



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PLAN DE TRABAJO DE GRADO

TEMA:

**“INCIDENCIA DE LA APLICACIÓN DEL TELETRABAJO EN EL DESARROLLO DE
LAS ORGANIZACIONES”**

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERÍA COMERCIAL

AUTOR:

CRISTIAN DAVID TISCAMA GUALUCHICO

DIRECTORA:

MSC. MÓNICA GALLEGOS

2020

ACEPTACIÓN DEL DIRECTOR

ACEPTACIÓN DEL TRABAJO DE GRADO

En mi calidad de Director de Trabajo de Grado asignado por las autoridades pertinentes, presentado por el egresado **TISCAMA GUALUCHICO CRISTIAN DAVID**, para optar por el título de **INGENIERO COMERCIAL** cuyo tema es: **“INCIDENCIA DE LA APLICACIÓN DEL TELETRABAJO EN EL DESARROLLO DE LAS ORGANIZACIONES”**. Considero que el presente trabajo reúne requisitos y méritos suficientes para ser sometida a la presentación pública y evaluación por parte de tribunal examinador que se designe.

Efectuado, en la ciudad de Ibarra a los 04 días del mes de junio del 2021



MSc. Mónica Gallegos Varela

DIRECTORA TRABAJO DE GRADO

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En el cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	172424928-7		
APELLIDOS Y NOMBRES:	TISCAMA GUALUCHICO CRISTIAN DAVID		
DIRECCIÓN:	Quito-El Quinche-Barrio San Miguel		
EMAIL:	Crist7005cr1991@gmail.com		
TELÉFONO FIJO:	SN	TELÉFONO MOVIL:	0988793431
DATOS DE LA OBRA			
TÍTULO:	"INCIDENCIA DE LA APLICACIÓN DEL TELETRABAJO EN EL DESARROLLO DE LAS ORGANIZACIONES"		
AUTOR (ES):	TISCAMA GUALUCHICO CRISTIAN DAVID		
FECHA: DD/MM/AA	04/Junio/2021		
PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/>	PREGRADO	<input type="checkbox"/> POSGRADO
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	INGENIERA COMERCIAL		
ASESOR/DIRECTOR:	MSc. MÓNICA CECILIA GALLEGOS VARELA		

2. CONSTANCIAS

El autor (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra 7 de julio de 2021

EL AUTOR:

.....
Cristian David Tiscama Gualuchico

DEDICATORIA

La perseverancia es la fortaleza de quienes deseamos alcanzar metas en la vida, el sacrificio y esfuerzo tienen su recompensa, vivir lejos de mi familia me ayudo a reflexionar a que no todo en la vida es fácil, hay que luchar para conseguir lo que quieres.

Este trabajo se lo dedico a mis padres Julio Tiscama y María Gualuchico por todo el apoyo incondicional que nos dan a mis hermanos y a mí, por enseñarnos el mejor camino a seguir, un gran ejemplo de familia perseverante y optimista.

A mis hermanos Julio Javier y Johana Alexandra quienes daría todo por verlos siempre felices y contentos, por estar conmigo en las buenas y en malas.

A mi abuelo que en paz descanse, me llevo el mejor recuerdo de su vida, Dios lo tenga en su gloria mi querido viejo.

AGRADECIMIENTOS

A nuestro creador por permitirme finalizar este proceso, por darme salud, sabiduría, cuidarme, protegerme y permitir que siga creciendo de forma personal y profesional.

A mi familia, mis padres quienes me dieron la vida, quienes me han apoyado y supieron sacarme adelante, gracias al ejemplo, los consejos, el respeto y preocupación por mí. A mis hermanos les agradezco por estar siempre pendiente y preocuparse durante mi trayectoria universitaria a pesar de la distancia, gracias a su motivación este sueño se hizo realidad.

Mis agradecimientos a la Universidad Técnica del Norte, Facultad de Ciencias Administrativas y económicas, a mis docentes quienes impartieron sus conocimientos para formarme como profesional. A mi directora Msc. Mónica Gallegos agradezco por su motivación, tiempo, apoyo y guía en la culminación de este trabajo de investigación.

INDICE:

ACEPTACIÓN DEL DIRECTOR	2
AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTOS	5
RESUMEN:	10
ABSTRACT:.....	12
1. Introducción	13
1.1. Antecedentes.....	13
1.2. Problema de investigación.....	15
1.3. Justificación de la investigación	15
2. Objetivos	16
2.1. General.....	16
2.2. Específicos.....	16
2.3. Pregunta de investigación.....	17
3. Marco teórico	17
3.1. Teletrabajo	17
3.2. Barreras y beneficios del Teletrabajo	19
3.3.....	24

3.4.	Tipos de teletrabajo	24
3.5.	Factores del teletrabajo	27
3.6.	Desarrollo organizacional.....	31
3.7.	Efectos del teletrabajo en el desarrollo organizacional	34
4.	Metodología de la investigación	37
4.1.	Enfoque y alcance del estudio	37
4.2.	Unidad de análisis.....	37
4.3.	Período de referencia	37
4.4.	Diseño de los instrumentos de recolección de datos.	38
4.5.	Procedimiento de recolección de datos	38
4.6.	Procedimiento de análisis de datos	39
5.	Análisis de resultados	39
6.	Conclusiones	55
7.	Recomendaciones	57
8.	Referencias Bibliográficas	58
9.	Anexos	65

Índice de Tablas.

Tabla 1 Elementos del Teletrabajo.....	18
Tabla 2 Beneficios del teletrabajo hacia grupos de interés	21
Tabla 3 Tipos de Teletrabajo	24
Tabla 4 Factores del teletrabajo	30
Tabla 5 Factores del Desarrollo Organizacional.....	33
Tabla 6 Efectos de cambio en las actividades de la organización	36

Índice de figuras

Figura 1 Etapas del Desarrollo Organizacional	32
Figura 2 Estrategia de desarrollo organizacional.....	34
Figura 3 Modalidad de trabajo.....	40
Figura 4 Modalidad de trabajo por área de trabajo	41
Figura 5 Tipo de modalidad de teletrabajo	42
Figura 6 Capacitaciones en temas relacionados a herramientas digitales	43
Figura 7 Uso de dispositivos informáticos	44
Figura 8 Teletrabajo como una alternativa de desarrollo organizacional.....	45
Figura 9 Tipo de beneficios o efectos en el teletrabajo	46
Figura 10 Barreras o desventajas en el teletrabajo	47
Figura 11 Opinión sobre el teletrabajo como estrategia de desarrollo organizacional....	48
Figura 12 Preferencia entre modalidad presencial y modalidad teletrabajo.....	49

RESUMEN:

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo analizar la incidencia de la modalidad del teletrabajo como alternativa para el desarrollo de las organizaciones. Caso: Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG)-Dirección Distrital de Pichincha. Para lo cual se aplicó dos herramientas de recolección de datos: encuestas dirigidas a funcionarios técnicos y administrativos que aplican y no aplican la modalidad de teletrabajo; entrevistas dirigidas a funcionarios encargados de las diferentes unidades de gestión de la institución. Los resultados revelan que en el MAG-Dirección Distrital de Pichincha, el 59% de funcionarios trabajan de forma presencial y el 41% realiza teletrabajo, todos ellos acogidos a las medidas preventivas de bioseguridad como consecuencia de la crisis sanitaria que se presentó en el año 2020 en Ecuador y el mundo. En ese sentido, es preciso mencionar que el personal que aplicó teletrabajo en la institución tuvo dificultades de adaptación a esta modalidad laboral. Sin embargo, la institución promovió capacitaciones sobre herramientas digitales las cuales facilitaron el desarrollo de actividades y la productividad organizacional.

Por otra parte, son considerables los múltiples beneficios que el teletrabajo conlleva mediante su aplicación, en el MAG-Dirección Distrital de Pichincha se evidenciaron beneficios como: mejores relaciones familiares, mayor productividad y reducción de estrés en los funcionarios. Así mismo, se toma en cuenta los principales factores que se requiere para la aplicación del teletrabajo, factores (económicos, tecnológicos, informáticos, humanos y legales) son claves para que esta modalidad sea una forma de organización laboral eficiente, innovadora que permita el cumplimiento de objetivos, metas y el desarrollo organizacional.

Palabras clave: Trabajo a distancia, Teletrabajo, Desarrollo organizacional, TIC, Tecnología, Modalidad laboral, MAG.

ABSTRACT:

The present research work aims to analyze the incidence of the telework modality as an alternative for the development of organizations. Case of the Ministry of Agriculture and Livestock (MAG) -Pichincha District Office. For this, two data collection tools were applied: surveys directed at technical and administrative officials who apply or not the teleworking modality and interviews directed at officials in charge of the different management units of the institution. The results reveal that in the MAG-District Directorate of Pichincha, 59% of officials work in person and 41% carry out telework, all of them covered by preventive biosafety measures as a result of the health crisis that occurred in the year 2020 in Ecuador and the world. In this sense, it should be mentioned that the personnel who applied telework in the institution had difficulties adapting to this work modality. However, the institution promoted training on digital tools which facilitated the development of activities and organizational productivity.

On the other hand, the multiple benefits that teleworking entails through its application are considerable, in the MAG-District Directorate of Pichincha benefits such as: better family relationships, greater productivity, optimization of stress in officials were evidenced. Likewise, the main factors required for the application of telework are taken into account, technological equipment, computer systems, internet and human talent are key for this modality to be an efficient, innovative form of labor organization that allows compliance of objectives, goals and organizational development.

Keywords: Remote work, Telecommuting, Organizational development, TIC, Technology, Labor modality, MAG.

1. Introducción

1.1. Antecedentes

El teletrabajo nació en 1973 para dar solución a los problemas que las empresas enfrentaban como consecuencia de la crisis del petróleo, el físico Jack Nilles es el fundador y padre de esta modalidad laboral, enfocó su estudio en el uso de medios informáticos para establecer la aplicación de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), encontrando factores positivos para las empresas (público-privado) y el medio ambiente (Valencia, 2018); en consecuencia, sobre el origen de la nueva modalidad laboral, el teletrabajo surge como una alternativa para dar solución a los distintos problemas que presentan las organizaciones.

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

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

En Latinoamérica uno de los países que ha progresado masivamente en aspectos del teletrabajo es Argentina al crear la Asociación Argentina de teletrabajo con el objetivo de explotar la modalidad laboral en las distintas ciudades del país y estrechar relaciones con otras

organizaciones a nivel de Latinoamérica (Rojas, 2016); Chile y Colombia también se suman a la regulación del teletrabajo como forma de organización laboral y están fortaleciendo la modalidad de teletrabajo a mayor escala.

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

El desarrollo tecnológico a nivel mundial ha involucrado a Ecuador a ser parte de esta modalidad laboral de una u otra forma, especialmente por el uso de los medios virtuales o telefonía celular; las principales ciudades que iniciaron la aplicación fueron Quito, Guayaquil y Cuenca (Rojas, 2016).

Un estudio realizado por La Universidad de Valparaíso Chile (2020) hace referencia al panorama actual dentro del contexto por la pandemia del Covid-19, en donde muchas empresas se vieron obligadas a cambiar su hábito laboral para evitar la propagación de contagios de sus empleados al trabajar desde su casa, situación que para muchos fue algo nuevo y nunca antes lo habían manejado, pero que ahora se ha convertido en un desafío al que hay que enfrentar. Esta situación llevo a un proceso de cambio muy evidente y de gran importancia para el teletrabajo y quienes lo aplican, puesto que es una forma de realizar actividades económicas desde casa y requiere utilizar herramientas tecnológicas como el internet, plataformas, software de teleconferencias y equipos tecnológicos.

1.2. Problema de investigación

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

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

1.3. Justificación de la investigación

La aplicación del teletrabajo en las organizaciones se ha intensificado a causa de la pandemia, en ese sentido, ha permitido flexibilizar las actividades presenciales a una modalidad virtual, de tal forma que no se precisó tiempo para planificar nuevos métodos laborales para cubrir la demanda de la situación; el teletrabajo es considerado como alternativa de régimen laboral que permite a las organizaciones optimizar recursos, tiempo, gastos, contaminación y en este caso evitar la propagación del virus. Es preciso mencionar que el teletrabajo fue un factor clave para continuar con las actividades laborales, de cierta forma contribuyó para que las organizaciones no dejen de existir y también para que el factor humano no deje sus funciones en sus cargos y crear

un panorama de desempleo. Entonces, una de las dificultades que surgió para la aplicación del teletrabajo es el desconocimiento en cuanto al uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) ya que este aspecto no ha permitido idóneamente ir de la mano con las actividades laborales que se desempeñaba antes de la pandemia.

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

Por tal razón, el propósito de esta investigación es identificar los factores y efectos consecuentes de la aplicación del teletrabajo en las actividades de la institución, además de conocer sus bondades para evitar desplazamientos rutinarios de casa a oficina y viceversa, tiempos de ocio, mejorar las relaciones familiares, entre otros. A más de esto, este estudio busca analizar la incidencia de la modalidad del teletrabajo como alternativa para el desarrollo organizacional dentro del Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG)-Dirección Distrital de Pichincha.

2. Objetivos

2.1.General

Analizar la incidencia de la modalidad del teletrabajo como alternativa para el desarrollo de las organizaciones. Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG)-Dirección Distrital Pichincha

2.2.Específicos

- Identificar barreras y beneficios del teletrabajo en la institución MAG
- Describir tipos de teletrabajo aplicados por la institución MAG

- Determinar qué factores inciden en el teletrabajo y el efecto en el desarrollo organizacional.

2.3.Pregunta de investigación

¿Qué incidencia tiene la modalidad del teletrabajo como alternativa para el desarrollo de las organizaciones?

3. Marco teórico

3.1.Teletrabajo

Según Castillo (2015), refiere al teletrabajo como al tiempo destinado y ejecutado por una persona a sus actividades económicas; es considerado como uno de los aspecto más relevantes para medir el volumen de trabajo y depende la forma en cómo la persona se organice para realizarlo de manera rápida o básica en función a sus competencias o capacidades para una correcta ejecución de sus actividades laborales; es decir, el teletrabajo principalmente es la realización de tareas a distancia mediante el uso intensivo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, considerándola como una modalidad o herramienta productiva para la organización.

En ese sentido, en su investigación Valencia (2018) añade al teletrabajo como una forma de empleo que requiere de herramientas o medios digitales sin tener obligatoriedad de encontrarse físicamente en el puesto de trabajo sin perder el enfoque hacia el crecimiento de la organización; el desarrollo en la empresa involucra a los trabajadores con la finalidad de crecer y mejorar la presentación lo que conlleva a una mejor gestión empresarial.

La modalidad del teletrabajo es una alternativa de contratación laboral que aporta dinamización organizacional en las actividades como resultado se ve un mejor nivel en su desempeño frente a la competencia y mitiga la contaminación ambiental, puesto que el personal

que aplica esta modalidad evitara el uso vehicular para su desplazamiento (Guzmán & Abreo, 2017).

En efecto, el teletrabajo o trabajo en casa según Madero & Barboza (2015) acotan a una modalidad de trabajo con esquemas o parámetros más flexibles hacia al trabajador como lo desglosa a continuación:

- El trabajador no necesita mudarse o desplazarse a ningún lugar ya que las actividades o tareas las puede realizar desde su hogar.
- Es una modalidad inclusiva hacia las personas con discapacidades físicas y permite su mejor desempeño laboral.
- Dinamiza la economía en las nuevas industrias que se encuentran en el entorno.

De tal manera, dentro del teletrabajo existen elementos que permiten visualizar a mayor profundidad aspectos importantes Rojas (2016) muestra en la Tabla 1 de la siguiente manera:

Tabla 1
Elementos del Teletrabajo

ÍTEMS	DEFINICIÓN
Infraestructura	<ul style="list-style-type: none"> • Obtención de equipos y sistemas tecnológicos, al igual que la adecuada infraestructura mobiliaria.
Servicios básicos	<ul style="list-style-type: none"> • Servicios de carácter público relacionados al funcionamiento de actividades de teletrabajo: agua, alcantarillado, energía eléctrica, teléfono, internet, entre otros.
Condiciones ambientales de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Localización o lugar donde se realizará el trabajo, misma que debe ajustarse a las condiciones necesarias para la ejecución de actividades como son: los ruidos, iluminación, espacio físico, equipos y muebles ergonómicos.

Nota. basado en Rojas (2016)

Sin duda, indican los principales aspectos que están relacionados al teletrabajo, además Rolón & Sánchez (2018), comparten sus conocimientos implantados al desarrollo de las actividades, a las cuales mencionan que los empleados requieren de disponer todos los equipos

necesarios, adicionales a los básicos que se tiene en el hogar, para poder cumplir con las tareas encomendadas por la empresa, el empleador deberá dotar de todo el equipo y evitará retrasos, pérdidas o algunos aspectos negativos que no cumplirían con lo planificado, de tal manera que, los empleados deberán reportar informes y reportes de actividades a fin de fortalecer los objetivos empresariales.

Cabe mencionar que el complemento del teletrabajo sostuvo etapas de desarrollo a través del tiempo presentadas de forma secuencial; primero en relación a la crisis del petróleo en los años setenta (aparición de la modalidad); segundo en los años ochenta (aparición del computador PC de mesa); tercero en los años noventa ante la exigencia global (la red de internet); y cuarto en el siglo XXI y hasta la actualidad la llegada de los equipos tecnológicos portátiles y la era de la digitación.

3.2.Barreras y beneficios del Teletrabajo

Tapasco & Giraldo (2016) mencionan, el teletrabajo es una alternativa laboral que puede desarrollarse especialmente en eventos inesperados (huelgas de transporte, desastres naturales, epidemias, fenómenos naturales, entre otras), situaciones que no se puede controlar ni predecir. De igual forma, las medidas contingentes a la realidad no son previstas de inmediato.

Por tanto, la aplicación del teletrabajo tiene barreras u obstáculos dependiendo el tipo de organización, su tamaño, rentabilidad en liquidez o también otro tipo de barreras como la desconfianza de sus empleadores ante la adopción de la modalidad entre otras que Agudo (2014) menciona a continuación:

Para la organización:

- La inversión en equipos tecnológicos.

- La formación del personal.
- La crisis económica nacional o empresarial.
- Inseguridad de la información en los sistemas.
- Bajo control a los empleados.
- Desunión entre la empresa y empleados.
- Falta de conciliación de vida profesional con la vida familiar.

Para el trabajador:

- Trabajo aislado.
- Desvinculación de la empresa.
- Inseguridad laboral.
- Estrés.
- Cansancio y fatiga.
- Autogestión de tiempo.
- Poco trabajo en equipo.

Por otra parte, Benjumea et al. (2016) consideran como amenazas los siguientes aspectos:

- Disminución de la calidad de vida laboral.
- Baja participación e interacción con el personal de la organización.
- Poco sentido de pertinencia.
- Baja posibilidad de ejercer carrera dentro de la empresa.
- Baja proyección laboral.
- Aparto de la fuerza efectiva.
- Reduce lazos de afecto entre personal.

De igual forma, otro limitante del teletrabajo es la seguridad y salud de las personas; puesto que no es solo el hecho entregar el equipo tecnológico necesario; sino también, el compromiso de la administración y la cultura organizacional que permita la inmersión de la modalidad; dicho de otra manera, para obtener resultados positivos sin perjudicar a la empresa ni a las personas, se deben considerar las actividades en función de sus requerimientos, lo que implica personal capacitado, equipos y mobiliario ergonómicos, condiciones de salud y compromiso del personal que integra la empresa (Cataño & Gómez, 2014). Por tanto, se contemplan obstáculos que requieren del manejo responsable de su aplicación para garantizar las metas planteadas por la organización.

Por otro lado, Morales & Pérez (2020) mencionan los beneficios provenientes del teletrabajo, estos indican los cambios del sistema organizacional a los cuales se presentan de forma positiva para la empresa, empleados y sociedad, la Tabla 2 indica a continuación, los beneficios básicos en torno a su aplicación:

Tabla 2

Beneficios del teletrabajo hacia grupos de interés

GRUPOS DE INTERÉS	BENEFICIOS
Teletrabajador	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora la perspectiva personal. • Mejor calidad de actividades laborales. • Incremento de productividad. • Mayores habilidades y flexibilidad. • Minimiza el estrés. • Evita costos por desplazamiento. • Facilita las relaciones familiares. • Responsabilidad laboral. • Mayor control y tiempo para cuidar de la salud.
Empresas públicas y privadas	<ul style="list-style-type: none"> • Minimización del espacio físico. • Evita costos por arriendo de oficinas. • Elimina costos por viáticos y transporte de personal. • Aumento de productividad y metas. • Ahorro de recursos. • Evita permisos (calamidad doméstica, fuerza mayor).

Sociedad

- Personal competitivo.
 - Reducción de tránsito vehicular.
 - Minimiza la contaminación ambiental.
 - Mejora la movilización.
 - Aumento de opciones laborales para personas con limitaciones (discapacidad, embarazo, distancia, vejez).
 - Mejores relaciones familiares
-

Nota. basado en Morales & Pérez (2020)

Sin embargo, estos beneficios son notables y relevantes al cambio del sistema ambiguo de trabajo y contribuyentes al aumento de productividad, mejora la calidad de los productos, mayor competitividad empresarial, motiva y cualifica al personal, además dinamiza la comunicación entre sus miembros, mejora la calidad de vida del teletrabajador, promueve la inclusión social e incentiva a uso y apropiación de las TIC (Montalvo, 2020).

Asimismo, Agudo (2014) menciona otras aportaciones beneficiosas consecuentes del teletrabajo relacionadas a todos los aspectos y entornos de la empresa:

Para la sociedad:

- **Ambiente:** reducción de emisiones de gases a causa del uso de vehículos para su desplazamiento, menos tránsito, reducción de hojas de papel.
- **Formación:** empleados mejor capacitados y eficientes en el uso de las nuevas tecnologías TIC.
- **Flexibilidad:** autogestión de tiempo en la forma y el horario de trabajo.
- **Productividad:** empleados muestran mejores rendimientos y productividad dando como resultado satisfacción laboral y motivación.
- **Salud:** menos estrés, reduce la ansiedad.
- **Geografía:** mejor apertura geográfica para personal laboral distante gracias a las tecnologías de la información y comunicación.

- **Personas:** mayor credibilidad laboral e inmersión a personas con ciertas discapacidades, permitiendo ejercer el desarrollo intelectual y profesional.
- **Seguridad:** medidas de protección de datos implementadas al software de la organización, permitiendo que el empleado trabaje con legalidad.

Para la empresa:

- Minimización de costos.
- Aumento de productividad.
- Alto rendimiento en empleados.
- Mejor flexibilidad organizacional.
- Innovación.
- Mejor organización de equipos y lugares de trabajo.
- Mayor efectividad de objetivos.

Para el trabajador:

- Organización personal del tiempo.
- Conocimiento actual de la información.
- Mejores relaciones familiares.
- Mermas de dinero y tiempo.
- Menos estrés.
- Uso práctico de la información a través de las TIC.
- Mayor motivación.
- Aumento de productividad.

Estos beneficios están relacionados al medio global de las instituciones que aplican la modalidad del teletrabajo, además existen algunos aspectos que concuerdan al término

mencionado por el otro autor, sin embargo, estos son beneficios que se han evidenciado en empresas de otros países que descubrieron las bondades del teletrabajo desde hace años atrás.

3.3.

3.4. Tipos de teletrabajo

Las empresas ante el panorama presentado debido a la pandemia del Covid-19, se han visto obligadas a reemplazar las actividades que habitualmente se venían realizando de forma tradicional, a cambio de ejercer las misma labor pero en los hogares; es posible también, que debido a esta situación de la crisis sanitaria, las empresas se circunscriban a un periodo riguroso de confinamiento, o más bien, que las empresas opten por extender el periodo de acogimiento de esta modalidad, por lo menos hasta que se reduzca el riesgo de contagio más alto, o lo que también podría suceder es que a través de la pandemia las empresas podrían originar un salto permanente a la incorporación total o parcial de la modalidad del teletrabajo (Rodríguez, 2020).

Las actividades de teletrabajo son dinámicas en el ámbito de su ejecución por lo que Quintero (2016) define, los tipos de teletrabajo presentados en la Tabla 3.

Tabla 3
Tipos de Teletrabajo

TIPOS	DEFINICIÓN
Trabajo a domicilio	<ul style="list-style-type: none"> • Acción que toman las personas para desarrollar toda su labor desde el hogar; paradigma que dejó la Revolución Industrial, donde está marcado el esquema laboral, dejando a un lado la supervisión y control de los jefes. • Realiza las actividades laborales desde el hogar, sin la necesidad de acudir a la oficina; la persona trabaja la jornada en su totalidad desde el domicilio.

Teletrabajo combinado	<ul style="list-style-type: none"> • El trabajador sostiene su estilo de vida compartiendo momentos y espacios de trabajo en la oficina y parcialmente fuera de ella; es decir, lugares diferentes de su naturaleza, así como, telecentros o cualquier otro lugar donde tenga acceso a internet, y al uso de las TIC. • Conocido también como telecommuting, de tal forma que, dentro de este tipo de teletrabajo estarían las personas correspondientes a la era de la información, altamente calificadas, mejor remuneradas, y estrechamente ligadas a la empresa, tendrá la autonomía y confianza para ejecutar las actividades donde se sienta cómodo. • El teletrabajo móvil es la forma de ejecutar labores desde cualquier lugar con acceso a la red; tales como, el hogar, un hotel, centros comerciales, incluso otro país, su requerimiento son equipos tecnológicos; así como, un computador, un celular, Tablet y software, elementos que flexibilizan laborales y están relacionadas al cumplimiento de actividades.
Teletrabajo móvil	<ul style="list-style-type: none"> • No tiene un lugar específico, el trabajador realiza sus labores desde el sitio donde se encuentre, a pesar de, seguir desplazándose de un lugar a otro; esta forma de trabajar tiene un alto grado de aplicación.
El trabajo en un telecentro, también llamado centro de recursos compartidos	<ul style="list-style-type: none"> • Es el espacio físico destinado para el teletrabajo, incorpora todo el equipo tecnológico necesario para su ejecución; es el sitio al que acuden varios trabajadores, de diferentes empresas; es decir, es el lugar que cuenta con la infraestructura adecuada para las exigencias del teletrabajo.
El teletrabajo en una sede remota, “oficina satélite”	<ul style="list-style-type: none"> • Modalidad sujeta a la sede principal conectada electrónicamente; es decir, esta persona se conecta a la empresa desde algún lugar específico. para desarrollar actividades de forma independiente; la intención es descentralizar las unidades en diferentes sitios.
El teletrabajo autónomo	<ul style="list-style-type: none"> • Eventos de subcontratación de procesos mediante el uso de medios informáticos.

Nota. basado en Quintero (2016); Valencia (2018)

Por tanto, los tipos de teletrabajo son métodos o formas de ejecutar actividades laborales, su función es dinámica y accesible al uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (Valencia, 2018).

De forma similar, en complementación a los aportes de los autores antes expresados Arpi (2018) acota, algunos tipos de teletrabajo adicionales a los antes mencionados, de hecho, varios de ellos concuerdan con los descritos a continuación:

- Telehomeworking: no es más que, teletrabajar desde el hogar o trabajar desde el domicilio.
- Telecentros: lugares o sitios comunitarios conocidos también como oficinas satélites.
- Call centers y telecentros: determinados por ejercer labores desde cualquier lugar.
- Nómada/móvil: teletrabajo desde diferentes lugares, se desplaza de un sitio a otro constantemente.
- Transfronterizo u offshore: ejerce actividades de teletrabajo desde otros países.
- Teletrabajo permanente: es la forma de ejecutar actividades o funciones fuera de las instalaciones del empleador, y solo tendrá que acudir a la empresa cuando será requerido.
- Teletrabajo parcial: esta es una forma combinada de tiempo, a la cual se destina un cierto periodo de horas a la semana fuera de las instalaciones, y el tiempo restante dentro de las instalaciones; a fin de continuar prestando sus servicios laborales.
- Teletrabajo independiente o self employed: conocido también como teletrabajo autónomo, se trata de realizar labores de forma independiente, pero que están sujetas a exigencias y responsabilidad.

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

En Ecuador las modalidades de teletrabajo que se aplican son: teletrabajo a domicilio, teletrabajo móvil, teletrabajo parcial o permanente y el teletrabajo autónomo (Ministerio del

Trabajo, 2016). En el MAG, se ha evidenciado dos tipos tales como teletrabajo a domicilio y teletrabajo combinado, la entidad adoptó estos tipos de modalidad de forma parcial ante la emergencia sanitaria, para salvaguardar la integridad institucional y la salud de sus funcionarios.

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

3.5. Factores del teletrabajo

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

A medida que el tiempo pasa, las empresas van adquiriendo experiencia en su entorno y la innovación es un factor muy importante e influyente para desarrollar competencias; de tal forma que, es indispensable el aporte contundente de los empleados hacia los lineamientos de la

organización, debe estar ligado a las políticas, programas y asignaciones provenientes de sus funciones (Benjumea et al., 2016). De este modo, conociendo la gran importancia de innovar las actividades y formas de trabajo, el factor tecnológico es sin duda el mayor componente de innovación; el teletrabajo requiere de programas de digitalización y la disponibilidad de conexión a internet, siendo los gobiernos, los principales llamados a cubrir con estas necesidades de mantener la parte digital y comunicación en óptimas condiciones.

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

Entonces, las formalidades tecnológicas precisan nuevas tendencias de digitación, Fardoun et al. (2020) en su investigación dice, la era de la información contemplada por la tecnología, personas capacitadas y plataformas que se utiliza para poder soportar los procesos empresariales; asimismo, los trabajadores podrán entregar buenos resultados, buena expresión escrita, manejar idiomas, saber comunicarse con mensajes claros y realizar informes de forma oportuna. El teletrabajo requiere de varios aspectos para su ejecución, la conexión a la red fija o móvil, ancho

de banda de internet, calidad de equipos, cobertura y fibra de red; es decir, componentes base para el complemento del teletrabajo (Rodríguez, 2020).

En Ecuador, hay que mencionar la parte legal del teletrabajo; esta modalidad ha iniciado desde mucho tiempo atrás, se practicaba al realizar actividades ocasionales y se desconocía la importancia que tiene en el ámbito laboral, al igual que los beneficios que trae consigo; por lo que, se estableció el Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190; el cual indica, la relación laboral entre las dos partes y establece la normativa vigente del código de trabajo para garantizar derechos, beneficios, cláusulas y obligaciones al trabajador y al empleador, el contrato se celebra de forma escrita, e integra otros requisitos a los establecidos en código de trabajo (Ministerio del Trabajo, 2016).

Por otro lado, el Ministerio del Trabajo (2020) se enfoca a la situación actual a través del acuerdo ministerial Nro. MDT-2020-181, en la que se menciona las reglas establecidas en base a la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la Crisis Sanitaria y el Código de Trabajo, reafirmado la obligatoriedad de los derechos y beneficios, deberes y obligaciones del patrono como del trabajador bajo la modalidad del teletrabajo.

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

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

Tabla 4
Factores del teletrabajo

FACTORES	DESCRIPCIÓN
Económico	<ul style="list-style-type: none"> • Necesario para inversión y sustentación de las actividades económicas.
Tecnológico	<ul style="list-style-type: none"> • El cual se constituye de la conexión a la red fija o móvil, ancho de banda de internet, calidad de equipos, cobertura y fibra de red.
Humano	<ul style="list-style-type: none"> • Es fundamental en la organización y para su desarrollo productivo, desempeño económico, sostenibilidad y permanencia de la empresa para logro de objetivos y metas.
Riesgo ergonómico	<ul style="list-style-type: none"> • Exposiciones biomecánicas, psicosociales e individuales, características antropométricas, entorno de actividades y condiciones ambientales.
Legal	<ul style="list-style-type: none"> • Establece dos acuerdos: primero Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190, sobre la implementación del teletrabajo como nueva modalidad en el país; segundo Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181, por la crisis sanitaria mundial, obligando a ejercer el teletrabajo en el país.

Nota. basado en Barrera & Correa (2019; López & Franco (2019); Ministerio del Trabajo (2016, 2020); Rodríguez (2020);Gómez (2018)

3.6.Desarrollo organizacional

Según Segredo et al. (2017) las organizaciones son entidades conformadas por grupos de personas, conjunto de estructuras y funciones que interactúan de manera constante en respuesta a las demandas de la sociedad mediante estrategias y objetivos en común; para ello, es importante aprovechar al máximo el talento de capital humano, de manera que tengan la capacidad y responsabilidad de aportar al desarrollo de la organización mediante competencias necesarias y compromisos. En ese sentido, influye mucho las aportaciones del líder de la organización y su paradigma intelectual, puesto que las organizaciones se ven obligadas a constantes cambios, lo que conlleva a una dinámica empresarial en todas las funciones.

El Desarrollo Organizacional (DO) según Gomez (2016), se presenta a partir de año 1958, época en la que toma importancia la gestión del cambio de motivación al talento humano, mismos que son los encargados de llevar a cabo la integración, conocimiento, decisión y enfoques encaminados a crear competencias y desarrollar estrategias de innovación. Por otra parte, también se considera al DO como una forma de esfuerzo planificado enmarcado a toda la organización, en la que interviniente cambios de ideas, creencias, valores, actitudes y trabajo en equipo, integradas a la adaptación de las nuevas realidades presentadas en el mundo cambiante. Además, se puede considerar algunas características y sus etapas pertenecientes al DO figura 1.

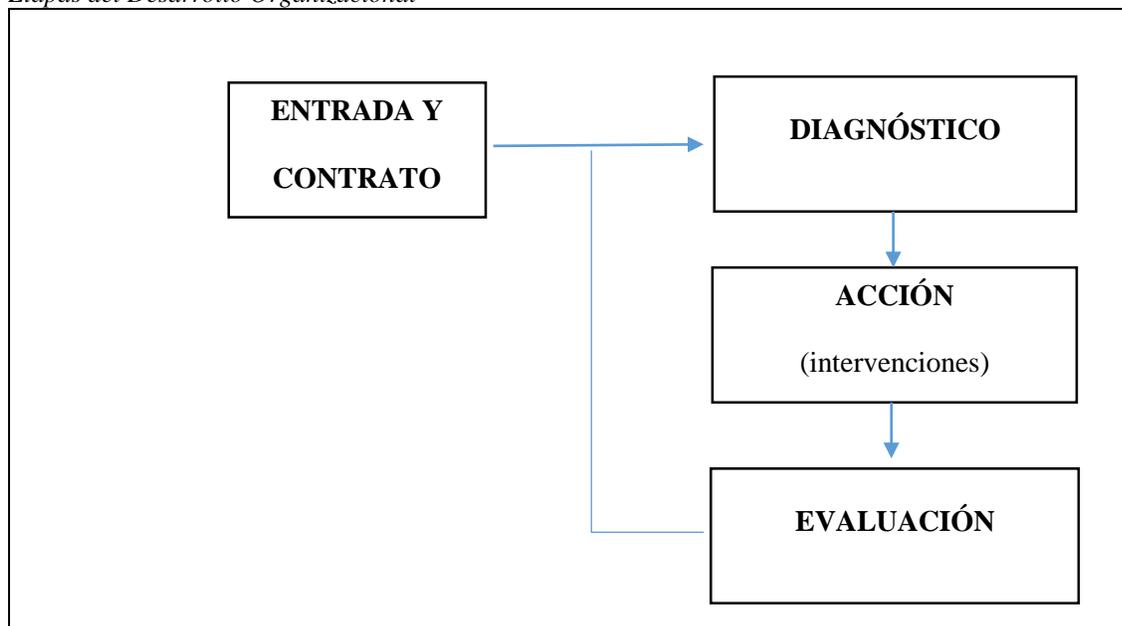
Características:

- Gestión de cambio
- Objetivos organizacionales e individuales
- Cambios a largo plazo
- Dirección responsable y comprometida
- Transición en la cultura organizacional

- Conducta de principios científicos y prácticos
- Modelo de autoridad participativa y delegación

Etapas:

Figura 1
Etapas del Desarrollo Organizacional



Nota. tomado de Gomez (2016)

Las entradas pertenecen al inicio del proceso de cambio sobre los asuntos de interés de la organización, relacionados directamente con el problema o la necesidad detectada, el contrato se lo define al compromiso de las partes que están inmersas en el proceso donde se detalla las reglas y políticas del trabajo, recursos necesarios para efectuar el proceso; el diagnóstico concierne a la segunda etapa del DO, se refiere a obtener información sobre la situación actual de las actividades de la organización para analizarlas y sacar conclusiones para los cambios que se pretende mejorar, existen varias formas para obtener información dentro de la organización, estas formas son a través de cuestionarios, entrevistas, observación y medidas no obstructivas; Las intervenciones tercera etapa, se refiere a las acciones que se toma en base al diagnóstico realizado a la organización en la

que se considera al talento humano como principal factor de desarrollo organizacional, también se toma en cuenta las intervenciones en la infraestructura, diseño, reingeniería, establecimiento de metas, estrategias, evaluación del desempeño; La evaluación es la última etapa del DO, se enfoca en la retroalimentación y análisis de los resultados ante los objetivos planeados y se visualiza los cambios en los procesos y el funcionamiento radical de la organización (Gomez, 2016).

Asimismo, el DO está encaminado al éxito empresarial y a su desarrollo continuo, el talento humano como base de sus acciones, permite llevar a cabo las metas u objetivos planteados, así como también es la guía para llevar a la organización al éxito o al fracaso; es preciso saber entender los factores que determinan al DO para lo cual se menciona: la eficiencia, eficacia, productividad, talento humano (Martínez, 2020).

Tabla 5
Factores del Desarrollo Organizacional

FACTOR	DESCRIPCIÓN
Eficacia	Trata sobre la producción de bienes y servicios que están previamente planificados en la utilización de recursos, tiempos y calidad; es decir, las salidas de los productos terminados cumplen los estándares de planificación.
Eficiencia	Considerado desde el punto de vista empresarial, es el factor que concierne a la producción de bienes o servicios optimizando recursos, tiempos y mejorando en la calidad del producto.
Productividad	Factor que comprende la forma eficiente de producción de bienes y servicios que alcanzan niveles de competitividad elevada, así como también genera recursos económicos efectivos para la organización.
Talento humano	El más importante dentro de los recursos que poseen las organizaciones, tomando en cuenta que no todo el recurso humano forma parte de los lineamientos ni la filosofía empresarial, entonces el grupo que sigue la filosofía de

desarrollo organizacional es proactivo y es considerado como talento humano.

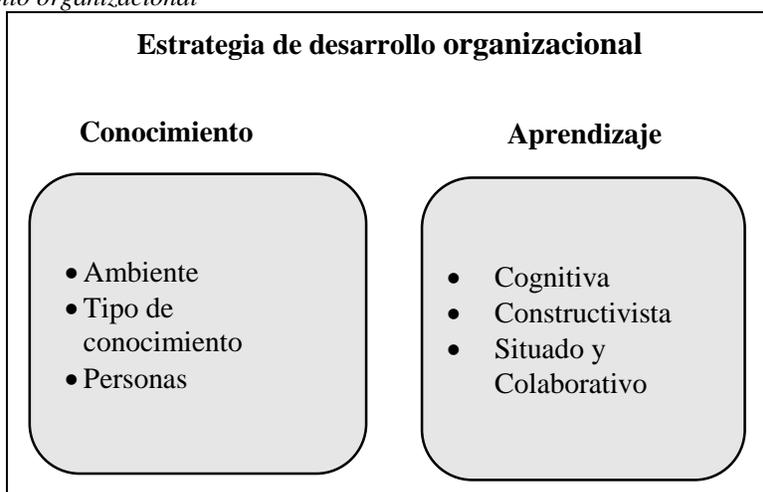
Nota. basado en Martínez (2020)

3.7.Efectos del teletrabajo en el desarrollo organizacional

Según, Monsalve (2019) las competencias organizacionales son criterios de innovación para el desarrollo de las organizaciones, las estrategias implementadas en los sistemas administrativos, construcción del conocimiento, globalización tecnológica y actitudes profesionales del personal, son el valor agregado que genera el éxito empresarial, como es notable, la modalidad del teletrabajo está relacionado a los aspectos de innovación, incursionados a efectos de competencia corporativa a nivel nacional e internacional y contemplado como estrategia de desarrollo organizacional, en base al conocimiento y aprendizaje Figura 2.

Figura 2

Estrategia de desarrollo organizacional



Nota. tomado de Monsalve (2019)

Por otro lado, el teletrabajo conlleva efectos positivos que involucran a la organización y al personal que lo ejerce Daza (2016) estima, el cambio en la cultura organizacional, toma como un desafío a la nueva modalidad, cambiando el tradicionalismo por la confianza, al no contar con la presencia física del trabajador en el puesto de trabajo y sin la supervisión de los jefes, sino más

bien, estará reflejado en el desempeño de sus actividades a través de los resultados en metas y objetivos, que incursiona la modalidad en dichos aspectos:

- Incluir al personal en evaluaciones y encuestas.
- Práctica del teletrabajo en tiempos libres.
- Mitiga pro y contras del teletrabajo.
- Considera situaciones de empleados, recursos y plazos de cumplimiento.
- Integra a los trabajadores al cumplimiento de metas y objetivos.
- Equilibra el manejo de actividades entre teletrabajadores y no teletrabajadores.
- Involucra al teletrabajador en tareas diarias y comparte su participación.
- Fortalece la comunicación en equipo y mantiene el contacto con los compañeros de trabajo.
- Menciona el equipo tecnológico necesario para ejercer actividades de teletrabajo.
- Flexibiliza las actividades y considera la modalidad con más frecuencia.

De modo que, se considera como efectos de teletrabajo a los cambios que las organizaciones presentan a largo plazo, con la gestión eficiente del capital humano al desarrollar estrategias que permiten llevar a la entidad a ser diferente de las demás; es decir, ser una organización que posee el talento humano productivo, eficiente, eficaz, entregados a los lineamientos organizacionales, competitivos y capaces de adaptarse al mundo global. Del mismo modo, son evidentes los efectos que determina la aplicación del teletrabajo en el entorno organizacional ya que permite un cambio radical en la cultura organizacional, permitiendo integrar la innovación tecnológica a sus actividades e incursionando a la sociedad vulnerable a formar parte de su legislación y generar plazas de trabajo (Montalvo, 2020).

En ese sentido, Ladino (2019) señala sobre el teletrabajo puesto que sustituye gran parte de las actividades que requieren del uso de las TIC dentro de la organización, los cambios que sufren las actividades se los puede medir a través de ciertos indicadores que se menciona a continuación Tabla 6.

Tabla 6

Efectos de cambio en las actividades de la organización

INDICADOR	TRABAJO CONVENCIONAL	TELETRABAJO
Horarios	Horarios rígidos (8am – 5pm)	Horarios flexibles, se ajustan a necesidades del trabajador y disponibilidad de la organización.
Sede	Trabajo únicamente en las instalaciones de la organización.	Trabajo en cualquier lugar donde tenga acceso a las TIC.
Equipos de cómputo	Uso de los computadores exclusivamente de la empresa.	Dispositivos propios.
Controles	Sistemas de monitoreo y controles físicos.	Evaluación por resultados.
Reuniones	Reuniones laborales limitadas a encuentros físicos.	Reuniones virtuales con participantes limitados.

Nota. tomado de Ladino (2019)

De modo que, la perspectiva del teletrabajo en el sector público y la integración de políticas públicas dan apertura para mejorar la participación en el hogar y la institución, así también, se integra la equidad de género, personas con algún tipo de discapacidad e inserción del adulto mayor con dificultad de traslado. Por otra parte, el teletrabajo resulta más eficiente en la disminución de gastos de inmobiliario, ahorro de energía, servicios básicos, suministros de higiene, optimiza movilidad urbana, contaminación y evita viajes a otros países por temas de negociación laboral (Instituto Nacional de propiedad Industrial, 2018).

4. Metodología de la investigación

4.1. Enfoque y alcance del estudio

Para analizar la incidencia de la modalidad del teletrabajo como alternativa para el desarrollo de las organizaciones. Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG)-Dirección Distrital de Pichincha, esta investigación tiene un diseño no experimental de tipo transversal con enfoque mixto de alcance descriptivo, mediante la aplicación de la encuesta se recoge, analiza y relaciona información de carácter cuantitativo para conocer la incidencia del teletrabajo en la institución y mediante la entrevista se estima recolectar información a nivel directivo sobre la aplicación del teletrabajo en el sector público. En cuanto al alcance es descriptivo, debido a las características y especificaciones que se va a medir sobre el desarrollo organizacional de la institución.

4.2. Unidad de análisis

Para la presente investigación la unidad de análisis fue el Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG)-Dirección Distrital de Pichincha, ubicada en la provincia de Pichincha. El MAG es una Institución de origen público, considerada como una de las instituciones serias y éticas del Gobierno Ecuatoriano la cual está integrada de 101 funcionarios públicos, divididos en personal técnico y administrativo. Por tanto, se consideró a toda la población para el levantamiento de información de la presente investigación a fin de conocer quienes aplicaron el teletrabajo y si existió una incidencia en el desarrollo organizacional.

4.3. Período de referencia

El levantamiento de la información de datos se tomó en el período septiembre y octubre de 2020.

4.4. Diseño de los instrumentos de recolección de datos.

Para el diseño del instrumento de recolección de información de datos se estableció una encuesta dirigida a funcionarios técnicos y administrativos y está comprendida por preguntas de opción múltiple y escala de Likert, el cuestionario inició con 25 preguntas, al analizarlas y con la supervisión de un docente (experto) se redujo a 15 preguntas que sustentan las variables: teletrabajo y desarrollo organizacional. Así también, se realizó una entrevista comprendida de 10 preguntas abiertas de respuesta corta, con la intención de profundizar y sustentar las variables establecidas en los objetivos.

Para elaborar el cuestionario se tomó y adaptó formatos en base algunos trabajos de investigación: Agudo (2014), Llàcer (2020), Varas (2019) que preliminarmente han realizado su investigación sobre el teletrabajo.

4.5. Procedimiento de recolección de datos

El levantamiento de la información se realizó en el mes de octubre del 2020, donde se procedió a tomar información de la institución y determinar la problemática de la misma. Como primer punto se verificó el cuestionario de la encuesta que estén relacionados a los objetivos y además que no contenga faltas ortográficas y preguntas de difícil comprensión. La encuesta dio sustento a las variables: teletrabajo y desarrollo organizacional. De esta manera, se procedió a identificar el número de funcionarios que laboran en el Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG)-Dirección Distrital de Pichincha, actualmente la institución registra 101 funcionarios entre el área técnica y administrativa, los cuales fueron tomados como población total a ser encuestada debido a que fue la única institución a investigar. Además, se estableció permanente contacto virtual con el economista Iván Cárdenas, quién fue el promotor de toda la información requerida, posterior se envió a través del correo masivo de la institución el link de la encuesta para su

respectiva respuesta, al finalizar el proceso se recolectó 64 respuestas de funcionarios que aplicaron y que no aplicaron teletrabajo, la totalidad de respuestas no se logró debido a los diferentes escenarios presentes por la situación sanitaria. De igual forma, se realizó entrevistas a los responsables de las diferentes unidades de la entidad para mayor sustento de la investigación, cabe mencionar que las entrevistas al igual que las encuestas se las realizó 100% por medio de canales y herramientas digitales: plataforma zoom y vía telefónica, lo que presentó dificultades de comunicación y demora en las respuestas por parte de los funcionarios.

4.6.Procedimiento de análisis de datos

Después de recolectar y procesar los datos del cuestionario aplicado, se procedió analizar los resultados a través de la estadística descriptiva, el análisis se aplicó a los funcionarios que realizaron teletrabajo en el Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG)-Dirección Distrital de Pichincha. De esta forma, los constructos empresa y recursos humanos identificaron las barreras y beneficios que el teletrabajo brinda mediante su aplicación, además de analizar los factores y efectos en el desarrollo organizacional.

5. Análisis de resultados

Encuestas

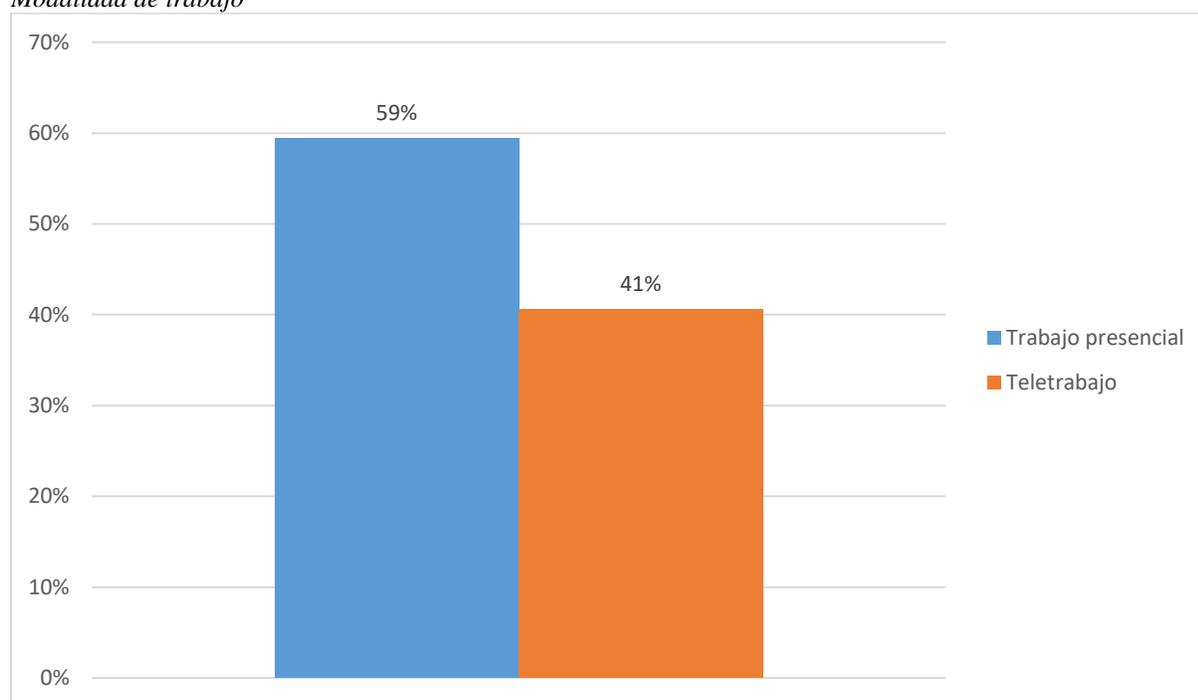
La presente investigación analizó dos variables Teletrabajo y Desarrollo Organizacional para dar sustento a los objetivos antes definidos. Es decir, se analizó varios aspectos de la modalidad de teletrabajo que aporta para con los funcionarios y la institución MAG-Dirección Distrital de Pichincha.

Modalidad de trabajo

Investigaciones de Espinoza & Rojas (2020) afirman el optar con un número elevado de personas en teletrabajo es más beneficioso, genera mayor autonomía, mejor organización de sus actividades e inclusive hasta logra reducir el nivel de estrés. Sin embargo, en la entidad estudiada no es el caso, la modalidad de teletrabajo es poco aplicada debido a las funciones que realizan, se requiere de la presencia física de personal Técnico en las áreas agrícolas, así lo demuestra la Figura 3. Se puede ver la diferencia entre quienes aplican trabajo presencial y la modalidad de teletrabajo.

Figura 3

Modalidad de trabajo



Nota. La figura representa la modalidad de trabajo actual que se lleva a cabo dentro de la Dirección Distrital de Pichincha del Ministerio de Agricultura y Ganadería.

Modalidad de trabajo por área de trabajo

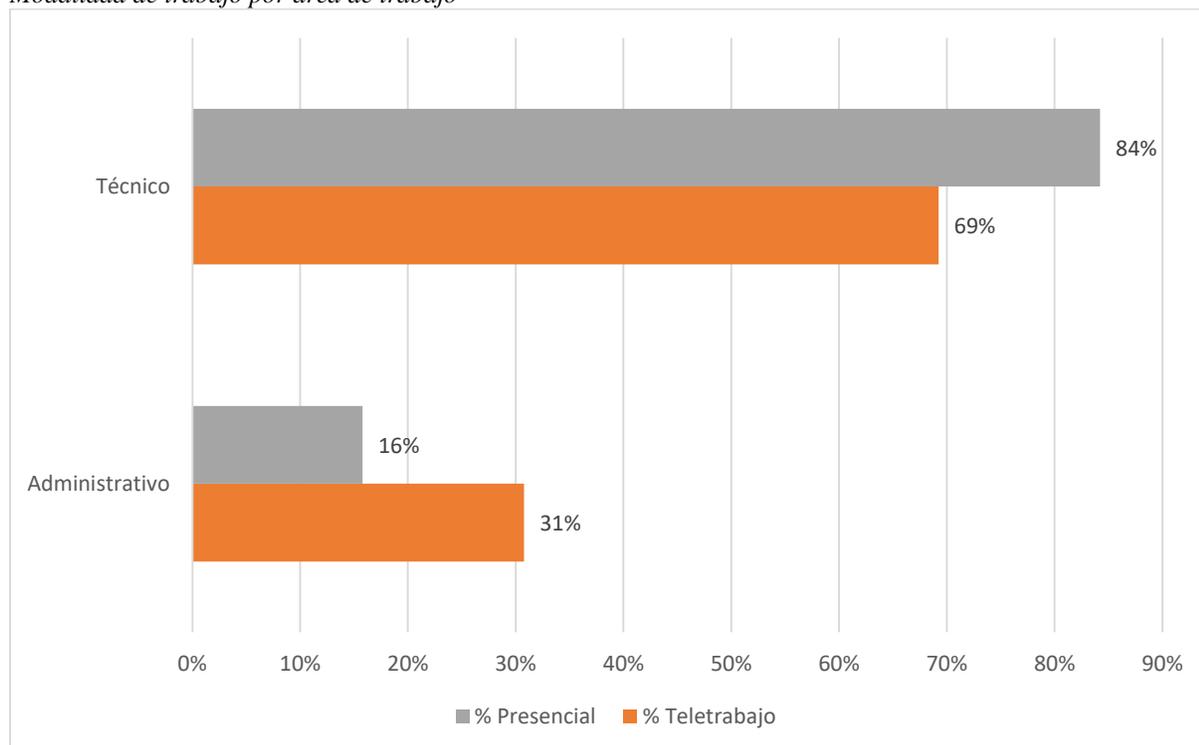
Es importante conocer que el teletrabajo y el trabajo presencial son modalidades totalmente distintas, así lo refleja la Figura 4, según el estudio realizado existe un mayor porcentaje de funcionarios técnicos que trabajan de forma presencial y técnicos que aplican la modalidad de

teletrabajo, a diferencia de funcionarios administrativos que son pocos los que trabajan presencialmente y en teletrabajo.

Por ende, se entiende que en el Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG)-Dirección Distrital de Pichincha, la mayoría de los funcionarios están ligados al trabajo presencial puesto a su naturaleza de trabajo que es en territorio.

Figura 4

Modalidad de trabajo por área de trabajo



Nota. La figura representa a detalle las personas que aplican teletrabajo y trabajo presencial según el área de trabajo dentro de la Dirección Distrital de Pichincha del Ministerio de Agricultura y Ganadería.

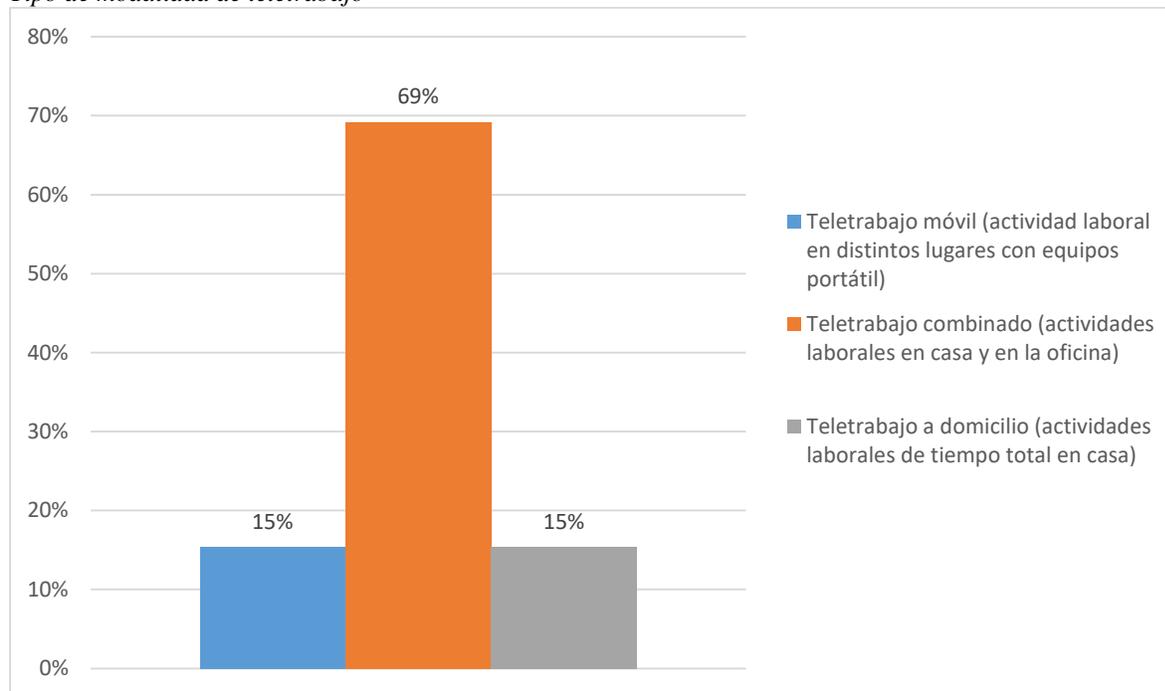
Tipo de modalidad de teletrabajo

En relación a ello y a pesar de tener más funcionarios en modalidad presencial se analiza el tipo de teletrabajo que aplica la institución: teletrabajo combinado, teletrabajo móvil y teletrabajo a domicilio, lo cual se sustenta en una investigación Infante et al. (2018) que los tipos de teletrabajo son de mayor uso en el ámbito empresarial y se adaptan de acuerdo a la necesidad y carácter de la compañía, en instituciones públicas la modalidad más aplicada es el teletrabajo

combinado, Figura 5. En el (MAG)-Dirección Distrital de Pichincha la mayoría de los funcionarios aplicaron teletrabajo combinado lo que resultó muy útil para la realización de las actividades diarias, pocos funcionarios aplicaron el teletrabajo móvil y teletrabajo a domicilio como consecuencia del entorno laboral de la institución.

Figura 5

Tipo de modalidad de teletrabajo



Nota. La figura representa el tipo de modalidad de teletrabajo que se ejecuta dentro de la Dirección Distrital de Pichincha del Ministerio de Agricultura y Ganadería.

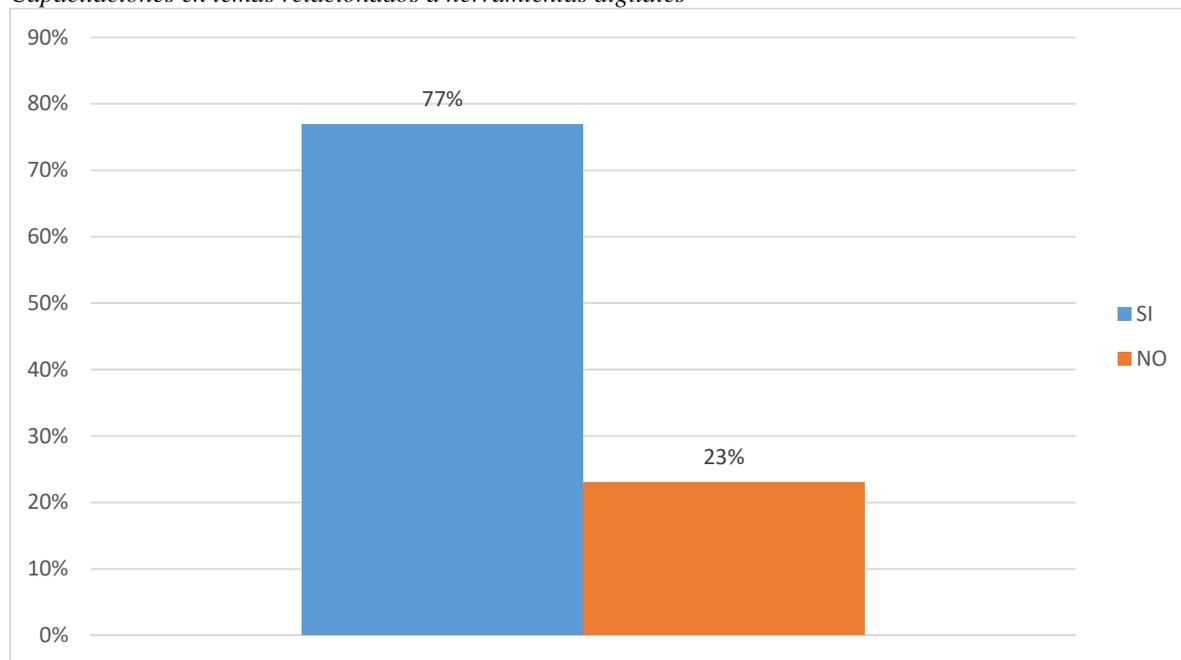
Capacitaciones en temas relacionados a herramientas digitales

Sin embargo, la modalidad de teletrabajo requiere más allá de su ejecución, apoyo por parte de la organización en capacitaciones sobre TIC, sobre manejo de herramientas digitales para su mejor desempeño en el puesto de trabajo. Es así como en investigaciones basadas en Patiño (2017) consideran que las capacitaciones son un recurso importante conforme al tamaño de la empresa para efectivizar las actividades laborales mediante el uso de herramientas Figura 6. Sin embargo, la institución refleja un alto porcentaje en cuanto a capacitaciones a sus funcionarios los cuales

contribuyen al desempeño de funciones digitales que se requieren en la aplicación del teletrabajo, cabe mencionar que el teletrabajo se da únicamente a través de herramientas digitales.

Figura 6

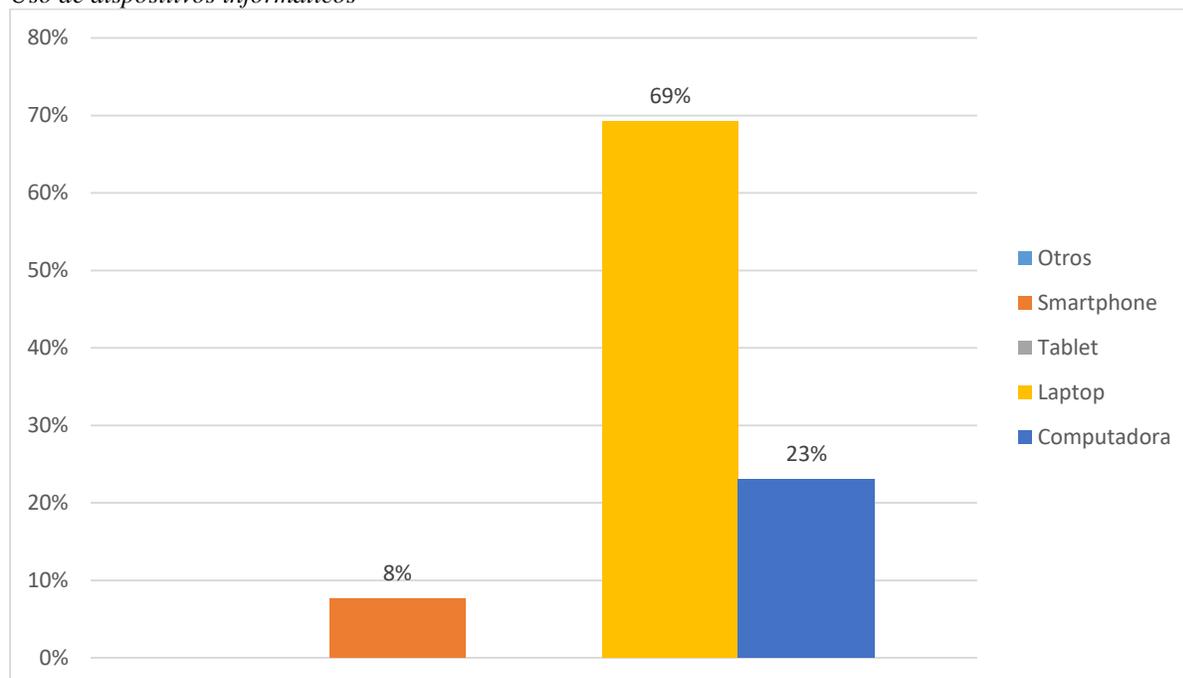
Capacitaciones en temas relacionados a herramientas digitales



Nota. La figura representa la promoción de capacitaciones que la organización brinda con temas relacionados a herramientas digitales dentro de la Dirección Distrital de Pichincha del Ministerio de Agricultura y Ganadería.

Uso de dispositivos informáticos

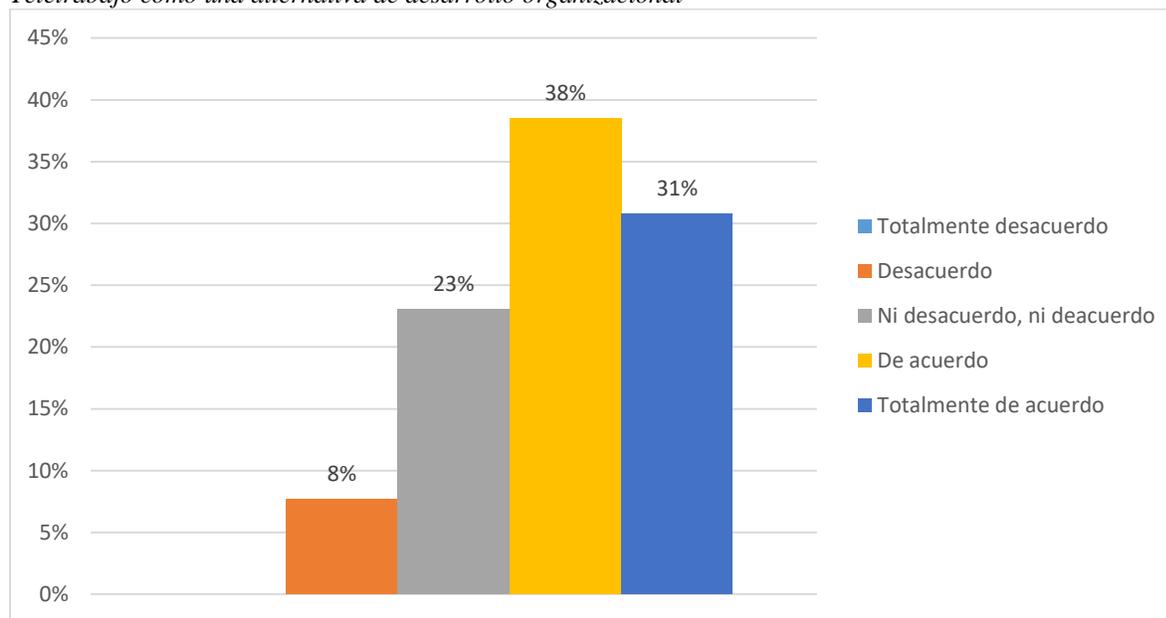
En ese contexto, es importante conocer los dispositivos informáticos que se utilizan para realizar teletrabajo, INEC (2018) menciona que en un 50,1% usan computador; 24,2% laptop o portátil y un 41,4% utilizan celulares inteligentes o smartphone a lo que se añade en la Figura 7. Como se puede evidenciar el uso de laptop es significativo en los funcionarios de la institución, la pandemia fue el motivo para que este equipo tecnológico fuera el más utilizado en las actividades institucionales.

Figura 7*Uso de dispositivos informáticos*

Nota. La figura representa los tipos de dispositivos informáticos que son utilizados para el desarrollo del teletrabajo dentro de la Dirección Distrital de Pichincha del Ministerio de Agricultura y Ganadería.

Teletrabajo como una alternativa de desarrollo organizacional

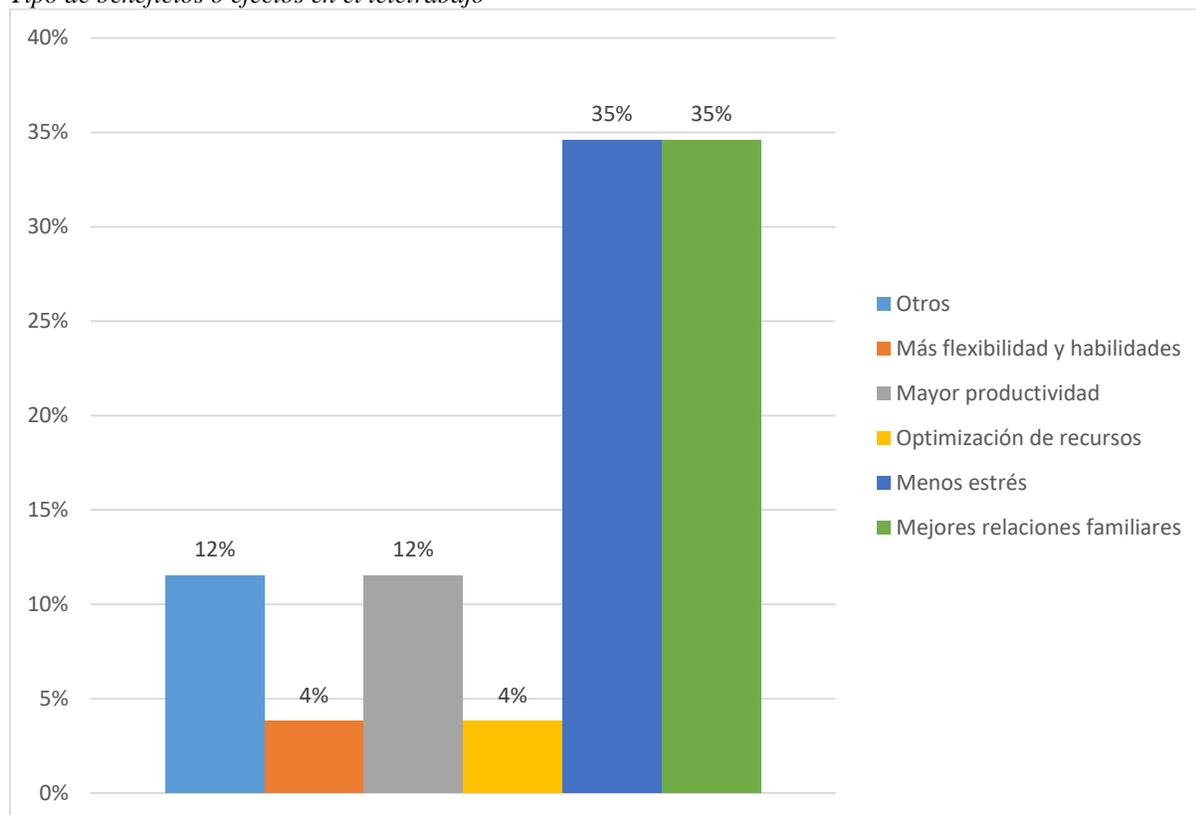
El teletrabajo además de ser un modelo de trabajo virtual permite ser una alternativa de desarrollo organizacional Moreno & Antolines (2014) señalan que por la flexibilidad de tiempo que genera el teletrabajo permite que su productividad se vea en aumento y con ella el desarrollo empresarial, por lo que se afirma en la Figura 8. En consecuencia, el teletrabajo en la institución ha permitido que sus actividades sean dinámicas y diferentes por lo que se considera que es una forma de organización para alcanzar objetivos y metas apuntando directamente al desarrollo organizacional y la innovación laboral.

Figura 8*Teletrabajo como una alternativa de desarrollo organizacional*

Nota. La figura representa si el teletrabajo se considera como una alternativa de desarrollo organizacional dentro de la Dirección Distrital de Pichincha del Ministerio de Agricultura y Ganadería.

Tipo de beneficios o efectos en el teletrabajo

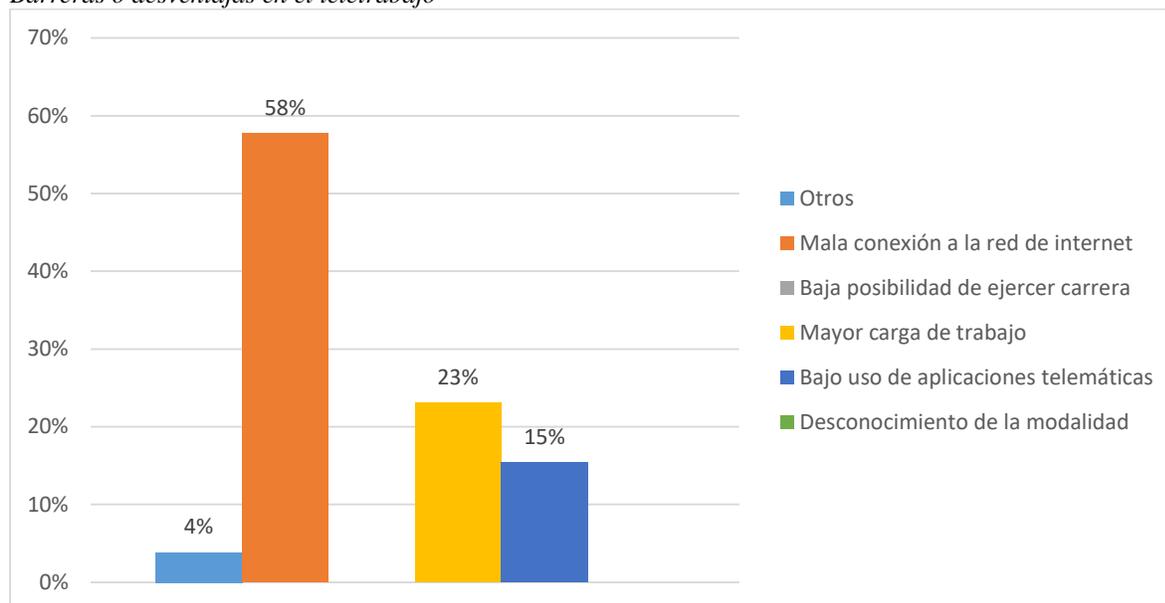
Si bien es cierto, la modalidad del teletrabajo aportado beneficios en el talento humano que lo ha aplicado, tales como lo indica Montalvo (2020) tanto en aspectos personales como organizacionales: mejor relación familiar, un adecuado equilibrio entre sus actividades laborales y personales, menor nivel de estrés, aumento en la productividad y hasta optimización en infraestructura tecnológica. Por ello en la Figura 9, indica el porcentaje de los principales beneficios han obtenido los funcionarios en la institución, así como mejores relaciones familiares y la disminución de estrés, son aspectos positivos para que el personal se sienta motivado y enérgicos en la realización de las actividades laborales.

Figura 9*Tipo de beneficios o efectos en el teletrabajo*

Nota. La figura representa los beneficios o efectos que se considera en la aplicación del teletrabajo en la Dirección Distrital de Pichincha del Ministerio de Agricultura y Ganadería.

Barreras o desventajas en el teletrabajo

Asimismo, el teletrabajo además de traer beneficios también conlleva barreras o desventajas que surgen a partir de la implementación, es así como Cano et al. (2017) afirman entre varias dificultades es la carga laboral y llega a ser un factor de riesgo hacia el teletrabajador. En la Figura 10, las dificultades presentadas en la ejecución de actividades fueron la mala conexión a internet y la carga laboral, principales barreras que limitaron la fluidez laboral, permitiendo así que existan retrasos en los procesos y bajo entendimiento social entre funcionarios.

Figura 10*Barreras o desventajas en el teletrabajo*

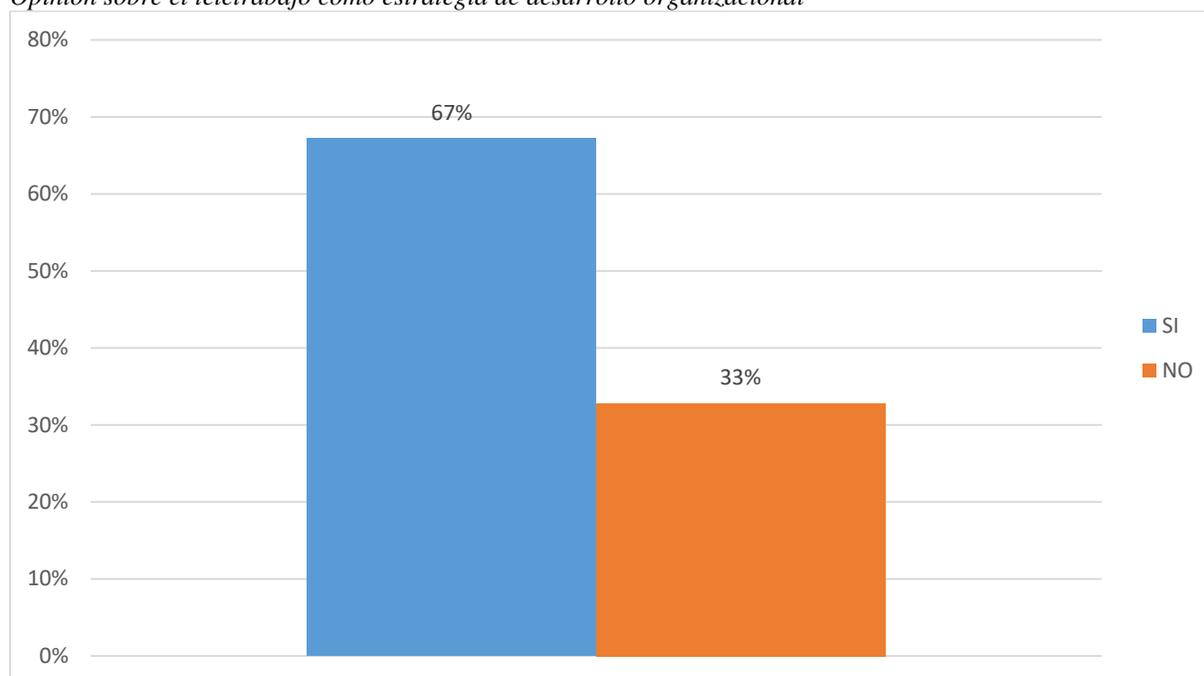
Nota. La figura visualiza las barreras o desventajas en el teletrabajo con respecto a la Dirección Distrital de Pichincha del Ministerio de Agricultura y Ganadería.

Opinión sobre el teletrabajo como estrategia de desarrollo organizacional

Otro aspecto a considerar son los grandes desafíos que presenta la modalidad de teletrabajo, pues existe un amplio camino por recorrer, para lo cual las organizaciones crean estrategias para su desarrollo interno y externo, por esta razón Morales & Pérez (2020) en su investigación refiere a los avances tecnológicos, innovación, digitalización de actividades como factores clave para fortalecer la productividad y desarrollo organizacional reflejada en la Figura 11. En ese sentido, el teletrabajo se considera una estrategia de desarrollo organizacional por los grandes alcances que presenta en su aplicación.

Figura 11

Opinión sobre el teletrabajo como estrategia de desarrollo organizacional



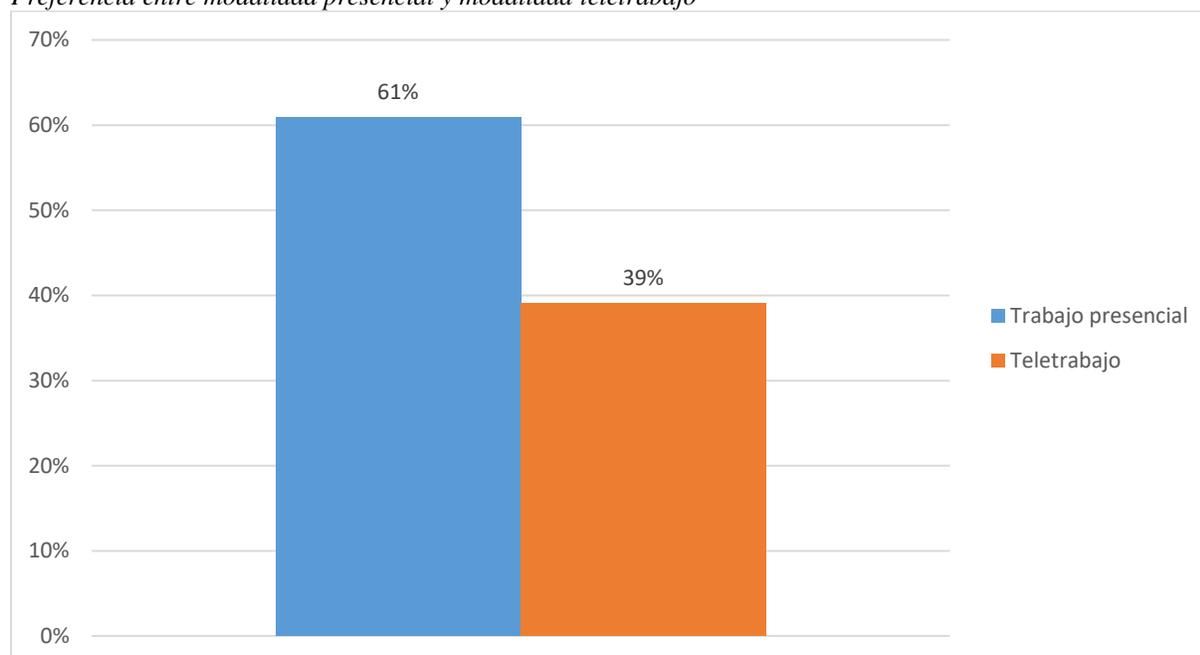
Nota. La figura representa si el teletrabajo se encuentra considerado como estrategia de desarrollo organizacional dentro de la Dirección Distrital de Pichincha del Ministerio de Agricultura y Ganadería.

Preferencia entre modalidad presencial y modalidad teletrabajo

A pesar de conocer con anterioridad las personas que han aplicado y quienes no han aplicado el teletrabajo, es importante conocer la preferencia de la modalidad laboral, cuál de ellas sería elegida figura 12. Pagès (2020) en su investigación manifiesta sobre las personas que ejercen y ejecutan labores a través del teletrabajo tienden a conciliar mejores relaciones en el hogar y presentan múltiples beneficios para empleados y la organización, es así como la preferencia de la modalidad teletrabajo es la mejor opción. Sin embargo, en la Dirección Distrital de Pichincha del Ministerio de Agricultura y Ganadería refleja que el trabajo presencial es una mejor opción debido a que las actividades que realiza son en su mayoría son en campo y en tierras productoras de insumos agrícolas.

Figura 12

Preferencia entre modalidad presencial y modalidad teletrabajo



Nota. La figura refleja la preferencia en la modalidad que desearía ser aplicada por los funcionarios de la Dirección Distrital de Pichincha del Ministerio de Agricultura y Ganadería

Entrevistas

Para dar soporte a las variables ya mencionadas, se aplicó entrevistas dirigidas a los diferentes responsables de cada unidad del Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG)-Dirección Distrital de Pichincha.

De acuerdo a la investigación realizada se aplicó 4 de 8 entrevistas a los responsables de cada unidad del MAG-Dirección Distrital de Pichincha en la cual se da a conocer a mayor profundidad sobre el teletrabajo y su incidencia en el desarrollo organizacional.

Pregunta1. ¿Qué efecto tuvo el desempeño laboral mediante el teletrabajo en la organización?	
Funcionario/Cargo	Respuesta
Eco. Freddy Iván Cárdenas Vizcaíno (responsable administrativo financiero)	“El desempeño laboral en el trabajo ha mantenido efectos negativos, porque hay cosas que necesariamente se debe hacer vía presencial, y si bien el teletrabajo es una opción válida, pero si restringe y dificulta bastante lo en la atención a todos los requerimientos que tenemos tanto internos como externos” esta afirmación tiene coincidencia con el total de encuestados y se establece que los efectos fueron evidentemente negativos para la organización.
Pregunta 2. ¿La pandemia influyó para que la organización realizara teletrabajo?	
Ing. Jenny Flores (técnico pecuario y responsable de Agencia Cayambe)	El 75% de los entrevistados opinan que la pandemia fue el principal motivo por el cual la Dirección Distrital de Pichincha aplico la modalidad de teletrabajo, en base a la siguiente afirmación “Si influye y mucho, por ejemplo, en función de la organización y el trabajo que se realiza dentro de la Dirección Distrital se aplicó la modalidad del teletrabajo en donde se participaba en reuniones, mesas y actividades administrativas que se podía hacer bajo esta modalidad y no estábamos preparados ni se pudo organizar de la mejor manera, existió algunos inconvenientes por los recursos tecnológicos que no se contaba en el hogar y por otras actividades que se cruzaban dentro de los cronogramas de trabajo”
Pregunta 3. ¿Se ha considerado aplicar el teletrabajo antes de la pandemia?	

<p>Ing. Vanessa Alejandra Benavides (responsable de la unidad de gestión distrital de desarrollo productivo)</p>	<p>“No, eso sería imposible, como Ministerio de Agricultura siempre estuvimos activados y hubo técnicos que aunque en cuarentena los productores llaman y piden asistencia técnica presencial, las asistencias técnicas por teléfono no funcionan nuestro trabajo es únicamente brindar un servicio completo agrícola y pecuario lo cual es práctico no solo teórico, entonces el Ministerio de Agricultura en lo que es la Distrital se trabaja directamente con los productores en campo, por lo que no funciona el teletrabajo de ninguna manera salvo en ocasiones en que los funcionarios tienen problemas médicos o situaciones que le impiden ir a trabajar por un largo período pero siempre queda un vacío en campo que no se puede suplir entonces el teletrabajo no es funcional”. Como se puede observar en la organización nunca se pretendió aplicar la modalidad de teletrabajo puesto que su naturaleza laboral no les permitía aplicarlo, en si todos concuerdan que esta opción nunca estuvo considerada en su organización.</p>
<p>Pregunta 4. ¿La organización cuenta con algún tipo de política o reglamento para realizar el teletrabajo?</p>	
<p>Ing. Vanessa Alejandra Benavides (responsable de la unidad de gestión)</p>	<p>“No es política de teletrabajo, no existe un manual o una normativa para lo que es teletrabajo, lo que se hizo son planes emergentes, pero eso es otra cosa para actuar con la emergencia del Covid-19 pero de ahí plan de teletrabajo no existe”. Sin embargo, la mayoría de los</p>

distrital de desarrollo productivo)	funcionarios relaciona a que no fue una política sino más bien fue un plan emergente para evitar contagios y enfrentar a la pandemia.
Pregunta 5. ¿El talento humano está capacitado para ejercer el teletrabajo?	
Eco. Freddy Iván Cárdenas Vizcaíno (responsable administrativo financiero)	<p>“Sí, la mayoría de las personas tienen un nivel de bachillerato hacia arriba entonces tienen la capacidad de implementar el teletrabajo, lo que a veces dificulta igual que a todos es la cuestión de los equipos y la conexión a internet que nos ha tocado pues algunos compañeros conseguirse equipos y también suscribirse a planes de internet ya que era presencial y no tenían la necesidad de tener internet en la casa”.</p> <p>Esta afirmación está relacionada a las otras respuestas por lo que se entiende que el total de entrevistados considera que el personal que labora en la organización está capacitado para ejercer teletrabajo.</p>
Pregunta 6. ¿El personal que labora en la organización se adaptó fácilmente a la aplicación del teletrabajo?	
Eco. Freddy Iván Cárdenas Vizcaíno (responsable administrativo financiero) Ing. Jenny Flores	<p>“Si la mayoría se adaptaron, únicamente teníamos un poco de dificultad a lo que hacíamos las videoconferencias en la mayoría de aplicaciones primero se debía instalar en nuestros equipos para poder tener acceso, de ahí por lo que es el desarrollo de las actividades en sí, no hubo mayor inconveniente porque todas las actividades en el área administrativa-financiera se realiza a través de sistemas informáticos que están enlazadas en el internet, igual los compañeros técnicos ellos tampoco tuvieron ninguna dificultad porque todos los</p>

<p>(técnico pecuario y responsable de Agencia Cayambe)</p>	<p>reportes se hacen vía internet, en ese sentido, no tuvimos ninguna dificultad”</p> <p>“No, no se pudo adaptar siempre hubo algunos inconvenientes que no se lograba captar bien a través de un mensaje, llamada y más bien era el tema de comunicación, entonces fue algo nuevo para nosotros que a la larga nos tocó adaptarnos, pero siempre al inicio hubo algunos inconvenientes e inconsistencias que se presentaron”. En esta parte existen dos opiniones que reflejan que el 50% de personal de la institución se adaptó a la modalidad de teletrabajo, mientras que resto no se adaptó a la modalidad, puesto a que nunca lo habían realizado.</p>
<p align="center">Pregunta 7. ¿Con la aplicación del teletrabajo los empleados han cumplido con eficiencia, eficacia y productividad sus funciones empresariales?</p>	
<p>Ing. Jimena Martínez (analista agropecuario 1)</p>	<p>“Parte de las funciones es nuestra asistencia técnica, dar capacitaciones y seguimiento de los cultivos en campo, entonces se dio un 50% de las actividades se cumplieron con teletrabajo”. Así mismo la afirmación concuerda con el total de respuestas y se entiende que si se ha logrado cumplir con lo estipulado en más del 50%, lo que se considera positivo para la institución.</p>
<p align="center">Pregunta 8. ¿Qué tiempo se lleva aplicando el teletrabajo en la organización?</p>	
<p>Eco. Freddy Iván Cárdenas Vizcaíno (responsable)</p>	<p>“Nosotros estamos aplicando el teletrabajo desde el 17 de marzo hasta la fecha porque las personas siguen vulnerables ante la pandemia por eso el teletrabajo en el área administrativa está presente</p>

administrativo financiero)	<p>un 90%”. Sin embargo, la pandemia aún persiste, pero los funcionarios manifiestan que a medida que el tiempo pasa van implementando estrategias de bioseguridad para retomar las actividades de forma presencial poco a poco sin descuidar a los agricultores.</p>
<p align="center">Pregunta 9. ¿Qué tipo de teletrabajo utiliza en la organización?</p>	
Eco. Freddy Iván Cárdenas Vizcaíno (responsable administrativo financiero)	<p>“Nosotros estamos utilizando lo que es el trabajo combinado porque como le explique hace un momento siempre necesitamos hacer las verificaciones y constataciones entonces los compañeros van una vez a la semana dos veces a la semana dependiendo los requerimientos que ellos tengan”. El 75% de entrevistados coincide que el teletrabajo combinado fue la mejor modalidad para continuar con las actividades por lo que se entiende que las actividades fueron realizadas en la casa y en el campo.</p>
<p align="center">Pregunta 10. ¿Los empleados cuentan con equipos y herramientas vinculados a los sistemas integrados de la organización para ejercer el teletrabajo?</p>	
Ing. Vanessa Alejandra Jaramillo Benavides (responsable de la unidad de gestión distrital de desarrollo productivo)	<p>“No, la mayoría no, en un 10% tiene un computadora o laptop todas las personas que se encuentran en teletrabajo permanente utilizan sus propios recursos”</p> <p>“Si justo eso fue como le explicaba al principio en el plan de contingencia, una de nuestras prioridades si no tiene computador se estableció que los compañeros pueden hacer uso de los equipos de la institución en sus domicilios entonces ellos firmaron el acta entrega-</p>

<p>Eco. Freddy Iván Cárdenas Vizcaíno (responsable administrativo financiero)</p>	<p>recepción de los bienes y ellos están utilizando en los domicilios los bienes de la organización”. Sin embargo, según las respuestas de los entrevistados el 50% de funcionarios no cuenta con el equipo tecnológico, una buena conexión a internet para ejercer el teletrabajo, mientras que el otro 50% afirma que si cuenta con el equipo adecuado.</p>
--	---

6. Conclusiones

En base a la información bibliográfica y a los resultados obtenidos esta investigación determinó que el teletrabajo es favorable para la empresa, el teletrabajador y la sociedad, debido a los grandes beneficios que brinda esta modalidad. Además existe un panorama nuevo ante el tradicionalismo laboral, con el trabajo presencial los empleados tenían restricciones que no les permitía ser auto-independiente y desconocían los beneficios que la modalidad de teletrabajo les brindaba; en la institución se identificaron beneficios como: menos estrés y mejores relaciones familiares en los hogares de los funcionarios que aplicaron la modalidad de teletrabajo y a su vez para la institución optimización de recursos tecnológicos, lo que permitió que esta sea una estrategia con visión a grandes oportunidades laborales. Asimismo, se determinaron barreras que dificultan el buen funcionamiento de la modalidad, dentro de la institución el principal obstáculo fue la mala conexión a internet, esto no permitió que los funcionarios realizaran sus actividades de forma eficaz y exista contratiempos en reuniones y eventos virtuales programados.

El teletrabajo manifiesta diversas formas de ejecutar actividades, mediante el levantamiento de la información se identificó los tipos de teletrabajo que la institución aplica, donde se demuestra al teletrabajo combinado la mejor forma de realizar las actividades diarias, los funcionarios combinaron su trabajo en su mayoría a través de plataformas virtuales y equipos tecnológicos como laptop y equipos móviles celulares, además asistiendo presencialmente una vez al mes a territorio agrícola para supervisar los sembríos de campo y permitiendo que sigan en contacto con los agricultores para no dejar de capacitarles y guiarles en sus actividades, pues antes de la pandemia los técnicos se acercaban a territorio con frecuencia y su trabajo era netamente presencial.

Asimismo, se determinaron factores que permiten al teletrabajo ser flexible y dinámico, donde el factor tecnológico y el factor humano pasan a ser el complemento de esta modalidad. En ese sentido, se verificó que el uso de las TIC son clave para el desarrollo de las actividades de teletrabajo permitiendo integrar al mundo virtual a las organizaciones que pretenden desarrollarse e innovar, el talento humano de la institución está sometido a requerimientos institucionales y a constantes capacitaciones para el buen uso de equipos y sistemas de manejo institucional. Por otra parte, se identificaron efectos del teletrabajo, en su mayoría estos efectos son considerados los beneficios que genera para el personal y para la organización, efectos que hacen una organización innovadora con nuevas expectativas laborales y con visión al desarrollo organizacional, se consideró también a la pandemia como influyente para que el teletrabajo se de en la institución, por lo que se ha considerado al teletrabajo una alternativa para seguir trabajando y contribuir al desarrollo organizacional.

7. Recomendaciones

Es recomendable para la institución tomar en consideración al teletrabajo y encontrar alternativas para desarrollar esta actividad en la mayoría de sus áreas ya que es un medio que beneficia de distintas maneras a las personas y a las empresas, también porque genera fuentes empleo y da apertura a la integración de personas que poseen algún tipo de discapacidad, lejanía, edad, catástrofes o pandemias. Por otro lado, se debe continuar con las capacitaciones sobre los medios digitales y sobre los nuevos cambios que las empresas tienen que enfrentar para lograr el cumplimiento de metas institucionales.

Asimismo, se debe establecer mecanismos para la ejecución del trabajo y medir la productividad por medio de resultados mas no por rendimiento ni controles minuciosos por parte de los jefes. Además, proporcionar el equipo tecnológico adecuado al personal que aplica la modalidad, proporcionar el equipo de bioseguridad al personal que trabaja en territorio e implementar al cambio de cultura en la institución que se base al cumplimiento de metas y resultados y no a la supervisión presencial de los jefes de área.

8. Referencias Bibliográficas

- Agudo, M. J. (2014). El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas. *Cuadernos de Gestión de Información: Revista Académica Interdisciplinar Sobre Gestión de Información En Las Organizaciones*, 4, 172–187.
- Anghel, B., Cozzolino, M., & Lacuesta, A. (2020). El teletrabajo en España. Artículos Analíticos. Boletín Económico 2/2020. *Banco de España*.
- Arpi, P. (2018). *Estrategias para promover el teletrabajo en las empresas del sector privado del Ecuador para mejorar el empleo y la productividad*. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Barrera, N., & Correa, J. (2019). LA SOSTENIBILIDAD EN TIEMPOS DE PANDEMIA. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Benjumea, M., Villa, E., & Valencia, J. (2016). Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura. *Revista CEA*, 2(4), 59–73.
<https://doi.org/10.22430/24223182.172>
- Buitrago, D. (2020). Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis. *CES Derecho*, 11(1), 1–2.
- Cano, R., Castro, R., & Peñafiel, E. (2017). Ventajas y desventajas del teletrabajo aplicados en la ciudad de Lima- Perú, 2016 [UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS]. In *Repositorio institucional - UPA*.
http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/149/NIC_18_Y_EL_RECONOCIMIENTO_DE_INGRESOS_POR_LA_VENTA_DE_BIENES_Y_SU_INCIDENCIA_EN_LOS_ESTADOS_FINALA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Castillo, R. (2015). Empleo-y-condición-de-actividad-en-Ecuador macro. *INEC*.
www.ecuadorencifras.gob.ec/0AEmpleo
- Cataño, S., & Gómez, N. (2014). El concepto de Teletrabajo: aspectos para la Seguridad y Salud en el Empleo. *Revista CES Salud Pública*, 5(1), 82–91. <https://doi.org/10.21615/2772>
- Chile, U. de V. (2020). *Guía para el teletrabajo en condiciones de pandemia Covid-19*.
<https://kinesiologia.uv.cl/images/inicio/destacados/2020/guia-para-el-teletrabajo-en-condiciones-de-pandemia-covid-19/documento.pdf>
- Daza, J. C. L. (2016). EL TELETRABAJO COMO ENTE GENERADOR DE EFICIENCIA EN LAS ORGANIZACIONES MODERNAS. In *Universidad Militar Nueva Granada*.
Universidad Militar Nueva Granada.
- Espinoza, L., & Rojas, K. (2020). Satisfacción laboral y estrés en teletrabajadores y trabajadores presenciales de una universidad estatal de Costa Rica. *UNED Research Journal*, 12(2).
<https://doi.org/10.22458/urj.v12i2.3141>
- Fardoun, H., González, C., Collazos, C., & Yousef, M. (2020). *Education in the knowledge society : EKS*. 21, 1–9. <http://redined.mecd.gob.es/xmlui/handle/11162/111623>
- Gomez, I. (2016). *Desarrollo organizacional - Caso de estudio: Bodega “La Rural”*. 0–59.
- Gómez, P. (2018). *El teletrabajo como modalidad de organización laboral moderna*.
<http://repository.usta.edu.co/handle/11634/12488>
- Guzmán, A., & Abreo, C. (2017). Las habilidades del teletrabajador para la competitividad. *Fórum Empresarial*, 22(2 Invierno), 5–30. <https://doi.org/10.33801/fe.v22i2.13624>
- Herrera, J., & Navia, M. (2020). Las tecnologías de la información: aliado y soporte para las

organizaciones en un mundo en crisis TT - Information technologies: ally and support for organizations in a world in crisis. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação*, E29, 11–12. <https://search.proquest.com/docview/2394536702?accountid=26724>
http://sfx.library.cdc.gov/cdc/?url_ver=Z39.88-2004&rft_val_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:journal&genre=article&sid=ProQ:ProQ%3Ahightechjournals&atitle=Las+tecnolog%26iacute%3Bas+de+la+informaci%26

INEC. (2018). *Tecnologías de la Información y Comunicación Contenido*. Inec.

https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/TIC/2018/201812_Principales_resultados_TIC_Multiproposito.pdf

Infante, A., Infante, J., Gallardo, J., Martínez, F., & García, M. (2018). Evolución del teletrabajo en el sector empresarial español: causas de su lenta implantación. *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies: IJISEBC*, 5(1), 87–93. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6549899.pdf%0Ahttps://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=6549899>

Instituto Nacional de propiedad Industrial. (2018). *Informe de evaluación de la experiencia de teletrabajo*.

Ladino, C. (2019). TELETRABAJO INSTRUMENTO PARA FORJAR COMPETENCIAS LABORALES Y BENEFICIOS PARA LAS ORGANIZACIONES Y TRABAJADORES AUTOR. *UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA ADMINISTRACION DE EMPRESAS*, 25.

Llàcer, P. (2020). *Análisis del teletrabajo como forma eficaz de trabajo y como herramienta*

para la conciliación familiar y laboral [UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA].

<https://riunet.upv.es/handle/10251/149241>

López, S., & Franco, D. (2019). Factor de riesgo ergonómico por videoterminal en teletrabajadores. *Perspectivas En Inteligencia*, 11(20), 335–346.

Madero, S., & Barboza, G. (2015). Interrelación de la cultura, flexibilidad laboral, alineación estratégica, innovación y rendimiento empresarial. *Contaduría y Administración*, 60(4), 735–756. <https://doi.org/10.1016/j.cya.2014.08.001>

Martínez, J. (2020). Impacto de factores del desarrollo cultural organizacional, en la rentabilidad empresarial. *Revista Científica Orbis Cognita*, 4(9), 140–157.

Ministerio del Trabajo. (2016). *Teletrabajo Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-00190*.

Ministerio Del Trabajo. http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf

Ministerio del Trabajo. (2020). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181*. Ministerio Del Trabajo. www.trabajo.gob.ec

Monsalve, G. (2019). Teorías del aprendizaje y la construcción de conocimiento como estrategia de desarrollo organizacional. *Aibi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 7(1), 14–19. <https://doi.org/10.15649/2346030x.506>

Montalvo, J. (2020). *Teletrabajo: modalidad en expansión*. 121–133.

<https://doi.org/10.25009/ej.v0i2.2550>

Morales, D., & Pérez, F. (2020). Teletrabajo como estrategia de competitividad y desarrollo para las empresas en el Ecuador. *Revista Eruditus*, 1(2), 53–70.

<https://doi.org/10.35290/re.v1n2.2020.318>

Moreno, E., & Antolines, J. (2014). *El teletrabajo en Colombia y Perú, como herramienta de desarrollo organizacional y personal, soportado en las Tecnologías de la información y las Comunicaciones (TIC)*. Universidad Piloto de Colombia.

Pagès, D. (2020). *Percepción de la Satisfacción Laboral en el Teletrabajo en profesionales Web Search Evaluator* [Universitat Oberta de Catalunya].

http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/121487/1/Pages_dpd680_Hito_5_Cierre_de_la_memoria_y_entrega_final_30-06-2020_14_27_34.pdf

Patíño, J. (2017). INCIDENCIA DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN PARA FORTALECER PROCESOS DE CAPACITACIÓN DE ÁREA DEL TALENTO HUMANO EN LA ORGANIZACIÓN. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Issue 9). Universidad Militar de Nueva Granada.

Quintero, D. (2016). *El teletrabajo: efectos en la calidad de vida de los trabajadores de las organizaciones en el departamento del Quindío*. Universidad EAFIT.

Rodríguez, D. (2020). Teletrabajo, acceso a Internet y apoyo a la digitalización en el contexto del Covid-19. *Apuntes*, 19. https://www.thecrimson.com/article/2020/3/27/harvard-coronavirus-online-exams-academic-integrity/#.XphbHNWd_Yc.twitter

Rojas, R. (2016). *Análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las empresas privadas de la ciudad de Quito. Caso de estudio empresa D.I.T. Telecom* [Universidad Andina Simón Bolívar].
<http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5331>

- Rolón, F., & Sánchez, S. (2018). EL TELETRABAJO: ¿una opción laboral acorde con las tendencias y exigencias del mercado o una figura con vacíos legislativos? *Dictamen Libre*, 1(22), 103–122. <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.22.5030>
- Sánchez, G., Montenegro, A., & Medina, P. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. *593 Digital Publisher CEIT*, 5–1(4), 91–107. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.5-1.133>
- Segredo, A., García, A., Cabrera, P., & Perdomo, I. (2017). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *Revista de Información Científica Para La Dirección En Salud. INFODIR*, 0(24), 86–99.
- Solano, M. (2017). EL TELETRABAJO COMO NUEVA MODALIDAD DE TRABAJO EN EL ECUADOR [Univerdiad Estatal de Bolívar]. In *ABA Journal* (Vol. 102, Issue 4). <https://doi.org/10.1002/ejsp.2570>
- Tapasco, O., & Giraldo, J. (2016). Factores asociados a la disposición por el teletrabajo entre docentes universitarios. *Ciencia & Trabajo*, 18(56), 87–93. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492016000200003>
- Valencia, A. M. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. Regulatory Aspects of Teleworking in Peru: Analysis and Perspectives. *IUS Revista Del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla, Mexico.*, 12(41), 226. <http://www.europeanrights.eu/public/commenti/>
- Varas, I. (2019). Apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en teletrabajadores. In *Universitat de Barcelona. UNIVERSITAT DE BARCELONA.*

Zapata, B. (2020). *Noticias El Universo*.

<https://www.eluniverso.com/noticias/2020/03/21/nota/7790568/teletrabajo-casa-coronavirus-trabajo-ecuatorianos-emergencia>

Zuluga, L., Vélez, L., & Giraldo, M. (2020). Estrategias en la prevención de la enfermedad laboral y accidentes de trabajo en los sistemas de seguridad y salud en el trabajo en la población teletrabajadora en Colombia [Universidad CES]. In *Universidad CES* (Issue 9).

<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

9. Anexos

Anexo 1:



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONOMICAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

INFORMACIÓN GENERAL

Área de trabajo: _____

Años de trabajo en la entidad: 1-5 años () 6-10 años () 11-15 años () 16-20 años () más de 20 años ()

Nivel de estudio: segundo nivel () tercer nivel () cuarto nivel ()

Cargo/ puesto de trabajo: _____

Edad: 18-25 años () 26-35 años () 36-50 años () más de 51 años ()

Género: hombre () mujer () no binario () prefiero no decirlo ()

Encuesta

1. ¿Conoce que es el teletrabajo?

SI NO

2. ¿En qué modalidad de trabajo se encuentra?

Trabajo presencial Teletrabajo

Si eligió teletrabajo continúe con las preguntas, sino pase a la pregunta 13

3. ¿Cuál fue el motivo de la implantación del teletrabajo en la entidad?

Innovación

Generar plazas de empleo

Catástrofes (terremoto, pandemia, terrorismo, crisis, etc.)

Conciliar vida laboral, con la personal y familiar

Otros _____

4. ¿Qué tipo o modalidad de teletrabajo ejerce en la institución?

Teletrabajo a domicilio (actividades laborales de tiempo total en casa)

Teletrabajo combinado (actividades laborales en casa y en la oficina)

Teletrabajo móvil (actividad laboral en distintos lugares con equipos portátil)

5. ¿La organización promueve capacitaciones en temas relacionados a herramientas digitales?

SI NO

6. ¿Considera que el teletrabajo es una alternativa de desarrollo organizacional?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

7. ¿En qué medida el teletrabajo requiere de inversión tecnológica?

Alto

Medio

Bajo

8. ¿Qué tiempo dedica al uso de equipos tecnológicos, para ejecutar actividades laborales?

1-2 horas

2-4 horas

4-6 horas

6-8 horas

Más de 8 horas

9. ¿Cuál de los siguientes dispositivos informáticos utiliza para el desarrollo de teletrabajo?

Computadora

Laptop

Tablet

Smartphone

Otros

10. ¿Ha obtenido beneficios a través de la modalidad del teletrabajo?

SI

NO

11. Si la respuesta es sí ¿Qué beneficios o efectos considera la aplicación del teletrabajo?

Mejores relaciones familiares

Optimización de recursos

- Menos estrés
- Mayor productividad
- Más flexibilidad y habilidades
- Otros: _____

12. ¿Cuál de las siguientes barreras o desventajas tuvo para realizar las actividades de teletrabajo?

- Desconocimiento de la modalidad
- Bajo uso de aplicaciones telemáticas
- Mayor carga de trabajo
- Baja posibilidad de ejercer carrera
- Mala conexión a la red de internet

Otras: _____

13. ¿Considera que el teletrabajo es una estrategia de desarrollo organizacional?

SI NO

14. ¿Cree que el teletrabajo debe ser regulado como ley dentro del Código de Trabajo más no solo como un Acuerdo Ministerial?

SI NO

15. ¿Si dentro de sus opciones tuviera que elegir la modalidad de trabajo cual elegiría?

Trabajo presencial

Teletrabajo

Gracias

Anexo 2:



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONOMICAS

Entrevista dirigida responsables y Jefes Departamentales

Lugar: Plataforma virtual “Zoom”

Nombre del entrevistado: Eco. Freddy Iván Cárdenas Vizcaíno

Cargo: Responsable administrativo financiero

Teléfono: (02)3-960-100 / Ext: 1221

Objetivo: Analizar la incidencia de la modalidad del teletrabajo como alternativa para el desarrollo de las organizaciones. Caso Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG)-Dirección Distrital de Pichincha.

Preguntas:

1. ¿Qué efecto tuvo el desempeño laboral mediante el teletrabajo en la organización?

El desempeño laboral en el trabajo ha mantenido efectos diría yo casi negativos porque, hay cosas que necesariamente se debe hacer vía presencial, y si bien el teletrabajo es una opción válida pero si nos restringe bastante lo que es la atención a todos los requerimientos que tenemos tanto internos como externo entonces si nos ha dificultado bastante.

2. ¿La pandemia influyó para que la organización realizara teletrabajo?

De qué manera: si porque nosotros hacíamos únicamente trabajo presencial, en ese entonces en la mayoría de las instituciones públicas no había el tema pues de las personas vulnerables para que realicen teletrabajo, y en cumplimiento a las disposiciones emitidas en este caso por la presidencia entonces todos tuvimos que acogernos al teletrabajo y ya cuando ya cambiado el color de semáforo entonces ahí si ya las personas que son vulnerables ellos continúan en teletrabajo.

3. ¿Se ha considerado aplicar el teletrabajo antes de la pandemia?

Si ¿Por qué?: _____

No ¿Por qué?: no, no se ha considerado porque igual como le indico en todas las actividades se realizaban de manera presencial y la opción del teletrabajo en nuestra organización o en la Dirección Distrital de Pichincha no existía al igual que en la mayoría de las instituciones públicas pocas son las que me imagino han implementado esto del teletrabajo

4. ¿La organización cuenta con algún tipo de política o reglamento para realizar el teletrabajo?

Política tenemos implementada la que nos da el ente rector de recursos humanos que es el ministerio de trabajo y aparte de eso tenemos el plan de contingencia que fue elaborado y eso contempla la modalidad de teletrabajo.

5. ¿El talento humano está capacitado para ejercer el teletrabajo?

Si la mayoría de personas como son personas que tienen ya nivel de bachillerato para arriba entonces si tienen la capacidad de implementar el teletrabajo, lo que a veces dificulta igual que a todos es la cuestión de los equipos y la conexión a internet que nos ha tocado pues algunos

compañeros conseguirse equipos y también suscribirse a planes de internet y todo porque antes ellos como todo el trabajo era presencial me imagino no tenían la necesidad de tener internet en la casa de ellos.

6. ¿El personal que labora en la organización se adaptó fácilmente a la aplicación del teletrabajo?

Si la mayoría se adaptaron, únicamente teníamos un poco de dificultad a lo que hacíamos las videoconferencias como en este caso que la mayoría de aplicaciones en ese tiempo el zoom y las otras aplicaciones no eran tan difundidas pues y teníamos que primero instalar en nuestros equipos y una vez instalados ya poder tener acceso a las videoconferencias de ahí por lo que es el desarrollo de las actividades en si no hubo mayor inconveniente porque todas las actividades que nosotros realizamos en el área administrativa financiera, la mayoría se realiza es a través de sistemas informáticos que están enlazadas en el internet, igual los compañeros técnicos ellos tampoco tuvieron ninguna dificultad porque igual ellos también hacen todos los reportes vía internet, entonces en ese sentido no tuvimos ninguna dificultad.

7. ¿Con la aplicación del teletrabajo los empleados han cumplido con eficiencia, eficacia y productividad sus funciones empresariales?

Con el teletrabajo es bien difícil llegar a cumplir la productividad del 100% igual que en trabajo presencial, yo estimo que con teletrabajo hemos estado alrededor de un 80, 85% de productividad porque hay circunstancias que nos exigen a nosotros tener por ejemplo documentos generar documentos físicos no únicamente el teletrabajo, por ejemplo si nosotros adquirimos bienes y servicios de ley nosotros necesitamos recibir el bien, constatar el bien y eso se hace de manera presencial, el teletrabajo es bien complicado que usted reciba todo que se confié de que el proveedor le diga que ha enviado todo lo que usted está pidiendo entonces necesita siempre en el área administrativa se necesita trabajo presencial es para constatación en cambio lo que es documentos y esas cosas si se puede hacer vía telemática o teletrabajo pero siempre es necesario que una persona este verificando y constatando la adquisición de los bienes y servicios

8. ¿Qué tiempo se lleva aplicando el teletrabajo en la organización?

Nosotros estamos aplicando el teletrabajo desde el 17 de marzo hasta la fecha porque como igual continua las personas vulnerables que no pueden acercarse por el alto riesgo que tiene de contagio de la pandemia entonces ellos continúan en teletrabajo entonces igual el teletrabajo en el área administrativa estamos hablando de un 90%.

9. ¿Qué tipo de teletrabajo utiliza en la organización?

Nosotros estamos utilizando lo que es el trabajo combinado porque como le explique hace un momento siempre necesitamos hacer las verificaciones y constataciones entonces los compañeros van una vez a la semana dos veces a la semana dependiendo los requerimientos que ellos tengan.

10. ¿Los empleados cuentan con equipos y herramientas vinculados a los sistemas integrados de la organización para ejercer el teletrabajo?

Si justo eso fue como le explicaba al principio en el plan de contingencia una de nuestras prioridades porque usted sabe que en ese momento de la pandemia si usted no tiene computador en su casa no va a salir pues a comprarse la computadora es medio complicado, entonces nosotros en el plan de contingencia establecimos que los compañeros pueden hacer uso de los equipos de

la institución en sus domicilios entonces ellos firmaron el acta entrega de recepción de los bienes y ellos están utilizando en los domicilios los bienes de la organización.

Anexo 3:

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONOMICAS

Entrevista dirigida responsables y Jefes Departamentales

Lugar: vía telefónica

Nombre del entrevistado: Ing. Vanessa Alejandra Jaramillo Benavides

Cargo: Responsable de la unidad de gestión distrital de desarrollo productivo

Teléfono: 0995937366

Objetivo: Analizar la incidencia de la modalidad del teletrabajo como alternativa para el desarrollo de las organizaciones. Caso Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG)-Dirección Distrital de Pichincha.

Preguntas:

1. ¿Qué efecto tuvo el desempeño laboral mediante el teletrabajo en la organización?

Se frenó impresionantemente, el acompañamiento que el ministerio de agricultura realiza con las organizaciones es presencial, de todas formas en lo que es fortalecimiento en lo que es desarrollo técnico, producción y hasta agroindustria con los casos que se da, el teletrabajo obligo a los técnicos a que realicen un acompañamiento indirecto por teléfono porque al final del día nunca dejamos de acompañar a los productores, entonces claro que fue mucho más difícil este acompañamiento por teléfono no se puede ver no se puede palpar no se puede vivir la problemática de la situación y en ciertos casos los problemas aumentaron del lado productivo así como del lado asociativo, si a nosotros como ministerio específicamente no nos favoreció en nada el teletrabajo.

2. ¿La pandemia influyó para que la organización realizara teletrabajo?

De qué manera: las organizaciones no pueden realizar teletrabajo, ahí ya es una pregunta más para ellos, hasta donde yo tengo conocimiento, las organizaciones nunca dejaron de laborar así estemos en cuarentena o no estemos en cuarentena, hablamos obviamente de organizaciones productivas no, estas organizaciones tenían que trabajar el campo ósea como dijo el ministro en alguna ocasión en el campo nunca paro porque fueron los que nos mantuvieron alimentado aquí en la ciudad durante todo el tiempo de la cuarentena, ellos como digo no realizaron teletrabajo, los técnicos los llamaban, los técnicos preguntaban qué problemas tienen, de que forman podrían ayudar en la situación que estábamos pero tengo conocimiento que las organizaciones nunca pararon en la cuarentena ellos no realizaron teletrabajo

3. ¿Se ha considerado aplicar el teletrabajo antes de la pandemia?

Si ¿Por qué?: _____

No ¿Por qué?: no eso como te decía al inicio es imposible, como ministerio de agricultura siempre estuvimos activado y hubo técnicos que aunque en cuarentena los productores llaman y piden asistencia técnica presencial, las asistencias técnicas por teléfono no funcionan y en caso del ministerio de agricultura específicamente, nuestro trabajo es únicamente brindar un servicio completo y un servicio completo no se puede dar por completo porque el trabajo agrícola como pecuario es practico no es solamente teórico, la teoría existe en los libros pero lo que es libre es lo que funciona entonces el ministerio de agricultura personalmente y sobre todo en lo que es la distrital los que ya trabajamos directamente con los productores en campo no funciona el

teletrabajo de ninguna manera salvo, hay ocasiones en que obviamente los funcionarios tienen problemas médicos he situaciones que le impiden ir a trabajar por un largo periodo lo que es maternidad obviamente son derechos de los trabajadores, pero cuando ellos toman esos descansos que les toca por ley obviamente siempre queda un vacío en campo que no se puede suplir entonces el teletrabajo para el ministerio de agricultura sobre todo para lo que es la Dirección Distrital de Pichincha que está ahí en contacto con los productores no es funcional desde mi punto de vista.

4. ¿La organización cuenta con algún tipo de política o reglamento para realizar el teletrabajo?

No es política de teletrabajo, no existe un manual o una normativa para lo que es teletrabajo, lo que se hizo son planes emergentes pero eso es otra cosa para actuar con la emergencia del Covid pero de ahí plan de teletrabajo no existe

5. ¿El talento humano está capacitado para ejercer el teletrabajo?

El teletrabajo es un conflicto prácticamente nuevo en el ministerio de agricultura, cuando empezó esto de la pandemia, en el día laboral de trabajo como quien dice nosotros nuestro trabajo es 100% campo que vamos hacer a través de una computadora o un teléfono, hubo que adaptar ciertas actividades que se realizan a través de teletrabajo para que las personas que están y siguen en riesgo de contagio puedan seguir realizando ciertas actividades desde su casa pero de ahí decir sabes que hay un manual y las personas tienen actividades obviamente tienen actividades pero no específicas para teletrabajo entonces las mismas actividades que un técnico tenía que hacer 10% en oficina y 90% en campo el 10% de oficina lo pasaron a las personas con riesgo de contagio y lo demás siguen dedicándole a territorio, es más una redistribución de actividades más que saber que sigue siendo teletrabajo y ahora que hago no, no es así.

6. ¿El personal que labora en la organización se adaptó fácilmente a la aplicación del teletrabajo?

No veras ahí, mis técnicos sobre todo los que trabajan en territorio no están acostumbrados hacer trabajo de oficina, ellos prefieren estar en campo todo el día si es posible las 24 horas metidos en el campo haciendo lo que les gusta no, cuando se les mandaba hacer un informe o algo siempre tenían como ese repele hacer esas actividades de oficina, pero ahora que les toco por la cuarentena como te digo muchos por poco se vuelven locos ósea ya es por la naturaleza del trabajo y de la sociedad que toda la vida han venido haciendo y esto del teletrabajo si les voltio medio fuerte

7. ¿Con la aplicación del teletrabajo los empleados han cumplido con eficiencia, eficacia y productividad sus funciones empresariales?

Eso sí para que, no es porque sea mi equipo pero tengo un gran equipo y son muy eficientes en todo lo que se les pide que hagan, desarrollen y resuelvan.

8. ¿Qué tiempo se lleva aplicando el teletrabajo en la organización?

Todo empezó el 16 de marzo, ahí nos dijeron ya era cuarentena de y empezamos con el teletrabajo de ahí yo creo que máximo un mes y algunos técnicos ya empezaron no todos y por la necesidad de las asociaciones empezaron a salir al mes ponle así como un tiempo promedio pudo ser menos pudo ser más pero promedio un mes y de ahí ya legalmente nos pidieron que retornemos a la oficina los que no teníamos alto riesgo de contagio según los parámetros que habían emitido desde el COE el 1 de julio, ahí fue semáforo rojo si más lo recuerdo de ahí para el semáforo en

verde paso un mes o dos meses ahí cambiaron eh, las personas que al principio estaban en riesgo y tuvo que aumentarse el 50% el aforo de las personas que asistimos a la oficina actualmente como ministerio de agricultura en nuestras actividades mencionadas son en campo nos encontramos ya trabajando en territorio casi el 90% del equipo tanto administrativos como técnicos entonces sería a de marzo a julio en julio solo regresamos el 20% de la plantilla de talento humano y ahorita ya estamos trabajando como te digo casi el 80% 90% de lo que es el equipo de Pichincha.

9. ¿Qué tipo de teletrabajo utiliza en la organización?

Como te digo yo en mi situación yo ya estoy haciendo trabajo presencial desde julio, yo estoy presencial, ahora que tipo de trabajo se utiliza allá en la institución tenemos los 3 no el móvil no el móvil no creo que se aplica, tenemos personas que trabajan 100% en teletrabajo por su situación de riesgo, tenemos personas que ya por ejemplo ya tuvieron el Covid pero el doctor les recomendó que se sigan cuidando y tengan más precaución, entonces estas personas van un tiempo a la oficina un tiempo a campo y el resto del tiempo se quedan en la casa y de ahí el resto estamos trabajando ya 100% lo que es presencial.

Para no hacernos bolas como te había comentado porque si fue complejo por las necesidades del campo al inicio como te digo tal vez al mes fueron 100% teletrabajo todo el equipo técnico de la Distrital 100% teletrabajo, de ahí al mes 1 empezó a salir 2 técnicos o 3 técnicos por necesidad institucional entonces podemos decir que fue a medio tiempo teletrabajo y medio tiempo presencial y desde julio llegó la normativa emitida por las máximas autoridades que en este caso es el COE empezamos a regirnos según las normativas que representaban por cada municipio retorno progresivo del personal.

10. ¿Los empleados cuentan con equipos y herramientas vinculados a los sistemas integrados de la organización para ejercer el teletrabajo?

No la mayoría no, que será un 10% tal vez tiene un computadora una laptop pero de ahí todos regularmente ocupan el equipo personal, su propio internet y bueno obviamente no los programas que es el quipus y el correo institucional eso ya es online pero de ahí sobre todo las personas que se encuentran en teletrabajo permanente ellos utilizan sus propios recursos.



Anexo 4:

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONOMICAS

Entrevista dirigida responsables y Jefes Departamentales

Lugar: vía telefónica

Nombre del entrevistado: Ing. Jenny Flores

Cargo: Técnico pecuario y responsable de agencia Cayambe

Teléfono: 0991976357

Objetivo: Analizar la incidencia de la modalidad del teletrabajo como alternativa para el desarrollo de las organizaciones. Caso Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG)-Dirección Distrital de Pichincha.

Preguntas:

1. ¿Qué efecto tuvo el desempeño laboral mediante el teletrabajo en la organización?

Primeramente las actividades que nosotros realizamos en función a nuestra profesión es netamente en campo entonces hacer teletrabajo este sistema que nosotros realizamos es muy complicado porque se puede dar recomendaciones aleatorias a los productores pero siempre es necesario que nosotros visualicemos y constatemos el daño hasta para poder dar una mejor recomendación entonces en nuestro caso hacer teletrabajo no fue muy útil por eso mismo hubo bastante problemas fitosanitarios que se nos presentaron en los cultivos a raíz de que no pudimos movilizarnos con facilidad para verificar nosotros que mismo que daño estaba presente en el cultivo.

2. ¿La pandemia influyó para que la organización realizara teletrabajo?

De qué manera: si influye y mucho, por ejemplo en este caso usted me está hablando en función de la organización de trabajo que nosotros hacemos, porque dentro de la Dirección Distrital si se aplicó la modalidad del teletrabajo donde a nosotros por ejemplo nos pedían participar en reuniones en mesas de xposed y ese tipo de actividades algo administrativas que nosotros podíamos hacer bajo esta modalidad, entonces no es que estábamos preparados para eso no es que pudimos organizarnos de la mejor manera, existió algunos inconvenientes sobre todo por a veces los recursos tecnológicos que también no se cuenta en el hogar y también por otras actividades que también se iban de alguna manera cruzando dentro de los cronogramas de trabajo.

3. ¿Se ha considerado aplicar el teletrabajo antes de la pandemia?

Si ¿Por qué?: _____

No ¿Por qué?: no como le digo en nuestro caso es bien difícil hacer teletrabajo por las actividades que nosotros venimos cumpliendo y desempeñando dentro del cantón.

4. ¿La organización cuenta con algún tipo de política o reglamento para realizar el teletrabajo?

De lo que nosotros conocemos no, más bien esta modalidad fue adaptada por las mismas por la misma situación sanitaria, entonces nosotros mientras fue los tres primeros meses que fue la emergencia más grave que se declaró de alguna manera nos acogimos de pronto en un 70% porque también nosotros siempre estuvimos en constante actividad directamente en el campo,

entonces más bien fue algo que se adaptó y nosotros tuvimos también que adoptarnos al sistema por las mismas necesidades que surgieron en ese momento.

5. ¿El talento humano está capacitado para ejercer el teletrabajo?

La parte de talento humano ahí sí sería en este caso como ayudarse más en la parte administrativa operativa para ellos sí es, ellos si pueden ejercer esta actividad mediante la modalidad de teletrabajo.

6. ¿El personal que labora en la organización se adaptó fácilmente a la aplicación del teletrabajo?

No, no se pudo adaptar siempre hubo algunos inconvenientes algunas cosas que no se lograba captar bien a través de un mensaje, de una llamada y más bien era el tema de comunicación, entonces como le digo ósea si nos cogió de nuevo fue algo nuevo para nosotros que a la larga nos tocó adaptarnos pero siempre al inicio hubieron algunos inconvenientes y algunas inconsistencias que se presentaron.

7. ¿Con la aplicación del teletrabajo los empleados han cumplido con eficiencia, eficacia y productividad sus funciones empresariales?

Si dentro de lo que ellos podían dentro del alcance que estaban a medida de que se podía en algo apoyar a la gente si, si se cumplió pero como le digo nosotros más trabajamos en campo, en territorio entonces también creo que esto fue el plus que dio para que la gente no se sienta totalmente que le puedo decir, se sienta abandonada por el asesoramiento por el apoyo que nosotros podemos brindarle.

8. ¿Qué tiempo se lleva aplicando el teletrabajo en la organización?

En el ministerio nosotros cumplimos actividades de teletrabajo tres meses, si tres meses y el 10 de junio nosotros ya nos incorporamos a trabajar y estamos haciendo trabajo presencial.

9. ¿Qué tipo de teletrabajo utiliza en la organización?

Más bien nosotros los tres primeros meses hicimos el teletrabajo combinado porque estuvimos trabajando parte en la casa y parte en el campo.

10. ¿Los empleados cuentan con equipos y herramientas vinculados a los sistemas integrados de la organización para ejercer el teletrabajo?

No en su totalidad.



Anexo 5:

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONOMICAS

Entrevista dirigida responsables y Jefes Departamentales

Lugar: vía telefónica

Nombre del entrevistado: Ing. Jimena Martínez

Cargo: Analista agropecuario 1

Teléfono: 022366002

Objetivo: Analizar la incidencia de la modalidad del teletrabajo como alternativa para el desarrollo de las organizaciones. Caso Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG)-Dirección Distrital de Pichincha.

Preguntas:

1. ¿Qué efecto tuvo el desempeño laboral mediante el teletrabajo en la organización?

El teletrabajo en los tres meses por la cuestión de la pandemia vimos la necesidad de hacerlo por medio de teletrabajo, se dio alternativas para no dejar a los productores sin dar asistencia técnica, se les daba la asistencia técnica constantemente, diariamente vía telefónica igual se le seguía las llamadas de los productores, claro que no va tener los mismos resultados por el teléfono que estar en territorio pero ese fue uno de los mecanismos que se optó para que el ministerio de agricultura no pierda contacto con los productores del territorio y de alguna manera ya sea por vía telefónica se tenía constantemente contacto en la producción en mercado, sondeo de precios, abastecimiento de productos y ese tipo de cosas, el efecto fue positivo en la manera que nosotros no perdimos el contacto con los productores y negativo porque no se pudo dar un seguimiento en quito y si algunos productores si tuvieron incidencia en cuestión de producción y ese tipo de cosas.

2. ¿La pandemia influyó para que la organización realizara teletrabajo?

De qué manera: si por cuestión de la pandemia no se pudo salir a territorio hubo bueno el decreto presidencial de que se haga teletrabajo pero ya el cantón pasó a semáforo amarillo ya prácticamente todos los técnicos ya salieron a territorio.

3. ¿Se ha considerado aplicar el teletrabajo antes de la pandemia?

Si ¿Por qué?: _____

No ¿Por qué?: no, nunca se consideró porque el trabajo de nosotros es netamente en campo dar seguimiento y asistencia técnica a los productores en territorio, no podíamos hacer nuestro trabajo desde teletrabajo.

4. ¿La organización cuenta con algún tipo de política o reglamento para realizar el teletrabajo?

La política y el reglamento de acuerdo a los COES nacionales, parroquiales y cantonales, solo ese en este momento para personas vulnerables como se mencionaba en el COE nacional de acuerdo a eso todas las instituciones se han acoplado a esos lineamientos para hacer el teletrabajo.

5. ¿El talento humano está capacitado para ejercer el teletrabajo?

Si

6. ¿El personal que labora en la organización se adaptó fácilmente a la aplicación del teletrabajo?

Sí, todos hicimos teletrabajo y llamamos constantemente a los productores diariamente.

7. ¿Con la aplicación del teletrabajo los empleados han cumplido con eficiencia, eficacia y productividad sus funciones empresariales?

Parte de las funciones porque nuestra parte a parte de la asistencia técnica, dar capacitaciones y seguimiento de los cultivos en campo entonces se dio más o menos un 50% de las actividades se cumplieron con teletrabajo.

8. ¿Qué tiempo se lleva aplicando el teletrabajo en la organización?

Bueno el teletrabajo de lo que dispuso el COE cantonal pero aquí en la agencia no como tenemos agencias en diferentes cantones, aquí en la agencia no se está realizando teletrabajo estamos en quito todos los técnicos del territorio.

9. ¿Qué tipo de teletrabajo utiliza en la organización?

Los dos o tres primeros meses hicimos teletrabajo desde el domicilio después de eso todos pasamos a territorio ya no hicimos teletrabajo, los tres meses hicimos teletrabajo a domicilio.

10. ¿Los empleados cuentan con equipos y herramientas vinculados a los sistemas integrados de la organización para ejercer el teletrabajo?

Si.