

UCUENCA

Universidad de Cuenca

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales

Carrera de Derecho

El teletrabajo y las políticas públicas adoptadas frente al desarrollo de enfermedades psicosociales en el Ecuador

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Abogado

Autor:

Andy Orestes Corral Cuenca

Director:

Lourdes Eulalia Álvarez Coronel

ORCID: 0000-0001-9166-853X

Cuenca, Ecuador

2023-03-02

Resumen

El tema del trabajo de titulación se denomina “El teletrabajo y las políticas públicas adoptadas frente al desarrollo de enfermedades psicosociales en el Ecuador”, en donde se investigó la forma de garantizar normativamente, el cumplimiento efectivo del ejercicio al derecho a la desconexión en el teletrabajo, con la finalidad de evitar el desarrollo de enfermedades psicosociales de quienes ejecutan el teletrabajo, esto se ejecutó mediante el análisis de la normativa ecuatoriana con relación al teletrabajo. La metodología que se utilizó fue el diseño de investigación mixta, es decir, cualitativo y cuantitativo, por la utilización de información primaria y secundaria presentado en el contenido de la investigación; y, el método de investigación utilizado, es el inductivo, al permitir centrar la problemática de la investigación desde lo particular a lo general. Lo que llevó a resultados de investigación, en donde se determinó que el Ecuador no cumple con garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión como política pública implementada con la finalidad de evitar el desarrollo de enfermedades psicosociales en los teletrabajadores; concluyendo que existe incidencia negativa en la salud de los teletrabajadores, haciendo que los efectos sobre el derecho a la desconexión, por ende, sean negativos.

Palabras clave: teletrabajo, derecho a la desconexión, descanso laboral, enfermedades psicosociales, política pública

Abstract

The theme of the degree work is called "Telework and public politics adopted against the development of psychosocial diseases in Ecuador", where it was investigated the way to ensure normatively, effective compliance with the exercise of the right to disconnection in telework, in order to avoid the development of psychosocial diseases of those who run the telework, this was executed through the analysis of Ecuadorian regulations in relation to telework. The methodology used was the mixed research design, that is, qualitative and quantitative, by the use of primary and secondary information presented in the content of the research; and, the research method used, is the inductive, by allowing to focus the problematic of the research from the particular to the general. Which led to research results, where it was determined that Ecuador does not comply with guarantee the effective exercise of the right to disconnect as public policy implemented in order to prevent the development of psychosocial diseases in teleworkers; concluding that there is negative impact on the health of teleworkers, making the effects on the right to disconnect, therefore, are negative.

Keywords: telework, right to disconnection, work breaks, psychosocial illnesses, public policy

Índice de contenidos

Introducción	10
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1. Planteamiento Del Problema	12
1.1. Formulación Del Problema	12
1.2. Objetivos De La Investigación.....	13
1.3. Hipótesis	13
1.4. Justificación	13
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	15
2. Antecedentes Investigativos	15
2.1. Bases Teóricas	16
2.2 Marco Conceptual	27
2.3 Marco Espacial y Temporal	28
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	29
3.1 Tipo de investigación	29
3.2 Nivel de investigación	29
3.3 Diseño de investigación	29
3.4 Método de investigación	29
3.5 Población y Muestra.....	30
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	31
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DERESULTADOS.....	33
4.1 Descripción de resultados de encuestas	33
4.2 Contraste de hipótesis	41

Conclusiones	44
Recomendaciones	45
Referencias	46

Índice de figuras

Gráfico 1: Trabajo Telemático.....	33
Gráfico 2: Descanso Laboral.....	35
Gráfico 3: Enfermedades psicosociales.....	37
Gráfico 4: Trabajo fuera de horario.....	38
Gráfico 5: Frecuencia en Trabajos fuera de horario.....	40

Índice de tablas

Tabla 1: Población utilizada para realizar encuestas.....	30
Tabla 2: Trabajo Telemático.....	33
Tabla 3: Descanso Laboral.....	35
Tabla 4: Enfermedades Psicosociales.....	36
Tabla 5: Trabajo fuera de horario.....	38
Tabla 6: Frecuencia en trabajos fuera de horario.....	40
Tabla 7: Contraste de Hipótesis.....	41

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo a Dios por todas las bendiciones que ha traído a mi vida, por estar siempre a mi lado y ser mi fortaleza en los momentos difíciles. A mis padres quienes desde el principio me han acompañado en todas las etapas de mi vida, por siempre haberme brindado su cariño y apoyo incondicional e impulsarme todos los días a mejorar como persona. A mi hermano quien con su ejemplo me ha enseñado que todo esfuerzo tiene su recompensa y que todo objetivo puede ser cumplido si se tiene una voluntad firme.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por ser un soporte y guía en mi vida, a mi familia por siempre apoyarme y tener un cariño y confianza incondicional en mí, a mis maestros quienes a lo largo de esta carrera me han compartido su conocimiento y experiencias, por recordarme que los valores siempre serán lo más importante de un profesional, a mis compañeros y compañeras que con su amistad me han ayudado a superar momentos difíciles en mi formación profesional.

A la Dra. Lourdes Álvarez mi directora de proyecto quien estuvo presente en los momentos que más la necesitaba, gracias por apoyarme con sus consejos, con su experiencia y ayudarme a llegar hasta este momento.

Introducción

El presente trabajo de investigación posee una serie de características que serán mencionadas en brevedad dentro del apartado introductorio. El tema a estudiar es el de “El teletrabajo y las políticas públicas adoptadas frente al desarrollo de enfermedades psicosociales en el Ecuador”, mismo que abarca una problemática en cuanto a la explotación laboral que se vive a diario en los trabajadores telemáticos o teletrabajadores en sus puestos de trabajo, en la medida que los empleadores utilizan como excusa la flexibilidad laboral del teletrabajo para someter a sus asalariados a un régimen de labor excesivos, sin siquiera tomar en cuenta el derecho a la desconexión. Esta investigación es importante porque contribuye al impulso activo del desarrollo y protección de los derechos de los trabajadores en el Ecuador.

Se encuentran dos investigaciones con respecto a la temática que se está investigando.

Así se conoce, el trabajo cuya autoría corresponde a Idrovo y Proaño (2021) denominado como *“La inserción del derecho a la desconexión en el teletrabajo como una medida preventiva a la explotación laboral en la legislación laboral ecuatoriana de 2020”*, donde señala que en el Ecuador a partir de año 2020 existe un incremento de denuncias por acoso laboral debiéndose las mismas principalmente a la carga no remunerada e injustificada de la jornada de trabajo, en este sentido propone que existe una falta de regulación a la modalidad telemática que desemboca directamente en la omisión al derecho del descanso o también llamado como derecho a la desconexión.

Dentro de esta línea de investigación Ponce Riera (2020) dentro de su trabajo denominado *“El derecho a la desconexión en el teletrabajo y su regulación en el Ecuador”* en el cual analiza el desarrollo cronológico de la regulación normativa del teletrabajo en el Ecuador hasta llegar a la implementación del derecho a la desconexión determinando que aun cuando dicho derecho se vea legalmente reconocido por la legislación ecuatoriana no es menos cierto que no cuenta con los mecanismos idóneos para asegurar el cumplimiento de la norma de modo que destaca la necesidad de una reforma que extienda el alcance de la norma.

A partir de esto, el trabajo de titulación consta de cuatro capítulos que se dividen de la siguiente forma: en un primer capítulo se estudia el problema de investigación, en donde se incluye una revisión completa del planteamiento y formulación del problema, en conjunto con los objetivos, hipótesis, justificación e incluso limitaciones que pueda tener el proyecto.

El segundo capítulo, se construye en base al marco teórico conceptual, que se dividirá en tres partes, la primera que estudiará los antecedentes teóricos investigativos de la temática de estudio, luego se concentra en la investigación de las bases teóricas de cada variable y sus concepciones individuales; y, en una última parte, se agrega el marco conceptual que identifica las definiciones de términos utilizados en la investigación, y también se agrega el marco espacial y temporal, debido a que al ser una investigación de carácter mixta en su enfoque metodológico, va a detallar el lugar y periodo en donde se realizará la investigación.

En un tercer capítulo, se establecen los fundamentos metodológicos utilizados en la investigación, desde el método hasta las fuentes, herramientas y técnicas utilizadas para la recopilación de la información; y, en el cuarto capítulo se extienden los resultados de las encuestas realizadas a los tele trabajadores, en donde mediante estadística, interpretación y análisis de los resultados obtenidos, se puede verificar la hipótesis planteada y dar solución a la problemática determinada en un inicio; al final de la tesis, se encuentran las conclusiones, recomendaciones y, por supuestos, referencias bibliográficas de donde se hizo soporte de la investigación.

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1. Planteamiento Del Problema

La implementación normativa del Teletrabajo en la legislación ecuatoriana no surge a raíz del impacto global de la emergencia sanitaria Covid-19, sin embargo, no cabe duda de que a consecuencia de la misa dicha figura reclamo un papel protagónico en la contratación laboral del país, principalmente debido a que fue una medida adoptada e impulsada por el Ministerio de Trabajo a modo de respuesta ante la eminente crisis económica que afronto el país en aquel momento; no obstante la ejecución apresurada a escala nacional de una modalidad laboral que hasta hace no poco era utilizada únicamente en casos de excepción y para la cual claramente no estábamos preparados trajo consigo nuevas problemáticas, una de ellas se relaciona concretamente con la explotación laboral en la media de que los empleadores utilizan como excusa la flexibilidad laboral del teletrabajo para someter a sus asalariados a un régimen de labor excesivo, ello desemboca en un riesgo para la salud del trabajador especialmente en el área socio-psicológica que se traducen en la saturación mental, trastornos de índole fisiológico o el estrés técnico producto de la conectividad y falta de descanso; dicha premisa entra contradicción directa con el derecho a la desconexión que se encuentra legalmente reconocido en la Ley de Apoyo Humanitario, el Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190 y el artículo innumerado ubicado después del artículo 16 del Código del Trabajo.

Para el análisis profundizado de la problemática, se encuentra una posible solución, que abarca el derecho a la desconexión digital desarrollado en el marco legal del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181 y el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-237, este derecho debe ser respetado por los empleadores y una posible solución es encontrar una brecha que ayude a garantizar el derecho a la desconexión de quienes realizan la labora por teletrabajo. Por lo anterior mencionado, este proyecto de titulación tiene como propósito el buscar una solución adecuada y eficiente para que se garantice a las personas que realizan teletrabajo, se derecho laboral a la desconexión, enfatizando en precautelar su salud y asegurando un trabajo de calidad.

1.1. Formulación Del Problema

¿Cómo garantiza el Estado Ecuatoriano normativamente el cumplimiento del ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el teletrabajo, con la finalidad de evitar el desarrollo de enfermedades psicosociales de quienes ejecutan el teletrabajo?

1.2. Objetivos De La Investigación

1.2.1. General

Examinar la regulación normativa actual del Ecuador en torno a la figura del teletrabajo, con la finalidad de determinar el cumplimiento de los presupuestos necesarios para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión, con la finalidad de evitar el desarrollo de enfermedades psicosociales de quienes ejecutan el teletrabajo.

1.2.2. Específicos

1. Analizar el alcance y limitaciones de la regulación normativa ecuatoriana para el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión.
2. Identificar los efectos de la inobservancia del derecho a la desconexión en la salud psicosocial de los trabajadores del Ecuador.
3. Realizar recomendaciones que permitan regular jurídicamente el derecho a la desconexión de forma que sea garantizado a los teletrabajadores, precautelando su salud mental, psicológica y física.

1.3. Hipótesis

Hipótesis Afirmativa

El Estado ecuatoriano cumple en garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión como política pública implementada con la finalidad de evitar el desarrollo de enfermedades psicosociales en los teletrabajadores.

1.4. Justificación

En el Ecuador, el trabajo es considerado como uno de los derechos inherentes al ser humano. Al igual que en otros países, y todos aquellos miembros de la Carta de los Derechos Humanos, el Ecuador debe someterse al cumplimiento del goce del derecho al trabajo, en todas sus modalidades. Por esta razón, el teletrabajo ha existido en Ecuador desde el año 2016, a pesar de que su figura fue tomada en serio desde el año 2020, con la pandemia COVID-19. En un ámbito social, esta investigación se vuelve totalmente necesaria para la ciudadanía ecuatoriana pues, son ellos quienes trabajan diariamente para conseguir un sustento económico a sus familias y, en este caso, la modalidad del teletrabajo sigue constante, activa y presente porque a

pesar de no estar en cuarentena, hay muchas instituciones privadas y públicas que prefieren trabajar remotamente para evitar contagios con respecto a enfermedades.

Por otro lado, en un ámbito teórico, se toma una perspectiva de relevancia al momento de tratar de conocer a profundidad los rasgos del derecho a la desconexión, como una política pública importantísima para quienes realiza el teletrabajo en Ecuador, debido a que las 12 horas reglamentarias de desconexión permiten al trabajador de modalidad telemática que pueda estar con su familia, desconectarse y vivir plenamente, precautelando el riesgo de sufrir enfermedad psicosociales, es relevante teóricamente porque no se ha tomado en cuenta al trabajador como un ente de estudio, y teóricamente lo que se investiga de parte de quien hace la labor, es un conocimiento esencial para el avance jurídico investigativo y resultados de cambio social positivo.

De esta manera, se prevé un estudio con enfoque metodológico mixto, donde se abarque información de fuentes primarias y secundarias, con herramientas como libros, artículos científicos e indexados, revistas digitales, reportajes periodísticos, y sobre todo encuestas y entrevistas de donde se pueda obtener información de primera mano sobre la temática a estudiar.

Finalmente, en un ámbito práctico, esta investigación pretende aportar al desarrollo de la ciencia jurídica en la medida de que pueda establecerse como un referente bibliográfico para posteriores investigaciones, de tal forma que se convierta en un apoyo para profesionales de la materia, estudiantes y en general cualquier persona que se vea interesada en profundizar su conocimiento sobre el teletrabajo.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2. Antecedentes Investigativos

Los antecedentes investigativos que se relacionan a la temática de investigación, coinciden con las variables acerca del teletrabajo y las políticas públicas que se han adaptado a nivel nacional e internacional con respecto al desarrollo de enfermedad psicosociales; de esta manera, se encuentran los siguientes antecedentes:

La investigación de RUBBINI (2012), con el tema “Los riesgos psicosociales en el teletrabajo”, misma que llevo a cabo su sustentación en las VII Jornadas de Sociología de la UNLP, en la ciudad de La Plata, Argentina, que tiene por objetivo principal el reunir, mediante un abordaje teórico, los principales factores de riesgo psicosociales del teletrabajo y sus consecuencias para los trabajadores; en esta investigación, se estudian los subtemas acerca del teletrabajo y los factores de riesgo psicosociales, además de hacer hincapié en el uso de las Tics como parte de la flexibilidad laboral, todo esto para concluir en reflexiones acerca de la forma en cómo prevenir los riesgos encontrados, entre los que se encuentran riesgos a la salud física (fatiga, cefaleas, diarreas, sudoración excesivas, etc.) y, riesgos a la salud mental (estrés, baja autoestima, ansiedad y depresión).

Por otro lado, se encuentra la Tesis en Maestría de JIMÉNEZ y MORENO (2013), con el tema “Riesgos psicosociales en el teletrabajo”, desarrollada en la Universidad EAFIT de Medellín, Colombia; misma que recoge el objetivo de comprender la relación de los riesgos psicosociales y el teletrabajo, aportando elementos que evidencian el nivel de consciencia frente a la exposición al riesgo psicosocial al que se encuentra el tele trabajador, de manera que se pueda generar lineamientos de promoción y prevención sea con una guía, como con nuevos sistemas de control.

Así mismo, en Ecuador se detalla el artículo de revisión sistemática en Maestría, realizado por la autora MOLINA (2021), con el tema “Teletrabajo y los riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores”, desarrollada en la Universidad San Gregorio de Portoviejo, Ecuador; y, tiene como objetivo principal el investigar los riesgos psicosociales derivados del teletrabajo, con la finalidad de actualizar estos riesgos enfocándose en la salud mental de los teletrabajadores. Este trabajo concluyó en que los teletrabajadores hacen frente a experiencias mentales sumamente fuertes y rigurosas, lo que los hacen más propensos a sufrir de enfermedades psicosociales.

También, en la Universidad de Sevilla se encuentra la investigación de IGARTUA (2021), con la temática “Teletrabajo y riesgos psicosociales: la imperiosa necesidad de reforzar la tutela

preventiva”, llevado a cabo con el objetivo de delimitar de manera conceptual el refuerzo legal de la tutela integral para evaluación y previsión de riesgos psicosociales, adaptados al teletrabajo; concluyendo en que los factores de enfermedades psicosociales, son detectables en gran medida, y que las situaciones de riesgos en la salud mental como signos de ansiedad, estrés, deben asumirse y ser precauteladas por parte de los empleadores.

Por último, el trabajo de fin de grado realizado en la Universidad de la Laguna, España; este trabajo de titulación fue realizado por RAVELO (2021), y tiene como tema “El impacto de los riesgos psicosociales en el teletrabajo”, con el objetivo de estudiar el marco jurídico de protección a la seguridad y salud en el trabajo a distancia, como una normativa insuficiente en la regulación y prevención del desarrollo de enfermedad psicosociales en el teletrabajo; en este trabajo se concluye que, la legislación para la prevención de seguridad y salud en el trabajo a distancias, es completamente insuficiente, y no existe ni el mínimo indicio de querer cubrir dicha insuficiencia.

2.1. Bases Teóricas

En esta etapa de la investigación, intervienen dos variables: la primera que abarca el estudio del Teletrabajo, sus definiciones, aproximaciones, y cuestiones normativas; por otro lado, la segunda variable detalla los riesgos o enfermedades psicosociales que se consideran como tal dentro del Ecuador, para al final enmarcar un tercer apartado de bases teóricas sobre lo que vienen a ser las políticas públicas llevadas a cabo con respecto al teletrabajo, y sobre todo el derecho a la desconexión como una política pública que previene directamente el desarrollo de enfermedades psicosociales en los teletrabajadores.

2.1.1. Definición De Trabajo

En la antigüedad, el trabajo era considerado una exclusividad para los esclavos. Con el pasar del tiempo, el trabajo se convirtió en una forma de dignidad, por lo que esta condición con el pasar del tiempo se volvió una obligación, esto llevó a que el trabajo fuera garantizado mediante derechos, centrando su característica en aspectos de la vida personal, a través de relaciones entre ciudadanos, consigo mismo e inclusive con la naturaleza.

De acuerdo a CRISTANCHO (2022), el trabajo no es solo una producción de bienes materiales, sino también de actividades intangibles, como la producción de servicios (educación, salud, profesionales), al igual que un cambio relevante sobre la actividad intelectual, que no implica un

desgaste físico de la persona. Y contempla dos postulados que definen al trabajo, estos son: “el precio del trabajo es el salario” (Cristancho, 2022, p. 10); y, “actividad relacionada con la generación de riqueza en la sociedad” (Cristancho, 2022, p. 10). Estos enunciados definen al trabajo, como una producción o actividad de generación de riqueza, sea como sea, el salario de un trabajo produce riqueza en las distintas familias que lo realizan.

Una última definición de trabajo, a manera de aporte doctrinario a la investigación, es la de ORDAZ y DE JESÚS (2006), quienes fundamentan el trabajo como “una construcción social, producto de las articulaciones que en colectivo se le han atribuido, con un significado que pasa de generación en generación perpetuándose mediante los procesos de socialización” (p. 65), intentando explicar que, más allá de tomar al trabajo como una actividad que genera riqueza, es también la construcción del ser humano, al ser un ser social por naturaleza, que mediante conexiones entre personas, han trasladado los distintos roles que cumplen a sus generaciones.

2.1.2. Definición De Teletrabajo

A lo largo de los años, el trabajo ha sido la forma de subsistencia de los seres humanos, la mano de obra que se realiza a cambio de la obtención de una ganancia, sea esta económica o mediante bienes materiales orgánicos o inorgánicos. En un principio, y por conocimiento cultural, el trabajo solía ser remunerado en base a los alimentos cosechados a diario, después de una gran espera por la siembra hecha en los territorios de cada persona; muchos de quienes realizaban el trabajo duro, en eso tiempos, eran considerados como esclavos; con el pasar del tiempo, y la generación de derechos e incluso el descubrimiento de la tecnología en conjunto con sus avances, han incurrido en cambios totales con respecto al trabajo y por supuesto, los derechos laborales.

En este sentido, NIEVES, SÁNCHEZ, MORA Y GONZÁLEZ (2022) manifiestan que:

El derecho laboral juega un papel importante en la adopción del teletrabajo como modalidad de oferta laboral puesto que permite estipular derechos con los que gozan los teletrabajadores, pero también permite tener un lineamiento bajo el cual se deben de guiar los empleadores para que todo funcione de manera apropiada es por esto que es de suma importancia el incluir al teletrabajo en los diferentes reglamentos que regulan a los trabajadores en el país. (p. 37)

De esta forma puede indicarse claramente que, el teletrabajo no funciona o cumple sus objetivos sin el hecho de estar intrínsecamente relacionado con el pacto de derechos, señalando la

importancia que tiene el desarrollo de nuevas tecnologías que facilitan el trabajar, y, por ende, entregar el beneficio de la realización de sus labores.

Así mismo, OSIO (2010) enmarca la definición de teletrabajo separando las dos partes que lo componen 'tele' y 'trabajo', dando a entender que es un trabajo que se hace de manera remota mediante un vínculo establecido por medios telemáticos, esos últimos al ser utilizados para trabajar, convierten al trabajo en teletrabajo.

El Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190, expedido por el Ministerio de Trabajo del

Ecuador en el año 2016, define como teletrabajo a:

Una forma de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales de trabajo a través de las cuales el trabajador/a realiza sus actividades fuera de las instalaciones del empleador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), tanto para su gestión como para su administración y control. (Ministerio de Trabajo, 2016, p. 5).

Esta definición, aunque derogada, es totalmente legal y, se la toma como referencia principal para la definición del teletrabajo, pues es en el año 2016 que, con este Acuerdo Ministerial se abre una nueva modalidad de labor en el Ecuador, que permite trabajar sin la necesidad de encontrarse en las instalaciones de la empresa pública o privada a la que el trabajador presta sus servicios. En Ecuador, a partir del 2016 el teletrabajo se tomó como un fenómeno novedoso, que apostaba por el crecimiento laboral y el desarrollo económico de las familias del país.

Cuando llegó la pandemia COVID-19, fue su punto más alto en utilización pues, aunque estaba regulado y listo para usarse, muchos de los empleadores decidieron en su momento, que el teletrabajo no se ajustaba a sus modalidades de trabajo presenciales. De esta forma, en el año 2020 se vieron obligados a utilizar esta modalidad a causa del confinamiento mundial, lo que llevo a la necesidad social de obtener una mejor comprensión por parte de la ciudadanía. Por lo cual, la conceptualización más acertada sobre teletrabajo es el realizar un trabajo de forma remota, esto es, alejado de la sede empresarial, mediante la utilización de un sistema tecnológico de información o telemático.

2.1.3. Antecedentes Del Teletrabajo

Según GALLUSSER (2005), las definiciones que se estudiaron en el apartado anterior sobre teletrabajo, surgen de conceptos iniciales en los años 70, donde se tiene un antecedente histórico sobre la crisis del petróleo, y como Jack Nilles buscaba una solución para tratar de reducir el uso de combustible que los trabajadores realizaban al momento de trasladarse de sus hogares a sus trabajos, y viceversa. La forma en como el describió al “*telework*” fue de llevar el trabajo al trabajador; sin embargo, como bien se conoce la tecnología no era realmente avanzada en esta época, así que el término se originó en esta época, pero no fue posible su utilización sino hasta inicios del milenio.

Mientras tanto, a finales de los años 80 se tiene un registro histórico de la forma en como los teléfonos, fax y servicios de mensajería, se abrieron paso para ser parte de las herramientas utilizadas por los teletrabajadores. De acuerdo a información histórica emitida por INTERFONO (2020), en el año 1995 data un 9% de teletrabajadores, y muchas agencias utilizan el teléfono como medio telemático para trabajar, indica que para el año 2010, los tics mantienen a las personas interactuando entre sí, y la jornada laboral se realiza en laptops o smartphones.

Cuando el internet tuvo su expansión, muchas empresas sobre todo las privadas, empezaron a darle uso, haciendo que, al día de hoy la mayoría de empresas nivel mundial prefieran la modalidad de teletrabajo como una opción mejor y más viable a la hora de trabajar, ajustándose a las necesidades de cada empresa. Sobre todo, con la llegada del coronavirus, que obligó a las empresas a ingresar al sistema de trabajo remoto o teletrabajo.

El teletrabajo, no tiene antecedentes históricos de larga trayectoria, esto es, porque la tecnología no se desarrolló sino hasta finales del siglo XX, aunque el internet fue creado a finales de los años 60, el internet no se desarrolló hasta los años 90 y la primera década del siglo XXI, inclusive es durante la década 2010 al 2020, que tiene un golpe de crecimiento mucho más avanzado, eficaz y veloz, debido a que el internet fue mucho más utilizado en todo el mundo. Entre los países donde el crecimiento del internet fue excesivo durante dichos años, se encuentra el Ecuador; sin embargo, el reconocimiento del teletrabajo, como se indicó en párrafos anteriores, no fue sino hasta 2016, y realmente no se tomó la importancia que merecía, sino hasta el año 2020.

2.1.4. El Teletrabajo Como Nueva Modalidad De Labor

VARGAS (2020), indica que:

El mercado laboral mundial ha venido registrando un crecimiento acelerado, donde las tecnologías de la información y comunicaciones representan el medio por el cual las organizaciones y empresas transnacionales generan sus actividades de manera cotidiana, por lo que aproximadamente un 20% de la población mundial accede al teletrabajo como modalidad laboral, considerando que su conexión remota la realizan al menos una vez por semana. (p. 3)

Aproximando el estudio a un nivel global, se establece de acuerdo a lo anterior, que el 20% de la población mundial participa en la modalidad laboral de teletrabajo. Esta situación según Vargas, es más común entre las empresas transnacionales, lo que significa que esta modalidad laboral está asociada al desarrollo de estas empresas, más adelante el mismo autor explica que esta modalidad es aplicada en las transnacionales como política laboral, lo que confirma que la modalidad impulsa su desarrollo.

En otras opiniones, CASTILLO Y PANGOL (2022) indican que “El teletrabajo surge ante la necesidad de eliminar los índices de desempleo en varios países y brindar las facilidades al empleado bajo dependencia para realizar sus actividades sin discriminación alguna” (p. 197), invocando la necesidad de erradicar el desempleo, y tratando de equilibrar la balanza al interior de los distintos trabajos precautelando los derechos y obligaciones de quienes forman parte del acuerdo o contrato laboral.

Desde un enfoque regional, Latinoamérica empieza a tener un despliegue en cuanto al teletrabajo; pero, en un ámbito más local, VARGAS (2020) manifiesta que Ecuador debe tomar conciencia de esta realidad, para el año de dicha publicación, aún no se tenía en cuenta que se iba a dar un confinamiento masivo a causa del coronavirus: a pesar de esto, Ecuador no se preparó lo suficiente como abordar un tema de teletrabajo, aunque esta modalidad laboral existía desde 2016, en el 2020 todos los ciudadanos se vieron obligados a utilizar los medios telemáticos, plataformas digitales, aplicaciones inteligentes, para llevar a cabo el trabajo que permite una remuneración salarial y, por ende, la subsistencia de las familias.

Al año 2016, el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-190, es pionero en regular normativamente el teletrabajo, pero no fue bien recibido en el país, sobre todo en las empresas, que muchas veces e incluso hasta el día de hoy siguen optando por la modalidad presencial de trabajo, considerando que es más efectiva en la producción laboral.

2.1.5. Enfermedades Psicosociales

El término de enfermedades profesionales, de acuerdo a NEFFA (2015) se emplea “para referirse a la interacción entre varios factores que provocan perturbaciones en los mecanismos psíquicos y mentales” (p. 104), esto quiere decir que la parte psicosocial son perturbaciones mentales, que están conectadas con el mundo exterior, en palabras aún más sencillas, son los problemas internos psicológicos del ser humano en relación con su entorno social.

Por otro lado, el término ‘enfermedad’ se lo conoce como una afección que puede ser tanto física, como psicológica en el cuerpo de un ser vivo; en este caso al unir las dos terminologías lo que hace es determinar que una enfermedad psicosocial es una afección médica de carácter psicológica que se asocia con los factores del entorno social en los que una persona desarrolla una actividad, en este caso, una actividad laboral. Es decir, las vivencias del entorno social laboral en los que se desarrollan a diario los trabajadores, son el factor principal que determinaría si este sufre de una enfermedad psicosocial derivada de su labor.

Además de su definición, es necesario e importante conocer el entorno en el que se desarrolla el trabajador, este entorno usualmente se compone por los subordinados, sus jefes directos o inmediatos y sus compañeros de trabajo, en donde también ingresan otros factores secundarios, como: el lugar de trabajo, los usuarios, personas cercanas a la organización como familiares o amigos, también están en esta categoría los delincuentes.

Entendiendo el contexto en el que se desarrolla la actividad laboral de un sujeto, y habiendo entendido la definición y conceptualización de las enfermedades psicosociales, es necesario conocer cuáles son aquellas que específicamente afectarán directa o indirectamente al trabajador; MORENO (2011) manifiesta que existen dos tipos de factores psicosociales, los que solo son organizacionales, entre los que se encuentran las condiciones laborales como el clima laboral, estilo de liderazgo, diseño del puesto de trabajo o la cultura corporativa (p. 7), por otro lado, se encuentran los factores de riesgo, siendo situaciones que pueden ser lesivas para la salud de los trabajadores, que pueden extender en el espacio, el tiempo, pueden afectar a otros factores, entre otras.

Intentando esclarecer que los factores psicosociales organizacionales o de riesgo, se evocan desde una perspectiva directa o indirecta, siendo que los riesgos pueden llegar a afectar la salud en una forma mucho más grave como estrés post traumático a causa de un acoso sexual laboral,

aun así, los que describe dicho autor, no son enfermedades que puedan tomarse en cuenta para la presente investigación.

De esta manera, se conoce la intensificación de trabajo como causal de varias enfermedades psicosociales, esta consiste en trabajar a muy alta velocidad durante la jornada laboral, para tratar de acabar con trabajo acumulado, las consecuencias de este factor son: dolores de espalda, fatiga, dolencias musculares y estrés por las jornadas extenuantes.

MOLINA (s.f.) explica que “La auto exigencia emocional puesta en el trabajo y el temor a su pérdida arrojan una serie de trastornos psicosociales como estrés post traumático, deterioro de la autoestima, ansiedad, depresión, apatía, irritabilidad y trastornos de la memoria, así como del sueño, alteraciones del ciclo corticoide, falta de apetito, hipertensión, fatiga crónica” (p. 2).

MORENO (s.f.) también hace énfasis en otra problemática, que abarca el desequilibrio entre la vida laboral y personal pues, tienden a ver horarios descoordinados que muchas veces se encuentran fuera del horario laboral establecido en el contrato, esto lleva al descuido de su vida personal o de su vida laboral, porque no pueden atender las dos al mismo tiempo.

Entonces, según MORENO (s.f.) para una mejor comprensión las enfermedades psicosociales más importantes que son asociadas al trabajo, son: la insatisfacción laboral, donde el trabajador experimenta un grado de malestar por motivos salariales, rutinas, falta de incentivación, entre otros; el estrés laboral, que las determina como reacciones fisiológicas que son distintas dependiendo la respuesta que da el cuerpo hacia el factor externo que lo repercute; desmotivación, que impiden la realización de la actividad laboral, en un punto de apatía que puede llegar a contagiar la sensación a otros colegas de trabajo; el mobbing, esta práctica que en español se conoce como acoso laboral, entre superior y subordinado, y se manifiestan gritos, insultos, o desprecios.

Al igual que la fatiga, que es provocado por exceso de trabajo y jornadas extensas de trabajo; el síndrome de burnout, que en español posee un término de jerga en donde el individuo se encuentra quemado por el trabajo, y se dedica a realizar auto sabotaje por el hastío que siente de trabajar en el lugar.

De lo mencionado, es importante aportar una conceptualización personal, y es que, el tema de las enfermedades psicosociales, no es realmente bien visto ni siquiera por la sociedad, existen muchísimas personas dentro de la sociedad y cultura ecuatoriana, que creen que el estrés es un

mito, o que si alguien se enfermó de gravedad o murió a causa del estrés, o tal vez sufría de depresión y tomó la decisión de terminar con su vida, siempre han sido excusas, cobardías, o simplemente la persona que padece de estas afecciones, es considerada como exagerada.

Lo que hace que las enfermedades psicosociales, sean enfermedades silenciosas que muchas veces no puedan ser expresadas por el temor a que nadie pueda entender, o que el problema empeore cuando se invaliden estas emociones fuertes y perjudiciales para la salud del trabajador. Esta situación evidencia que, las enfermedades psicosociales, son aún más peligrosas de lo que pueden parecer.

2.1.6. Política Pública Adoptada Para Evitar El Desarrollo De Enfermedades Psicosociales

En El Teletrabajo

En los apartados anteriores se realizó un estudio profundizado sobre el teletrabajo y las enfermedades psicosociales, esto como parte de las variables encontradas en la temática del trabajo de titulación. Sin embargo, dentro del temático de investigación, se encuentra un punto clave que configura la solución práctica del estudio, y abarca una política pública en especial que se genera para la prevención del desarrollo de enfermedades psicosociales, misma que es el derecho a la desconexión.

Hay que recordar que una política pública es una decisión formal representada por prácticas o normativas, que emanan desde las instituciones públicas; según VARGAS (2007)

“Las políticas públicas se pueden entender como un proceso que se inicia cuando un gobierno detecta la existencia de un problema que, por su importancia, merece su atención” (p. 128), esta definición como consecuencia atrae la creación de nuevas leyes, decretos, ordenanzas, o cualquier otra solución práctica o normativa, que incentive la solución del problema encontrado.

De esta forma, en el año 2020 el Ministerio de Trabajo del Ecuador, al ver una necesidad en direccionar la aplicación del teletrabajo, en vista de la obligatoriedad que tuvo esta modalidad de trabajo a causa del coronavirus, emitió un acuerdo ministerial en donde se regula la aplicación de la modalidad de teletrabajo, de acuerdo a lo establecido en la Ley Humanitaria y el Código de Trabajo.

La Ley Humanitaria, trajo consigo nuevas políticas públicas con respecto al derecho laboral, pero sobre todo en relación a la salud de las personas; para el tema de estudio conlleva la importancia

de la emisión del Acuerdo Ministerial MDT-2020-181, porque este posee la característica, además de regular al teletrabajo, el otorgamiento de un derecho a los teletrabajadores que no existía antes de esto, refiriéndose al derecho a la desconexión. El artículo 5 de este Acuerdo Ministerial, garantiza el derecho a la desconexión del teletrabajador, estableciendo una política pública efectiva para evitar el desarrollo de enfermedades psicosociales en los trabajadores telemáticos.

2.1.7. Derecho a la Desconexión

A más de problemas de salud, la pandemia COVID-19 trajo consigo la evidencia de un sinnúmero de irregularidades en el sector legal, una de estas irregularidades fue el hecho de que, a pesar de encontrarse normado mediante Acuerdo Ministerial emitido por el Ministerio de Trabajo en 2016, el teletrabajo era muy poco importante y no se le daba la cabida que merecía, siendo una modalidad de trabajo regula y permitida por el Ecuador.

Además, quedó en evidencia el cumulo de incidentes laborales que perjudicaban los derechos de los trabajadores, por lo que surgió la necesidad de garantizar un derecho que les diera la oportunidad a los trabajadores de no ser abusados laboralmente por sus empleadores, quienes en muchas ocasiones optaban por enviar trabajos pesados a sus empleados, incluso en horas en las cuales no tenían que trabajar.

Así nació en Ecuador, el derecho a la desconexión digital regulado en el artículo 5 del Acuerdo Ministerial MDT-2020-181 del Ministerio de Trabajo (2020), el cual se analizará a continuación:

Una vez finalizada la jornada de trabajo, el empleador garantizará el derecho a la desconexión, el cual será de al menos doce horas continuas en un periodo de veinte y cuatro horas; y, durante el cual el empleador no podrá establecer comunicaciones con el teletrabajador, ni formular órdenes u otros requerimientos, salvo en el caso que se verifique una o más de las circunstancias previstas en el artículo 52 del Código del Trabajo. (p. 4)

En este primer párrafo se determina la garantía del derecho a la desconexión al trabajador que mantenga una modalidad contractual de teletrabajo, este derecho tendrá una duración de 12 horas continuas por día de trabajo, y se establece claramente que el empleador no deberá siquiera intentar comunicarse con el trabajador para requerir trabajos fuera de su horario, claro

está que, si debe hacerlo, debe ser por las causales determinadas en el artículo 52 del Código de Trabajo, que son: grave daño o amenaza de gravedad al establecimiento, o, porque deban quedarse trabajando en caso de que interrumpir la labor cause perjuicios al interés público.

En otro punto, hay que poner atención al Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-237, expedido este 23 de diciembre de 2022 por el Ministerio de Trabajo, que deroga por disposición el Acuerdo Ministerial MDT-2020-181, expedido el 14 de septiembre de 2020, mismo que emite las directrices que regulan el contrato de teletrabajo y los lineamientos del derecho de desconexión laboral.

Este Acuerdo Ministerial, constituye todo lo relacionado con el teletrabajo y su contratación, estableciendo la obligatoriedad a los empleadores de tomarlo en cuenta como una modalidad más de trabajo, de conformidad lo establecido en el Código de Trabajo. Sin embargo, es importante recalcar información sobre Seguridad y Salud del trabajador, empezando por aclarar lo establecido en el Convenio Núm. 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores de 1981, que Ecuador ha ratificado, por lo que su contenido debe tomarse en cuenta y ponerse en práctica mediante las regulaciones del país.

El Convenio Núm. 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores (1981), establece en su artículo 3, literal e, la definición legal del término salud. En relación al trabajo, la salud abarca afecciones, enfermedades, así como elementos físicos y **mentales**, que afectan directamente a la salud de los trabajadores. Se resalta esta situación, debido a que la normativa ecuatoriana que debería normar sobre elementos mentales que afecten directamente a la salud, y estén relacionados con el trabajo que realizan los teletrabajadores, no se encuentra normado ni siquiera en el último Acuerdo Ministerial.

El Código de Trabajo ecuatoriano, en sus artículos 359 y en adelante, abarca los accidentes y las enfermedades profesionales; sin embargo, dentro de estos artículos, en ningún momento se mencionan a causales o síntomas de enfermedades profesionales; así mismo, el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-237, en su artículo 8 hace mención a la seguridad y salud en el teletrabajo, donde se indica que en caso de que el teletrabajo se realice en las instalaciones de la empresa, es el empleador quien deberá controlar y regular de forma técnica los implementos necesarios para minimizar los riesgos laborales; en caso de que el teletrabajo sea en el hogar del trabajador, será el trabajador quien adopte las medidas de seguridad y salud correspondientes.

Esta última premisa da lugar a que sea el trabajador quien mantenga la salud sobre todo en el trabajo, pero no es una política pública expresa para mitigar cualquier desarrollo de enfermedades psicosociales. Más adelante, en el artículo 12 ya se evoca al derecho a la desconexión y se lo trata como una política pública implementada para garantizar el descanso efectivo de los teletrabajadores, puede decirse que es la única política pública que enfrenta a las enfermedades psicosociales.

Esta política pública de desconexión, está establecida en el artículo 14 del mismo Acuerdo Ministerial, de donde se conoce que debe contener medidas de capacitación sobre el teletrabajo y su derecho a desconexión; Lineamientos para superiores, en el momento en que los teletrabajadores se encuentren fuera de su jornada laboral y quieran o necesiten formular requerimientos de labor; directrices de utilización de tics para el goce efectivo del descanso; y, un procedimiento interno en cada empresa para tramitar quejas en caso de que al trabajador no se le esté garantizando o precautelando el derecho a la desconexión. Esta disposición sobre la política de desconexión, es necesaria implementarle dentro de 90 días, de acuerdo a lo establecido en la disposición transitoria de este Acuerdo Ministerial.

El Nuevo Acuerdo Ministerial, en si es relevante para el progreso, cambio y/o avance del derecho laboral tecnológico o teletrabajo en el Ecuador, pero no evoca medidas efectivas que precautelen y garanticen que no se desarrollen enfermedades psicosociales, como estrés, fatiga, cansancio extremo, entre otros, en los teletrabajadores. Además, que esta política, ni siquiera ha sido implementada aún, por lo que no se puede conocer de primera mano cuales serían los lineamientos específicos.

Por otro lado, hay una situación con respecto a la formulación de requerimientos hacia los teletrabajadores por parte de los superiores, cuando los trabajadores se encuentren fuera de horario de trabajo; esto, no debería existir. Como se indicó anteriormente, no se conoce cuales serán estos lineamientos aún pues, no han sido expuestos al público en general; sin embargo, no cabe duda que se está dando paso a que los supervisores o superiores de los teletrabajadores, tengan una forma de acceder a formular requerimientos laborales a los teletrabajadores durante su descanso laboral, situación que impide el goce efectivo del derecho a la desconexión, y puede afectar e incrementar el desarrollo de enfermedades psicosociales en los teletrabajadores.

2.2 Marco Conceptual

Tele Trabajo: La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define al trabajo a distancia como “una forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina central o del centro de producción y que implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación” (OIT, 2020)

El Ministerio de Trabajo del Ecuador se refiere Al teletrabajo como “brindar servicios legales y personales no presencial fuera de las instalaciones del lugar de trabajo durante el horario normal de labores” (MRL, Ministerio de Trabajo, 2020)

Política Pública: Manuel Tamayo Sáenz lo define como “el conjunto de objetivos, decisiones y acciones que lleva a cabo un gobierno para solucionar los problemas que en un momento determinado los ciudadanos y el propio gobierno consideran prioritarios” (Tamayo, 2003)

Joan Subirats señala “Es la norma o conjunto de normas que existen sobre una determinada problemática, así como el conjunto de programas u objetivos que tiene el gobierno en un campo concreto” (Subirats, 1994)

Explotación Laboral: La OIT señala que la explotación laboral abarca aspectos económicos, legales, sociológicos y por supuesto de derechos humanos que no distingue edad, sexo o actividad económica. Es un acto o serie de actos cometidos por grupos o individuos que abusan de la vulnerabilidad de otros con fines de lucro. (OIT Roger Plant, 2008)

Derecho a la Desconexión: Derecho de los trabajadores y empleados públicos a que su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar no se vean negativamente afectados por el uso de dispositivos digitales que pueda efectuar el empleador. (Rae.es, 2022)

Se conoce como desconexión digital al derecho que los trabajadores tienen a no conectarse a ningún dispositivo digital de carácter puramente profesional durante sus períodos de descanso y sus vacaciones. En concreto, hace referencia al 'smartphone' que le haya proporcionado su empresa, a su cuenta de correo electrónico profesional, a su portátil de trabajo; este derecho abarca desde el mismo momento en el que el trabajador finaliza su jornada laboral hasta que vuelve a iniciar la siguiente (Elías y Muñoz, 2019)

2.3 Marco Espacial y Temporal

El presente trabajo de titulación se realizó en la ciudad de Cuenca, siendo el sector de preferencia del investigador, además de poseer una cantidad numerosa de teletrabajadores en distintas áreas. Tomando en cuenta que la recolección de información primaria y secundaria, se realizó durante el segundo semestre del año 2022, mediante la utilización de encuestas a los teletrabajadores.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

Para que un trabajo de investigación sea consistente dentro de su contenido y, sobretodo, en la forma de creación, siempre es necesario contar con un marco metodológico que respalde y soporte la información en cuanto al proceso de métodos utilizados para su realización. De esta forma, el siguiente capítulo abarca una serie de metodología explícita, acerca de la manera en la que se ejecutó el proyecto de investigación.

3.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación utilizado en este trabajo de titulación es el descriptivo, mismo que de acuerdo a Rojas (2015) es un tipo de investigación que exhibe los conocimientos que se recogen de la realidad en un tiempo y lugar determinado; esta investigación sirve para establecer los antecedentes, características, definiciones doctrinales y los efectos que produjo su implementación normativa del Teletrabajo, y ayuda a describir con claridad las variables del tema.

3.2 Nivel de investigación

Para evaluar los efectos sociales que produce la inobservancia del derecho a la desconexión como política pública implementada en el teletrabajo, se utilizó un nivel de investigación analítico – sintético, este nivel de investigación constituye el análisis y sintetización de la información primaria y secundaria que se ha recopilado en el estudio.

3.3 Diseño de investigación

Más conocido como enfoque de investigación, en el presente trabajo de titulación se utilizó el diseño de investigación mixta, es decir, cualitativo y cuantitativo; el primero, debido a que se utiliza información de carácter secundaria, obtenida de libros, artículos, que fue recopilada, procesada y analizada; y la segunda, por la recolección de datos a través de encuestas, información de carácter primaria, que será recopilada, procesada y analizada, mediante un sistema estadístico, que determinará los resultados de la información obtenida.

3.4 Método de investigación

El método de investigación utilizado, es el inductivo. Porque permite centrar la problemática de la investigación desde lo particular a lo general, y se determina la existencia del mismo, partiendo de este para generalizarlo más adelante en el análisis de los resultados obtenidos. Este método

de investigación es usualmente utilizado con las investigaciones de carácter cualitativo, por lo que es óptimo para la realización y éxito de este trabajo.

3.5 Población y Muestra

3.5.1 Población

Para la presente investigación se ha recopilado la siguiente población:

Tabla 1: Población utilizada para realizar encuestas

Unidades de Observación	Número de población
Personas que trabajan mediante modalidad de teletrabajo	67
Total de población:	67

Nota: Cuadro elaborado por parte del autor

3.5.2 Muestra

Para determinar la muestra de la población finita de 67 teletrabajadores a los que se llevó a cabo la encuesta y la entrevista, se investigó sobre la cantidad de teletrabajadores en servicio activo dentro de la ciudad de Cuenca, por lo que se ha realizado un muestreo no probabilístico, este detalla los resultados de las encuestas, pero no los generaliza, solo se obtienen los resultados que de manera secundaria se requieren.

Por lo anterior, se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{e^2 \times (N-1) + Z^2 \times p \times q}$$

Desarrollo de la fórmula:

$$n = \frac{(1,96)^2 \times 0,50 \times 0,50 \times 67}{(0,05)^2 \times (82-1) + (1,96)^2 \times 0,50 \times 0,50}$$

$$n = \frac{64.3468}{1.1254}$$

$$n=57$$

En donde **(n)** es el tamaño de la muestra; **(Z)** abarca el nivel confianza en porcentajes de las encuestas, en esta investigación se determina un nivel de confianza de 95 % por lo cual el nivel de confianza es igual a 1,96; **(p)** es la variabilidad positiva; **(q)** es la variabilidad negativa, estas no se conocen porque la investigación es de autoría inédita, por lo que el valor será de 0,50 ambos; **(e)** abarca el margen de error que se puede evidenciar a partir de las encuestas, este va a ser igual al 5% lo mismo que (0,05); y, **(N)** siendo el tamaño de la población finita de 67 teletrabajadores que se conoce.

Al haber reemplazado todos los valores indicados anteriormente, en la fórmula ya desarrollada, el resultado de la muestra para la recopilación de datos primarios, fue de 67, esto es que, para la investigación en curso se encuestaron a 57 teletrabajadores de los que se tiene conocimiento, se encuentran en servicio activo trabajando en la modalidad de teletrabajo en la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay durante el año 2022.

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

GRATEROL (2011) indica que, para obtener mejores conocimientos, es necesario investigar en el campo la realidad social, por esto, la presente investigación obtiene sus datos mediante la investigación de campo como técnica de investigación pues, fue necesario el recolectar la información de primera mano para entender y comprender la realidad de los teletrabajadores en sus trabajos diarios.

Por ser una investigación con enfoque mixto, se utilizó una segunda técnica de investigación, esta es la bibliográfica o documental que, según TANCARA (1993) la investigación documental contiene métodos y técnicas de búsqueda, almacenamiento y análisis de información que se encuentra en documentación como libros, artículos, reportajes, entre otros. Esta modalidad, fue utilizada en la investigación dentro del marco teórico, y durante el análisis de resultados, luego de encontrar lo requerido para el éxito de la investigación.

Entre los instrumentos que se utilizaron para recolectar la información de primera mano, se encuentran la encuesta; que es conocida para recabar datos con un diseño cuantitativo de

investigación, para poder determinar los resultados esenciales que ayuden a cumplir los objetivos a lo que se desea llegar. Por otro lado, se utilizó instrumentos como libros, artículos indexados de revistas como Scopus, Redalyc, Dialnet, estos con el fin de recolectar información de segunda mano, de acuerdo al diseño cualitativo de investigación.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Descripción de resultados de encuestas

Pregunta 1: *En su trabajo, Ud. ¿Cuántas horas dedica su tiempo a la computadora, teléfono u otro medio digital?*

Tabla 2: Trabajo Telemático

En su trabajo, Ud. ¿Cuántas horas dedica su tiempo a la computadora, teléfono u otro medio digital?	Frecuencia	Porcentaje
<i>De 1 a 8 horas por día</i>	29	50%
<i>De 8 a 16 horas por día</i>	16	29%
<i>Únicamente 4 horas por día</i>	10	18%
<i>Más de 16 horas por día</i>	2	3%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Investigador

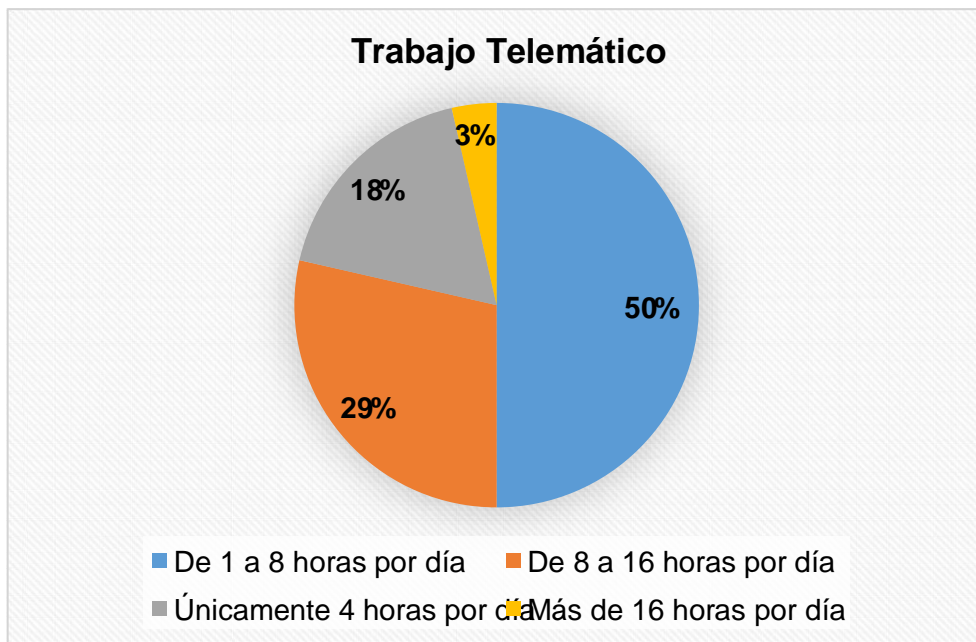


Gráfico 1: Trabajo Telemático

Análisis

En esta primera pregunta de la encuesta realizada a 57 teletrabajadores en servicio activo, se obtiene como resultado que 29 de los encuestados equivalente al 50%, indican que trabajan de 1 a 8 horas por día; por otro lado, 16 de los encuestados equivalente al 29%, manifestaron que trabajan de 8 a 16 horas diarias; mientras que, 10 de los encuestados equivalente al 18%, determinan que trabajan únicamente 4 horas diarias; y, por último, solo 2 de los encuestados equivalente al 3%, manifestaron que trabajan más de 16 horas al día.

Interpretación

Por lo anterior expuesto, queda en evidencia que los teletrabajadores en su mayoría trabajan en modalidad de teletrabajo de entre 1 a 8 horas diarias; sin embargo, se toma en consideración que existe un grupo importante del 29% de los encuestados, quienes afirman que trabajan de forma telemática entre 8 a 16 horas al día; por lo que se deduce la existencia de un grupo elevado de encuestados, que hace uso de los medios telemáticos para realizar su trabajo durante las horas proporcionadas para hacerlo; sin embargo, este porcentaje de 50% corresponde únicamente a 29 personas de los 57 encuestados. En cuanto al otro porcentaje considerable, se deduce que trabajan más horas diarias de las que deberían, de conformidad a lo establecido en la ley.

Pregunta 2: ¿Cuánto tiempo de descanso mantiene usted luego de su jornada laboral?

Tabla 3: Descanso Laboral

¿Cuánto tiempo de descanso mantiene usted luego de su jornada laboral?	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 8 horas por día	29	51%
De 8 a 16 horas por día	9	16%
Únicamente 4 horas por día	8	14%
Menos de 4 horas por día	11	19%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Investigador

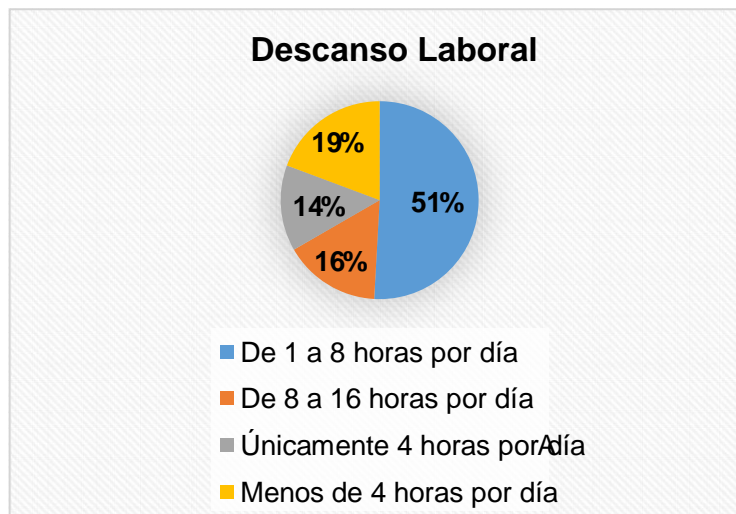


Gráfico 2: Descanso Laboral

Análisis

Dentro de la segunda interrogante se analiza el descanso laboral que mantienen los encuestados, luego de su jornada laboral. De donde se analiza que 29 de los encuestados que equivale al 51% mantienen un descanso laboral de entre 1 a 8 horas al día; 11 de los encuestados, un equivalente al 19%, indican que mantienen un descanso laboral de menos de 4 horas al día; luego, un 16% de encuestados, equivalente a 9 personas, mantienen un descanso laboral de entre 8 a 16 horas

diarias; y, por último, el 14% de encuestados equivalentes a 8 personas, indicaron que mantienen un descanso de 4 horas diarias.

Interpretación

Del análisis previo se desprende que, la mayor parte de los encuestados mantienen un descanso laboral adecuado; sin embargo, existen teletrabajadores que aún mantienen horas elevadas de trabajo y un nivel escaso de descanso.

Pregunta 3: ¿Ha presentado dolores de cabeza o cansancio excesivo acompañado de dolores leves o fuertes en diferentes partes del cuerpo luego de terminar su jornada laboral telemática?

Tabla 4: Enfermedades Psicosociales

¿Ha presentado dolores de cabeza o cansancio excesivo acompañado de dolores leves o fuertes en diferentes partes del cuerpo luego de terminar su jornada laboral telemática?	Frecuencia	Porcentaje
<i>Si, de manera constante</i>	10	17%
<i>Sí, pero descansando he logrado mitigar el dolor</i>	10	18%
<i>Si, repentinamente luego de un trabajo muy pesado</i>	29	51%
<i>No, nunca he tenido ningún dolor</i>	8	14%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Investigador

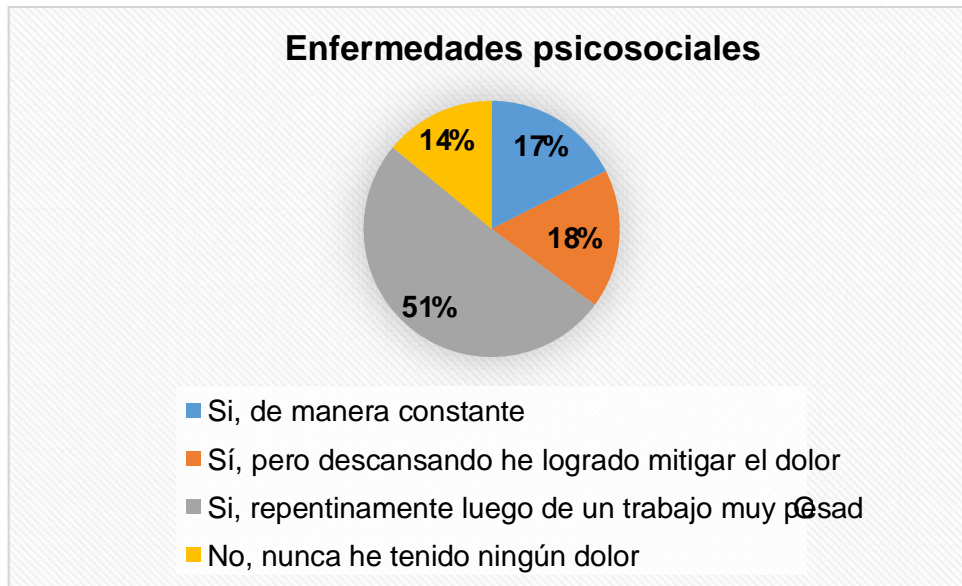


Gráfico 3: Enfermedades psicosociales

Análisis

En esta pregunta se analiza que el 51% de encuestados equivalente a 29 personas, han presentado algún síntoma de enfermedad psicosocial una vez que han realizado trabajos muy pesados luego de su jornada laboral; 10 de los encuestados, equivalente al 18%, indican que han presentado síntomas de enfermedades psicosociales, pero que descansando han logrado mitigar el dolor; por otro lado, otros 10 encuestados, equivalente al 17%, indican que constantemente presentan síntomas de enfermedades psicosociales; y, por último, solo 8 de los encuestados, que equivale al 14%, manifiestan nunca haber presentado síntomas de enfermedades psicosociales.

Interpretación

De lo anterior, se evidencia la existencia de síntomas de enfermedades profesionales, como cansancio excesivo (fatiga), o dolores de cabeza repentinos, en más de la mitad de los encuestados luego de haber mantenido una carga laboral muy pesada, al igual que otros 20 encuestados que afirman tener síntomas de enfermedades psicosociales, pero 10 de ellos han logrado mitigar las dolencias con descanso; todo lo expuesto, confirma que los teletrabajadores sufren de consecuencias físicas y psicológicas, derivadas de enfermedades psicosociales que se han desarrollado en el teletrabajo.

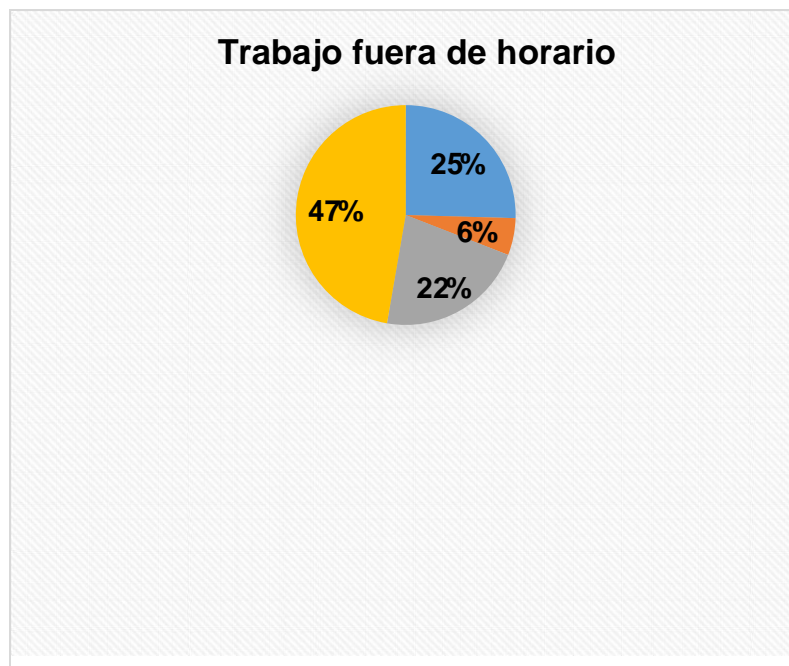
Pregunta 4: ¿Su jefe o jefa, lo contacta para realizar alguna actividad laboral pequeña o grande, en base a su desempeño en el trabajo luego de haber terminado su jornada laboral?

Tabla 5: Trabajo fuera de horario

¿Su jefe o jefa, lo contacta para realizar alguna actividad laboral pequeña o grande, en base a su desempeño en el trabajo luego de haber terminado su jornada laboral?	Frecuencia	Porcentaje
<i>Si, lo hace regularmente con actividades de horas cortas de trabajo</i>	14	25%
<i>Si, lo hace regularmente con actividades de largas horas de trabajo</i>	3	6%
<i>Si, lo hace entre 1 a 5 veces al mes</i>	12	22%
<i>No, nunca me ha contactado luego de mi jornada laboral</i>	28	47%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Investigador



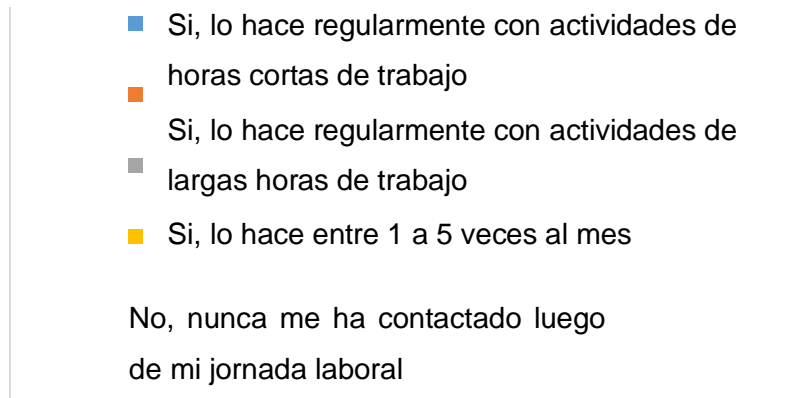


Gráfico 4: Trabajo fuera de horario

Análisis

En esta pregunta se analiza que el 47% de encuestados equivalente a 28 personas, no han sido contactados por su jefe para realizar trabajos fuera de horario; 14 de los encuestados, equivalente al 25%, indican que han sido contactados por su jefe para realizar trabajos de corto tiempo, fuera de su jornada laboral; por otro lado, otros 12 encuestados, equivalente al 22%, indican que su jefe los contacta de entre 1 a 5 veces por mes para realizar trabajos fuera de horario; y, por último, solo 3 de los encuestados, que equivale al 6%, manifiestan que su jefe si los contacta para realizar labores fuera de horario de trabajo y en jornadas largas.

Interpretación

De lo anterior, se deduce que la gran parte de encuestados no son contactados por su jefe luego de la jornada laboral; y, el 25% de ellos aducen ser contactados fuera de horario de trabajo para realizar labores cortas; lo cual confirma que en su mayoría no son contactados por parte de su jefe en horarios fuera de trabajos.

Pregunta 5: ¿Qué tan frecuentemente realiza actividades laborales del cargo que desempeña, luego de haber terminado su jornada laboral?

Tabla 6: Frecuencia en trabajos fuera de horario

¿Qué tan frecuentemente realiza actividades laborales del cargo que desempeña, luego de haber terminado su jornada laboral? <i>Siempre</i>	Frecuencia	Porcentaje
<i>Usualmente, entre 1 a 3 días por semana</i>	9	16%
<i>Ocasionalmente, entre 1 a 5 veces por mes</i>	12	21%
<i>Rara vez, entre 1 a 2 veces por mes</i>	11	19%
<i>Nunca</i>	16	28%
	9	16%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Investigador

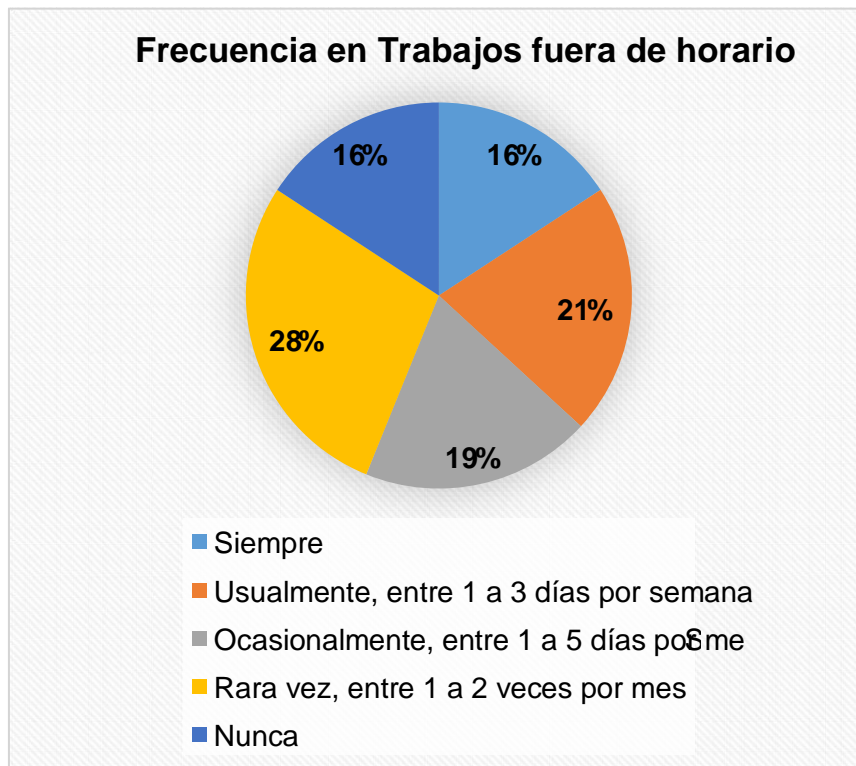


Gráfico 5: Frecuencia en Trabajos fuera de horario

Análisis

Aquí se analiza que el 28% de encuestados equivalente a 16 personas, han realizado trabajos fuera de horario rara vez, esto es, entre 1 a 2 veces al mes; 12 de los encuestados, equivalente al 21%, indican que han realizado trabajos fuera de horario de manera usual, esto es, entre 1 a 3 días a la semana; por otro lado, otros 11 encuestados, equivalente al 19%, indican que han realizado trabajos fuera de horario de forma ocasional, esto es, de entre 1 a 5 veces por mes; Mientras que 9 de los encuestados afirma que siempre realizan trabajos fuera de horario, esto equivale al 16% de los encuestados; por último, otros 9 encuestados, equivalentes al 16%, manifiestan nunca haber trabajado fuera de horario de teletrabajo.

Interpretación

De lo anterior, se deduce que existen teletrabajadores quienes en su mayoría realizan trabajos fuera de horario, indicando que el 28% y 21% de encuestados siendo los porcentajes más altos, determinan que realizan trabajos fuera de horario usualmente y rara vez.

4.2 Contraste de hipótesis

Tabla 7: Contraste de Hipótesis

En su trabajo, Ud. ¿Cuántas horas dedica su tiempo a la computadora, teléfono u otro medio digital?	Frecuencia	Porcentaje
<i>De 1 a 8 horas por día</i>	29	50%
<i>De 8 a 16 horas por día</i>	16	29%
<i>Únicamente 4 horas por día</i>	10	18%
<i>Más de 16 horas por día</i>	2	3%
¿Cuánto tiempo de descanso mantiene usted luego de su jornada laboral?	Frecuencia	Porcentaje
<i>De 1 a 8 horas por día</i>	29	51%
<i>De 8 a 16 horas por día</i>	9	16%
<i>Únicamente 4 horas por día</i>	8	14%

Menos de 4 horas por día

11	19%
----	-----

¿Ha presentado dolores de cabeza o cansancio excesivo acompañado de dolores leves o fuertes en diferentes partes del cuerpo luego de terminar su jornada laboral telemática?

Frecuencia	Porcentaje
10	17%

Si, de manera constante

Sí, pero descansando he logrado mitigar el dolor

10	18%
----	-----

Si, repentinamente luego de un trabajo muy pesado

29	51%
----	-----

No, nunca he tenido ningún dolor

8	14%
---	-----

¿Su jefe o jefa, lo contacta para realizar alguna actividad laboral pequeña o grande, en base a su desempeño en el trabajo luego de haber terminado su jornada laboral?

Frecuencia	Porcentaje
14	25%

Si, lo hace regularmente con actividades de horas cortas de trabajo

Si, lo hace regularmente con actividades de largas horas de trabajo

3	6%
---	----

Si, lo hace entre 1 a 5 veces al mes

12	22%
----	-----

No, nunca me ha contactado luego de mi jornada laboral

28	47%
----	-----

¿Qué tan frecuentemente realiza actividades laborales del cargo que desempeña, luego de haber terminado su jornada laboral?

Frecuencia	Porcentaje
9	16%

Siempre

Usualmente, entre 1 a 3 días por semana

12	21%
----	-----

Ocasionalmente, entre 1 a 5 veces por mes

11	19%
----	-----

Rara vez, entre 1 a 2 veces por mes

16	28%
----	-----

Nunca

9	16%
---	-----

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Investigador

Verificando las hipótesis que se determinaron en el capítulo primero de la presente investigación, se determina que existe un contraste coincidente entre los resultados, análisis e interpretación de las encuestas, donde se evidencia que el Estado ecuatoriano no cumple con garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión como política pública implementada con la finalidad de evitar el desarrollo de enfermedades psicosociales en los teletrabajadores.

Mediante la investigación de campo, se pudo verificar que los teletrabajadores de la ciudad de Cuenca, en su mayoría, presentan desarrollo de síntomas de enfermedades psicosociales como cansancio extremo o dolores de cabeza luego de haber realizado sus actividades laborales, y que a pesar de ello muchas veces por petición de sus empleadores, tienen la obligación de conectarse, lo que muestra una vulneración clara al derecho a la desconexión.

Conclusiones

Primera: Mediante la examinación y análisis de la regulación normativa ecuatoriano en torno a la figura del teletrabajo, se ha determinado que existe un Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-237, donde se determinan los lineamientos necesarios para el cumplimiento y garantía del derecho a la desconexión; sin embargo, estos lineamientos no son suficientes, y tampoco se encuentran explícitos como para entender de mejor manera, la forma en como el derecho a la desconexión garantizaría evitar el desarrollo de enfermedades psicosociales en los teletrabajadores. Además de que, en la normativa ecuatoriana, la seguridad y salud en el trabajo no establece nada acerca de enfermedades psicosociales como el cansancio extremo, fatiga crónica, estrés, dolores de cabeza, entre otros; lo que hace pensar que establecer situaciones de seguridad y salud en el trabajo en este acuerdo ministerial, no tiene nada que ver con el teletrabajo al ver que no se indican situaciones expresas sobre este tipo de afecciones.

Segunda: A través de la recopilación de datos de primera mano, con la utilización de la herramienta encuesta, realizada a 57 teletrabajadores, quienes de forma inicial palpan la realidad laboral telemática en la que viven, se concluye que existe incidencia negativa en la salud de los teletrabajadores, haciendo que los efectos sobre el derecho a la desconexión, por ende, sean negativos.

Tercera: Se concluye que, la regulación normativa ecuatoriana tiene un alcance y límites escasos, no suficientes e incluso intrusivos, que no garantizan la efectividad del goce al derecho a la desconexión de los trabajadores; se llegó a esta conclusión debido a que la política de desconexión emitida en Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-237 incluye el normar limitaciones para que los superiores pueden formular requerimientos laborales a sus subordinados durante su descanso laboral, lo que perjudica la garantía de derecho a la desconexión.

Cuarta: Por último, es necesario indicar que el desarrollo de políticas públicas, como el derecho a la desconexión en los teletrabajadores, tiene un impacto positivo en su salud y productividad, la investigación realizada determinó que la mayor parte de trabajadores, cuando su ejercicio y goce del derecho a la desconexión es respetado y tomado en cuenta, siempre tienden a tener una mejor labor, inclusive está demostrado que en empresas transnacionales sus actividades laborales son efectivas debido al teletrabajo.

Recomendaciones

A partir del análisis de resultados y los objetivos propuestos en esta investigación, se recomienda:

1. La sugerencia a la Asamblea Nacional del Ecuador para la revisión exhaustiva del Código de Trabajo, precisamente en los capítulos relacionados a riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, esto es, para que se tome en cuenta a las enfermedades psicosociales como una afección importante dentro del mundo laboral, que puede afectar a la salud y a la productividad de los trabajadores en general, pero sobre todo a los teletrabajadores, quienes realizan trabajos distintos a los físicos, sino que sus trabajos son mentales, lo que repercute en enfermedades no visibles físicamente, en muchas ocasiones.
2. Como segunda recomendación, se sugiere al Ministerio de Trabajo que se derogue el literal b, del artículo 14 sobre política de desconexión, que se encuentra regulado en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-237, del 23 de diciembre de 2022, debido a que contraviene con la garantía de derecho a la desconexión del artículo 12 ibídem donde su segundo inciso establece *“durante el cual el empleador no podrá establecer comunicaciones con el teletrabajador, **ni formular órdenes u otros requerimientos**”*, con el fin de que se precautele y se garantice el derecho a la desconexión de forma clara, eficaz y efectiva.

Referencias

- Castillo, M. y Pangol, A. (2022). El teletrabajo como nueva alternativa laboral a la luz del sistema colombiano-ecuatoriano. *Revista Polo del Conocimiento* 66(7), pp. 196-213.
DOI: 10.23857/pc.v7i1.3472
- Cristancho, L. (2022). El concepto de trabajo: perspectiva histórica. *Secuencia* (112), pp. 1-23.
DOI: <https://doi.org/10.18234/secuencia.v0i112.1827>
- De Jesús, M. y Ordaz, G. (2006). El significado del Trabajo: Estudio comparativo entre jóvenes Empleados y desempleados. *SCIELO* 25(2), pp. 64-77. DOI: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/repsi/v25n2/v25n2a05.pdf>
- Elías y Muñoz Abogados, G. (02 de 11 de 2019). ¿Es la desconexión digital un derecho laboral? (Eliasmunozabogados.com, Ed.) Obtenido de <https://www.eliasmunozabogados.com/blog/desconexion-digital-derecho-laboral>
- Grajales, T. (27 de 03 de 2000). Tevni Grajales. Obtenido de Tipos de Investigación: <http://tgrajales.net/investipos.pdf>
- Igartua, M. (2021). Teletrabajo y riesgos psicosociales: La imperiosa necesidad de reforzar la tutela preventiva. *Trabajo, Persona, Derecho y Mercado* 3, Universidad del Valle, pp. 175-212. <https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2021.i3.10>
- INTERFONO, al 03 de julio de 2020. Cronología del Teletrabajo. <https://interfono.com/cronologia-del-teletrabajo/>
- Jiménez, C y Moreno, N. (2013). Riesgos Psicosociales en el Teletrabajo. Tesis de grado en Maestría. Universidad EAFIT. <https://core.ac.uk/download/pdf/47239251.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2016). Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190. Registro Oficial Suplemento Nro. 825, de 24 de agosto de 2016. https://www.trabajo.gob.ec/wpcontent/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf
- Ministerio del Trabajo. (2020). Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-181. Registro Oficial, de 14 de septiembre de 2020. https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf
- Ministerio del Trabajo. (2022). Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237. Registro Oficial Nro. 318, de 23 de diciembre de 2022. <https://www.trabajo.gob.ec/wpcontent/uploads/2022/12/MDT-2022-237-ACUERDO-MINISTERIAL-TELETRABAJO-SECTOR-PRIVADO-23-12-22.pdf?x42051>
- Molina, M. (2021). Teletrabajo y los riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores.

- Universidad San Gregorio de Portoviejo.
<http://repositorio.sangregorio.edu.ec/bitstream/123456789/2058/1/TELETRABAJO%20Y%20LOS%20RIESGOS%20PSICOSOCIALES%20EN%20LA%20SALUD%20DE%20LOS%20TRABAJADORES.pdf>
- Moreno, A. s.f. Las enfermedades psicosociales como resultado de los nuevos riesgos laborales.https://factorhuma.org/attachments_secure/article/1814/Riesgos_psicolaborales_fh.pdf
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales. Conceptualización, historia y cambios actuales. Medicina y Seguridad del trabajo 57(1), pp. 4-19. DOI:
<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>
- Neffa, J. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio. 1ª ed. CEIL-CONICET: Buenos Aires. Recuperado de:
<https://www.cyted.org/sites/default/files/Los%20riesgos%20psicosociales%20en%20el%20trabajo.pdf>
- Nieves, M., Sánchez, M., González, E. y Sánchez, L. (2022). El teletrabajo como una nueva tendencia de mercado laboral y su adaptación al código de trabajo. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(3), pp. 3552-3568. DOI:
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2483
- Organización Internacional del Trabajo. (1981). Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores. Número 155.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:C155
- Ortiz, E. R. (2021). Derecho a la desconexión digital como paradigma laboral del Estado Ecuatoriano. (U. A. Bolívar, Ed.) Quito, Ecuador. Obtenido de
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8594/1/T3755-MDE-Andrade-Derecho.pdf>
- Osio, L. (2010). El teletrabajo: una opción en la era digital. Observatorio Laboral Revista Venezolana 3(5), pp. 93-109.
- Ravelo, M. (2021). El impacto de los riesgos psicosociales en el teletrabajo. Trabajo de Grado, Universidad de la Laguna.
<https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/24828/EI%20impacto%20de%20los%20riesgos%20psicosociales%20del%20teletrabajo.pdf?sequence=1>

- Rojas, M. (2015). Tipos de Investigación Científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. REDVET, 1-14.
- Rubbini, N. I. (2012). Los riesgos psicosociales en el teletrabajo [en línea]. VII Jornadas de Sociología de la UNLP, 5 al 7 de diciembre de 2012, La Plata, Argentina. En Memoria Académica. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.2237/ev.2237.pdf
- Subirats, J. (1994). Análisis de políticas públicas y eficacia de la administración. (I. N. Pública, Ed.) Madrid. Obtenido de http://ibcm.blog.unq.edu.ar/wp-content/uploads/sites/28/2014/03/Subirats_Razones-para-un-cambio.pdf
- Tancara, C. (1993). LA INVESTIGACION DOCUMENTAL. SCIELO, 91-106. Obtenido de LA INVESTIGACION DOCUMENTAL.
- Trabajo, O. I. (2020). Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote De la COVID-19. (Primera edición). Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/--act_emp/documents/publication/wcms_747014.pdf
- Vargas, C. (2007). Análisis de las políticas públicas. Revista Perspectivas 19, pp. 127-136. DOI: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425942453011>
- Vargas, J. (2020). El teletrabajo: nueva modalidad laboral y una opción digital para las Empresas y la sociedad. Revista ODIGOS 1(1), pp. 1-14. DOI: <https://doi.org/10.35290/ro.v1n1.2020.271>