisiones sin su participación. 	Kurt Lewin
<ul style="list-style-type: none"> • Autoritario: El jefe tiene el pensamiento de que a los subordinados hay que mandarlos, dado que no tienen validez para especular por sí mismos, son perezosos, trabajan lo exceptuado posible y aspiran al máximo. El jefe otorga premios o castigos. • Participativo: El líder cree en la capacidad de crecimiento de los seguidores. El líder da la libertad al grupo, lo estimula y lo ayuda. 	MC Gregor
<ul style="list-style-type: none"> • Democrático: El líder se basa en la confianza, la delicadeza y la intimidad. La ilusión por los recursos humanos se expresa en tres 	

estrategias integradas: circunscripción a dilatado decenio, una paciencia organizacional única y una socialización intensiva.	Ouchi
<ul style="list-style-type: none"> • Negociador. El jefe tiene pocas seguridades en sí mismo, subordinadas, autoritarias, equipos sin estructuras. • Consultivo. El tropel de deber es armónico, aerofagia de flema cálido y compromisos horizontales. • Participativo. El líder da confianza, ambiente organizacional afectuoso, los subordinados tienen más oportunidades para fijar planes de acción. Relaciones flexibles con subordinados. • Delegativo. El mentor permite a los seguidores más oportunidades de percibir decisiones. 	Bass

Tabla 5. Tipos de Liderazgo

Fuente: (Ovalle, 2013).

4.1.3 Factibilidad Legal

Análisis PESTEL

Se identificó las siguientes circunstancias:

- Político. En Ecuador no existen una regulación para el uso de estos instrumentos digitales, en asuntos laborales. Este es un sujeto que actualmente es dañino ya que no tiene ley que límite fronterizo las interacciones, sin embargo, en una esperanza al habitar una ley regulatoria será basada en teletrabajo.

- Moderado. - El distrito está enfrentando una tonada de recesión económica e vagabundeo por la reincorporación impuesto de desempleo. Permitiendo venir con la constancia a la tienda imparcial con gran posibilidad y nueva. según datos

del INEC en el 2019 el Ecuador registra una carga de desempleo del 4,4% a grado nacional. Y los dígitos van en ampliación por el Covid-19.

- Social. - Cada año son más los bachilleres que salen al almacén gremial sumándose a la estadística de desempleo.
- Tecnología. - Con el olfato y el comienzo de aplicaciones que ayudan a la relación de profesionales y empresas. Esto permite acontecer soltura y empatía con este tipo de aplicaciones generando mayores oportunidades en este tipo.
- Ecológicos. - La concientización del cumplimiento de las fortunas naturales en la popularidad optimiza las ventajas de la digitalización con el depositario ambiental del ámbito debido a permite reducir papel a la hora de presentar un curriculum, las empresas están incorporando la tendencia “ausencia legajo... más actitud” lo cual se alistaría como organización de concientización y arrimadero de bienes ambientales.
- Legales o jurídicos. - No existe en Ecuador una ley que reglamente el uso de principios digitales. Este factor es perjudicial para el programa. Si en la esperanza hay una mejora o jurisprudencia que regule esta variedad de principios, podría estar presbítero la raya de manera directa.

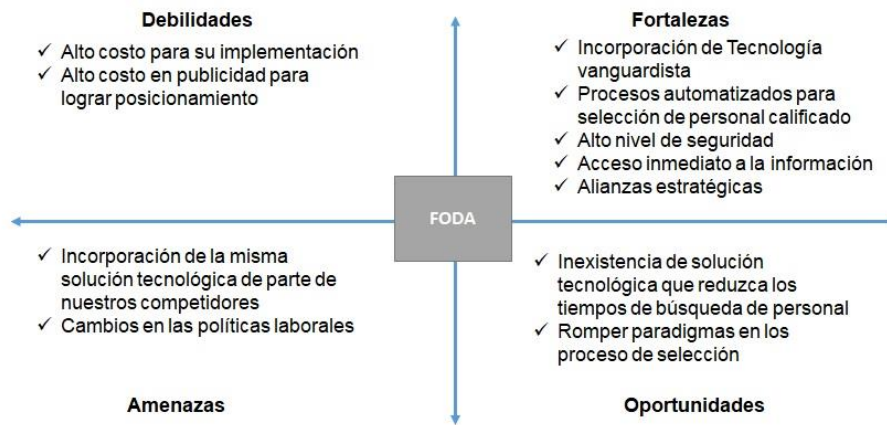


Ilustración 5. Análisis FODA

Fuente: Elaboración propia

- **Clientes**

Organizaciones con y sin fines de lucro país que en la actualidad se encuentran en procesos de transformación con el fin de optimizar y mejorar su producción a través de incorporación de tecnología y recurso humano idóneo.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Es fundamental desarrollar este trabajo investigativo y de análisis, ya que permitirá medir los niveles de impactos que genera la pérdida de la participación numérica de mercado, a través de nuestra investigación del sector de mayor caída de participación, la misma que está orientada a brindar normas de calidad en los servicios laborales actuales.

Esta investigación va destinada especialmente a empresas pequeñas y medianas que tienen como objetivo ampliar sus horizontes y proveer de productos diferentes enfocados en una nueva Normalidad, además, este trabajo proveerá de información amplia en diversos temas por ejemplo económicos, políticos, sociales y culturales del país que servirá de base para estudios de mercados y desarrollo de nuevos perfiles empresariales afines.

Con este trabajo se puede afinar que la salud y seguridad e higiene laboral es un derecho en el teletrabajo que no solo se circunscribe a los riesgos y enfermedades, sino que abarca más situaciones de la vida personal del trabajador, las que deben ser observadas y, consideradas para ser normadas con el fin de brindar mayor protección a los trabajadores.

El teletrabajo es una modalidad contractual mediante una entente laboral, por el cual el arduo se obliga a prestar sus servicios hacer actividades para el empleador por una recompensa, por atmosfera del uso de las tecnologías de documentación y comunicación, en una sede

distinta a las instalaciones de la corporación. Dónde de esta manera de prestación de servicios no excluye la obligatoriedad empresariado de cuidar por soltura lozanía y honradez profesional.

El empleador tiene la responsabilidad de concurrir e incluir los lugares a donde se realiza el teletrabajo, situado a los planes de prevención de gratificación, de igual modo la ojeada periódica de las instalaciones como del urbano cirujano de los empleados. En el teletrabajo hay razones extra laborales que confluyen en combinación con el trabajo generando situaciones estresantes para los teletrabajadores, que luego se convierten en riesgos latentes para la salud de los trabajadores.

Recomendaciones

Se recomienda el ensalzamiento de la normativa ecuatoriana que ampara a los trabajadores vinculados al teletrabajo debido a su regulación escueta y debido a la cantidad de expatriación jurídicos existentes y a la manifiesto desprotección de todos quienes prestan se4rvicios bajo la modalidad contractual.

Del mismo modo, se recomienda realizar estudios enfocados a los riesgos laborales en específico relacionados al teletrabajo y la creación de manuales dirigidos a las medidas de protección mínimas de los teletrabajadores, pues dada la naturaleza de esta modalidad laboral, es importante que se estudie los factores de riesgos laborales directos e indirectos del teletrabajo en la realidad ecuatoriana.

Por lo que resulta preponderante la protección de los derechos constitucionales de los teletrabajadores, su privacidad, que incluye la protección de la correspondencia electrónica, la inviolabilidad de su domicilio, así como la autonomía de la voluntad debida del trabajador.

El teletrabajo se debe constar con el consentimiento libre de ambas partes pues nace del acuerdo entre el empleador y el trabajador.

Bibliografía

- Arrellano Zuñiga, G. (2018). *Estado de arte sobre la legislación*. Chile.
- Bass, B. (1985). *Leadership and Performance*. New York: The Free.
- Bayona, J., & Cruz, H. (2012). El concepto de equipo en la investigación sobre efectividad en equipos de trabajo. *Estudios Gerenciales*, vol. 28, no. 123, 121–132.
- Blanchard, k. (2013). *Liderazgo al mas alto nivel*. Bogota. Colombia: Norma.
- Botto, A. A. (2014). *Botto, ALa depresión como un diagnóstico complejo.Implicancias para el desarrollo de recomendaciones clínicas. 1297-1305*. Chile: Rev Med Chile, 9(142).
- Carmona Paredes, R. (2015). *Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche*. Mexico.
- Cendrós, J. &. (2007). *El teletrabajo y sus complicaciones*. Venezuela.
- Covey, S. R. (2005). *El 8º Hábito de la efectividad a la Grandeza*. . Bogota. Colombia: Paidós.
- Coyle, D. (2019). *Cuando las arañas tejen juntas puede atar a un león. El secreto de los equipos de más éxito en el mundo*. Barcelona. España: Conecta.
- Echeverría, J. (2002). *Educación en el Futuro*. Educación y futuro.
- Fantini, A. (2013). *Teletrabajo, una beneficiosa realidad*. . Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y derecho del empleo.
http://www.adapt.it/EJCLS/index.php/rlde_adapt/article/view/80.
- Fernández, D., & Fernández, E. (2010). *Comunicación empresarial y atención al cliente*. Madrid: Editorial Paraninfo.
- Gálvez, E. R. (2014). *Influencia de las tecnologías de la información y comunicación en el rendimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas*. Editorial Estudios Gerenciales <http://www.elsevier.es/es-revista-estudios-gerenciales-354-articulo-influencia-las-tecnologias-informacion-comunicacion-90354991>.
- Gomez, S. (2017). *El Teletrabajo en Ecuador*.

- Jaramillo Perez, H. F. (2014). *El Teletrabajo Los Beneficios de una forma de Organizacion*. Bogota.
- Lopez, P. A. (2010). Seguridad informatica. En P. A. Lopez, *Seguridad informatica*. (págs. Pag. 8, 9). Madrid: Editex.
- Lubiza, O. H. (2010). *Observatorio Laboral*. Caracas: Revista Venezolana.
- Mateo, J. L. (2006). Sociedad del conocimiento. *Ciencia pensamiento y cultura*. *Arvor*, Volumen CLXXXII, No. 718. Madrid. España, 140-147.
- Méndez, G. A. (2013). Liderazgo organizacional. Un desafío permanente. *Universidad & Empresa* 15(25), 5-11.
- Narda, B. B. (2016). *Proyecto de Grado*. Santo Domingo.
- OMS. (2016). *La depresión y la ansiedad están en aumento*. . Obtenido de <http://www.who.int/mediacentre/news/releases/2016/depression-anxiety-treatment/es>
- OPS/OMS. (30 de 03 de 2017). *Organización Mundial de la Salud, & Organización Panamericana de la Salud. Depresión: hablemos», en el DíaMundial de la Salud 2017*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud, & Organización Panamericana de la Salud.: Organización Mundial de la Salud, & Organización Panamericana de la Salud.(2017, marzo 30). OPS/OMS Ecuador - «Depresión: hablhttps://www.paho.org/ecu/index.php?option=co
- Ovalle, T. A. (2013). *Análisis descriptivo de la percepción del liderazgo transformacional en el personal administrativo de una institución educativa del nivel medio superior de la Universidad*. Monterrey. Mexico: Repositorio Universidad Autonoma de Nuevo Leon.
- Palacios González, M. A. (2017). *El teletrabajo*. Quito. .
- Pantoja, A. y. (2015). *Mejoras del conocimiento de la cultura propia y del otro tras la aplicación de un programa basado en las TIC*. . Revista de Investigación Educativa.

- Pascual, G. (2019). OBS Unidad 1 Coaching de equipos. En G. Pascual. Barcelona.
- R Carabantes, A. C. (2005). *La innovación a través de entornos virtuales de enseñanza y aprendizaje*. España.
- Superintendencia de Economía Popular y Solidaria. (2012). Ley de Economía de Popular y Solidaria.
- Tamayo, A. . (2001). Auditoría en Sistemas: Una Visión Práctica. . En A. Tamayo, *Auditoría en Sistemas: Una Visión Práctica*. (pág. Pag. 14). Manizales: UNAD.