

34

LA ENSEÑANZA DE LOS ELEMENTOS LEGISLATIVOS DEL TELETRABAJO EN LOS ESTUDIANTES DEL SEXTO CICLO DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES

THE TEACHING OF THE LEGISLATIVE ELEMENTS OF THE TELEWORK IN THE STUDENTS OF THE SIXTH SICLO OF THE CAREER OF RIGHT OF THE AUTONOMOUS REGIONAL UNIVERSITY OF THE ANDES

Andrea Katherine Bucaram Caicedo¹

E-mail: ua.andreabucaram@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9135-4984>

Santiago Fernando Fiallos Bonilla¹

E-mail: ua.santiagofiallos@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4436-0898>

Gabriela Paulina León Burgos¹

E-mail: ua.gabrielaleon@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3202-3499>

¹ Universidad Regional Autónoma de Los Andes. Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Bucaram Caicedo, A. K., Fiallos Bonilla, S. F., & León Burgos, G. P. (2022). La enseñanza de los elementos legislativos del teletrabajo en los estudiantes del sexto ciclo de la carrera de derecho de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes. *Revista Conrado*, 18(85), 288-299.

RESUMEN

El teletrabajo como modalidad de empleo ha incrementado su presencia en países de América latina y en Ecuador, a raíz de la pandemia de Covid-19, aunque la legalidad que lo sustenta es objeto aún de debate en torno a sus particularidades. Es de vital importancia que los juristas tengan un adecuado conocimiento del tema, por lo que es relevante ocuparse de su proceso de formación. La presente investigación tuvo por finalidad diagnosticar la percepción acerca de los elementos legislativos del teletrabajo. La población seleccionada fueron los estudiantes del sexto ciclo de la facultad de derecho de la universidad Regional Autónoma De Los Andes, Ecuador. Para tal fin se emplearon técnicas e instrumentos estadísticos que permitieron concluir que existe desconocimiento por parte de los estudiantes y docentes encuestados con respecto al tema tratado. Se analizaron las causas que provocan esta situación y se proponen acciones en función de atenuarlas.

Palabras clave:

Teletrabajo, educación universitaria, derecho.

ABSTRACT

Telework as a modality of employment has increased its presence in Latin American countries and in Ecuador, because of the pandemic of Covid-19, although the legality that supports it is still the subject of debate about its particularities. It is of vital importance that jurists have an adequate knowledge of the subject, so it is relevant to deal with their training process. The present investigation had for purpose to diagnose the perception about the legislative elements of telework. The selected population were the students of the sixth cycle of the faculty of law of the Universidad Regional Autonoma De Los Andes, Ecuador. For this purpose, were used techniques and statistical instruments that allowed to conclude that there is ignorance on the part of students and teachers surveyed with respect to the subject. The causes that provoke this situation were analyzed and actions were proposed to attenuate them.

Keywords:

Telework, university education, law.

INTRODUCCIÓN

La enseñanza en el ámbito universitario actualmente se encuentra marcada por la necesidad de ser proactiva y moldearse a los cambios vertiginosos que sufre el entorno, los cuales llevan a ajustar constantemente lo que se enseña, haciéndolo pertinente al contexto. En el caso particular de los estudiantes de la rama del derecho, estos deben mantenerse actualizados respecto a los escenarios impuestos en los últimos tiempos por circunstancias muy específicas como ha sido el caso de la COVID-19, la cual ha colocado un nuevo reto a las instituciones educativas y empresariales, llevándolas a buscar alternativas frente a la realidad de limitar la modalidad presencial, dando paso a un incremento del uso de las nuevas tecnologías a través del teletrabajo.

El sistema educativo ecuatoriano limitó las actividades presenciales a raíz de la pandemia, adoptando el teletrabajo como alternativa para continuar con el desarrollo del proceso docente educativo. Esta experiencia mostró la existencia de desigualdad en el acceso al equipamiento tecnológico, carencias en la capacitación de los docentes en cuanto al uso y manejo de las nuevas tecnologías, legislación insuficiente en torno a esta materia, así como la necesidad de un mayor asesoramiento técnico para desarrollar de forma adecuada el proceso docente utilizando esta nueva forma de impartir conocimientos. Se vislumbró en el teletrabajo una oportunidad para reconfigurar el sistema educativo para su aplicación futura resolviendo estas falencias.

El uso de tecnología en la construcción del aprendizaje en el entorno educativo se comprende como un instrumento formativo, aplicado a través de metodologías tecnológicas implementadas desde la planificación educativa. El uso de las TIC (tecnologías de la información y las comunicaciones) van más allá de la incorporación tecnológica en los procesos de aprendizaje, se debe tener en cuenta que las herramientas tecnológicas merecen estar acompañadas de una continua actualización de conocimientos, habilidades, estrategias, planes de acción, basándose en referentes teóricos en función de hacer un adecuado proceso formativo tanto desde el rol docente como desde el rol de estudiantes, con el único propósito de lograr un aprendizaje efectivo.

La emergencia del teletrabajo no es inercial al uso de la tecnología, sino que responde a una estructura económica global, determinado por intereses y contextos de una economía transnacional, globalizada e informacional, que identifica a la sociedad del siglo XXI, en la que las TIC transforman y redefinen de manera radical a las sociedades y las relaciones humanas, en los ámbitos

económicos, políticos, sociales y culturales. La globalización, las migraciones internacionales y la emergencia de las TIC, traspasan las fronteras tanto físicas como culturales, a la vez que deslocalizan y relocalizan, desterritorializan y reterritorializan, a la vez que digitalizan las actividades de las personas, grupos y pueblos, y empresas. Esto abre el camino a las formas virtuales y/o telemáticas de relacionarse, entre ellas negociar, trabajar, participar, gobernar. Responde a una nueva economía global, desmaterializada, relocalizada y reterritorialización, que puede incluir como excluir (Fernández Tapia & Bravo Salazar, 2019; Terán, et al., 2021).

El teletrabajo en Ecuador era desconocido hasta antes de la pandemia, esta situación ajena al entorno obligó a varias empresas a implementar esta modalidad de trabajo, para evitar las pérdidas económicas. A pesar de realizarse durante el periodo pandémico, no existe una ley que regule lo referido al tema. No obstante, reviste gran importancia realizar estudios e investigaciones que dejen ver la importancia y los beneficios de utilizar esta modalidad de trabajo, para que sea incluida en un proyecto de ley que estandarice todo lo referido al tema.

Algunas de las principales ventajas que presenta este tipo de trabajo, es precisamente brindar un tratamiento adecuado cuando se presentan situaciones en las que el trabajo presencial no es una posibilidad, como es el caso de las enfermedades o el cuidado de algún familiar, proporcionado un balance adecuado entre el cumplimiento de los roles laborales y domésticos. Implica una disminución de los costos y gastos tanto para el individuo, como para la entidad, ya que de esta manera no es necesario contar con un espacio físico para el desarrollo de la actividad, así como se eliminan los gastos de transportación y en muchos casos de alimentación. Es un ejemplo de flexibilización o destradicionalización del trabajo, dando lugar a la negociación de lugares, contratos y horas. Las empresas que manejan este tipo de modalidad implementan horarios flexibles y se evalúa el desempeño del empleado utilizándose la compensación variable y basada en el cumplimiento de metas u objetivos de trabajo.

De acuerdo con el Acuerdo Ministerio MDT-2016- 190 el ministerio de Trabajo acuerda en el Artículo 325 de la Constitución de la República: **“que el Estado garantiza el derecho al trabajo y reconoce todas las modalidades de trabajo”**. Acordó expedir las normas que regulan el teletrabajo en el sector privado mencionando que en el Artículo 2 literal b que, el teletrabajo funge como un proceso de prestación de servicios de carácter no presencial que se las realiza en una jornada cotidiana (ordinaria) donde que el trabajador realiza funciones fuera del orden del empleador, dichas necesidades son realizadas a

través del uso de TIC, es decir, administración, gestión y control (Ortiz, et al., 2020).

El Ministerio de Trabajo explica que el teletrabajo puede prestarse de las siguientes formas:

Permanente: esta modalidad de trabajo se realiza siempre fuera de las instalaciones del trabajo, donde el empleador realiza sus actividades, utilizando medios y recursos tecnológicos de información y comunicación; el teletrabajador podrá asistir a las instalaciones de empresa cuando lo requiera el empleador.

Parcial: se realiza fuera de las instalaciones del trabajo, hasta máximo de 24 horas semanales, y 16 horas deben ser de manera presencial en la empresa. En el Artículo 3 se detalla el contenido del contrato de teletrabajo: Descripción de las labores a realizarse, remuneración y beneficios e información primordial relacionada a esta forma de trabajo. Identificación de los instrumentos que utilizará el empleador para supervisar y controlar el trabajo. Identificar los instrumentos de trabajo que utilizará el teletrabajador, así como la determinación de la parte responsable de la provisión, instalación de los equipos de trabajo. Modalidades de entrega de informes de trabajo, entre otras. Entre las deficiencias de la normativa definida anteriormente, donde: a) la norma es claramente aplicable en el sector privado, vulnerando los derechos del empleado público. b) no se clarifican temas de seguridad laboral, formas de contratación, accidentabilidad dentro de casa considerado como un problema laboral. c) no se diferencia al trabajo electrónico del trabajo a distancia, donde éste último ya se ha venido utilizando en el Ecuador y d) no se ha tomado como referencia otras reglamentaciones relacionadas con el teletrabajo, en Latinoamérica y Europa se emitió una ley de teletrabajo (Muy Pérez, 2021).

Muchos trabajos tradicionales pueden realizarse a distancia y a su vez han permitido la aparición de nuevos tipos de trabajos, oficios o especialidades, solo posibles a través del uso de Internet. Es el teletrabajo además un medio para la inclusión de personas con discapacidad al ámbito laboral y una manera de protección hacia ellas. Se habla sobre el teletrabajo como garantía para la inclusión laboral de las personas privadas de libertad en los centros de Rehabilitación social aunque se reconoce que esta modalidad de trabajo no ha recibido un estudio adecuado en la legislación ecuatoriana. (Lima Pita, 2020). La modalidad del teletrabajo fue regulada legalmente en Ecuador desde el año 2016, a través de acuerdos emitidos por el Ministerio de trabajo. Actualmente, junto con el derecho a la desconexión han sido temas recientemente implementados en el código del trabajo.

A pesar de existir otras regulaciones emitidas por el Ministerio de Trabajo que regulan, jornadas parciales, contratación de discapacitados, contratos para emprendedores, contratos de personal extranjero, entre muchos otros Acuerdos Ministeriales publicados en registro oficial, para ayudar a normalizar la nueva tendencia de contratación que se ajustan a la realidad de las empresas, no se podría asegurar que dichas medidas ayudaron a disminuir la brecha de desempleo y discriminación que sufren ciertos sectores de la sociedad, como señala el Instituto nacional de estadísticas y censos, y su informe relacionado a las dificultades encontradas en el proceso de insertar a empleados u obreros imposibilitados en el mundo funcional, y es que existe paralelismo sobre si logro una educación formal o el aprendizaje de una competencia y si serán aceptados en determinadas plazas. Los triunfos logrados por colectivos e instituciones para la inclusión laboral de las personas con capacidades especiales son reducidos a pesar de sus vastos esfuerzos desarrollados y de que exista una normativa que los apoye y obliga a su aplicación (Villacis, 2021).

El tema de los derechos humanos es uno de los más sensibles en cualquier sociedad; representan la garantía que el ordenamiento jurídico internacional brinda a los ciudadanos ante cualquier forma de vulneración o violación del goce y ejercicio efectivo. Los derechos humanos son inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Indudablemente, es el Estado el principal garante de la protección y promoción de los derechos humanos, debido a ello, la República del Ecuador otorgó rango constitucional a los Derechos Humanos (DDHH) al reconocer en la Constitución y leyes los tratados y convenios internacionales que protegen esta materia. Entre los derechos humanos consagrados por el ordenamiento jurídico ecuatoriano están el derecho al trabajo y a la salud, los cuales en los últimos dos años han sido objeto de diversas regulaciones como mecanismo de los gobiernos para enfrentar la crisis sanitaria generada por la pandemia del COVID-19, dada la alta tasa de propagación y de mortalidad.

Como se ha planteado, son muchas las aristas que se pueden usar en el análisis de esta incipiente y necesaria modalidad de empleo, ya que ha tomado relevancia y protagonismo a raíz de la pandemia, pero también puede generalizarse su uso en el periodo de nueva normalidad o pos-COVID, de ahí que los estudiantes de la carrera de derecho y los profesionales del sector jurídico deben tener un amplio conocimiento y dominio de la legislación de este tema.

Actualmente, la tecnología se ha convertido en una herramienta complementaria para el ser humano, debido a los grandes beneficios y oportunidades que ofrecen en colaboración con el teletrabajo; por lo cual han surgido en una nueva forma de proveer las actividades que realizan para el mejoramiento en la calidad de vida. Actualmente, la nueva modalidad laboral, es el teletrabajo que de una manera u otra se ha convertido en un fenómeno de las redes digitales, de tal manera, que las personas se integran e involucran en este tema para buscar mejorar su situación socioeconómica laboral. Sin embargo, antes de establecer estas oportunidades de actividades laborales como parte de su vida cotidiana, es necesario tener en cuenta los aspectos que abarca esta modalidad (López, et al., 2010).

La situación de salud que generó la COVID-19 impulsó el inicio del cambio de paradigma en las instituciones de educación superior, las cuales deberán adaptarse a una educación híbrida, generando con ello la necesidad de implementar cambios en la legislación del trabajo en donde se tome en consideración el teletrabajo en el ámbito universitario con todas las implicaciones que ello conlleva, para regular el ejercicio profesional mediante esta nueva modalidad de trabajo y lograr una educación de calidad, ya que el personal administrativo, docente y estudiantes experimentan cambios socioculturales, disciplinares y pedagógicos donde si bien las TIC's ya estaban implementadas y formaban parte de la malla curricular es evidente que hoy en día se requiere que se fortalezcan conforme a los requerimientos de la nueva complejidad de la demanda actual (Brito, et al., 2021).

La realidad actual que atraviesa el Ecuador y el mundo a causa de la pandemia generada por el COVID-19, ha ocasionado que las modalidades de trabajo tengan que mutar y adecuarse a una nueva normalidad, llevada a cabo bajo algunos estándares en los cuales los Estados tomaban el protagonismo. Cada gobierno emitió medidas obligatorias de confinamiento, con la finalidad de frenar la expansión del virus, sin embargo, implicó también que los trabajadores se transformen en teletrabajadores, sin la necesidad de que exista una autorización por parte del empleador; la finalidad era no paralizar de forma total las actividades laborales. Esto implicó que el proceso del trabajo mediante el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), sea acelerado, y que el teletrabajo se posea como la modalidad que permitiera al trabajador continuar cumpliendo funciones de carácter laboral, pero no desde las instalaciones que imponga el empleador, sino desde sus domicilios o desde un lugar externo, fuera del establecido o fijado por parte del empleador (Bermúdez & Pangol, 2021).

Cuando se habla de teletrabajo, se trata de una modalidad de trabajo reciente en Ecuador con una singularidad propia y de nueva dimensión. Instituye como elemento inseparable el uso de las TIC, y para un tratamiento justo en su uso, orientado a responder a los derechos del teletrabajador y asegurar jurídicamente la gestión del empleador, es inapelable considerar planteamientos regulatorios.

Entre los que se pueden analizar se encuentran: el contenido y aplicabilidad de la dependencia tecnológica, prestación extrasalarial por gastos administrativos y conversión del centro de trabajo, derechos de autor y los de su contenido, mecanismos de control laboral, organización y funcionamiento de los derechos enmarcados en las instituciones del derecho colectivo del trabajo, medidas de acceso a la promoción laboral, causales de reversibilidad del teletrabajo que comportan terminación de la relación laboral; situación configurativa del accidente de trabajo y tipos de enfermedades que causan las TIC, y sus parámetros de uso; e introducir las figuras jurídicas "novación laboral" y "presunción de laboralidad del accidente de trabajo", el derecho a la desconexión entre otros que pueden ser específicos del trabajador. Los acuerdos ministeriales que actualmente regulan el teletrabajo en Ecuador en sus preceptos se hacen insuficientes, al ser en la mayoría de los casos meramente enunciativos, por lo que es factible tratar de recoger todos los aspectos jurídicos que alcanza el teletrabajo y establecerlos en una ley orgánica especializada por ofrecer preceptos jurídicos autónomos, o insertar en el Código del Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público, norma infra constitucional con enfática acción legal (Rosero, 2020).

El Acuerdo Ministerial-MDT-2020-076, del Gobierno de Ecuador, deja de cumplir con los siguientes aspectos de importancia en materia de teletrabajo: definición de teletrabajador, fomento al teletrabajo, teletrabajo para población vulnerable, derechos y obligaciones, derecho a la desconexión digital, incumplimiento del empleador, elementos de trabajo, mantenciones y reparaciones, suspensión (Toledo, 2021). Los principales derechos que confluyen en la modalidad del teletrabajo relacionados con los riesgos laborales son el derecho a la seguridad, salud e higiene laboral respecto del trabajador.

En el caso ecuatoriano los riesgos laborales en el teletrabajo se sujetan al Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, exigiéndose, como presupuestos para determinar la existencia de un accidente de trabajo, la ocurrencia dentro del lugar y jornada de trabajo y la relación de causalidad entre la lesión sufrida y la actividad realizada. Asimismo, son considerados los accidentes de trabajo in itinere o en tránsito, siempre que cumplan los criterios teológicos o fialista, mecánico, cronológico,

y geográfico. En relación con las enfermedades bajo esta modalidad, para ser calificadas como profesionales, deben observar la prenombrada normativa, que exige el cumplimiento de criterios como: ocupacional, clínico, higiénico-epidemiológico, laboratorio y médico-legal, considerando que dichos criterios han sido normados para trabajadores presenciales, por lo cual no son aplicables al teletrabajo, pues no observan sus peculiaridades, especialmente en los criterios de valoración ocupacional y epidemiológico, debido a que las condiciones de cada teletrabajador son distintas a las de sus compañeros, pues el ambiente de trabajo es fluctuante y no pueden valorarse de forma uniforme, a diferencia de los trabajadores presenciales (Muy Pérez, 2021).

Es recomendable la incorporación de la uberización, dentro de los estudios universitarios tanto dentro del área del mercadeo, la publicidad, la administración y sobre todas estas en el Derecho laboral, para buscar así, por un lado, la protección de los beneficios laborales de los trabajadores y por el otro de orientar a las empresas sobre el tratamiento de este tipo de teletrabajo. Entendiendo el término como sinónimo del teletrabajo digital que debe su nombre a la empresa norteamericana Uber, neologismo referente a las relaciones laborales configuradas por medio de aplicaciones y plataformas digitales. Esto supone entonces un nuevo tipo de relación laboral que toca tanto la legislación nacional como la internacional y que al mismo tiempo abarca el derecho contractual de ambas partes, es decir el contratante y el contratado (Camacho, 2021).

El uso continuado de las TIC ha transformado el funcionamiento social, de los trabajadores y las entidades, generando a su vez beneficios en cuanto al incremento de la competitividad y mejora de la eficiencia, pero trae además algunos riesgos para los trabajadores y su salud. Aunque son aún insuficientes los estudios al respecto, cabe destacar que se han identificado algunos inherentes a la violencia de género por la permanencia en casa, sobre todo de las mujeres por un período superior de tiempo, un aumento de la carga mental en los trabajadores que desarrollan esta modalidad, la no identificación o un deficiente levantamiento de los riesgos laborales asociados a esta modalidad de empleo, así como de normativas que recojan de forma específica cada uno de estos aspectos y su tratamiento desde el derecho.

MATERIALES Y MÉTODOS

Para el desarrollo de la investigación se proponen las siguientes técnicas e instrumentos.

- Técnica bibliográfica: lista de los materiales escritos o audiovisuales que han servido para el desarrollo de

la investigación. Mediante la técnica bibliográfica, se revisan las tesis, libros, artículos y páginas web referentes al tema.

- Instrumento: fichas bibliográficas, textuales y de resumen, cuadernos de anotaciones, entre otros.
- Técnica de observación: método por el cual se establece una relación concreta e intensiva entre el investigador y los actores sociales, de los que se obtienen datos que luego se sintetizan para desarrollar la investigación (Fabbri, 2019).
- Encuestas: se desarrollan y aplican a una muestra de los estudiantes del sexto ciclo de la facultad de derecho de la universidad Regional Autónoma De Los Andes, Ecuador.
- Método descriptivo: con su aplicación es posible describir objetivamente la realidad actual en la que se desarrolla el problema y así evidenciar el problema existente.

La técnica de V.A. Iadov en su versión original fue creada por su autor para el estudio de la satisfacción por la profesión en carreras pedagógicas. Esta técnica fue utilizada para evaluar la satisfacción por la profesión en la formación profesional pedagógica y explicada la metodología para su utilización. La técnica está conformada por cinco preguntas: tres cerradas y 2 abiertas. Constituye una vía indirecta para el estudio de la satisfacción, ya que los criterios que se utilizan se fundamentan en las relaciones que se establecen entre tres preguntas cerradas que se intercalan dentro de un cuestionario cuya relación el sujeto desconoce. Estas tres preguntas se relacionan a través de lo que se denomina el «Cuadro Lógico de Iadov». Las preguntas no relacionadas o complementarias sirven de introducción y sustento de objetividad al encuestado que las utiliza para ubicarse y contrastar las respuestas. El número resultante de la interrelación de las tres preguntas indica la posición de cada sujeto en la escala de satisfacción (Cacpata, et al., 2019) (Tabla 1, 2).

Tabla 1. Sistema de evaluación para los expertos.

Categoría		Puntuación	
A	Claramente satisfecho(a)	3	(+1)
B	Más satisfecho(a) que insatisfecho(a)	2,3	(+0,5)
C	No definido	1.5	(0)
D	Más insatisfecho(a) que satisfecho(a)	1	(-0,5)
E	Claramente insatisfecho(a)	0	(-1)
C	Contradictorio(a)	2	(0)

Fuente: Hernández Calzada (2013).

Tabla 2. Cuadro Lógico de IADOV.

	1ª pregunta								
	Si			No sé			No		
	2ª pregunta								
	Si- No sé-No			Si- No sé-No			Si- No sé-No		
3ª pregunta									
Me gusta mucho	1	2	6	2	2	6	6	6	6
Me gusta más de lo que me disgusta	2	3	3	2	3	3	6	3	6
Me es indiferente	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Me disgusta más de lo que me gusta	6	3	6	3	4	4	3	4	4
No me gusta	6	6	6	6	4	4	6	4	5
No sé decir	2	3	6	3	3	3	6	3	4

Fuente: Hernández Calzada (2013).

El índice de satisfacción grupal (ISG) se obtiene utilizando la fórmula siguiente (F1):

$$ISG = \frac{A(+1) + B(+0.5) + C(0) + D(-0.5) + E(-1)}{N}$$

Donde: N es la cantidad total de encuestados y las letras corresponden a la cantidad de encuestados en las categorías que se indican en la tabla 1.

El índice de satisfacción grupal puede oscilar entre [-1;1], dividido en las categorías siguientes (Figura 1):

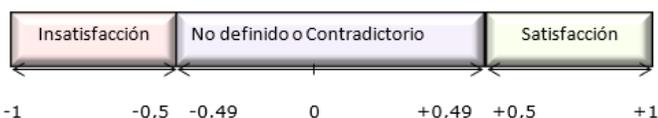


Figura 1. Categorías de satisfacción.

Fuente: Hernández Calzada (2013).

El análisis PESTEL es una herramienta de planeación estratégica que sirve para identificar el entorno sobre el cual se diseñará el futuro proyecto, de una forma ordenada y esquemática. El análisis estratégico determina la situación actual de la organización, con la finalidad de crear estrategias, aprovechar las oportunidades, o actuar ante posibles riesgos. La aplicación del PESTEL consiste en identificar y analizar el entorno en el que nos moveremos, para posteriormente, actuar estratégicamente sobre él, se analizan los factores asociados a la clase política que influyen en la actividad futura de la empresa, las cuestiones económicas actuales y futuras que influyen en la ejecución de la estrategia, los factores socioculturales que

nos ayudan a identificar las tendencias de la sociedad actual, la influencia de las nuevas tecnologías y el cambio que puede surgir en el futuro, los posibles cambios referidos a la ecología y los cambios en la normativa legal relacionada con nuestro proyecto, que pueden afectar de forma positiva o negativa (Parada, 2013).

El primer paso de un análisis PESTEL es hacerse ciertas preguntas que dan una idea de qué aspectos resultan más relevantes y deben tenerse en cuenta. Es una técnica de análisis estratégico para determinar el entorno externo que afecta los siguientes factores, a saber, político, económico, sociocultural, tecnológico, ecológico y legal. El mismo consiste en determinar las fuerzas que afectan el entorno específico: sector, mercado de empleo, grupos meta, competencia, entre otros. Es una técnica para analizar negocios que permite y determina el contexto en el que se mueve, a su vez, permite el diseño de estrategias para defenderse, aprovechar o adaptarse a cualquier cosa que afecte sector (Martínez & Milla, 2012).

Un diagrama de Causa y Efecto es la representación de varios elementos (causas) de un sistema que pueden contribuir a un problema (efecto). Fue desarrollado en 1943 por el Profesor Kaoru Ishikawa en Tokio. Algunas veces es denominado Diagrama Ishikawa o Diagrama Espina de Pescado por su parecido con el esqueleto de un pescado. Es una herramienta efectiva para estudiar procesos y situaciones, y para desarrollar un plan de recolección de datos. Se utiliza para identificar las posibles causas de un problema específico. La naturaleza gráfica del Diagrama permite que los grupos organicen grandes cantidades de información sobre el problema y determinar exactamente las posibles causas. Finalmente, aumenta la probabilidad de identificar las causas principales.

El Diagrama de Causa y Efecto se debe utilizar cuando se pueda contestar “sí” a una o a las dos preguntas siguientes:

1. ¿Es necesario identificar las causas principales de un problema?
2. ¿Existen ideas y/u opiniones sobre las causas de un problema?

Con frecuencia, las personas vinculadas de cerca al problema que es objeto de estudio se han formado opiniones sobre cuáles son las causas del problema. Estas opiniones pueden estar en conflicto o fallar al expresar la causa principal. El uso de un Diagrama de Causa y Efecto hace posible reunir todas estas ideas para su estudio desde diferentes puntos de vista. Estos diagramas son más efectivos después de que el proceso ha sido descrito y el problema esté bien definido. Para ese momento, los miembros del equipo tendrán una idea acertada de qué

factores se deben incluir. También pueden ser utilizados para otros propósitos diferentes al análisis de la causa principal. El formato de la herramienta se presta para la planeación. Por ejemplo, un grupo podría realizar una lluvia de ideas de las “causas” de un evento exitoso, tal como un seminario, una conferencia o una boda. Como resultado, producirían una lista detallada agrupada en una categoría principal de cosas para hacer y para incluir para un evento exitoso.

No ofrece una respuesta a una pregunta, como lo hacen otras herramientas. Herramientas como el Análisis de Pareto, Diagramas Scatter e Histogramas, pueden ser utilizadas para analizar datos estadísticamente. En el momento de generar el Diagrama de Causa y Efecto, normalmente se ignora si estas causas son o no responsables de los efectos. Por otra parte, un Diagrama de Causa y Efecto bien preparado es un vehículo para ayudar a los equipos a tener una concepción común de un problema complejo, con todos sus elementos y relaciones claramente visibles a cualquier nivel de detalle requerido.

El diagrama de Pareto fue presentado en 1930 por Jurán en su Manual de Control de la Calidad basado en lo descrito en 1909 por Vilfredo Pareto bajo el principio de “los pocos vitales los muchos triviales”. Este diagrama se basa en el análisis del problema y se usa para presentar datos, llamando la atención sobre las causas de mayor incidencia en el problema en cuestión. Tiene como objetivo determinar el 20% de las causas que provocan el 80 % de los problemas. Sus principales ventajas son (Rojas, et al., 2021):

1. Permite centrarse en los aspectos cuya mejora tendrán más impacto, optimizando, por tanto, los esfuerzos.
2. Proporciona una visión sencilla y rápida de la importancia relativa de los problemas.
3. Ayuda a evitar que empeoren algunas causas al tratar de solucionar otras menos significativas.
4. Su visión gráfica del análisis es fácil de comprender y estimula al equipo para continuar con la mejora.

Para su elaboración, ejecuta el siguiente algoritmo:

1. Recopilar los datos y tabularlos.
2. Calcular frecuencia absoluta y acumulada, frecuencia relativa unitaria y acumulada.

Graficar ubicando por el eje de las coordenadas todas las causas, ordenadas de mayor a menor incidencia y se hacen corresponder con sus porcentos por el eje de las ordenadas. Finalmente, se construye la línea poligonal acumulativa, y las causas que estén hasta el 80%, serán las de mayor incidencia.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Una vez estudiada la novedad del término teletrabajo en Ecuador y la importancia de adecuar el marco legislativo a esta nueva realidad, se realiza la preparación y aplicación de cuestionario Test IADOV para los estudiantes y docentes del sexto ciclo de la facultad de derecho de la universidad Regional Autónoma De Los Andes, Ecuador (Tabla 3):

- Margen de error máximo admitido: 8.0%
- Tamaño de la población: 150
- Tamaño para un nivel de confianza del 95%: 89
- Distribución por grupos de la población encuestada

Tabla 3. Categoría de los encuestados.

Grupos	Encuestados
Estudiantes	89
Docentes	22
Total	111

Estimado Estudiante:

El presente instrumento tiene el propósito de recoger información sobre el grado de conocimiento de los elementos legislativos en relación con el teletrabajo en Ecuador.

1- ¿Conoce Ud. la legislación referente al teletrabajo en Ecuador?
 2- ¿Cree que es suficiente lo que se encuentra legislado en materia de teletrabajo?

3- ¿Percibe beneficios derivados del conocimiento de las bases legales que regulan el teletrabajo?
 Sí _____ No sé _____ No _____

4- ¿Considera usted que los trabajadores acogidos al teletrabajo conocen la legislación que ampara esta modalidad de empleo?
 Sí _____ No sé _____ No _____

5- ¿Le satisface la manera en que se difunden los elementos legales que componen el teletrabajo?

Me gusta mucho _____
 Me gusta más de lo que me disgusta _____
 Me es indiferente _____
 Me disgusta más de lo que me gusta _____
 No me gusta _____
 No sé decir _____

Fuente: elaboración propia

Las respuestas resultantes se procesaron mediante la técnica IADOV

Comparación de ISG por Categoría

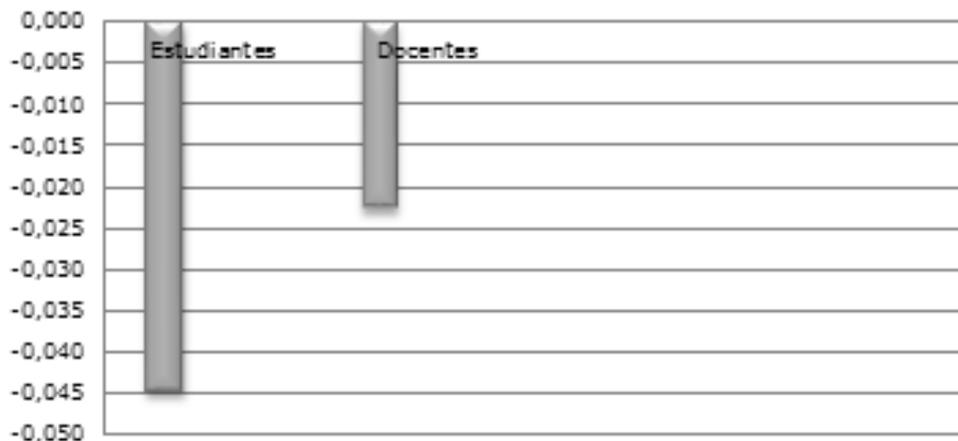


Figura 2. Comparación de acuerdo con la categoría a la que pertenecen los encuestados.

De modo general se aprecia (Figura 2) un nivel de desconocimiento respecto a los elementos legislativos en relación con el teletrabajo en Ecuador, al resultar bajos niveles de satisfacción, con discretas diferencias en la percepción entre las categorías observadas teniendo un mayor grado de desconocimiento del tema los estudiantes con respecto a los docentes.

Se realizó mediante el análisis PESTEL análisis de causas como se muestra (tabla 4):

Tabla 4. Resultados mediante PESTEL.

Dimensión	Factor
Político	3. Insuficiente reconocimiento del teletrabajo como modalidad de empleo y la necesidad de legislarlo
Económica	4. Costos elevados de los equipos necesarios para incrementar el uso de las TIC.
Sociales	5. Modalidad de empleo de reciente incorporación en la vida laboral de Ecuador
Tecnológicas	6. Comunidades con escaso o inexistente acceso a las TIC. 7. No se explotan suficientemente los medios tradicionales de difusión masiva para promocionar el uso de las TIC y del teletrabajo como alternativa de empleo.
Ecológicas	8. No
Legales	9. Falta de claridad en cuanto a particularidades jurídicas del teletrabajo como modalidad de empleo y en grupos específicos de la población 10. Inexistencia de una ley que regule la actividad. 11. Escasa divulgación de la legalidad en torno al uso de las TIC y el teletrabajo

Con la finalidad de observar la distribución de las causas identificadas en relación con el problema principal, se elabora el diagrama (Figura 3):



Figura 3. Diagrama Ishikawa.

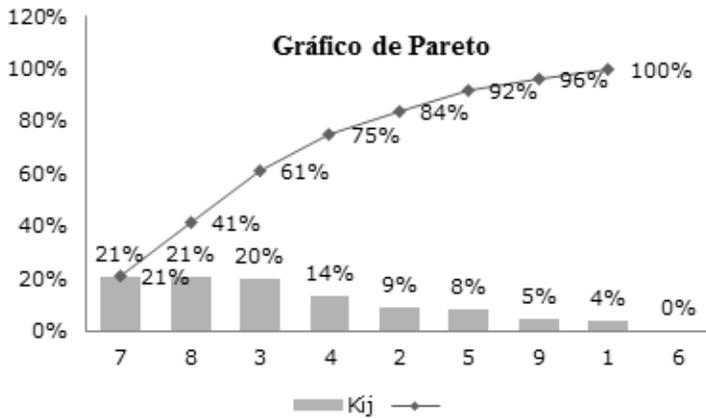


Figura 4. Aplicación de la técnica de Pareto para determinar las causas principales.

Una vez aplicada la técnica de Pareto (Figura 4) a los encuestados se observa que las principales causas están relacionadas con la esfera legal, social y económica, las más significativas son (Tabla 5):

Tabla 5. Determinación de las causas principales.

7. Falta de claridad en cuanto a particularidades jurídicas del teletrabajo como modalidad de empleo y en grupos específicos de la población	23	21%
8. Inexistencia de una ley que regule la actividad.	23	21%

3. Modalidad de empleo de reciente incorporación en la vida laboral de Ecuador	22	20%
4. Comunidades con escaso o inexistente acceso a las TIC.	15	14%
2. Costos elevados de los equipos necesarios para incrementar el uso de las TIC.	10	9%

Tomando como base que las principales causas están ligadas al ámbito legal, resulta interesante conocer cuáles son las causas más relevantes que influyen en esta esfera, para ello se aplicó nuevamente el análisis Pestel, colocando los resultados en un diagrama causa efecto y aplicando la técnica de Pareto con la finalidad de identificar las causas principales que inciden el problema planteado. Una vez analizadas, se proponen acciones en función de atenuar los efectos de estas causas sobre el problema enunciado (Tabla 6 y figura 5 y 6).

Tabla 6. Resultados mediante PESTEL.

Dimensión	Factor
Político	1. Se asume como suficiente un acuerdo ministerial para la actividad
Económica	2. Costo de realizar estudios y adecuar los cuerpos legales existentes a la realidad del país.
Ecológicas	3. No
Sociales	4. Exigencias de sectores vulnerables a su especificación en la propuesta legislativa 5. No
Tecnológicas	6. Insuficiente distinción de los elementos del teletrabajo en el acuerdo ministerial adoptado.
Legales	7. Necesidad de adecuar el marco legal existente a la realidad del país Inexistencia de una ley que regule la actividad.



Figura 5. Diagrama Ishikawa.

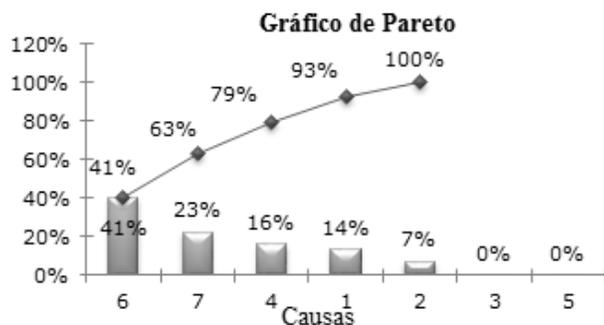


Figura 6. Aplicación de la técnica de Pareto para determinar las causas principales.

Una vez aplicada la técnica de Pareto a los encuestados se observa que las principales causas son (Tabla 7):

Tabla 7. Determinación de las causas principales.

6. Insuficiente distinción de los elementos del teletrabajo en el acuerdo ministerial adoptado	45	41%
7. Necesidad de adecuar el marco legal existente a la realidad del país	25	23%
4. Exigencias de sectores vulnerables a su especificación en la propuesta legislativa	18	16%
1. Se asume como suficiente un acuerdo ministerial para la actividad	15	14%

Se observa que las principales causas tienen un origen en la esfera legal, lo que se encuentra en concordancia con los trabajos científicos consultados donde se hace alusión a la carencia de un marco legislativo que responda a todas las aristas del teletrabajo. Pues, aunque se cuenta con un acuerdo ministerial, este no contempla todos los aspectos necesarios. Las otras causas identificadas responden al marco social por la novedad de esta modalidad de empleo en el país y la inexistencia de acceso a las TIC en algunas comunidades, lo que la hace desconocida aún para ciertos ciudadanos. Por último, las relacionadas con el ámbito económico por el alto costo de los equipos necesarios para la generalización del uso de las TIC

Acciones propuestas en función de atenuar las causas:

- Incluir en las agendas de reuniones con los niveles decisores la importancia, necesidad y relevancia de legislar más detalladamente el uso del teletrabajo como modalidad de empleo.
- Diseñar programas de atención especial a los alumnos procedentes de comunidades con acceso limitado a las TIC.

- Realizar talleres de capacitación a docentes sobre las normativas entorno al teletrabajo en el mundo y su posible adecuación a la realidad del país.
- Divulgar con más intensidad el marco legal en torno al teletrabajo.

CONCLUSIONES

Existe un grado considerable de desconocimiento de los estudiantes y docentes encuestados respecto a la legislación que regula el ejercicio del teletrabajo, con una mayor acentuación en los estudiantes, que en los docentes.

Se aplicaron el método PESTEL, Diagrama de Ishikawa y la técnica de Pareto para identificar las causas principales del problema planteado y proponer acciones encaminadas a atenuarlas.

Las principales causas tienen un origen en la esfera legal, en concordancia con los trabajos científicos consultados donde se hace alusión a la carencia de un marco legislativo que responda a todas las aristas del teletrabajo.

Aunque se cuenta con un acuerdo ministerial, este no contempla todos los aspectos necesarios. Otras causas identificadas responden al marco social por la novedad de esta modalidad de empleo en el país y la inexistencia de acceso a las TIC en algunas comunidades, lo que la hace desconocida aún para ciertos ciudadanos y las relacionadas con el ámbito económico por el alto costo de los equipos necesarios para la generalización del uso de las TIC.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bermúdez Santana, D. M., & Pangol Lascano, A. M. (2021). El Teletrabajo en el Ecuador. *Visionario Digital*, 5(4), 21-29.
- Brito-Cruz, T. J., Lara-Gamboa, C. C., Morales Diego, A. M., Sánchez May, M. C., Pérez -Jaimes, A. K., & Torres-Zapata, Á. E. (2021). Aproximación del teletrabajo en el ámbito universitario. *INVURNUS*, 16(1).
- Cacpata, W. A., Gil Betancourt, A. S., Enríquez Guanga, N. J., & Castillo Núñez, K. T. (2019). Validation of the proof reversal on the inexistence of untimely dismissal by using neutrosophic IADOV technique. *Neutrosophic Sets and Systems*, 26(33), 33-39.
- Camacho Solís, J. I. (2021). El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del COVID-19. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (32), 125-155.
- Fabbri, M. S. (2019). Las técnicas de investigación: la observación. Instituto de Ciencias Humanas.

- Fernández-Tapia, J., & Bravo Salazar, R. G. (2019). El teletrabajo en América Latina: derecho de segunda y cuarta generación y de ciudadanía digital. *Crítica y Resistencias. Revista de Conflictos Sociales Latinoamericanos*, (9), 17-38.
- Hernández Calzada, A. (2013). e-SAEPEF: Sistema de actividades para propiciar la evaluación formativa en la enseñanza de la física. (Tesis Doctoral). Universitat de les Illes Balears
- Lima Pita, D. E. (2020). El Teletrabajo como garantía para la inclusión laboral de las personas privadas de libertad en los Centros de Rehabilitación Social. (Trabajo de titulación). Universidad Central del Ecuador.
- López Bastida, J., Oliva, J., Antoñanzas, F., García-Altés, A., Gisbert, R., Mar, J., & Puig-Junoy, J. (2010). Propuesta de guía para la evaluación económica aplicada a las tecnologías sanitarias. *Gaceta Sanitaria*, 24(2), 154-170.
- Martínez Pedros, D., & Milla Gutiérrez, A. (2012). Análisis del entorno. Ediciones Díaz de Santos.
- Muy Pérez, E. F. (2021). Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador. *Foro, Revista De Derecho*, (35), 28-47.
- Ortiz, A., Ortiz, S., Paredes, J., & Córdova, M. (2020). Teletrabajo: un análisis normativo en la legislación ecuatoriana. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 24(106), 20-26.
- Parada, P. (2013). Análisis PESTEL, una herramienta de estrategia empresarial de estudio del entorno. <http://www.pascualparada.com/analisis-pestel-una-herramienta-de-estudio-del-entorno/>
- Rojas Cárdenas, J. A., Medina Riofrio, C. A., & Sailema Armijo, J. G. (2021). Abandono en la niñez y la adolescencia, factores determinantes en la efectividad de los procesos administrativos y judiciales. *Universidad Y Sociedad*, 13(S1), 198-208.
- Rosero Morán, C. M. (2020). Los elementos constitutivos del teletrabajo y su incidencia en la legislación ecuatoriana. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7(35), 1-33.
- Terán Vaca, C. A., Solá Iñiguez, M. L., Patricio Vega, E., & Ramos Carpio, J. P. (2021). Estrategias de aprendizaje y la motivación de los estudiantes por la actividad emprendedora: Curso Investigación Exploratoria de la carrera de derecho de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes-Ecuador. *Universidad Y Sociedad*, 13(S3), 97-108.
- Toledo, P. (2021). Análisis comparativo de las leyes sobre el teletrabajo en el Cono Sur. *Journal of Management & Business Studies*, 3(1), 1-16.
- Villacis Venegas, N. Y. (2021). Modernización de la legislación de jornadas y formas de contratos laborales. *Visionario Digital*, 5(3), 133-149.