



1859



Universidad  
Nacional  
de Loja

**Universidad Nacional de Loja**

Facultad Jurídica, Social y Administrativa

Carrera de Administración de Empresas

**Incidencia de teletrabajo en el Desarrollo de las Medianas Empresas de la Ciudad de  
Loja**

**Trabajo de Integración Curricular previo a  
la obtención del título de Licenciada en  
Administración de Empresas**

**AUTOR:**

Yoselin Mishell Macas Pacheco

**DIRECTORA:**

**Ing.Com. Gretty del Pilar Salinas Ordoñez, MAE**

Loja - Ecuador

2024

## **Certificación**

Loja, 31 de enero del 2024

Ing., Gretty del Pilar Salinas Ordóñez, MAE.

### **DIRECTORA DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

#### **Certifico:**

Que he revisado y orientado todo proceso de la elaboración del trabajo de Integración Curricular denominado: **“Incidencia del Teletrabajo en el Desarrollo de las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja”**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Administración de Empresas**, de la autoría de la estudiante **Yoselin Mishell Macas Pacheco**, con **cédula de identidad Nro. 0706127966**, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja para el efecto, autorizo la presentación para la respectiva sustentación y defensa.

Ing., Gretty del Pilar Salinas Ordóñez, MAE.

### **DIRECTORA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

## **Autoría**

Yo, **Yoselin Mishell Macas Pacheco**, declaro ser autora del presente Trabajo de Integración Curricular y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mi Trabajo de Integración Curricular en el Repositorio Digital Institucional-Biblioteca Virtual

**Firma:**

**Cédula de Identidad:** 0706127966

**Fecha:** 31 de enero del 2024

**Correo electrónico:** [yoselin.macas@unl.edu.ec](mailto:yoselin.macas@unl.edu.ec)

**Teléfono o celular:** 0961292980

**Carta de Autorización por parte de la autora, para consulta, reproducción parcial o total y/o publicación electrónica del texto completo, del Trabajo de Integración Curricular.**

Yo, **Yoselin Mishell Macas Pacheco** declaro ser autora del Trabajo de Integración Curricular denominado: **“Incidencia del Teletrabajo en el Desarrollo de las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja”** como requisito para optar el título de **Licenciada en Administración de Empresas**, autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que, con fines académicos, muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Integración Curricular que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 31 días de enero del 2024.

Firma

**Autor:** Yoselin Mishell Macas Pacheco

**Cédula:** 0706127966

**Dirección:** Calle Sucre entre Lourdes y Mercadillo

**Correo electrónico:** [yoselin.macas@unl.edu.ec](mailto:yoselin.macas@unl.edu.ec)

**Celular:** 0961292980

**DATOS COMPLEMENTARIOS**

**Directora del Trabajo de Integración Curricular:** Ing.Com. Gretty del Pilar Salinas Ordóñez, MAE.

## **Dedicatoria**

El presente trabajo lo dedico primeramente a mis padres Esther Pacheco y Luis Macas que gracias a todo su esfuerzo, dedicación y apoyo permitieron que pueda seguir estudiando y cumplir uno más de los objetivos que me he planteado en la vida.

A mis hermanos por haberse preocupado por mi durante toda mi carrera Universitaria y por haberme brindado sus consejos y compañía cuando lo necesitaba.

También agradezco a G.A. por haberme apoyado durante los últimos años y no dejarme caer por ningún motivo.

***Yoselin Mishell Macas Pacheco.***

## **Agradecimiento**

Expreso mi agradecimiento al Divino Niño Jesús, a quien tanto pedía mi mamita por mí, ya que todas sus oraciones las escucho y me dio sabiduría y bendiciones todos los días, en especial les agradezco a mis padres Esther Pacheco y Luis Macas que me guiaron y ayudaron a seguir mi camino apoyándome y permitiéndome desarrollar el presente trabajo y culminar esta hermosa etapa de mi vida.

Agradezco a la Universidad Nacional de Loja, por haberme permitido formarme profesionalmente, agradezco a los docentes de la Carrera de Administración de Empresa por su paciencia, sabiduría y consejos.

Agradezco a las todas aquellas medinas empresa que me recibieron y brindaron información para la realización del presente trabajo.

A mi directora de trabajo de integración curricular Ing.Com. Gretty del Pilar Salinas Ordoñez MAE. Por el tiempo dedicado, apoyo, conocimientos y sobre todo por la paciencia para el desarrollo del trabajo.

***Yoselin Mishell Macas Pacheco.***

## Índice de contenidos

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Autoría.....	iii
Carta de Autorización.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice de contenidos.....	vii
Índice de Tablas.....	ix
Índice de Figuras.....	xi
Índice de Anexos.....	xiii
1.    Titulo.....	1
2.    Resumen.....	2
2.1    Abstract.....	3
3.    Introducción.....	4
4.    Marco Teórico.....	5
4.1    Marco referencial.....	5
4.2    Fundamentación Teórica- Científica.....	8
4.2.1    Antecedentes del Teletrabajo.....	8
4.2.2    Ventajas y desventajas.....	10
4.2.3    Riesgos físicos.....	13
4.2.4    Barreras del Teletrabajo.....	14
4.2.5    Tipos de Teletrabajo.....	15
4.2.6    Factores del Teletrabajo.....	16
4.2.7    Beneficios del Teletrabajo.....	16
4.2.8    Herramientas para la aplicación y uso del teletrabajo.....	17
4.2.9    Perfil de Teletrabajador.....	18
4.2.10    Cultura organizacional del Teletrabajo.....	20
4.2.11    Efectos del Teletrabajo en el desarrollo organizacional.....	20
4.2.12    Satisfacción Laboral y el teletrabajo.....	20
4.2.13    Talento humano y el teletrabajo.....	21
4.2.14    Teletrabajo: estrategia empresarial.....	21
4.2.15    El teletrabajo y la Productividad.....	22
4.2.16    Modelo de Propuesta de Implementación de un Modelo de Teletrabajo.....	23
4.2.17    Medianas Empresas.....	26

4.3	Base Legal .....	28
4.3.1	Acuerdo Ministerial Nro. MDT -2020-181. Ecuador .....	28
4.4	Marco Conceptual .....	31
5.	Metodología .....	32
4.5	Área de estudio .....	32
4.6	Enfoque de la investigación .....	32
4.7	Método de la investigación .....	32
4.8	Tipo de investigación .....	32
4.9	Diseño de la investigación .....	33
4.10	Población.....	33
4.11	Técnicas e instrumentos.....	34
4.12	Fuentes de información .....	35
4.13	Procedimiento .....	35
6.	Resultados.....	37
4.14	Encuesta a los Gerentes .....	37
4.15	Encuesta a Trabajadores.....	68
7.	Discusión.....	95
8.	Conclusiones .....	102
9.	Recomendaciones .....	104
10.	Bibliografía .....	105
11.	Anexos.....	108



## Índice de Tablas

<b>Tabla 1</b>	Competencias del Teletrabajo .....	18
<b>Tabla 2</b>	Áreas de aplicación del teletrabajo dentro de una empresa.....	19
<b>Tabla 3</b>	Tabla de las 55 Medianas Empresas Lojanas .....	33
<b>Tabla 4</b>	Actividad Económica .....	37
<b>Tabla 5</b>	Años de la empresa en el Mercado.....	38
<b>Tabla 6</b>	Número de Empleados.....	39
<b>Tabla 7</b>	Puestos de trabajo .....	40
<b>Tabla 8</b>	Uso del teletrabajo.....	41
<b>Tabla 9</b>	Razones para no aplicar el teletrabajo .....	41
<b>Tabla 10</b>	Áreas de aplicación del teletrabajo .....	42
<b>Tabla 11</b>	Puestos de aplicación del teletrabajo .....	44
<b>Tabla 12</b>	Razones por las que no aplicar el teletrabajo en las áreas no mencionadas .....	45
<b>Tabla 13</b>	Capacitación para el teletrabajo.....	46
<b>Tabla 14</b>	Tiempo de capacitación .....	47
<b>Tabla 15</b>	Plataformas para el teletrabajo .....	47
<b>Tabla 16</b>	Duración del teletrabajo.....	48
<b>Tabla 17</b>	Jornada trabajada durante el teletrabajo.....	49
<b>Tabla 18</b>	Conocimiento sobre las enfermedades del teletrabajo.....	50
<b>Tabla 19</b>	Reporte por enfermedad.....	51
<b>Tabla 20</b>	Posición de la empresa frente a un reporte por enfermedad.....	52
<b>Tabla 21</b>	Beneficios del teletrabajo.....	53
<b>Tabla 22</b>	Desventajas del teletrabajo.....	55
<b>Tabla 23</b>	Estado económico antes de la pandemia .....	56
<b>Tabla 24</b>	Estabilidad económica durante la pandemia .....	57
<b>Tabla 25</b>	Situación económica actual de la empresa.....	58
<b>Tabla 26</b>	Ventas de la empresa durante la pandemia .....	59
<b>Tabla 27</b>	Porcentaje de producción de la empresa antes de la pandemia .....	60
<b>Tabla 28</b>	Porcentaje de venta antes de la pandemia en las empresas comercializadoras y de servicios .....	61
<b>Tabla 29</b>	Porcentaje de producción durante la pandemia .....	62
<b>Tabla 30</b>	Porcentaje de ventas durante la Pandemia en las empresas comercializadoras y de servicios .....	62
<b>Tabla 31</b>	Porcentaje de producción actual o post-pandemia.....	63

<b>Tabla 32</b> Porcentaje de ventas post-pandemia en las empresas comercializadoras y de servicio .....	64
<b>Tabla 33</b> Número de trabajadores durante la pandemia .....	65
<b>Tabla 34</b> Estructura Tecnológica TICS .....	66
<b>Tabla 35</b> Posición de la empresa frente a la crisis sanitaria.....	68
<b>Tabla 36</b> Cargo que desempeña dentro de la empresa .....	69
<b>Tabla 37</b> Conocimiento sobre el teletrabajo .....	71
<b>Tabla 38</b> Desarrollo del Teletrabajo.....	72
<b>Tabla 39</b> Motivos que no permitieron la implementación del Teletrabajo .....	72
<b>Tabla 40</b> Tiempo laborado bajo la modalidad de Teletrabajo .....	73
<b>Tabla 41</b> Herramientas para el teletrabajo .....	74
<b>Tabla 42</b> Capacitación para el Teletrabajo .....	76
<b>Tabla 43</b> Tiempo de capacitación .....	76
<b>Tabla 44</b> Disposición de las herramientas de trabajo .....	77
<b>Tabla 45</b> Dificultades de las herramientas.....	78
<b>Tabla 46</b> Horas de trabajo antes de la pandemia.....	80
<b>Tabla 47</b> Enfermedades Psicológicas que puede causar el teletrabajo.....	81
<b>Tabla 48</b> Enfermedades físicas que puede causar el teletrabajo .....	82
<b>Tabla 49</b> Informe sobre los problemas de salud a la empresa .....	83
<b>Tabla 50</b> Acciones de la empresa frente a una enfermedad por teletrabajo.....	84
<b>Tabla 51</b> Razón para no comunicar sobre los problemas de salud que presenta el trabajador ..	84
<b>Tabla 52</b> Desarrollo de la empresa por teletrabajo.....	85
<b>Tabla 53</b> Aspecto de desarrollo de la empresa por teletrabajo.....	86
<b>Tabla 54</b> Reconocimientos de horas extras .....	88
<b>Tabla 55</b> Ventajas del teletrabajo para el trabajador .....	89
<b>Tabla 56</b> Desventajas del teletrabajo para el trabajador .....	90
<b>Tabla 57</b> Ingresos por ventas antes, durante y luego del Teletrabajo.....	92
<b>Tabla 58</b> Desventajas según los Gerentes.....	93
<b>Tabla 59</b> Ventajas según los Gerentes.....	93

## Índice de Figuras

<b>Figura 3</b>	Número de empleados .....	39
<b>Figura 4</b>	Puestos de trabajo .....	40
<b>Figura 5</b>	Uso del Teletrabajo .....	41
<b>Figura 6</b>	Motivo por el que no se aplicó el teletrabajo.....	42
<b>Figura 7</b>	Áreas de aplicación del teletrabajo .....	43
<b>Figura 8</b>	Puestos de aplicación del teletrabajo.....	44
<b>Figura 9</b>	Razones por las que no aplicó el teletrabajo en las áreas no mencionadas.....	45
<b>Figura 10</b>	Capacitación para el teletrabajo .....	46
<b>Figura 11</b>	Tiempo de capacitación .....	47
<b>Figura 12</b>	Plataformas para el teletrabajo.....	48
<b>Figura 13</b>	Duración del teletrabajo.....	49
<b>Figura 14</b>	Jornada trabajada durante el teletrabajo .....	50
<b>Figura 15</b>	Conocimiento sobre las enfermedades del teletrabajo.....	51
<b>Figura 16</b>	Reporte por enfermedad .....	52
<b>Figura 17</b>	Posición de la empresa .....	52
<b>Figura 18</b>	Beneficios del teletrabajo .....	54
<b>Figura 19</b>	Desventajas del teletrabajo .....	55
<b>Figura 20</b>	Estado económico antes de la pandemia .....	56
<b>Figura 21</b>	Estabilidad económica durante la pandemia.....	57
<b>Figura 22</b>	Estabilidad económica post-pandemia .....	58
<b>Figura 23</b>	Ventas de la empresa durante la pandemia .....	59
<b>Figura 24</b>	Producción antes de la Pandemia .....	60
<b>Figura 25</b>	Porcentaje de ventas antes de la pandemia .....	61
<b>Figura 26</b>	Nivel de producción durante la pandemia .....	62
<b>Figura 27</b>	Porcentaje de ventas durante la Pandemia en las empresas comercializadoras y de servicios .....	63
<b>Figura 28</b>	Porcentaje de producción actual o post-pandemia .....	64
<b>Figura 29</b>	Porcentaje de ventas post-pandemia en las empresas comercializadoras y de servicio .....	65
<b>Figura 30</b>	Número de trabajadores durante la pandemia.....	66
<b>Figura 31</b>	Estructura Tecnológica TICS.....	67
<b>Figura 32</b>	Posición de la empresa frente a la crisis sanitaria .....	68
<b>Figura 33</b>	Cargo que desempeña dentro de la empresa .....	70
<b>Figura 34</b>	Conocimiento sobre el teletrabajo.....	71

<b>Figura 35</b>	Desarrollo del Teletrabajo .....	72
<b>Figura 36</b>	Motivos que no permitieron la implementación del Teletrabajo .....	73
<b>Figura 37</b>	Tiempo laborado bajo la modalidad de Teletrabajo .....	74
<b>Figura 38</b>	Herramientas para el teletrabajo .....	75
<b>Figura 39</b>	Capacitación para el Teletrabajo.....	76
<b>Figura 40</b>	Tiempo de capacitación .....	77
<b>Figura 42</b>	Disposición de las herramientas de trabajo.....	78
<b>Figura 41</b>	Dificultades de las herramientas .....	79
<b>Figura 43</b>	Horas de trabajo antes de la pandemia .....	80
<b>Figura 44</b>	Enfermedades Psicológicas que puede causar el teletrabajo .....	81
<b>Figura 45</b>	Enfermedades físicas que puede causar el teletrabajo.....	82
<b>Figura 46</b>	Informe sobre los problemas de salud a la empresa .....	83
<b>Figura 47</b>	Acciones de la empresa frente a una enfermedad por teletrabajo .....	84
<b>Figura 48</b>	Razón para no comunicar sobre los problemas de salud que presenta el trabajador .....	85
<b>Figura 49</b>	Desarrollo de la empresa por teletrabajo .....	86
<b>Figura 50</b>	Aspecto de desarrollo de la empresa por teletrabajo .....	87
<b>Figura 51</b>	Reconocimientos de horas extras .....	88
<b>Figura 52</b>	Ventajas del teletrabajo para el trabajador.....	89
<b>Figura 53</b>	Desventajas del teletrabajo para el trabajador.....	91

## **Índice de Anexos**

<b>Anexo 1</b> Portal de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (Ranking Empresarial, año 2018) .....	108
<b>Anexo 2</b> Entrevista dirigida a los Gerentes de las Medianas Empresas Lojanas.....	109
<b>Anexo 3</b> Encuesta dirigida a los empleados de las Medianas Empresas Lojanas.....	114
<b>Anexo 5</b> Certificación de Traducción del resumen .....	115

## **1. Título**

Incidencia del Teletrabajo en el Desarrollo de las Medianas Empresas de la Ciudad de  
Loja

## 2. Resumen

La presente investigación tiene como objetivo determinar la “Incidencia del teletrabajo en el desarrollo de las medianas empresas de la Ciudad de Loja”, el cual aplicó un enfoque descriptivo no experimental-explicativo basado en un estudio cualitativo-cuantitativo, permitiendo obtener información de los gerentes de las diferentes empresas objeto de estudio así como también de sus trabajadores y empleados, el método descriptivo no experimental fue de ayuda para detallar ciertas características del teletrabajo y de las medianas empresas, la técnica que se utilizó fue la aplicación de encuestas ya que permitió la recolección de información relevante para la investigación. Como resultado se determinó el número de empresas que aplicaron el teletrabajo dentro de sus instalaciones, las ventajas y desventajas tanto para la empresa como para los trabajadores y empleados de las cuales dentro de los beneficios se destaca la disminución de costos de infraestructura, ahorro y maximización de los recursos, flexibilidad de horarios, autonomía en el desarrollo de actividades, por otra parte en lo referente a las desventajas está la poca o nula supervisión de los trabajadores, dificultad para motivar a los mismos, problemas físicos y psicológico, ect. La incidencia del teletrabajo varía dependiendo de la actividad a la que se dedica cada una de las empresas, esta se tomará ya sea de manera positiva o negativa según los resultados que obtenga cada una de ellas. En el caso de la presente investigación el teletrabajo permitió el desarrollo de las medianas empresas en diversos aspectos tanto administrativos como económicos.

**Palabras clave:** Teletrabajo, medianas empresa, incidencia

## 2.1 Abstract

The present research aims to determine the "Incidence of telework in the development of medium-sized enterprises in the city of Loja", which applied a descriptive non-experimental-explanatory approach based on a qualitative-quantitative study, allowing to obtain information from the managers of the different companies under study as well as their workers and employees, the descriptive non-experimental method was helpful to detail certain characteristics of telework and medium-sized enterprises, the technique used was the application of surveys as it allowed the collection of relevant information for research. As a result it was determined the number of companies that applied telework within their facilities, the advantages and disadvantages for both the company and for workers and employees of which within the benefits highlights the reduction of infrastructure costs, savings and maximization of resources, flexibility of schedules, autonomy in the development of activities, on the other hand with regard to the disadvantages is the little or no supervision of workers, difficulty in motivating them, physical and psychological problems, ect. The incidence of telework varies depending on the activity to which each of the companies is dedicated, this will be taken either positively or negatively depending on the results obtained by each of them. In the case of the present research, teleworking allowed the development of medium-sized companies in various aspects, both administrative and economic.

**Key words:** Teleworking, medium-sized companies, incidence



### **3. Introducción**

Desde el año 2019, se experimentó la pandemia de Covid-19, la cual impuso restricciones en la movilidad y llevó al cierre de muchas empresas, ocasionando pérdidas económicas significativas. Sin embargo, algunas optaron por adoptar una modalidad de trabajo conocida como teletrabajo, haciendo uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICS). Esta medida permitió que las empresas pudieran seguir operando desde los hogares de sus empleados.

El teletrabajo es una modalidad la cual permite desarrollar una tarea mediante el uso de las TICS, esto fuera del lugar de trabajo común como lo son las oficinas de una empresa, esta modalidad se presentó por primera vez en 1973 en Estados Unidos, así mismo esta presenta varias ventajas y desventajas tanto para las empresas que lo aplican como para sus trabajadores, pero ¿Cómo influyó la instauración del teletrabajo en las medianas empresas?, por lo que el objetivo principal de la presente investigación es determinar la incidencia del teletrabajo en el desarrollo de las medianas empresas de la Ciudad de Loja, así mismo determinar cuáles fueron las empresas que implementaron el teletrabajo y las dificultades y consecuencias que trajo consigo la implementación del mismo. Esta investigación se realizó en las 55 empresas medianas registradas en la Súper Intendencia de Compañías y Seguros de la Ciudad de Loja.

En el resumen, se presenta de manera breve el tema y los resultados de la investigación. El marco teórico contextualiza el entorno, haciendo referencia a trabajos vinculados al tema y proporcionando antecedentes sobre teletrabajo y medianas empresas a nivel global, nacional y local, con la utilización de autores como Mariano Gentilin y Jesús Lema Lajarín. Se discuten beneficios, desventajas y áreas de aplicación del teletrabajo, así como la constitución de medianas empresas en Ecuador.

En la metodología, se especifica el tipo de investigación, su enfoque, el método, técnicas, población de estudio y el procedimiento que guió el trabajo. Los resultados se presentan con tablas y gráficos y son analizados en la discusión, que compara estos resultados con investigaciones previas, ofreciendo una visión clara de la incidencia del teletrabajo. Las conclusiones sintetizan los resultados y ofrecen recomendaciones a gerentes de medianas empresas. La bibliografía detalla las fuentes secundarias que respaldaron el trabajo, y los anexos contienen cuestionarios y documentos adicionales útiles en la investigación.

## 4. Marco Teórico

### 4.1 Marco referencial

En una investigación realizada por (Velásquez & Vera, 2018, pág. 41) denominada “Teletrabajo: Una Revisión Teórica sobre sus Ventajas y Desventajas” se menciona que:

“Desde que el teletrabajo surgió en los años setenta ha sido motivo de discusión y análisis por el trabajador, la empresa, la sociedad, y el medio ambiente. Este artículo es una revisión teórica con el propósito de conocer los retos, ventajas y desventajas del teletrabajo. Se llevó a cabo a través de las bases de datos EBSCOhost y Google Académico. Como resultados, se exponen junto a las ventajas, los riesgos, retos, y desventajas a los que se expone tanto el trabajador como el empleador al adoptar esta modalidad de trabajo. Se concluye que la modalidad de teletrabajo, desarrollada y aplicada correctamente, tiene el potencial de convertirse en una tendencia en el mundo laboral, contemplada como una válida forma de trabajo que resulta en beneficios y oportunidades para todos sus participantes.”

Por otra parte, el artículo denominado “Teletrabajo y sus impactos: una revisión y análisis bibliométrico” permite verificar que:

“El teletrabajo venía incrementando su auge a través del tiempo, y debido a la pandemia (Covid 19) se ha encontrado que viene siendo uno de los temas de mayor importancia en la actualidad, ya que la mayoría por no decir todas las empresas, han tenido que recurrir a él. Esta importancia se ve reflejada en las revisiones que se hizo a través de la búsqueda en la plataforma Web of Science (WoS), haciéndose un análisis de las publicaciones por países, revistas, organizaciones y autores; encontrándose que los países con mayor discusión en el tema, mediante la publicación de documentos son Estados Unidos, Inglaterra y Canadá. Continuando con el análisis de redes, para concluir con la metáfora del árbol, compuesta por raíz (clásicos), tronco(estructurales) y hojas (recientes), este último conformado por cuatro clusters, logrando que la revisión de esta investigación tenga un soporte bibliográfico sólido y mostrando en este análisis el impacto que el teletrabajo tiene en el ambiente en el hogar, costos, satisfacción y salud mental.” (González & Calderón, 2022, pág. 53)

Así mismo en la investigación realizada por Morillo denominada “El teletrabajo, ¿riesgo o beneficio? y su impacto psicosocial, una revisión bibliográfica” se detalla que:

“El teletrabajo es un tipo de arreglo laboral que se globalizó después de la pandemia por COVID-19; brindando tanto beneficios como desventajas para empleados y empleadores. El objetivo de esta revisión fue explorar bibliografía sobre los riesgos y beneficios del teletrabajo, para la promoción de la gestión de riesgos psicosociales dentro de las organizaciones. Método: Se realizó una revisión del estado del arte de 36 artículos científicos y documentos de las principales plataformas de búsqueda (Google Académico, ResearchGate, Elsevier, PubMed), en inglés y español a partir del año 2001, basada en las orientaciones metodológicas de Arksey y O'Malley y las mejoras Levac. Resultados: Muchos de los beneficios del teletrabajo pueden fácilmente tornarse en desventajas si las condiciones del hogar o la gestión de las organizaciones son desfavorables. Ventajas como disminución de las brechas de género, inclusión de personas con limitaciones, conciliación trabajo-familia o flexibilidad pueden convertirse en un arma de doble filo para el teletrabajador, quien a pesar de ahorrar tiempo de movilización debe cumplir nuevas exigencias y competencias sobre todo tecnológicas que le permitan cumplir sus metas. El estar alejado de su equipo de trabajo puede generar sentimientos de aislamiento y falta de apoyo social, pero si la organización brinda condiciones laborales adecuadas, soporte, reconocimiento profesional y estabilidad es menos probable que surjan alteraciones en su salud. Si por otro lado los empleadores relegan a los colaboradores de la participación en la toma de decisiones, no existe compensación económica acorde al mercado, asignan tareas de forma inequitativa o arbitraria, esta modalidad no será una ventaja para ningún empleado, sino fuente de malestar y estrés. Conclusión: Existe amplia información sobre los riesgos y beneficios del teletrabajo, sin embargo, hay criterios divididos sobre a qué lado se inclina la balanza, y muy poca medición de la intervención de los riesgos psicosociales, algunas de las mejores estrategias incluyen una adecuada selección del personal, aspectos contractuales claramente establecidos (horarios, tiempo de desconexión, pausas, ejercicio, acompañamiento), promoción de la interacción social que permitirán una mejor vigilancia de SSO en riesgo psicosocial.” (2021, pág. 2)

Siguiendo la línea de investigación en la Tesis denominada “El teletrabajo, una modalidad especial como propuesta de mejora. El teletrabajo, una modalidad especial como propuesta de mejora.” se expresa que:

“El teletrabajo, fue una modalidad que se hizo posible por el uso de las TIC donde permitió al trabajador realizar sus funciones fuera de las instalaciones de una empresa, ya sea desde su domicilio u otro apartado del centro laboral; por lo que, se evidenció ciertas ventajas para el trabajador y empleador al reducir gastos y costos laborales respectivamente. Se han sugerido estudios de investigación sobre la motivación del talento humano en el teletrabajo, así como se profundice las interfaces que esta conlleva en la productividad empresarial con la finalidad de potenciar los beneficios de la implementación de esta modalidad”. (Cardenas Gutierrez & La Madrid Silva, 2020, pág. 8)

En la investigación realizada por Rojas, denominada “Análisis de la modalidad de Teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las empresas privadas de la ciudad de Quito. Caso de estudio empresa D.I.T TELECOM” donde se estudiaron variables como el Teletrabajo y la productividad laboral se encontró que la modalidad de Teletrabajo crea una disminución de los costos y gastos de producción, mejorando así el nivel de competitividad laboral de sus trabajadores lo cual da paso a un alto nivel de cumplimiento de las metas de producción de la empresa. (Jaramillo R. R., 2016)

La emergencia sanitaria declarada en el Ecuador debido al brote del COVID-19, obligó a instituciones públicas y privadas a adaptar una nueva modalidad laboral; la cual, estaba regida por normativa, pero no se aplicaba en gran medida. Con el fin de continuar brindando un servicio oportuno y adecuado al usuario, la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Cuenca implementó el teletrabajo emergente con gran parte de sus servidores y servidoras.

Así mismo en una investigación denominada “Propuesta de Implementación de un Modelo de Teletrabajo”, menciona que:

“El Teletrabajo hoy en día es una realidad, que tiene muchos beneficios relacionados con la eficiencia, la productividad, la sostenibilidad y la satisfacción laboral entre otros, sin embargo, no es una forma de trabajo generalizada y estructurada en las organizaciones debido a diversas percepciones al respecto. Esta modalidad de trabajo plantea cambios y barreras a las que se enfrentan las organizaciones y los empleados al

momento de apropiarse e incorporar el teletrabajo, el presente estudio presenta los principales obstáculos o amenazas que implica la incorporación del teletrabajo en la organización.” (Villafrade Vargas & Palacios Osma, 2013)

Por último, según Cueva y Peralta en su investigación denominada “Cargos que se Adaptaron de Mejor Manera a la Modalidad de Teletrabajo Durante la Emergencia Sanitaria de 2020 por COVID-19 en la Dirección Regional 6 del Ministerio del Trabajo”, se determinó que:

“Las variables que afectaron de forma significativa en el desarrollo de las actividades laborales mientras se efectuó teletrabajo fueron principalmente, el manejo de sistemas informáticos, el nivel de adaptabilidad, el grado de satisfacción, la priorización y capacidad de realizar las tareas, dada la nueva modalidad virtual, convirtiéndose en un determinante al momento de medir la productividad, eficacia y eficiencia en el desenvolvimiento de un cargo, así como con el cumplimiento de metas” . (2021, pág. 4)

## **4.2 Fundamentación Teórica- Científica**

### **4.2.1 Antecedentes del Teletrabajo**

El teletrabajo fue mencionado por primera vez en 1973 por el científico Jack Nilles de la NASA para poder contrarrestar la crisis petrolera que estaba viviendo Estados Unidos, tenía por objetivo disminuir los problemas de transporte que se suscitaban por el traslado de los trabajadores a sus áreas respectivas, de esta manera logrando así disminuir la contaminación y traslados innecesarios, mejorando la calidad de vida de los miembros de las empresas y de la misma manera aumentando la calidad laboral de las mismas. (Gentilin, 2020)

El teletrabajo es una nueva forma o alternativa de trabajo dentro de las empresas, el cual ha tenido actualmente una participación muy alta en el mercado a raíz de la pandemia de COVID 19, donde el teletrabajo permitió que muchas empresas en el mundo pudieran seguir produciendo y generando los servicios para no cerrar las mismas. Esta nueva forma de empleo se dio gracias al desarrollo y utilización de las TIC's (Tecnologías de Información y Comunicación) las cuales se han ido desarrollando y permitiendo que ideas y formas innovadoras se puedan sacar del mercado.

Pero ¿en qué consiste o qué es el teletrabajo?, (Havriluk, 2010) comenta que al teletrabajo se lo puede definir planteando la siguiente fórmula:

Teletrabajo= trabajo + distancia + uso intensivo de las TIC's

Es decir que el uso adecuado de las TIC's permite realizar las actividades diarias de una empresa sin estar presente en la misma, de tal forma que se reducen los costos de traslado, se agilizan los procesos, etc.

Marroquín. (2020) dice que el teletrabajo es una forma de estructura laboral que se desarrolla en el marco de un contrato de trabajo o relación laboral, incluyendo el desempeño de funciones y responsabilidades, el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones como apoyo, y que no requiere la presencia de los trabajadores en un lugar determinado lugar de trabajo, pero el logro de metas y resultados es la clave.

El artículo Publicado por Giniger. (2020) denomina al Teletrabajo como una modalidad de organización de trabajo, pues permite que la relación laboral establecida por el mismo no esté fuera de las regulaciones que existen en la actualidad, también la denomina así ya que sigue enlazándose con todas las áreas productivas que se conocen, bajo una nueva organización de trabajo.

Por otra parte, (Lajarin, 2015, pág. 10) explica que el teletrabajo es:

“El desarrollo de una actividad laboral remunerada, para la que se sirve de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), siempre que se realice ajena al lugar físico de trabajo y con los medios proporcionados por la empresa, no exigiendo la presencia permanente del trabajador en la misma”.

En la Unión Europea las tasas de empleo del 2014 tuvieron un porcentaje del 74% en Austria, Reino Unido, Dinamarca, Países Bajos, Alemania y en Suecia llegando a un 74,5%, pero el porcentaje más bajo de las tasas de empleo se registró en Grecia con un 49,4%. Tomando como referencia la Carta Europea para el Teletrabajo, este se considera como un nuevo modo con el cual se puede organizar y gestionar el trabajo y es potencialmente sustancial en la contribución al aumento de la calidad de vida. Únicamente el 27% de las compañías entre estas grandes y pequeñas tiene en su organización el teletrabajo. Existen 9 millones de teletrabajadores, lo cual representa aproximadamente el 6%, esto hablando de Europa, en España son 357.000 teletrabajadores lo que representa el 3% de estos. En Europa el teletrabajo es considerado como una actividad netamente para los hombres, la cual está dividida en el 81% teletrabajo regular y el 62% en complementario y autónomo, por lo cual es considerada

como una actividad a la cual recurren trabajadores con media y/o alta calificación, así mismo esta es una actividad que únicamente el 20% de las empresas españolas permite. (Chávez, 2020)

El avance o implemento del teletrabajo en los Estados Unidos no ha sido significativo, ya que estudios realizados en el 2004 ésta solo contaba con un 4,3% de teletrabajadores y en el 2009 llegó al 5,7%. En países como Argentina en el 2007 tuvo 589.157 teletrabajadores, Brasil (2004) contaba con 11 millones, Chile (2006), tenía un total de 4,784, en México (2009) existían 3,027,465 teletrabajadores. En Colombia (2013) se contaba con 8 mil teletrabajadores más que el año anterior. En Estados Unidos aumentó en un 30% el teletrabajo, aquí la división se hace más notable ya que se diferencian razas y grupos étnicos, pues solo el 20% de raza afroamericana puede trabajar a larga distancia y únicamente el 16% si se trata de personas hispanas. China es uno de los países que está mucho más preparado para poder permitir que sus empleados puedan trabajar desde cualquier lugar ya que el 69% de los mismos ya lo hace.

#### **4.2.2 Ventajas y desventajas**

Havriluk. (2010) describe algunas ventajas de teletrabajo tanto para el empleador como para los trabajadores las cuales son, flexibilidad al momento de decidir cuándo, dónde y cómo teletrabajar, autonomía en el desarrollo de las actividades, mayor movilidad, desarrollo de una mejor productividad, mayores o variadas oportunidades laborales, desarrollo de una mayor vida familiar, unas oportunidades de integrar a las personas con discapacidad, disminución de desplazamiento a las zonas de trabajo, poder elegir el entorno del ambiente donde se desee laborar, permite al trabajador tener la oportunidad de crecer profesionalmente trabajando para diferentes empresas ya sean estas locales, nacionales e inclusive internacionales, desarrollo de nuevas empresas e ideas innovadoras de producción.

Así mismo, existen ventajas para la empresa en las que se destaca el ahorro y maximización del rendimiento de los recursos que tiene una empresa, también está la disminución de problemas de convivencia entre los empleados, disminución de los costos de infraestructura, ahorro de costos en los sistemas de control de horarios de los empleados, ayuda a disminuir los niveles de ausentismos de trabajadores por diversas situaciones que se pueden presentar, otro de los beneficios que presenta el teletrabajo es que permite mejorar la infraestructura de las TIC para desarrollar las actividades y muchos otros beneficios que se pueden determinar.

De la misma manera que existen ventajas, también existen desventajas para el trabajador entre las más destacables están el aislamiento de los mismos y que no acuden a un lugar de trabajo y no interactúan con más personas lo que también ocasiona la inseguridad laboral, la desintegración de compañeros de trabajo, otra desventaja es el sedentarismo que ocasiona el estar frente a una pantalla horas y horas lo que desmejora la calidad de vida, etc.

En el caso de las empresas las desventajas que presenta el teletrabajo es la dificultad de poder motivar a los teletrabajadores ya que estos se encuentran fuera de la empresa, el no tener personal dentro de la empresa puede ocasionar la pérdida del ambiente laboral y por ende la pérdida de la fuerza corporativa, poca o nula supervisión de los teletrabajadores, la implementación del teletrabajo muchas de las veces puede resultar más costosa que tener personal a tiempo completo dentro de una oficina claro que esto dependerá de la actividad que va a desarrollar y muchas otras desventajas.

#### **4.2.2.1 Riesgos Psicosociales**

Según Díaz. (2021) el teletrabajo puede ocasionar riesgos psicosociales, pero ¿qué son?; se refiere a aquellas condiciones relacionadas con el ambiente de trabajo en el que los trabajadores realizan sus funciones que afectan su salud física y/o mental además de los resultados de su trabajo y la calidad del trabajo. Teniendo en cuenta las características, experiencias y personalidad de una persona, este riesgo psicosocial puede afectar a cada trabajador de forma diferente, siendo una amenaza para unos y algo diferente para otros, que muestran indiferencia ante él.

La actuación de cada individuo frente a los riesgos existentes dependerá de la personalidad de cada trabajador, así como de sus vivencias y de su mundo interior. Por tanto, todos los riesgos que puedan afectar negativamente a los trabajadores, tanto en términos de seguridad como de salud, deben corregirse para garantizar la satisfacción laboral.

Dentro de estos tipos de riesgos están los siguientes:

#### **Tecnoestrés**

Es un tipo de estrés el cual es provocado por el uso de las TIC'S que son necesarias para el teletrabajo, esto se da por los desajustes que se dan en la demanda del trabajo y los recursos que se necesitan para la realización de las tareas, esto permite que se



manifiesten actitudes negativas hacia las TIC, las cuales son perjudiciales para el trabajador. Por tanto, es de suma importancia el uso óptimo y adecuado de la misma pues su uso correcto puede evitar el tecnoestrés. Existen algunos tipos de tecnoestrés que son: tecno adicción, tecno ansiedad y la tecno fatiga.

### **Tecno adicción**

Esta tiene su origen en la necesidad de hacer uso de las TIC'S de una manera descontrolada, es decir, un uso desmedido por periodos de tiempo alargados en cualquier momento y sitio. Estas son consideradas adictas al uso de las nuevas tecnologías y son indispensables para sus vidas.

### **Tecno ansiedad**

Este tipo de tecnoestrés es mucho más habitual y conocida, las personas que las padecen muestran altos niveles de aceleración fisiológica desagradable provocado por el uso de las TIC'S este tipo de ansiedad lleva a las personas a tener actitudes que no permiten ver su buen rendimiento y su capacidad para el uso de las tecnologías.

### **Tecno fatiga**

Esta se desarrolla cuando un trabajador muestra síntomas de agotamiento y cansancio a nivel físico y mental provocado por las TIC'S, al igual que la tecno ansiedad provoca que se ponga en duda la capacidad del trabajador, un claro ejemplo de esta es la llamada fatiga informática, la cual se produce por una sobrecarga de información al momento de usar el internet, también provoca que el trabajador no pueda estructurar, recibir y asimilar la información que se busca.

### **Aislamiento**

Un teletrabajador realiza sus tareas o actividades desde la casa, lo cual provoca que se encuentre aislado de sus compañeros de áreas, el único contacto que tiene con los mismos es por medio telefónico, esto hace que el trabajador desarrolle una sensación de desvinculación en la empresa y desequilibrio psicológico ya que se siente marginado del resto. Motivo por el cual es muy importante realizar reuniones periódicas que permitan al teletrabajador generar confianza y pertenencia a la organización.

### **Separación vida familiar y vida laboral**

Al momento de realizar el trabajo en casa, esto se mezcla con la vida familiar, lo que provoca tensiones e inflige de forma negativa a la psicología del trabajador provocando que su atención no se centre en el trabajo.

### **Horarios de trabajo**

El teletrabajo puede llegar a afectar las rutinas y desequilibrar la vida familiar y laboral del teletrabajador, por lo que es muy importante definir un horario flexible el cual permita llegar al trabajador en óptimas condiciones al trabajo, compartir con la familia, realizar deporte y poder tener un tiempo de ocio para poder mejorar la calidad de vida.

#### **4.2.3 Riesgos físicos**

También existen riesgos físicos en el desarrollo del teletrabajo, pero ¿Qué son los riesgos físicos?, son factores que pueden causar daños a la salud y seguridad del trabajador, sus consecuencias dependerán del nivel de riesgo y tiempo al que se encuentre expuesto el mismo. Los riesgos dependerán del tipo de trabajo que desarrollen, la falta de conocimiento sobre los horarios del teletrabajo y carga laboral ayuda a que se vuelva un suplicio para los trabajadores y por lo mismo prefieran el dinamismo de la empresa. (Díaz, 2021)

Dentro de los riesgos físicos, se consideran los siguientes:

#### **Trastornos musculoesqueléticos**

Estos son pequeñas lesiones que se dan en las piezas blandas del aparato locomotor, como por ejemplo en los nervios los músculos, tendones y parte cercanas a las articulaciones. Estas se producen frecuentemente en espalda y cuello, son causadas por la realización de tareas que provocan pequeñas lesiones mecánicas cuando se realizan por tiempos prolongados. Cuando estas lesiones se producen provocan dolores en todo el organismo impidiendo su movilidad.

Dentro de estos riesgos están:

- ✓ Tendinitis del manguito de los rotadores; inflamación de hombros.
- ✓ Síndrome del túnel carpiano: compresión del nervio que pasa por la muñeca a la mano.
- ✓ Epicondilitis: lesión provocada por movimientos repetitivos que afectan a los tendones del músculo del codo.

- ✓ Lumbalgia: contractura que genera un fuerte dolor en los músculos de la cintura.
- ✓ Síndrome cervical por tensión: es un dolor el cual se da en la región cervical superior debido al uso repetitivo de los movimientos por la sobrecarga de trabajo.

### **Fatiga visual**

El teletrabajador en sus labores se expone por mucho tiempo a las pantallas brillantes de las computadoras provocando así dificultades en los ojos al momento de enfocar objetos a corta distancia. Esto provoca una sobre carga a los ojos denotando así una serie de síntomas que afectan la vida y el sistema nervioso, como es la irritabilidad, lagrimeo, dolores de cabeza y más.

También se puede incluir entre los riesgos físicos lo que es la fatiga mental. La cual se produce por el exceso de sobre carga informativa al momento de hacer uso de internet. (Díaz, 2021)

#### **4.2.4 Barreras del Teletrabajo**

Según Benjumea-Arias, Villa-Enciso, & Valencia-Aria. (2020) una barrera para el trabajo remoto es la inseguridad de la información en los sistemas controlados por los empleados. Los empleados perciben aislamiento laboral, separación de la empresa, precariedad laboral, estrés, cansancio, fatiga, autogestión del tiempo, falta de trabajo en equipo. La disminución de la calidad de vida laboral, el bajo compromiso e interacción con los empleados de la organización, la falta de pertenencia, la baja probabilidad de seguir una carrera dentro de la empresa, las perspectivas laborales limitadas y los vínculos emocionales reducidos entre los empleados se consideran amenazas para los empleados. Otra limitante del trabajo remoto es la seguridad y salud de las personas, pues no solo está el hecho de que se entreguen equipos tecnológicos, sino también el compromiso del ejecutivo y la cultura organizacional que permita este modelo de inmersión, es decir, sin perjudicar la empresa o las personas obtener resultados positivos.

Las actividades son consideradas de acuerdo a sus requerimientos, lo que significa personal capacitado, equipo y mobiliario ergonómico, idoneidad y compromiso de las personas que integran la empresa. (Ramírez & Gómez Rúa, 2014).

#### 4.2.5 Tipos de Teletrabajo

Tomando en cuenta todos estos factores López & Pérez Sisa. (2020) comentan que la organización no considera al teletrabajo como un conjunto de actividades las cuales se realizan únicamente en casa, pues el mismo tiene una amplia línea de aplicación según la necesidad de las empresas, dentro de estos se encuentran tres tipos que son;

- **Trabajo móvil:** hace referencia a los trabajadores lo cuales realizan frecuentes desplazamientos y actividad física en variados lugares para lograr las metas y objetivos
- **Centros de telecomunicación:** conocida también como oficina de larga distancia, es una oficina que cuenta con la capacidad física, instalación técnica y tecnológica para desarrollar telecomunicaciones.
- **Teletrabajo en casa;** es una modalidad particular del teletrabajador, en la cual su espacio familiar y de descanso se convierte en su lugar de trabajo, se estipula un contrato en el cual se describen las tareas, logros o procesos específicos que debe cumplir.

Para Lascano. (2021) la normativa ecuatoriana, así como los tratados y convenios internacionales, toman en cuenta los diversos riesgos para la salud mental de las personas asociados al trabajo a distancia durante la época de confinamiento, el cual se ha convertido en un factor de riesgo. Uno de estos factores corresponde al estrés y los síntomas físicos resultantes, sumándose a las muchas situaciones creadas por la pandemia del COVID-19, como el miedo al contagio y/o a la muerte, no solo personal sino también familiar, sedentarismo, estilos de vida activos, sentimientos de la impotencia, los miedos en el sector financiero por la pérdida de empleo, los recortes salariales o la precariedad laboral, así como las restricciones de movilidad y el aislamiento del entorno social y familiar se traducen en síntomas de ansiedad y depresión.

La Universidad Técnica Particular de Loja. (2020) define que el Departamento de Trabajo define el teletrabajo remoto como la prestación de servicios legales y personales de naturaleza no presencial con una relación de dependencia fuera de las instalaciones en días laborales regulares o especiales. Esto puede aplicarse tanto a empresas e instituciones del sector público como privado.

#### **4.2.6 Factores del Teletrabajo**

Alvarez & Correa. (2020) describen que para implementar el teletrabajo en las organizaciones beneficia tanto a los intereses comerciales como operativos, los sistemas económicos de las empresas se han visto fuertemente impactados por la pandemia del COVID-19, lo que ha llevado a tomar decisiones estratégicas para enfrentar la nueva realidad. Sin embargo, en toda la región latinoamericana, el 95% recae en las MIPYMES, las cuales dependen de los ingresos por ventas y no cuentan con las condiciones económicas necesarias para remunerar a sus empleados, por lo que la situación actual las obliga a abandonar sus actividades; además, es bien sabido que en estas empresas registradas el 95% de las empresas tienen un 90% de período de supervivencia de menos de 7 años.

Conociendo la importancia de las actividades y formas de trabajo innovadoras, los factores tecnológicos son sin duda el mayor componente de la innovación, el teletrabajo requiere la disponibilidad de trámites digitales y conexiones a internet, y el gobierno es el principal llamado a atender estas necesidades para mantener la parte digital y las comunicaciones en su mejor estado. (Tiscama, Gallegos, Beltrán, Guerra, & Calderon, 2022)

Para Rodríguez. (2020) la implementación del teletrabajo requiere de varios aspectos, a saber: conexión a una red fija o móvil, ancho de banda de Internet, calidad de los equipos, cobertura y red de fibra, es decir, los componentes básicos que complementan el teletrabajo.

#### **4.2.7 Beneficios del Teletrabajo**

El Gobierno Ecuatoriano destaca varios de los beneficios que trae consigo el teletrabajo, estos están divididos en grupos de interés como es el teletrabajador, organizaciones públicas y privadas y para la sociedad. (López & Pérez Sisa, 2020)

Para el teletrabajador los beneficios que ofrece el teletrabajo son:

- Mejor ambiente personal
- Aumento de productividad y calidad de actividades laborales
- Incremento de la responsabilidad
- Flexibilidad laboral
- Disminuye el estrés y costos de movilización

- Permite la convivencia entre la vida familiar y las responsabilidades laborales.
- Tiempo disponible al cuidado de la salud del teletrabajador

Para las Organizaciones públicas y privadas los beneficios son:

- Reducción del espacio físico y costos de arrendamiento
- Eliminación de gastos de transporte, alimentación y uniformes
- Logro de metas e indicadores de gestión
- Ahorro de recursos en instalaciones físicas
- Disminución de permisos por calamidad doméstica
- Personal más comprometido y eficiente

Los beneficios que trae el teletrabajo para la sociedad son:

- Disminución del tráfico vehicular urbano
- Reducción de contaminantes
- Mejorar los tiempos de movilización
- Incremento de las oportunidades laborales para los grupos prioritarios y personas con discapacidad.

#### **4.2.8 Herramientas para la aplicación y uso del teletrabajo**

De la misma manera describe algunas herramientas que la Universidad Técnica Particular de Loja implementó para la realización del teletrabajo, y que se pueden implementar en las empresas, estas herramientas son:

- ❖ Microsoft Teams: es gratuita, es un centro de trabajo por el cual se puede chatear, reunirse, hacer llamadas y colaborar.
- ❖ Trello: permite gestionar tareas organizando el trabajo en grupo de forma colaborativa con el uso de tableros virtuales.
- ❖ Ondrive: es una herramienta de Microsoft, el cual permite guardar archivos o documentos en línea así mismo permite acceder a ellos en cualquier lugar o dispositivo que tenga una conexión a internet. Otra de sus características es que permite trabajar a varias personas al mismo tiempo en un mismo documento.

- ❖ Zoom: plataforma que permite la realización de videoconferencias, permite conectar más de 50 personas en tiempo real y se puede interactuar en tiempo real por medio del chat y video.

#### 4.2.9 Perfil de Teletrabajador

Sánchez. (2012) describe que el teletrabajador debe ser responsable, autónomo, tenga capacidad para auto motivarse, contar con madurez laboral, habilidades de comunicación y manejo tecnológico, este último no implica que el teletrabajo sea una actividad que todos puedan realizar pues requiere de preparación y habilidades muy específicas. Estas habilidades están descritas en la siguiente tabla:

**Tabla 1** Competencias del Teletrabajo

<b>Ámbito</b>	<b>Competencias</b>	<b>Competencias</b>
Del saber	<b>Competencias técnicas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Saber navegar por internet, usar e-mail, utilizar una intranet</li> <li>○ Saber usar programas básico computacionales</li> <li>○ Comunicar por videoconferencia</li> <li>○ Utilización del chat</li> <li>○ Tener una buena expresión escrita</li> </ul>
	<b>Competencias personales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Interés por aprender a utilizar las nuevas tecnologías</li> <li>○ Tener capacidad para aprender solo</li> <li>○ Saber crear cosas nuevas mediante trabajo profesional</li> <li>○ Mantener el contacto profesional con los colegas</li> <li>○ Ser autocrítico con propio trabajo</li> <li>○ Utilizar el apoyo de las instituciones dirigidos al teletrabajador</li> <li>○ Soportar períodos de aislamiento</li> <li>○ Gestionar un ambiente de trabajo saludable sin estrés</li> </ul>
Saber hacer	<b>Competencias profesionales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Organización</li> <li>○ Disciplina</li> <li>○ Capacidad de administrar el tiempo en casa</li> <li>○ Elevada necesidad de logro</li> <li>○ Responsabilidad y autonomía</li> <li>○ Resolver problemas sencillos en relación a las nuevas tecnologías</li> <li>○ Mantener el equilibrio personal y la autoestima</li> <li>○ Ética, honradez y confidencialidad</li> <li>○ Importancia de la prevención de riesgos laborales</li> <li>○ Capacidad de análisis</li> </ul>
Saber comunicar y transferir	<b>Competencias de comunicación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Transferir conocimientos a situaciones nuevas</li> <li>○ Saber comunicar con mensajes claros y concisos</li> <li>○ Saber vender resultados</li> </ul>

- Ofrecerse personalmente como profesional (teletrabajador autónomo)
- Mantener las relaciones pese a trabajar solo
- Negociación de trabajos, precios, objetivos, condiciones
- Realizar actividades socializadoras

Nota: cuadro sobre las competencias o habilidades que debe tener un teletrabajador según Sánchez. (2012).

Las áreas en las cuales se puede aplicar el teletrabajo se presentan en la siguiente tabla.

**Tabla 2** *Áreas de aplicación del teletrabajo dentro de una empresa*

<b>Área administrativa</b>	Captura de textos y datos Contabilidad Captura de datos Clasificación y distribución de documentos en computadora Elaboración de planes de negocio Análisis de estadísticas Consultoría
<b>Área de diseño</b>	Elaboración de diseño gráfico Elaboración de planos Traducción de documentos Elaboración de diseño de página web
<b>Área de programación</b>	Programación de software Soporte técnico virtual y telefónico
<b>Área comercial</b>	Atención al cliente vía telefónica Elaboración y revisión de contratos Elaboración de órdenes de compra Elaboración de órdenes de venta Elaboración de cotizaciones Elaboración de rutas Planes de marketing Atención de tienda virtual
<b>Área académica y de investigación</b>	Elaboración de cursos Elaboración de manuales Asesoría virtual Investigación Redacción de artículos Redacción de libros Supervisión y revisión de escritos

Nota: descripción de las áreas en las cuales se puede aplicar la modalidad de teletrabajo tomado del libro denominado El teletrabajo como tendencia del mercado publicado por Sánchez. (2012).



#### **4.2.10 Cultura organizacional del Teletrabajo**

Para Daza. (2016) la gestión de los programas de teletrabajo desafía la tradición y cambia la forma en que se supervisa a los empleados. Para los teletrabajadores, los gerentes deben evaluar el desempeño de los empleados por los resultados en lugar de la presencia física. Sin embargo, este estilo de gestión trae problemas de confianza y empoderamiento de los empleados.

El teletrabajo también trae desafíos, lograr que los empleados (ya sea que trabajen a distancia o no) trabajen en equipo para lograr objetivos comunes.

Para implementar el trabajo remoto, los gerentes deben diseñar un plan para la supervisión efectiva de los trabajadores, todo a través de estrategias que permitan la creación de canales de comunicación efectivos, un apoyo adecuado para los trabajadores remotos y una mayor productividad y calidad del trabajo.

#### **4.2.11 Efectos del Teletrabajo en el desarrollo organizacional**

Romero. (2020) explica que el impacto del teletrabajo se manifiesta en cambios de largo plazo en las organizaciones para gestionar eficazmente el capital humano desarrollando estrategias que permitan a las entidades diferenciarse de otras entidades, es decir, ser una organización con talento eficiente, eficaz y efectivo, entregado a la organización, directrices, competitivo y capaz de adaptarse a un mundo global. Así mismo, se evidencia el impacto de decidir sobre la aplicación del teletrabajo en un contexto organizacional, ya que produce un cambio fundamental en la cultura organizacional, permite integrar las innovaciones tecnológicas a sus actividades, y hace que las sociedades desfavorecidas formen parte de su ordenamiento y legislación. Crear oportunidades de trabajo.

#### **4.2.12 Satisfacción Laboral y el teletrabajo**

Constanzo. (2019) expresa que, en el lugar de trabajo, cuando existe una relación adecuada entre las condiciones de trabajo que inciden directamente en el bienestar personal del trabajador y su grupo de trabajo, se desarrolla dentro de un marco condiciones materiales y sociales propicias para las actividades laborales, los trabajadores tienen un alto respeto por las condiciones de trabajo y están satisfechos con el trabajo que realizan y la empresa que representan. La satisfacción, a su vez, es un fenómeno que se ve afectado por no solo sus propios conceptos desprendidos de diferentes áreas del ser humano. El ambiente de trabajo se tiene en cuenta, y también involucra todos los aspectos

de la vida Schultz. (1991), enfatiza que corresponde al resultado fenómenos que van más allá del ámbito laboral, estos pueden estar relacionados con las condiciones situacionales de un individuo, tales como su condición socioeconómica y demográfica, incluyendo su estado de salud, afectivo y familiar, sus actividades, aficiones, etc.

#### **4.2.13 Talento humano y el teletrabajo**

El cambio en las relaciones industriales es una tendencia global que los empresarios de todo el mundo están adoptando cada vez más para mejorar su competitividad en el mercado. En este giro, el teletrabajo como modelo de trabajo surgido de la sociedad de la información pretende aflojar las rígidas relaciones laborales concebidas en el siglo XX, dejar de requerir la presencia física de las personas dentro de la organización, al acercar el trabajo a los empleados en lugar de acercar a los empleados que trabajan. Los beneficios que trae consigo la implementación del teletrabajo como forma de organización laboral para las empresas, de forma particular en el área de talento humano según Rafia. (2017) son:

- ✓ Mejoramiento de las condiciones del reclutamiento al poder contratar al personal más calificado sin importar su ubicación o disponibilidad de desplazamiento hacia la sede de la organización.
- ✓ Mayor índice de retención del personal capacitado.
- ✓ Disminución del ausentismo y la accidentalidad del personal
- ✓ Equilibrio entre los espacios personales y laborales de los empleados que genera mayor productividad.
- ✓ Reducción de costes de espacios y de instalaciones.
- ✓ Control y seguimiento permanente al desarrollo de las tareas programadas con herramientas tecnológicas.
- ✓ Ahorro de tiempo en la ejecución del trabajo.
- ✓ Flexibilidad de las relaciones laborales.
- ✓ Reestructuración del mobiliario para personas que teletrabajen.

#### **4.2.14 Teletrabajo: estrategia empresarial**

Para Montelongo & Bolio Yris. (2013) el teletrabajo, que está en constante evolución, ganando diversas formas de organización más flexibles, que van desde el uso de centros remotos, oficinas satélites, cabinas remotas, call centers, teletrabajo móvil o nómada, hasta combinar todo ello con el teletrabajo online/offline línea combinada, tiempo completo o medio tiempo. Sin embargo, es necesario cuestionarse si el trabajo a

distancia se ha incorporado a diversas formas de organización, o si representa en sí mismo una forma de organizar el trabajo.

El teletrabajo se ha ido adaptando a un diseño organizativo más o menos jerárquico, burocrático o taylorista y a una regulación más o menos colectiva de las relaciones laborales para mejorar el rendimiento empresarial, introduciendo cierto elemento de flexibilidad del sistema es a nivel de contrato individual, por lo que en este contexto remoto el trabajo se considera una estrategia para flexibilizar la organización del trabajo y las condiciones de trabajo de los empleados.

Se cree que el teletrabajo no es una simple cuestión de reorganizar las formas organizativas para adecuarlas a las condiciones productivas que demanda el mercado, sino una cuestión de mayor alcance y doble dimensión, ya que puede ser endógena e interna a la vez. Fuente exógena porque, por un lado, es el resultado de un proceso de aprendizaje colectivo que permite a los participantes de la organización transformar y reinterpretar las incertidumbres del entorno para cambiar el comportamiento organizacional de la propia empresa y, por ende, la relación con la empresa, ambiente. Por otro lado, es el resultado del proceso de valoración y capitalización de las oportunidades de cambio que surgen de las acciones organizadas de los individuos dentro y fuera de la empresa que permiten esclarecer los diversos tipos de conocimiento que existen dentro de ellos, desglosando conceptualmente marcos y tradiciones establecidas. Los principios, cuando están debidamente establecidos, no sólo contribuyen al logro del nivel de excelencia de una empresa en calidad, eficiencia y competitividad, sino también al desarrollo integral de las personas. Por supuesto, esto significa cambios en los métodos y estilos de gestión, las estructuras organizativas de gestión, el conocimiento de los trabajadores, los valores y motivaciones de los trabajadores, y los factores que mejoran positiva o negativamente el teletrabajo.

#### **4.2.15 El teletrabajo y la Productividad**

En la investigación realizada por Paredes, Montenegro Ramírez, & Medina Chicaiza. (2019) se determina que, en consecuencia, con el análisis realizado, se observa que la productividad de las empresas renovó, esto como consecuencia de mejorar la efectividad en épocas de crisis, esto con referencia a los empleados.

Otro aspecto que se denota es que la productividad incrementó gracias a los factores motivacionales en los teletrabajadores, ya que conocen las actividades que deben

realizar y cumplen en el menor tiempo posible, esto genera que el tiempo restante pueda ser utilizado en actividades diarias tanto personales como familiares.

Las actividades que se pretendan desarrollar mediante esta modalidad cumplen con los requisitos: deben efectuarse en su mayoría con la utilización permanente de hardware, software e internet.

#### **4.2.16 Modelo de Propuesta de Implementación de un Modelo de Teletrabajo**

En una investigación denominada “Propuesta de Implementación de un Modelo de Teletrabajo” realizada en Colombia por Villafrade Vargas & Palacios Osma, (2013, pág. 26), se desarrolló un Modelo de Implementación para el Teletrabajo en la cual se describe los pasos para implementar esta modalidad de forma segura dentro de las Pymes, los pasos o fases a seguir son:

##### **Fase I: Diagnóstico**

El primer paso para implementar un programa de teletrabajo es evaluar el estado actual de la organización y determinar su preparación para esta modalidad. En este contexto, es crucial formular preguntas específicas para comprender la percepción tanto de los empleados como de la organización en aspectos clave, tales como:

- **Cultura organizacional:** Se deben abordar cuestionamientos como: ¿Se percibe una conexión entre la motivación de los empleados y su nivel de productividad?, entre otros.
- **Identificación de perfiles:** Es fundamental identificar perfiles, incluyendo supervisores, cargos y trabajadores.
- **Tecnología:** Se requiere verificar si la organización cuenta con las herramientas tecnológicas necesarias para el teletrabajo.
- **Costos:** La organización debe determinar su disposición para adquirir nuevas herramientas tecnológicas e invertir en el proceso.
- **Evaluación:** Se debe considerar el cumplimiento y la existencia de cada uno de los puntos mencionados anteriormente, así como evaluar cómo afectarán en la implementación práctica del proyecto.

##### **Fase II: Diseño**

La etapa de diseño del programa de teletrabajo se posiciona como la fase crucial para su efectiva implementación, ya que mediante su ejecución se logra obtener una

visión clara y una descripción precisa del modelo a ser aplicado, sus características, condiciones y requisitos. El punto de partida para llevar a cabo el diseño es, precisamente, el diagnóstico realizado en la fase anterior, abordando aspectos como:

- **Análisis del marco legal:** Se inicia de manera gradual y razonable la implementación del programa de teletrabajo considerando el marco legal correspondiente.
- **Creación del grupo coordinador:** Se establece la formación de un grupo coordinador que actuará como guía en las diversas etapas de la ejecución del programa.
- **Objetivos del programa:** Identificar los beneficios esperados es esencial para el éxito del programa.
- **Alcance del programa:** Se define en función del tamaño y las necesidades específicas de la organización.
- **Naturaleza de las tareas a realizar:** La especificación de las tareas a ser realizadas por los teletrabajadores facilita un ajuste preciso a las necesidades tecnológicas asociadas con la implementación del teletrabajo.
- **Nivel de seguridad:** Considerar las exigencias de seguridad impuestas por la empresa, como el manejo de datos o programas almacenados y ubicados fuera del ordenador del empleado.
- **Acuerdo de Teletrabajo:** Se establece un documento donde empleador y empleado acuerdan la implementación del teletrabajo, detallando las condiciones individuales en las que se llevará a cabo esta modalidad.
- **Política de Teletrabajo:** Este constituye uno de los elementos más cruciales en la implementación del teletrabajo en una empresa. Su objetivo es asegurar que la organización comprenda el procedimiento para la aplicación de esta nueva práctica.

### **Fase III: Gestión**

Basándonos en el diseño del programa, la siguiente etapa es su ejecución. Lo óptimo es seguir cada uno de los pasos proyectados como una guía de implementación que facilite la visualización de los aspectos a tener en cuenta y los pasos a seguir al poner en marcha el esquema de teletrabajo propuesto:

- **Comunicación, sensibilización y cultura organizacional:** Es esencial llevar a cabo actividades que expliquen las características del proyecto para facilitar la implementación de esquemas de teletrabajo.
- **Selección de los teletrabajadores:** Una vez aprobados los criterios de selección del proyecto piloto, se pondrán en marcha y se seleccionarán a los trabajadores que participarán en el teletrabajo.
- **Entrenamiento de los participantes:** Dado que el teletrabajo implica cambios en la forma de trabajar, la comunicación con la empresa se establece de manera telemática, y se orienta más hacia los resultados, es crucial llevar a cabo el entrenamiento necesario para los participantes.
- **Ejecución del proyecto:** Una vez completados los pasos previos, la organización y, especialmente, los teletrabajadores estarán listos para iniciar el proyecto. El grupo coordinador desempeña un papel fundamental al estar atento a las nuevas necesidades e inquietudes que surjan durante el proceso.

#### **Fase IV: Evaluación y Sostenibilidad**

Al concluir la etapa de implementación del programa piloto, resulta imperativo realizar una evaluación que desempeña un papel fundamental en el éxito del proyecto. Dicha evaluación puede llevarse a cabo mediante diversas técnicas de recolección de información, como entrevistas, encuestas, cuestionarios, diarios, grupos de discusión y cualquier otro sondeo que proporcione datos sobre el proceso. El objetivo es determinar si el programa está alcanzando el éxito previsto, analizando los aspectos que funcionan y aquellos que no, con un enfoque destacado en la aceptación o rechazo entre teletrabajadores y supervisores.

En cuanto a la **evaluación cuantitativa** del programa, se debe considerar la productividad, rentabilidad y satisfacción de los empleados y la organización antes y después de la adopción del modelo de teletrabajo.

En relación con la **sostenibilidad**, el grupo coordinador del programa, junto con los responsables de dirigir las actividades de los teletrabajadores, debería recopilar a lo largo de la aplicación las impresiones más relevantes de los participantes, así como sus logros y dificultades.

Finalmente, tras la **conclusión del proyecto piloto y el análisis de los resultados**, el siguiente paso será decidir si se implantará de forma permanente el teletrabajo.

Ya definido lo que es el teletrabajo, sus ventajas, desventajas, y beneficios, también se debe definir lo que es la mediana empresa, porque se denomina mediana empresa, número de medianas empresas existentes en la ciudad de Loja y de esta manera se podrá conocer y definir de forma más precisa el efecto que tuvo el teletrabajo en las mismas.

#### **4.2.17 Medianas Empresas**

Según Arias. (2019) la mediana empresa es aquella que teniendo un tamaño moderado no se la sitúa en el área de pequeña empresa, pero tampoco se la coloca en las empresas de gran tamaño. El término “mediana empresa” nace en Estados Unidos, país donde existe grandes diferencias con referencia a las grandes compañías. Un claro ejemplo son las tiendas de recambio las cuales tienen pequeñas cadenas, pues las grandes compañías llegan a tener más de 5 mil empleados y las tiendas de recambio solo unos cientos, es aquí donde surgió la primera clasificación. En Europa y Latinoamérica la cantidad de macro-corporaciones no es muy grande por lo que se ha generado una nueva forma de clasificarlos, también se toma en cuenta que muchas empresas que en un tamaño similar tienen ventas muy diferentes por lo que se toman otros aspectos para su clasificación como es su facturación, naturaleza, sector, capital, etc.

Grudemi. (2021) comenta que las medianas empresas, tiene una estructura patrimonial, administrativa y financiera mayor que las consideradas pequeñas empresas, esto les permite tener la posibilidad de tener garantías hipotecarias, adquirir préstamos de grandes cantidades para el financiamiento de sus proyectos comerciales, expansión y más.

Cada país tiene sus diferentes criterios para la clasificación de las empresas, tomando en cuenta el número de trabajadores, ingresos o ventas y los bienes que posee la empresa. De manera general una media empresa está constituida de entre 50 y 250 trabajadores.

Para el Ecuador según Jaramillo W. A. (2021) en su publicación denominada “Caracterización de las Pyme ecuatoriana” existen varias opciones que permiten denominar a una mediana empresa, pero la más acogida es la resolución que dio a conocer la Comunidad Andina N° 1260, determinada en el 2009. De acuerdo con esta Resolución a las medianas empresas dentro del Ecuador se la puede clasificar mediante el número de

trabajadores o el valor de sus ventas, en la cual para la clasificación por el número de trabajadores estas deben tener o contar entre 50 a 199 trabajadores y para su clasificación por el valor de sus ventas anuales deben estar de entre \$1 000 001 a \$5 000,00 y sus activos o bienes están entre \$750 001,00 hasta \$3 999 000,00. Esta Resolución es bien acogida por la Superintendencia de Compañías y Valores y por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos para la generación de bases sobre datos empresariales en el Ecuador.

### **Características de las medianas empresas**

Algunas características globales descritas por Grudemi. (2021) sobre las medianas empresas son:

- ✓ Su administración está a cargo de un empresario.
- ✓ Aunque su propietario la dirige siempre hay administradores que brindan apoyo.
- ✓ Tienen una estructura de mayor tamaño que las micro y pequeñas empresas.
- ✓ Tienen estrategias de expansión y crecimiento en el mercado nacional e internacional.
- ✓ Genera un gran número de empleos.
- ✓ Contribuyen con la dinamización de la economía regional y nacional.
- ✓ Nacen del crecimiento invariable y continuo de las pequeñas empresas.
- ✓ Las mayorías de sus procesos productivos se encuentran automatizados y tecnificados.

### **Ventajas y desventajas de las medianas empresas**

Chavez. (2021) expone algunas ventajas que tienen las medianas empresas, estas son:

- Están en pleno desarrollo empresarial por lo que tienen un gran potencial para transformarse en grandes empresas.
- Debido a su estructura mediana, aun no tienen la capacidad de adaptabilidad y cambiar dependiendo de las necesidades circunstanciales del mercado.
- Tienen capacidad de establecer en diversas zonas del país



- Son grandes generadoras de empleo.

De la misma manera describen desventajas, las cuales son:

- A pesar de que poseen una estructura de tamaño medio que les permite flexibilidad, no es tan fácil que su modelo de negocio cambie de forma drástica.
- Todavía poseen ciertas complicaciones para entrar en mercados internacionales.
- Sus ganancias todavía no son muy elevadas, por lo que su margen de maniobra no es tan amplio.

### **4.3 Base Legal**

#### **4.3.1 Acuerdo Ministerial Nro. MDT -2020-181. Ecuador**

Dentro del Acuerdo Ministerial Nro. MDT -2020-181, se describen las directrices para la aplicación del Teletrabajo en el Código de Trabajo, conforme lo establecido en la Ley Orgánica de apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid 19. Este acuerdo fue emitido en el período de pandemia de Covid -19.

El artículo 2 del mencionado acuerdo expone que “- Esta norma es de obligatorio cumplimiento para todos los empleadores y trabajadores, cuyos contratos de trabajo, nuevos o ya existentes y celebrados al tenor de las normas del Código del Trabajo, que apliquen esta modalidad.”

El artículo 3 menciona que: “El teletrabajo no afecta ni altera las condiciones esenciales de la relación laboral. La aplicación de esta modalidad no puede vulnerar derechos de las partes de la relación laboral y no constituye por sí misma causal de terminación de la relación de trabajo.

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

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

El artículo 4, hace mención a: “**De las herramientas para el teletrabajo.** - El empleador deberá proveer los equipos, lineamientos e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo, debiendo notificar al trabajador con las directrices para supervisar y monitorear la ejecución de sus actividades; garantizando la salud y seguridad del trabajador, así como de su información personalísima, debiendo establecer condiciones adecuadas para el cumplimiento de sus labores.

El trabajador será responsable del cuidado y custodia de las herramientas y/o equipos entregados, así como de la confidencialidad de la información otorgada para la ejecución del trabajo.”

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

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

El tiempo utilizado para el descanso, formará parte del derecho a la desconexión del trabajador.”

El artículo 7 menciona que: “**De la imposibilidad del teletrabajo.** - Cuando la naturaleza de las labores del trabajador imposibilite la adopción del teletrabajo, el empleador no podrá hacer uso de esta modalidad.

Así también, cuando la naturaleza de la labor ejecutada por el trabajador permita la adopción del teletrabajo, pero el trabajador se ve imposibilitado de ejecutarla por circunstancias particulares y no atribuibles al trabajador, éstas deberán ser informadas de inmediato al empleador. De comprobarse tales circunstancias por parte del empleador, no se podrá hacer uso de esta modalidad.

Las causales de imposibilidad de teletrabajo establecidas en este artículo, bajo ningún concepto son causales de terminación de la relación laboral.”

El artículo 9 describe que: “- **De la reversibilidad.** - Cuando un trabajador hubiere pasado a modalidad de teletrabajo, podrá volver a prestar sus servicios de forma presencial por pedido del empleador, excepto en los siguientes casos:

a) Si el contrato de trabajo se hubiese modificado permanentemente por acuerdo entre las partes hacia la modalidad de teletrabajo; y,

b) Si por disposición de autoridad competente no fuera posible el trabajo presencial.”

El artículo 10 hace mención a: “**De los nuevos contratos de teletrabajo.** - Los nuevos contratos de trabajo que apliquen esta modalidad deberán celebrarse por escrito y contendrán los requisitos establecidos en el artículo 21 Código del Trabajo. Podrá fijarse un período de prueba en aquellos casos en los que no se trate de un cambio de condiciones en una relación laboral ya existente.

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

Por último, el artículo 11 menciona que: “**De la jornada y remuneración del teletrabajo.** - La jornada de trabajo bajo esta modalidad no podrá exceder los límites establecidos en el Código del Trabajo. La remuneración que perciba el teletrabajador no podrá ser menor al salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa ordinaria o su proporcional para jornada parcial, conforme lo dispuesto en el Código del Trabajo. El pago de la remuneración se podrá realizar diariamente, semanalmente, quincenalmente o mensualmente previo acuerdo de las partes.

No se estará obligado al pago de beneficios como alimentación, uniformes o transporte que no están siendo utilizados por el trabajador durante el tiempo que dure el teletrabajo.”

Esta es una relación laboral legal y por lo tanto debe cumplir con las leyes laborales y demás leyes laborales vigentes en cada país. No se deben dejar de lado los días ordinarios, se deben reconocer económicamente los días extraordinarios. Es importante recalcar que, por la situación laboral de los teletrabajadores, están sujetos a

horarios de trabajo, las horas extras y los turnos deben ser pagados si la carga de trabajo lo requiere, estas condiciones siempre serán de común acuerdo con el personal y el empleador.

La jornada laboral en el trabajo a distancia “es legalmente una relación formal entre empleador y trabajador, y no debe cambiar materialmente la relación que existía anteriormente. Según las autoridades laborales, esto exige que el tipo de actividades a realizar por ambas partes, acuerden horas de trabajo y entregables o productos esperados para el trabajo remoto”.

#### **4.4 Marco Conceptual**

**Reversibilidad.** - Característica de un sistema que le permite llevar a cabo una serie de acciones o cambios, ya sea en sentido progresivo o regresivo.

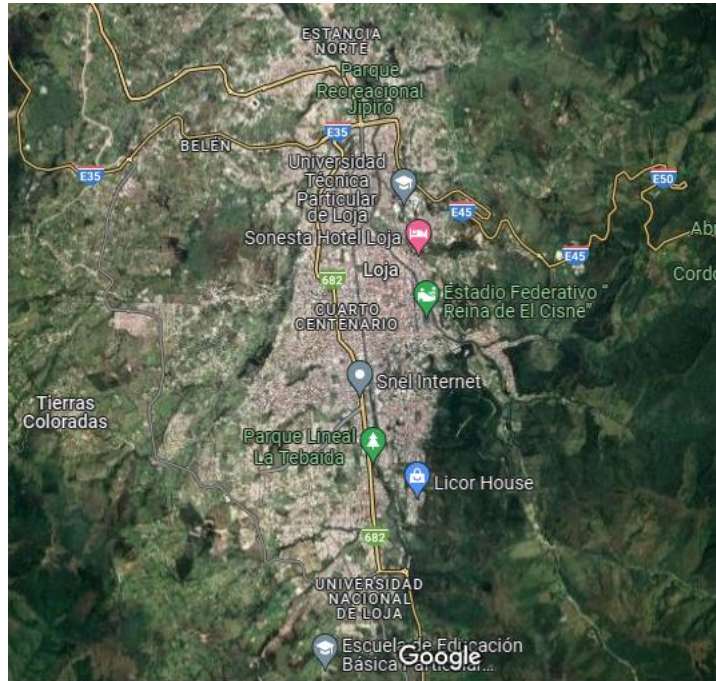
**Sostenibilidad empresarial.** - se implementa en las empresas con el objetivo de no solo obtener rentabilidad financiera, sino también de generar valor ambiental, social y económico a largo plazo. De esta manera, se contribuye al progreso y al bienestar de las comunidades en las que operan, así como al beneficio de las generaciones futuras.

**Sensibilización.** - Es un procedimiento cuyo objetivo principal es influir en el comportamiento de una población o fortalecer buenas prácticas relacionadas con un tema específico.

## 5. Metodología

### 5.1 Área de estudio

El trabajo investigativo se realizó dentro de la ciudad de Loja específicamente en las medianas empresas.



### 5.2 Enfoque de la investigación

Para la presente investigación se hizo uso del siguiente enfoque:

- **Cualitativo:** se realizó una descripción de las ventajas y desventajas del teletrabajo tanto para las empresas como para los trabajadores y empleados.
- **Cuantitativo:** este tipo de enfoque permitió la tabulación de las encuestas realizadas a trabajadores y gerente de las diferentes medianas empresas de la cual se obtuvo información para un análisis estadístico.

### 5.3 Método de la investigación

El método que se utilizó para el desarrollo de la investigación fue el método deductivo pues permitió poder comparar las diversas teorías que existen sobre el teletrabajo en las empresas con los resultados obtenidos en la recolección de información.

### 5.4 Tipo de investigación

El tipo de investigación es descriptiva, ya que se identificó y describió cual ha sido el impacto del teletrabajo en el desarrollo de las medianas empresas, es decir los

efectos que ha traído su implementación en su progreso ya sea de forma positiva o negativa.

### 5.5 Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es no experimental, pues únicamente se analiza e interpretan los datos encontrados en la recolección de información, para así obtener una conclusión coherente en base a los mismos.

### 5.6 Población

La población de estudio fueron aquellas empresas medianas de la ciudad de Loja registradas en la Superintendencia de Compañías (2021). Estuvieron 55 compañías registradas entre sociedades anónimas, compañías limitadas y compañías anónimas en el año 2017, de la misma manera se tomó el número de trabajadores que fue de 2114 entre empleados y trabajadores entre las 55 medianas empresas.

A continuación, se presenta la tabla con las medianas empresas según la página web oficial de la Superintendencia de Compañías de la Zona 7, Provincia de Loja. (octubre, 2022)

**Tabla 3** *Tabla de las 55 Medianas Empresas Lojanas*

ABENDAÑO BRICEÑO CIA. LTDA.
ALPISUR CIA. LTDA.
AMAVI LIQUOR'S CIA. LTDA.
ARCIMEGO C..A.
CASA IDEAL MATERIALES DE CONSTRUCCIONES CIA. LTDA.
COMERCIALIZADORA DICAVI CIA. LTDA. CAMOVI
COMERCIALIZADORA DYNANS CIA.LTDA.
COMERCIALIZADORA ORTEGACOM CIA.LTDA.
COMPAÑIA DE TRANSPORTE PESADO SIMAR & ABENDAÑO COMTRANSIMAR S.A.
COMPAÑIA DE TRANSPORTES DE COMBUSTIBLES LOJA S.A. COTRANSCOLSA
COMPAÑIA DE UNIDAD RENAL NEFROLOJA CIA. LTDA.
CONSTRUCTORA AUSTRORIEGO CIA. LTDA.
DELGADO CONSTRUCTORES DELCON COMPANIA LIMITADA
DICOSIL CIA. LTDA.
DIREL MATERIALES DE CONSTRUCCION CIA. LTDA.
DISTRIBUIDORA AUTOMOTRIZ CUENCA CHAMBA DISTRIAUTOC CIA. LTDA.
DISTRIBUIDORA DE EL ORO DISTRIORO CIA. LTDA.
DISTRIBUIDORA GRANDA DISTRIGRANDA CIA. LTDA.
DISTRIBUIDORA LOJAFAR C.A.
ECOLAC CIA. LTDA.

ECOLGY-FARM CIA. LTDA.
EDILOJA CIA. LTDA.
EMPRESA TECNOLOGICA TONERS CIA. LTDA.
ESTACION DE SERVICIO PLAZAGAS CIA. LTDA.
EXPONOVA S.A.
FARMACIAS CUXIBAMBA FARMACUX CIA. LTDA.
FARMACIAS LOJA FAMLOJA CIA.LTDA.
FINE-TUNED ENGLISH CIA. LTDA.
FRANKSUR INDUSTRIAL AVICOLA CIA. LTDA.
GALTOR SUPERMERCADO GALTORRES & J.J TORRES CIA.LTDA.
HOSPITAL CLINICA SAN AGUSTIN CIA. LTDA.
HOTELES Y SERVICIOS ALMENDRAL S.A.
I.M.C. RUILOVA CIA. LTDA.
ICE PRODUCTOS DEL SUR ICEPRODUT CIA. LTDA.
IMPORTADORA LAVACOR CIA. LTDA.
IMPORTADORA MINASUR CIA. LTDA.
IMPORTADORA ORTEGA CIA. LTDA.
INDUSTRIA DE ALIMENTOS CAFRILOSA S.A.
INDUSTRIA LICORERA EMBOTELLADORA DE LOJA S.A. ILELSA
INSTITUTO ANTONIO PEÑA CELI CIA. LTDA.
MERCANTIL FLORES CAMPOVERDE CIA. LTDA.
MOVILLANTA SERVICIOS GENERAL COMPAÑIA LIMITADA
MULTISERVICIOS ALEN CIA. LTDA.
NECUSOFT CIA. LTDA.
PREVISION EXEQUIAL LA ESPERANZA CIA LTDA.
PROVEEDORA LOJANA DE PRODUCTOS DE CONSUMO MASIVO SAMANIEGO
PROLCOM CIA. LTDA.
ROCAZ ROJAS CAZAR CIA. LTDA.
SEGURPI CIA. LTDA.
SEVISA CIA. LTDA.
SILMOGAS CIA. LTDA.
TRANSCOMLOJA CIA.LTDA.
TRANSPORTE DE CARGA ORO FRONTERIZO ORFRONT S.A.
TRANSPORTES ECUAVOLQUETEROS S.A.
VIPACONSTRUCTORES CIA.LTDA.
SERVICIOS UTLP

**Nota:** Las siglas Cía. Ltda., hacen referencia a las compañías limitadas, y las siglas S.A., hace referencia a las compañías de Sociedad Anónima.

## 5.7 Técnicas e instrumentos

**Encuestas:** para la recopilación de información tanto de parte de los gerentes como de los trabajadores y empleados, se desarrolló un cuestionario con preguntas abiertas y cerradas, así mismo se aplicó dos encuestas diferentes; la primera dirigida los

gerentes de las cada una de las empresas para recabar información desde la perspectiva de la administración de las mismas, y la segunda dirigida a los empleados y trabajadores para conocer la perspectiva desde otro punto de vista.

## 5.8 Fuentes de información

Para la investigación de tomo dos fuentes de información que son:

- **Primarias:** hace referencia a la información recabada directamente de las personas involucradas que en este caso son los gerentes, trabajadores y empleados de las diferentes empresas medianas.
- **Secundarias:** constituye la información recabada de las referencias bibliográficas realizadas con anterioridad de libros, páginas web, artículos científicos y tesis los cuales tenían relación con el tema de la investigación.

## 5.9 Procedimiento

Para el cumplimiento de los objetivos:

En primer lugar, se elaboró los instrumentos de recolección de información, luego se procedió a hacer una prueba piloto en dos empresas, después se hizo algunas correcciones a los instrumentos anteriormente diseñados y luego se ejecutó en todas las demás empresas. Antes de visitar a cada empresa se solicitaba una cita con los gerentes, quienes ya habían sido advertidos mediante oficio para su apoyo en la investigación. Una vez llegada la fecha autorizada para la visita se procedía a conversar con el Gerente o Administrador sobre los temas que abordaba el cuestionario. Cabe recalcar que de las 55 medianas empresas registradas en la Súper Intendencia de Compañías y Seguros únicamente 32 respondieron a la solicitud para la recolección de información, de las cuales solo 25 aplicaron el teletrabajo dentro de sus instalaciones, se tomó por conveniencia a 10 trabajos por empresa por lo que se aplicó la encuesta a 250 empleados quienes participaron de manera voluntaria en la investigación.

Para el cumplimiento del segundo objetivo planteado una vez obtenida la información sobre: el número de empresas que aplicaron el teletrabajo, ventajas, desventajas las mismas que se tomaron del artículo científico denominado “El Teletrabajo: Una opción en la era digital” publicado por Havriluk, Lubiza Osio, se procedió a tabular, graficar, analizar e interpretar para exponerla en los resultados, en los cuales se definió ventajas y desventajas tanto para los gerentes como para trabajadores y empleados,



Por último, para cumplir con el tercer objetivo, para medir la incidencia del teletrabajo en el desarrollo de las medianas empresas lojanas se tomó el número de ventas anuales realizadas por cada empresa antes, durante y después de la aplicación del teletrabajo, esta información fue recabada de la página web de la Súper Intendencia de Compañías y seguros la cual permitió poder comparar y conocer si las ventas anuales, subieron, bajaron o se mantuvieron. Así mismo también se realizó una tabla con las ventajas y desventajas desde la perspectiva de los gerentes y realizar una comparación con las ventas que se obtuvieron en cada año.

## 6. Resultados

La información que a continuación se detalla fue obtenida en las medianas empresas de la ciudad de Loja registradas en la Superintendencia de Compañías (2021).

### 6.1 Encuesta a los Gerentes

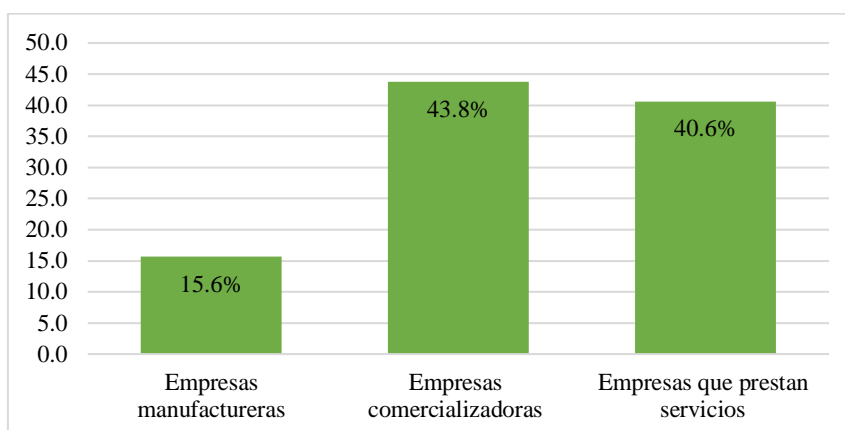
#### 1. ¿A qué actividad económica se dedica la empresa?

**Tabla 4** Actividad Económica

Actividad Económica	Frecuencia	Porcentaje
Empresas manufactureras	5	15,6%
Empresas comercializadoras	14	43,8%
Empresas que prestan servicios	13	40,6%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.

**Figura 1** Actividad Económica



**Nota:** El gráfico muestra los datos de la tabla 4.

#### Análisis

La tabla 4 refleja la distribución de empresas en la ciudad de Loja en función de su actividad económica. Las empresas comerciales lideran con un 43,8% del total, seguidas de cerca por las empresas de servicios con un 40,6%. Las empresas manufactureras, por su parte, representan un grupo más reducido, con un 15,6%. Esto ofrece una visión panorámica de la estructura económica de la ciudad en términos de las medianas empresas y sus respectivas áreas de enfoque.

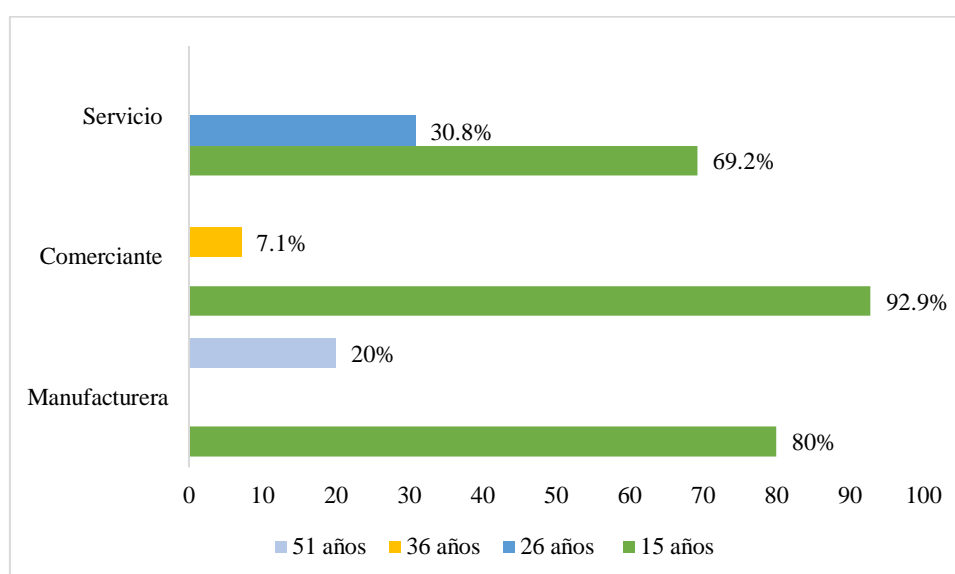
## 2. ¿Cuántos años la empresa está en el mercado?

**Tabla 5** Años de la empresa en el Mercado

Años	Manufactureras		Comercializadoras		Servicios	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
15 años	4	80,0%	13	92,9%	9	69,2%
26 años	-	-	-	-	4	30,8%
36 años	-	-	1	7,1%	-	-
51 años	1	20,0%	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>	<b>14</b>	<b>100,0</b>	<b>13</b>	<b>100,0</b>

*Nota:* Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.

**Figura 2** Años de la empresa en el Mercado



**Nota:** El gráfico muestra los datos de la tabla 4.

### Análisis

En la tabla se puede observar que, en las empresas manufactureras, un 80,0% han operado una media de 15 años, y un 20,0% tienen una media de 51 años de experiencia. Las empresas comerciales se destacan por su dominio de 15 años de experiencia, representando un 92,9% del total. Además, un 7,1% de ellas tienen 36 años en el mercado. Por último, las empresas de servicios muestran una sólida presencia del 69,2% con una media de 15 años de experiencia, y un 30,8% en una media de 26 años.

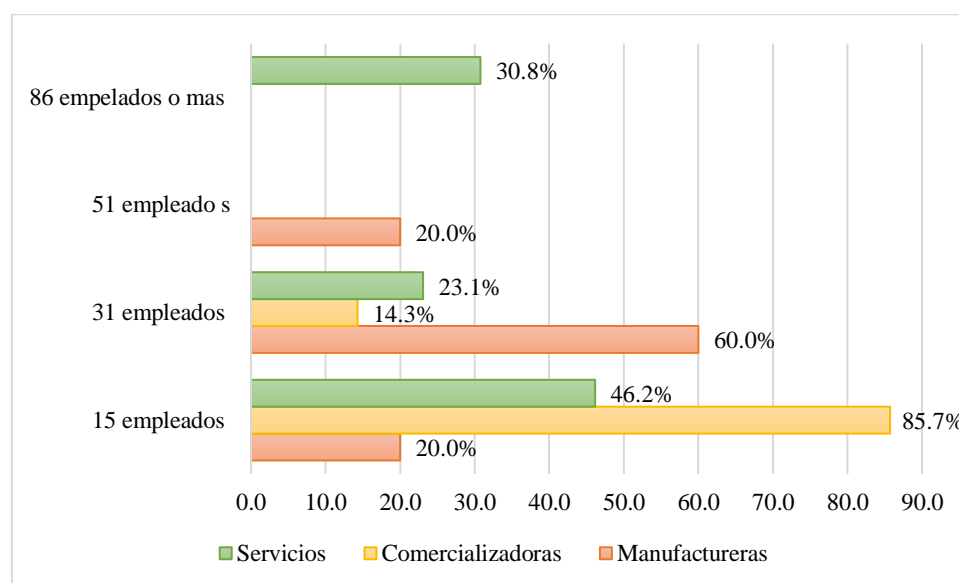
### 3. ¿Por cuántos empleados está conformada la empresa?

**Tabla 6** Número de Empleados

Número de empleados	Manufactureras		Comercializadoras		Servicios	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
15 empleados	1	20,0%	12	85,7%	6	46,2%
31 empleados	3	60,0%	2	14,3%	3	23,1%
51 empleados	1	20,0%	-	-	-	-
86 empleados o mas	-	-	-	-	4	30,8%
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100,0%</b>	<b>14</b>	<b>100,0%</b>	<b>13</b>	<b>100,0%</b>

*Nota:* Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.

**Figura 1** Número de empleados



**Nota:** El gráfico muestra los datos de la tabla 6.

#### Análisis

En la tabla anterior se muestra que las empresas comerciales tienen una media de 15 empleados, abarcando un 85,7% del total de estas. Por su parte, las empresas manufactureras, un 20,0% de estas tienen una media de 15 empleados; un 60,0% hace referencia a una media de 31 empleados. En contraste, las empresas de servicios muestran una diversidad considerable en términos de tamaño, al contar con representación en todas las categorías. Estos porcentajes brindan una visión precisa de la estructura laboral de las medianas empresas en la Ciudad de Loja.

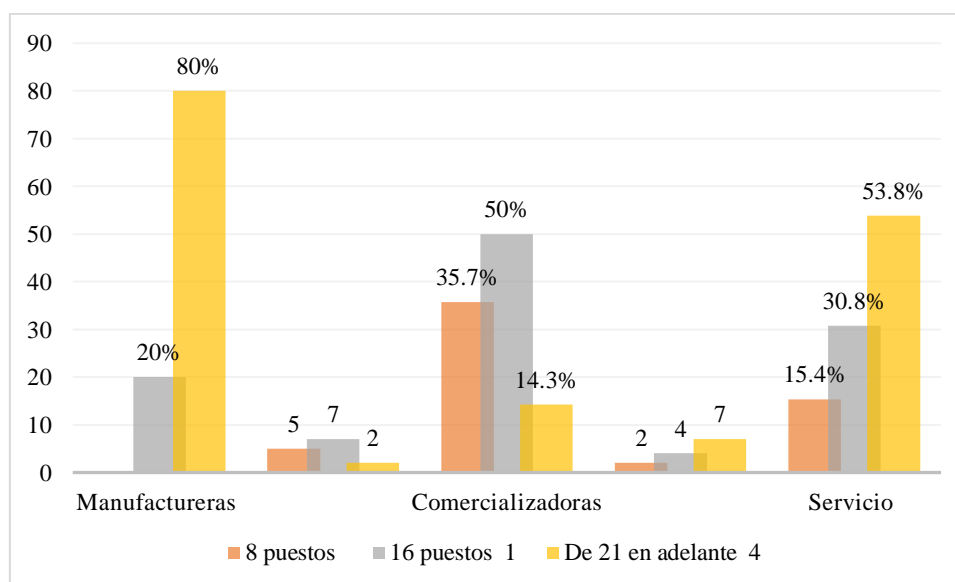
#### 4. ¿Por cuántos puestos de trabajo está conformada la empresa?

**Tabla 7** Puestos de trabajo

Puestos de trabajo	Manufactureras		Comercializadoras		Servicio	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
8 puestos	-	-	5	35,7%	2	15,4%
16 puestos	1	20%	7	50%	4	30,8%
De 21 en adelante	4	80%	2	14,3%	7	53,8%
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.

**Figura 2** Puestos de trabajo



**Nota:** El gráfico muestra los datos de la tabla 7.

#### Análisis

Se observa que las empresas manufactureras tienen una mayor concentración de empleados en la categoría de 21 o más puestos, con un 80% de las empresas en esta categoría, mientras que las empresas comerciales se distribuyen de manera más equitativa en las tres categorías, un 35,7% con una media de 8 puestos de trabajo, un 50% con una media de 16 puestos de trabajo y un 14,3% en la de 21 o más puestos. Por su parte, las empresas de servicios se concentran mayormente en la categoría de 21 o más puestos, con un 53,8% de las empresas en esta categoría. Estos datos proporcionan una comprensión clara de la estructura de empleo de las medianas empresas en la Ciudad de Loja.

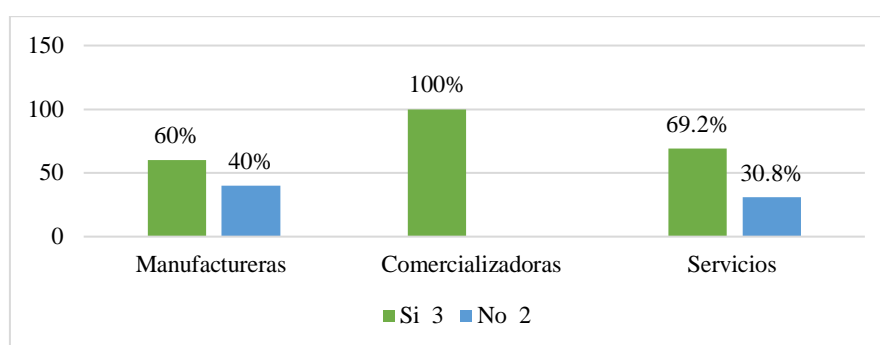
## 5. La empresa ¿Hizo uso del teletrabajo en el tiempo de pandemia?

**Tabla 8** Uso del teletrabajo

Uso del Teletrabajo	Manufactureras		Comercializadoras		Servicios	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	60%	14	100%	9	69,2%
No	2	40%	-	-	4	30,8%
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.

**Figura 3** Uso del Teletrabajo



**Nota:** El gráfico muestra los datos de la tabla 8.

### Análisis

En base a la información recolectada, las empresas comerciales son las que más utilizaron el teletrabajo, con un 100%, seguidas de las empresas de servicios con un 69,2%. Por otro lado, las empresas manufactureras muestran una adopción más baja del teletrabajo, con un 60%. Estos porcentajes reflejan la tendencia hacia la implementación del teletrabajo en diferentes sectores de medianas empresas en la ciudad.

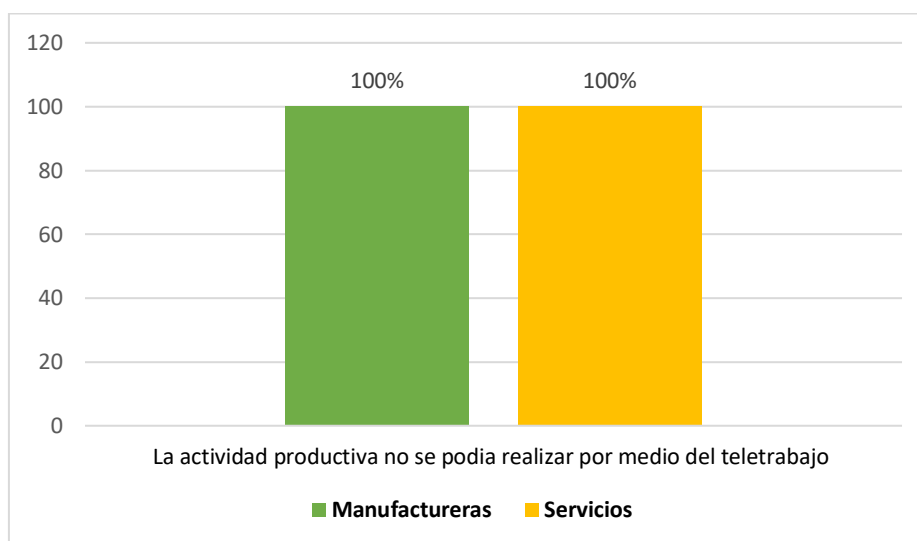
## 6. Si su respuesta es no ¿por qué no se aplicó el teletrabajo? (se termina la encuesta)

**Tabla 9** Razones para no aplicar el teletrabajo

¿Por qué no se aplicó el teletrabajo?	Manufactureras		Servicios	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
La actividad productiva no se podía realizar por medio del teletrabajo	2	100%	4	100%
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.

**Figura 4** Motivo por el que no se aplicó el teletrabajo



**Nota:** El gráfico muestra los datos de la tabla 9.

## Análisis

En base a la información recabada tanto las empresas manufactureras como las de servicios no aplicaron el teletrabajo, debido a que sus respectivas actividades productivas no eran compatibles con esta modalidad. La falta de insumos no se mencionó como un factor influyente en ninguna de las dos categorías de empresas. Ambas categorías de empresas presentaron un 100% de incapacidad para realizar sus actividades productivas a través del teletrabajo.

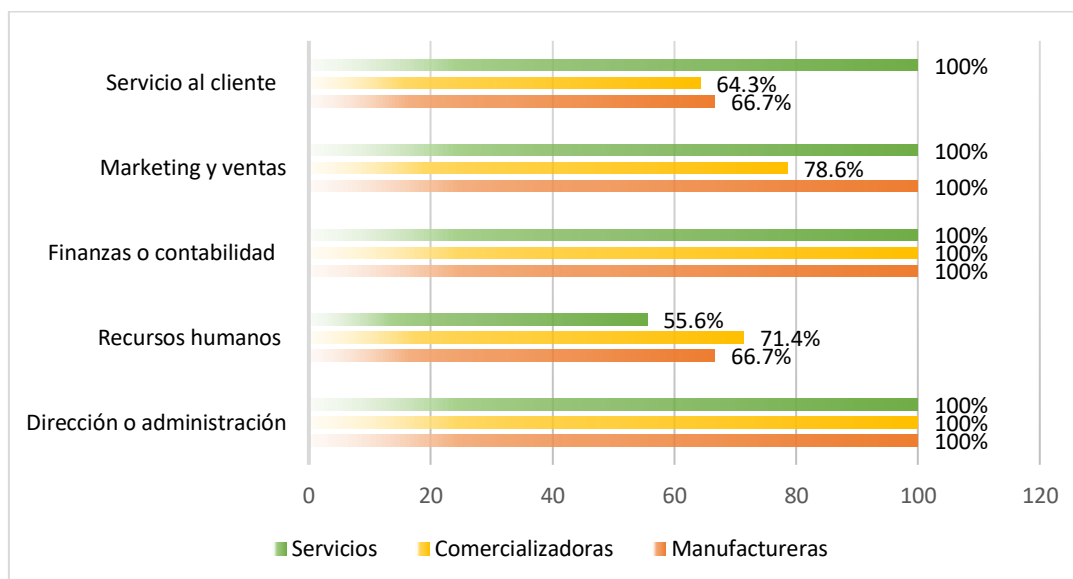
## 7. ¿En qué áreas la empresa aplicó el teletrabajo?

**Tabla 10** Áreas de aplicación del teletrabajo

Áreas de aplicación del teletrabajo	Manufactureras		Comercializadoras		Servicios	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Administración	3	100%	14	100%	9	100%
Recursos humanos	2	66,7%	10	71,4%	5	55,6%
Contabilidad	3	100%	14	100%	9	100%
Marketing y ventas	3	100%	11	78,6%	9	100%
Servicio al cliente	2	66,7%	9	64,3%	9	100%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.

**Figura 5** Áreas de aplicación del teletrabajo



**Nota:** El gráfico muestra los datos de la tabla 10.

### **Análisis**

En base a la información recolectada la tabla 10 muestra que, en las medianas empresas de la ciudad de Loja, el teletrabajo se aplicó ampliamente en áreas como dirección o administración, finanzas o contabilidad, marketing y ventas en todas las categorías (empresas manufactureras, comercializadoras y de servicio) con un 100%. Sin embargo, la aplicación del teletrabajo en el área de recursos humanos dentro de las empresas de servicios solo se aplicó un 55,6%; un 66,7% en las empresas manufactureras y un 71,7% dentro de las empresas comercializadoras. Dentro del área de servicio al cliente el 100% de las empresas que prestan servicios aplico el teletrabajo; un 66,7% las empresas manufactureras y el 64,3% de las empresas comercializadoras lo aplicaron en la mencionada área. Y por último solo el 78,6% de las empresas comercializadoras aplicaron el teletrabajo en el área de marketing y ventas. Estos porcentajes reflejan la adaptación del teletrabajo en diferentes áreas funcionales de las medianas empresas en la ciudad.



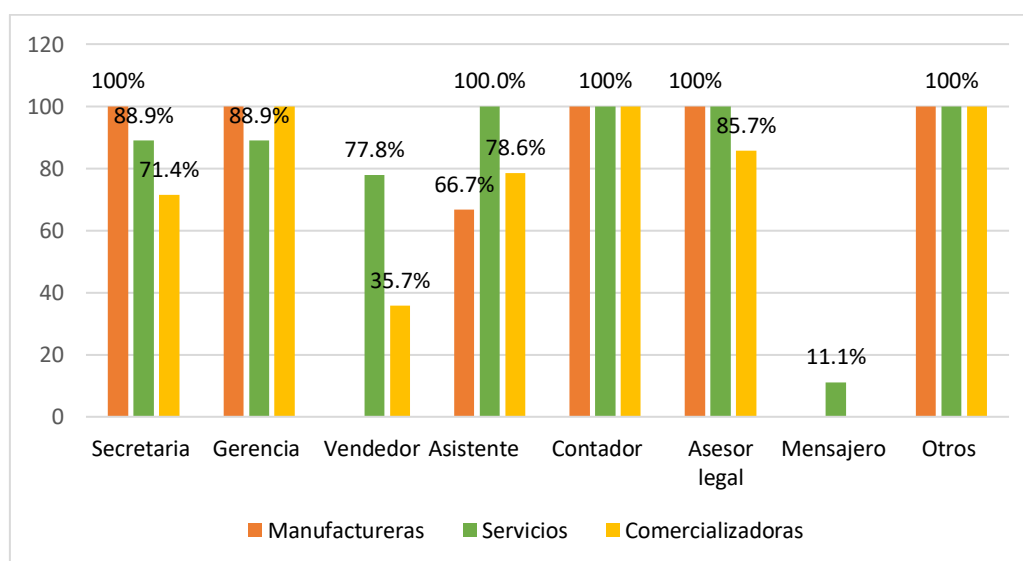
## 8. ¿En qué puestos la empresa aplicó el teletrabajo?

**Tabla 11** Puestos de aplicación del teletrabajo

Puestos de aplicación del teletrabajo	Manufactureras		Comercializadoras		Servicios	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Secretaría	3	100%	10	71,4%	8	88,9%
Gerencia	3	100%	14	100%	8	88,9%
Vendedor	-	-	5	35,7%	7	77,8%
Asistente	2	66,7%	11	78,6%	9	100%
Contador	3	100%	14	100%	9	100%
Asesor legal	3	100%	12	85,7%	9	100%
Mensajero	-	-	-	-	1	11,1%
Otros	3	100%	14	100%	9	100%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.

**Figura 6** Puestos de aplicación del teletrabajo



**Nota:** El gráfico muestra los datos de la tabla 11.

### Análisis

En base a la información recolectada en las medianas empresas de la ciudad de Loja, el teletrabajo se implementó en una diversidad de puestos laborales en todas las categorías, abarcando roles administrativos, contabilidad, asesoría legal y otros, con un notable 100% de aplicación en cada una de estas áreas en las empresas manufactureras, comerciales y de servicios.

Sin embargo, la adopción del teletrabajo en roles de ventas varió significativamente. Fue más alta en las empresas comerciales y de servicios, alcanzando el 35,7% y el 77,8%, respectivamente, mientras que, en las empresas manufactureras, no se registró su aplicación en este campo.

Estos datos muestran claramente cómo el teletrabajo se ha adaptado en diversas funciones laborales dentro de las medianas empresas de la ciudad, con una mayor presencia en áreas administrativas y una variación en su implementación en roles de ventas según el sector de la empresa.

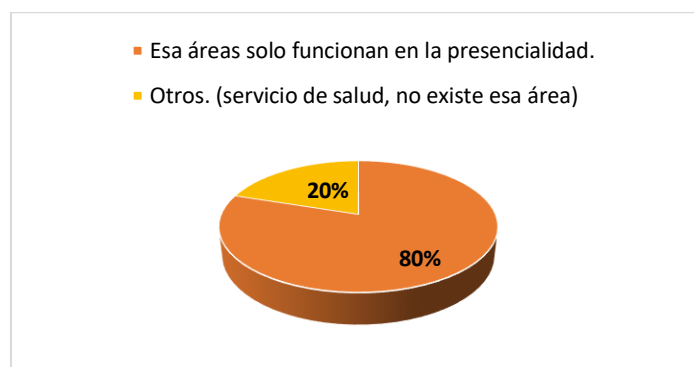
### 9. ¿Por qué no se aplicó el teletrabajo en las áreas que no se mencionan en la pregunta 10?

**Tabla 12** Razones por las que no aplicar el teletrabajo en las áreas no mencionadas

¿Por qué no se aplicó el teletrabajo en las áreas no mencionadas?	Frecuencia	Porcentaje
Esas áreas solo funcionan en la presencialidad.	20	80%
Otros. (servicio de salud, no existe esa área)	5	20%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.

**Figura 7** Razones por las que no aplicó el teletrabajo en las áreas no mencionadas



**Nota:** El gráfico muestra los datos de la tabla 12.

### Análisis

El 80% de las medianas empresas no aplicó el teletrabajo en ciertas áreas ya que estas funcionan únicamente en la presencialidad mientras que el 20% restante menciona que no se aplicó por motivos como: aquellas que prestan un servicio de salud y que ciertas áreas no existían en ese entonces en la empresa.

Por ejemplo, las empresas que brindan el servicio de salud no pudieron aplicar la modalidad de teletrabajo en el área operativa o de servicio médico ya que no funcionarían de forma correcta. De la misma manera sucedió con aquellas empresas que se dedican al transporte de carga pesada, productoras y distribuidoras de alimentos para consumo humano y para animales.

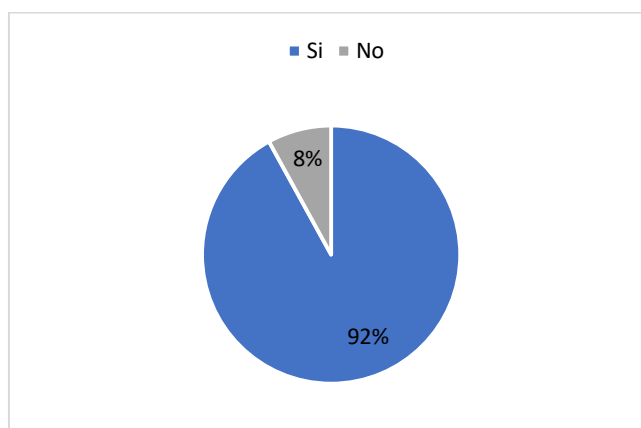
#### 10. ¿Se capacitó a los trabajadores para el uso del teletrabajo?

**Tabla 13** Capacitación para el teletrabajo

Capacitación del teletrabajo	Frecuencia	Porcentaje
Si	23	92%
No	2	8%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.

**Figura 8** Capacitación para el teletrabajo



**Nota:** El gráfico muestra los datos de la tabla 13.

#### Análisis

Los datos muestran que la mayoría de las medianas empresas en la Ciudad de Loja reconocieron la importancia de brindar capacitación a sus empleados para el teletrabajo, el 92% lo hizo. Esto refleja un esfuerzo por parte de estas empresas para garantizar que sus empleados estuvieran preparados y cómodos al trabajar en un entorno de teletrabajo, lo que podría contribuir a una transición más efectiva a esta modalidad de trabajo.

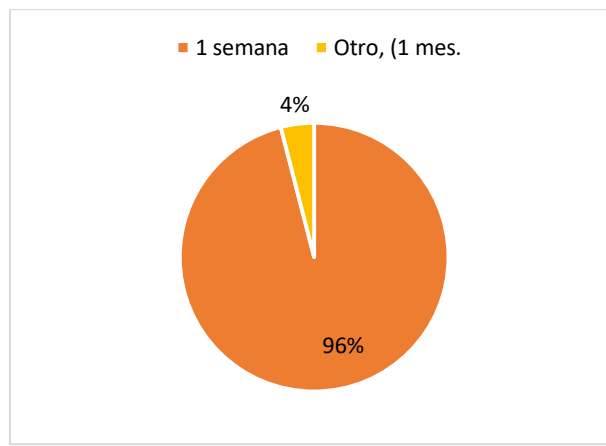
## 11. ¿Por cuánto tiempo se capacitó a los trabajadores para el teletrabajo?

**Tabla 14** Tiempo de capacitación

Tiempo de Capacitación	Frecuencia	Porcentaje
1 semana	24	96%
Otro, 1 mes.	1	4%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.

**Figura 9** Tiempo de capacitación



**Nota:** el gráfico muestra los datos de la tabla 14.

### Análisis

En base a la información recabada la tabla muestra que el 96% de las medianas empresas en la Ciudad de Loja prefirieron ofrecer una capacitación para el teletrabajo de una semana, lo que refleja una estrategia de formación más rápida y enfocada. Solo un 4% de las empresas optó por un programa de capacitación más extenso de un mes. Esto puede indicar que la mayoría de las empresas buscaban brindar una capacitación más ágil y centrada en las habilidades necesarias para el teletrabajo.

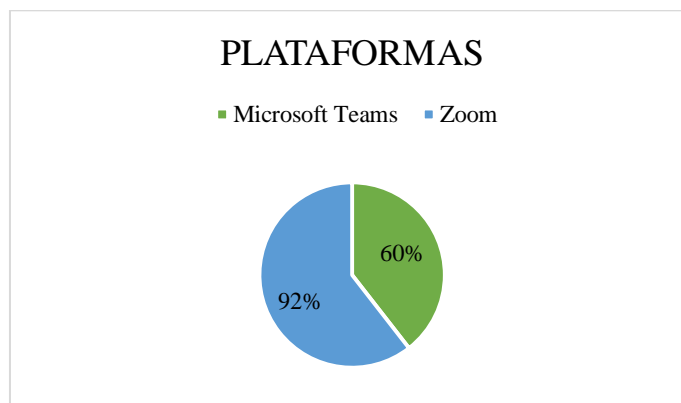
## 12. ¿Qué plataforma la empresa implementó para la realización del teletrabajo?

**Tabla 15** Plataformas para el teletrabajo

Plataforma de Teletrabajo	Frecuencia	Porcentaje
Microsoft Teams	15	60%
Zoom	23	92%
<b>Total</b>	<b>25</b>	

**Nota:** Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.

**Figura 10** Plataformas para el teletrabajo



**Nota:** El gráfico muestra los datos de la tabla 15.

### Análisis

Considerando que al ser una pregunta de múltiples opciones los encuestados seleccionaron más de una opción lo que dio como resultado lo siguiente: 23 de las empresas encuestadas el cual representa el 92% de las medianas empresas utilizó la plataforma de Zoom para desarrollar el teletrabajo, mientras que 15 de las 25 empresas encuestadas es decir el 60% usó la plataforma de Microsoft Teams.

Zoom es la plataforma más conocida para realizar teletrabajo ya que es muy sencilla de utilizar, de la misma manera sucede con Microsoft Teams, pero hay que tener en cuenta que existen más plataformas que permiten el desarrollo del teletrabajo por lo que cada empresa debe escoger la que mejor le permita desarrollar.

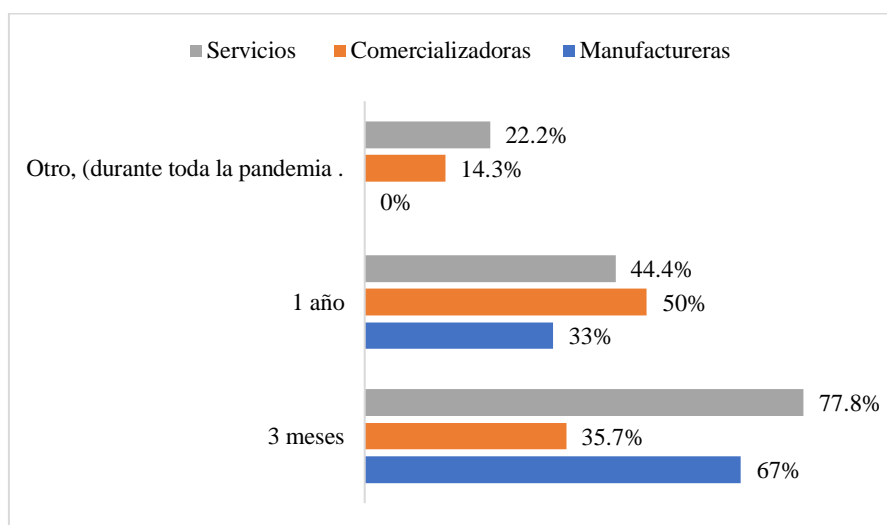
### 13. ¿Por cuánto tiempo se utilizó el teletrabajo en la empresa?

**Tabla 16** Duración del teletrabajo

Tiempo del teletrabajo	Manufactureras		Comercializadoras		Servicios	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
3 meses	2	67%	5	35,7%	7	77,8%
1 año	1	33%	7	50%	4	44,4%
Otro, (durante toda la pandemia)		-	2	14,3%	2	22,2%
<b>Total</b>	3	100%	14	100%	9	100%

**Nota:** Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.

**Figura 11** Duración del teletrabajo



**Nota:** El gráfico muestra los datos de la tabla 16.

### Análisis

Tomando la información recolectada, en las medianas empresas de la Ciudad de Loja, la duración del teletrabajo varió en función de la categoría de la empresa y su respuesta a la pandemia. La mayoría de las empresas, representando un 67% en el caso de las manufactureras; un 35,7% en el de las comerciales y un 77,8% en las de servicios, optaron por un período de 3 meses de teletrabajo.

Además, algunas empresas, como el 33% de las manufactureras, el 50% de las comerciales y el 44,4% de las de servicios, extendieron el teletrabajo durante 1 año. Por otro lado, un porcentaje significativo; el 14,3% en las empresas comerciales y el 22,2% en las de servicios, mantuvieron el teletrabajo durante toda la pandemia.

Estos datos subrayan la diversidad en la duración de la implementación del teletrabajo en las medianas empresas de la ciudad, reflejando cómo diferentes factores y necesidades operativas influyeron en la decisión de cada empresa en cuanto al período de teletrabajo.

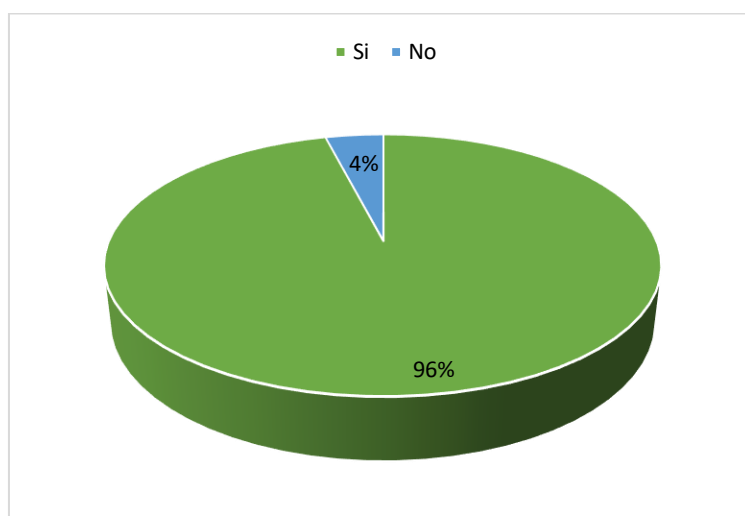
#### 14. ¿La jornada laboral se respetó durante el teletrabajo? (8 horas laborales)

**Tabla 17** Jornada trabajada durante el teletrabajo

Jornada laboral	Frecuencia	Porcentaje
Si	24	96%
No	1	4%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.

**Figura 12** Jornada trabajada durante el teletrabajo



**Nota:** El gráfico muestra los datos de la tabla 17.

### **Análisis**

El 96% de las medianas empresas si respetó la jornada laboral de 8 horas diarias durante el período de pandemia, sin embargo, el 4% es decir que únicamente una empresa considera que no se respetó la jornada laboral de 8 horas durante el teletrabajo, esto debido a que muchas veces las horas se extendían. Por tanto, se puede decir que las empresas respetaron la jornada de 8 horas diarias para sus trabajadores, sin embargo, existieron casos en los que, los trabajadores tenían una sobre carga laboral y excedían el tiempo normal de trabajo, esto debido a diversas situaciones como la acumulación de trabajo, papeleos y más.

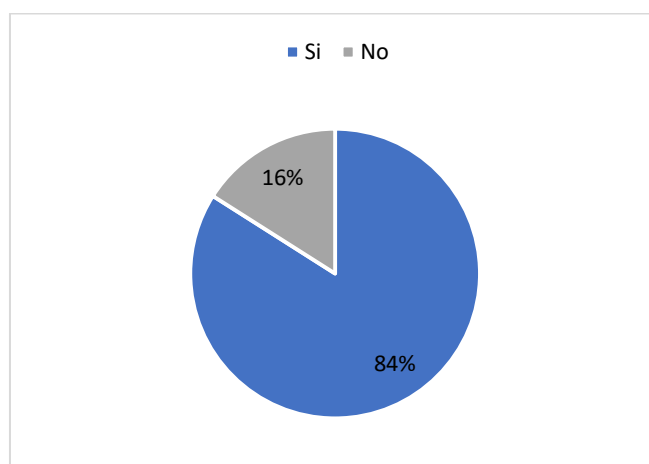
### **15. ¿Conoce la empresa que el teletrabajo puede causar enfermedades físicas y psicológicas?**

**Tabla 18** Conocimiento sobre las enfermedades del teletrabajo

<b>Conocimiento sobre las enfermedades físicas y psicológicas del teletrabajo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	24	84%
No	4	16%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.

**Figura 13** Conocimiento sobre las enfermedades del teletrabajo



**Nota:** El gráfico muestra los datos de la tabla 18.

### **Análisis**

El 84% de las medianas empresas conoce sobre las enfermedades físicas y psicológicas que el teletrabajo puede ocasionar, mientras que el 16% desconoce que esta modalidad pueda causar alguna enfermedad.

La mayoría de empresas tiene conocimiento sobre los problemas físicos y psicológicos gracias a la información y promoción de entidades públicas como el Ministerio de Salud y el Ministerio de trabajo. Lo más aconsejable es que el 100% deba conocer los efectos negativos que puede causar el teletrabajo con el fin de establecer medidas que permitan protegerla salud física y mental de sus trabajadores.

### **16. ¿Sus trabajadores reportaron alguna situación por enfermedad durante el teletrabajo?**

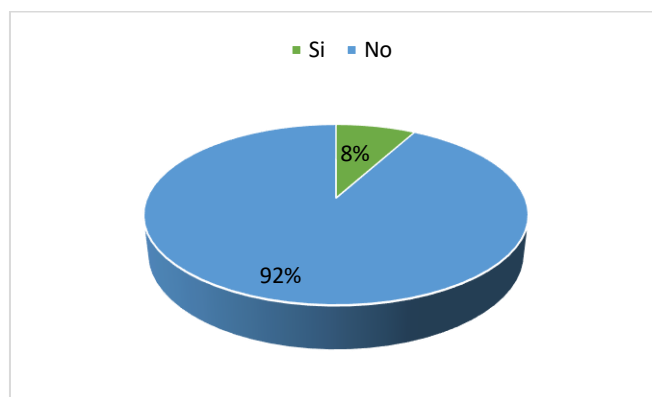
**Tabla 19** Reporte por enfermedad

Reporte por enfermedad	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	8%
No (pasea la pregunta 19)	23	92%
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.



**Figura 14** Reporte por enfermedad



**Nota:** El gráfico muestra los datos de la tabla 19.

### Análisis

Del total de las empresas encuestadas el 92% no reporto ninguna circunstancia por enfermedad durante el período que se aplicó el teletrabajo, mientras que el 8% si lo hizo.

La mayor parte no reporto ninguna enfermedad y esto puede deberse a dos causas: la primera puede ser que no percibieron ningún efecto negativo para su salud o no tenían la confianza necesaria para reportar enfermedades por miedo a despidos.

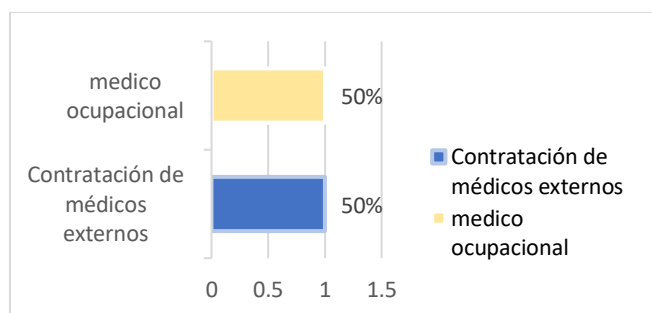
### 17. ¿Cómo actuó la empresa frente a esta situación?

**Tabla 20** Posición de la empresa frente a un reporte por enfermedad

Posición de la empresa	Frecuencia	Porcentaje
Contratación de médicos externos	1	50%
medico ocupacional	1	50%
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.

**Figura 15** Posición de la empresa



**Nota:** El gráfico muestra los datos de la tabla 20.

## Análisis

En las medianas empresas que se reportó algún empleado con alguna enfermedad, el 50% contrató médicos externos para diagnosticar y evaluar las enfermedades de los trabajadores y el otro 50% contaba con un médico ocupacional que se encargó de manejar aquella situación.

Como se puede observar en la información obtenida las empresas tomaron medidas inmediatas para proteger a los trabajadores tales como contratar alguna entidad externa o hacer uso del médico ocupacional lo cual muestra una preocupación de la empresa por cuidar de su personal y evitar consecuencias aún más graves.

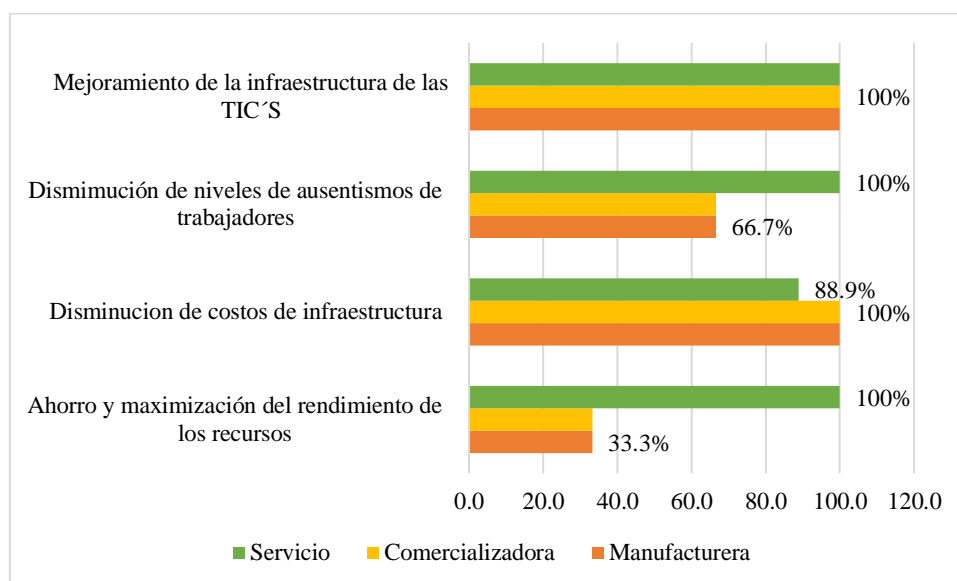
### 18. ¿Cuáles fueron los beneficios que trajo consigo el teletrabajo para la empresa?

*Tabla 21 Beneficios del teletrabajo*

Beneficios del teletrabajo	Manufacturera		Comercializadora		Servicio	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Ahorro y maximización del rendimiento de los recursos	1	33,3%	14	33,3%	9	100%
Disminución de costos de infraestructura	3	100%	11	100%	8	88,9%
Disminución de niveles de ausentismos de trabajadores	2	66,7%	14	66,7%	9	100%
Mejoramiento de la infraestructura de las TICS	3	100%	14	100%	9	100%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.

**Figura 16 Beneficios del teletrabajo**



**Nota:** El gráfico muestra los datos de la tabla 21.

### **Análisis**

En base a la información recolectada las medianas empresas de la Ciudad de Loja, el teletrabajo proporcionó varios beneficios. La disminución de costos de infraestructura y el mejoramiento de la infraestructura de las TIC fueron beneficios experimentados de manera generalizada en todas las categorías, con un 100% de las empresas manufactureras, comerciales y de servicios que lo destacaron.

La disminución de los niveles de ausentismo de los trabajadores también fue mencionada en todas las categorías, aunque en diferentes proporciones, con un 66,7% en las empresas manufactureras, comerciales y un 100% en las de servicios.

El ahorro y la maximización del rendimiento de los recursos se destacó especialmente en las empresas de servicios, con un 100% de estas empresas lo mencionaron. Estos datos indican que el teletrabajo tuvo un impacto positivo en términos de eficiencia y reducción de costos en estas medianas empresas, con variaciones en la magnitud de estos beneficios según la categoría de la empresa.

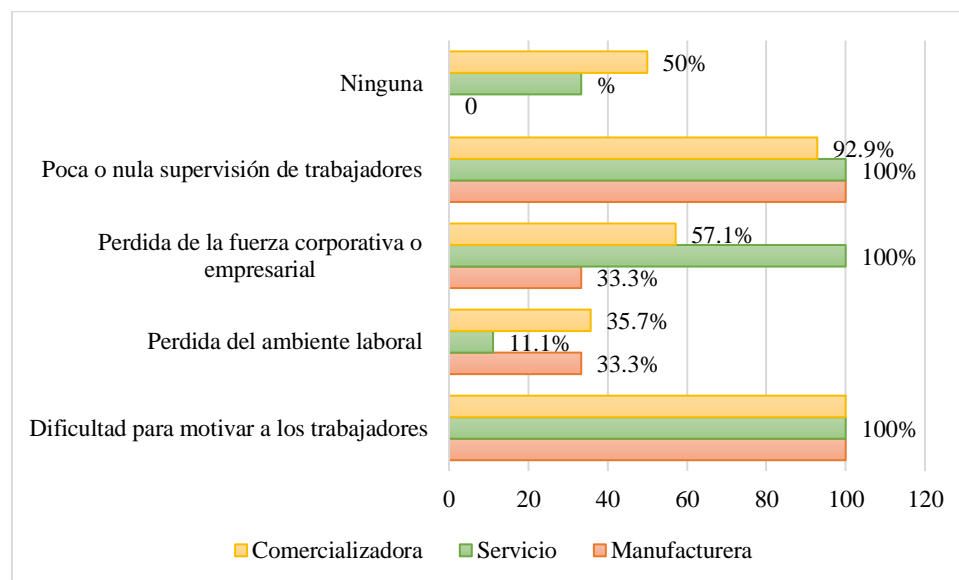
## 19. ¿Cuáles fueron las desventajas que trajo consigo el teletrabajo para la empresa?

**Tabla 22** Desventajas del teletrabajo

Desventajas del Teletrabajo	Manufacturera		Comercializadora		Servicio	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Dificultad para motivar a los trabajadores	3	100%	14	100%	9	100%
Pérdida del ambiente laboral	1	33,3%	5	35,7%	1	11,1%
Pérdida de la fuerza corporativa o empresarial	1	33,3%	8	57,1%	9	100%
Poca o nula supervisión de trabajadores	3	100%	13	92,9%	9	100%
Ninguna	-	-	7	50%	3	33,3%
Total	3	100%	14	100%	9	100%

**Nota:** Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.

**Figura 17** Desventajas del teletrabajo



**Nota:** El gráfico muestra los datos de la tabla 22.

### Análisis

La tabla muestra que las desventajas del teletrabajo fueron experimentadas en diferentes proporciones por las medianas empresas de la Ciudad de Loja. Las dificultades para

motivar a los trabajadores y la poca o nula supervisión de los trabajadores fueron desventajas comunes en todas las categorías, con un 100% de incidencia en cada una.

La pérdida del ambiente laboral afectó al 33,3% de las empresas manufactureras, al 35,7% de las comerciales y al 11,1% de las de servicios. Por su parte, la pérdida de la fuerza corporativa o empresarial se observó en el 33,3% de las empresas manufactureras, el 57,1% de las comerciales y el 100% de las de servicios.

Es importante destacar que algunas empresas de las categorías comerciales (50%) y de servicios (33,3%) informaron que no experimentaron desventajas significativas en relación con el teletrabajo. Estos datos resaltan que el impacto negativo del teletrabajo varió considerablemente según la categoría de la empresa y sus circunstancias particulares.

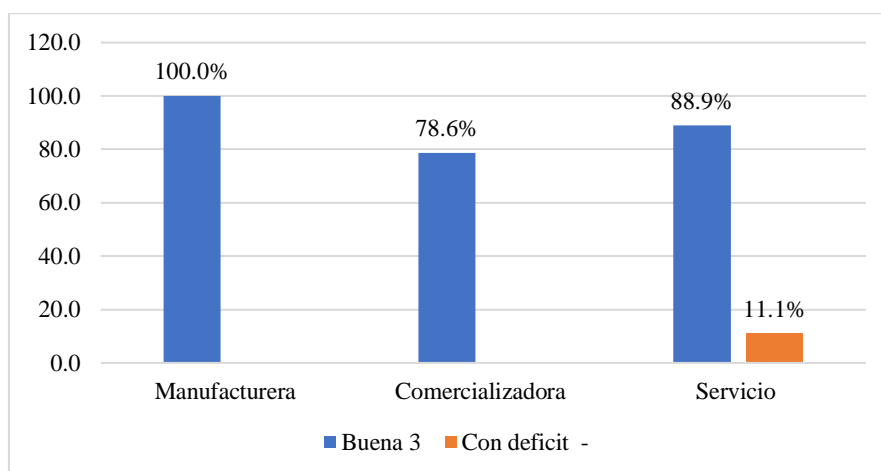
## 20. ¿Cómo se encontraba la situación económica de la empresa antes de la pandemia?

**Tabla 23** Estado económico antes de la pandemia

Situación económica antes de la pandemia	Manufacturera		Comercializadora		Servicio	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Buena	3	100%	11	78,6%	8	88,9%
Con déficit	-	-	3	-	1	11,1%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.

**Figura 18** Estado económico antes de la pandemia



**Nota:** El gráfico muestra los datos de la tabla 23.

## Análisis

En base a la información recolectada se muestra que la mayoría de las medianas empresas en las categorías de Manufactureras y Servicios informaron que su situación económica antes de la pandemia era buena, con porcentajes del 100% y 88,9%, respectivamente. Sin embargo, en la categoría de Comercializadoras, aunque la mayoría aún tenía una situación económica buena (78,6%), algunas de ellas (21,4%) ya experimentaban déficit antes de la pandemia. Estos datos proporcionan una visión de la salud económica previa de estas empresas y cómo la pandemia pudo haber afectado a sus finanzas.

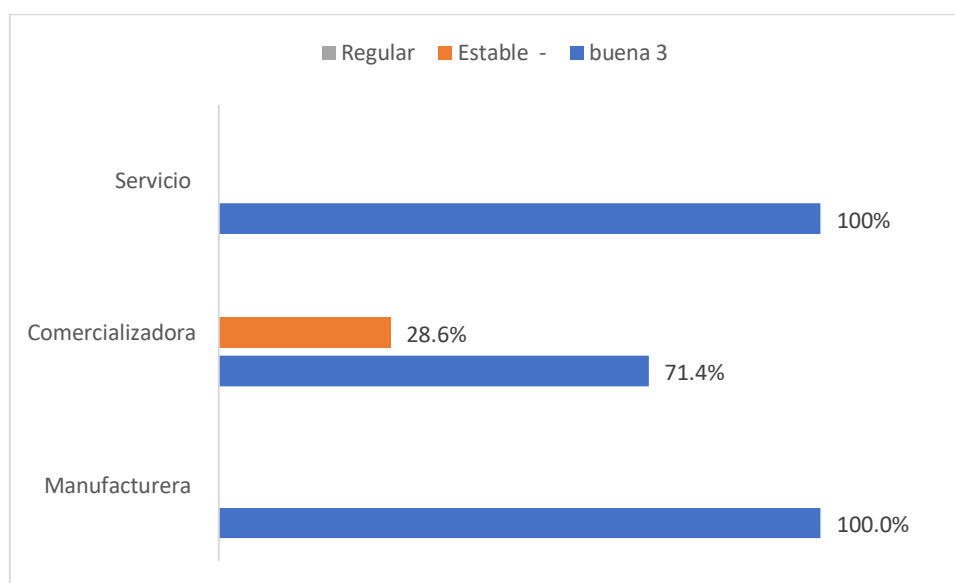
### 21. ¿Cómo se encontraba la situación económica de la empresa durante la pandemia?

**Tabla 24** Estabilidad económica durante la pandemia

Situación económica durante de la pandemia	Manufacturera		Comercializadora		Servicio	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Buena	3	100%	10	71,4%	9	100%
Estable	-	-	4	28,6%	-	-
<b>Total</b>	3	100%	14	100%	9	100%

**Nota:** Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.

**Figura 19** Estabilidad económica durante la pandemia



**Nota:** El gráfico muestra los datos de la tabla 24.

## Análisis

La tabla muestra que la mayoría de las medianas empresas en las categorías de Manufactureras y Servicios tuvieron una situación económica buena durante la pandemia, con porcentajes del 100% en ambas categorías. En la categoría de Comercializadoras, aunque la mayoría (71,4%) también tuvo una situación económica buena, un subconjunto (28,6%) la describió como estable. La categoría "Regular" no registró ninguna empresa en ninguna de las tres categorías. Estos datos indican que muchas de estas medianas empresas lograron mantener una situación económica favorable durante la pandemia, aunque hubo variaciones en la estabilidad económica según la categoría.

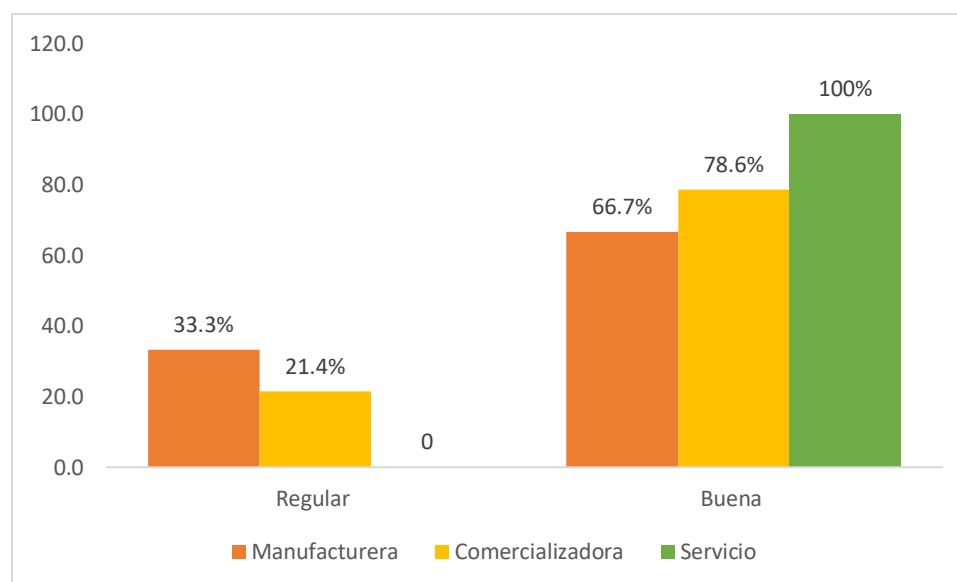
## 22. ¿Cómo se encuentra ahora, que ya estamos en la “presencialidad”?

**Tabla 25** Situación económica actual de la empresa

Situación económica ahora	Manufacturera		Comercializadora		Servicio	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Regular	1	33,3%	3	21,4%	-	-
Buena	2	66,7%	11	78,6%	9	100%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.

**Figura 20** Estabilidad económica post-pandemia



**Nota:** El gráfico muestra los datos de la tabla 25.

## Análisis

En base a la información recolectada, se muestra que, en la mayoría de las categorías, la situación económica actual de las medianas empresas es buena. El 100% de las

empresas de servicios informaron que su situación económica es buena, al igual que el 78,6% de las empresas comerciales. En las empresas manufactureras, el 66,7% calificó su situación económica actual como buena, mientras que el 33,3% la describió como regular. Estos datos reflejan que la mayoría de estas empresas lograron mantener o recuperar una situación económica favorable después de la pandemia, aunque hubo algunas diferencias según la categoría.

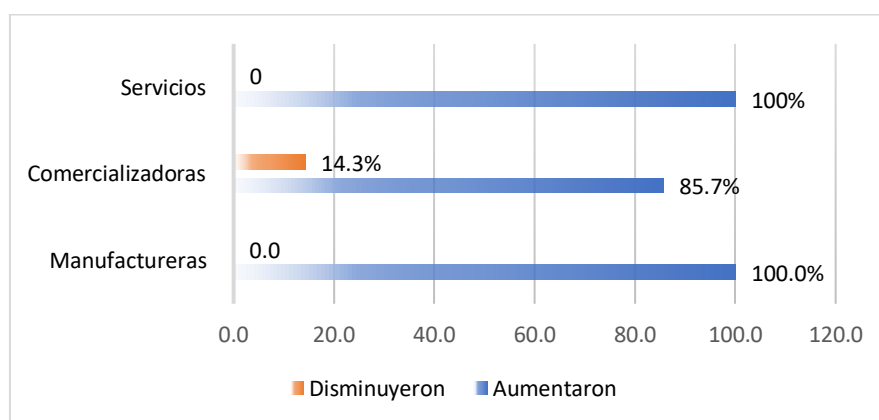
### 23. ¿Las ventas de la empresa aumentaron, disminuyeron o se mantuvieron durante la pandemia?

**Tabla 26** Ventas de la empresa durante la pandemia

Ventas de la empresa	Manufactureras		Comercializadoras		Servicios	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Aumentaron	3	100,0%	12	85,7%	9	100%
Disminuyeron	-	-	2	14,3%	-	-
<b>Total</b>	3	100%	14	100%	9	100%

**Nota:** Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.

**Figura 21** Ventas de la empresa durante la pandemia



**Nota:** El gráfico muestra los datos de la tabla 26.

### Análisis

En base a la información recolectada, la tabla destaca que la mayoría de las medianas empresas en las categorías de empresas Fabricantes y Servicios lograron aumentar sus ventas durante la pandemia (100%), demostrando una adaptación exitosa a las circunstancias. En el caso de las empresas comerciales, aunque la mayoría también registró un aumento en las ventas, hubo un porcentaje (14,3%) que experimentó una disminución, lo que podría atribuirse a factores específicos de la industria o regionales.



Estos datos ofrecen una visión clara del desempeño de las ventas en estas medianas empresas durante un período desafiante.

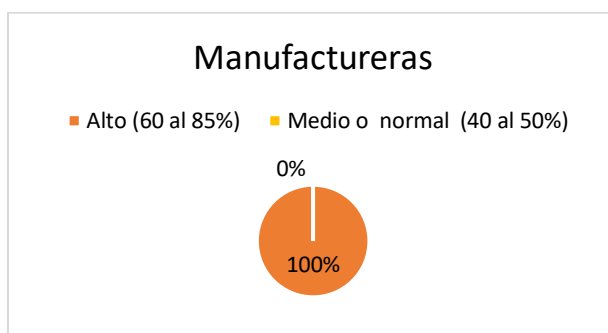
**24. ¿Cuál es el porcentaje de producción que tenía la empresa antes de la pandemia?**

**Tabla 27** *Porcentaje de producción de la empresa antes de la pandemia*

<b>Manufactureras</b>		
<b>Porcentaje de producción antes de la pandemia</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Alto (60 al 85%)	3	100%
Medio o normal (40 al 50%)	-	-
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100</b>

**Nota:** Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.

**Figura 22** *Producción antes de la Pandemia*



**Nota:** El gráfico muestra los datos de la tabla 27.

**Análisis**

Para las empresas fabricantes, el 100% de ellas tenían un porcentaje de producción entre el 60% y 85% antes de la pandemia. Esto indica que todas las empresas fabricantes estaban operando a niveles de producción bastante altos antes de la pandemia, como ejemplo de esto están aquellas empresas que se dedican a la fabricación de alimentos para aves.

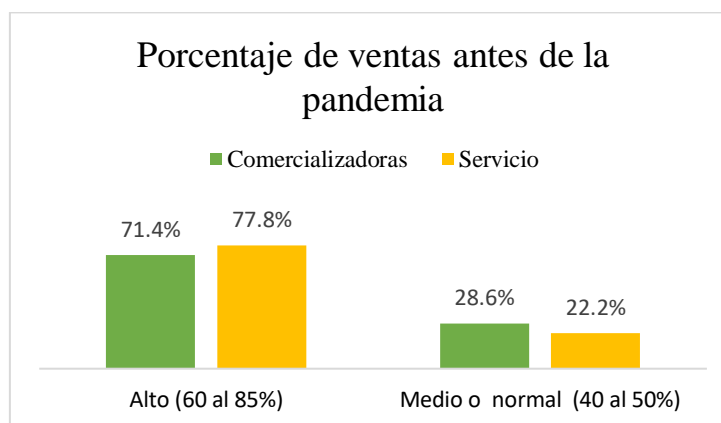
## 25. ¿Cuál es el porcentaje de ventas que tenía la empresa antes de la pandemia?

**Tabla 28** Porcentaje de venta antes de la pandemia en las empresas comercializadoras y de servicios

Porcentaje de ventas antes de la pandemia	Comercializadoras		Servicios	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Alto (60 al 85%)	10	71,4%	7	77,8%
Medio o normal (40 al 50%)	4	28,6%	2	22,2%
<b>Total</b>	14	100%	9	100%

**Nota:** Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.

**Figura 23** Porcentaje de ventas antes de la pandemia



**Nota:** El gráfico muestra los datos de la tabla 28.

### Interpretación

En el caso de las empresas comercializadoras, el 71.4% de ellas tenían un alto porcentaje de producción antes de la pandemia igual que las empresas manufactureras, mientras que el 28,6% de estas empresas se manejaba con un porcentaje de producción de entre el 40 % y 50% de su capacidad.

Para las empresas de servicios, el 77.8% operaban con un porcentaje de entre el 60% y 85% de producción antes de la pandemia, y el 22.2% operaba a un nivel del 40% al 50% de producción.

En resumen, esta tabla muestra cómo se distribuía el porcentaje de producción antes de la pandemia en diferentes categorías de empresas. Muestra que la mayoría de las empresas fabricantes y de servicios operaban a niveles de producción elevados, mientras que las empresas comercializadoras tenían una división más equitativa entre altos.

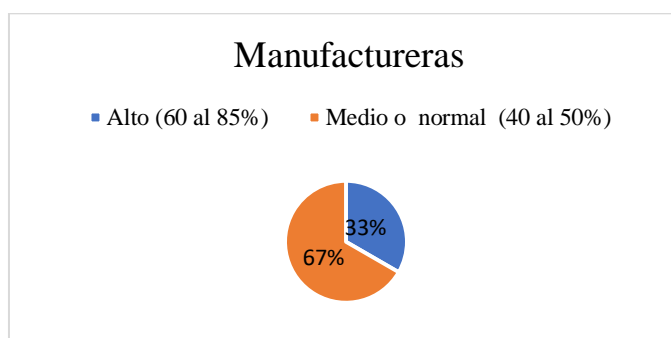
## 26. ¿Cuál era el porcentaje de producción durante la pandemia de Covid-19?

**Tabla 29** *Porcentaje de producción durante la pandemia*

Porcentaje de producción durante la pandemia	Frecuencia	Manufactureras	
		Frecuencia	Porcentaje
Alto (60 al 85%)	1		33,3%
Medio o normal (40 al 50%)	2		66,7%
<b>Total</b>	<b>3</b>		<b>100</b>

**Nota:** Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.

**Figura 24** *Nivel de producción durante la pandemia*



**Nota:** El gráfico muestra los datos de la tabla 29.

### Análisis

La tabla 29 revela que el 33,33% de las empresas manufactureras, es decir, una de las empresas estudiadas, mantuvo una producción elevada durante la pandemia, representando entre el 60% y el 85% de su capacidad. En contraste, el 66,7%, es decir, dos de estas empresas, operaron con una producción media, detrás del rango del 40% al 50% de su capacidad de producción. Un ejemplo de esto son las empresas editoriales, ya que las mismas empezaron a operar de forma digital, es decir no producían revistas físicas.

## 27. ¿Cuál era el porcentaje de ventas durante la pandemia de Covid-19?

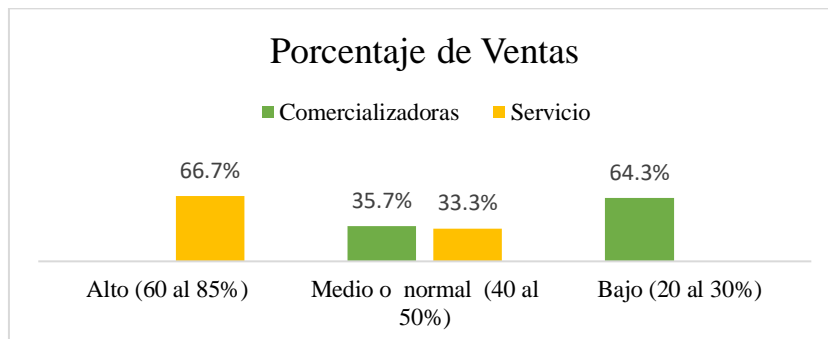
**Tabla 30** *Porcentaje de ventas durante la Pandemia en las empresas comercializadoras y de servicios*

Porcentaje de ventas durante la pandemia	Frecuencia	Comercializadoras		Servicio	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Alto (60 al 85%)	-	-		6	66,7%
Medio o normal (40 al 50%)	5		35,7%	3	33,3%
Bajo (20 al 30%)	9		64,3%	-	-

<b>Total</b>	14	100%	9	100%
--------------	----	------	---	------

**Nota:** Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.

**Figura 25** *Porcentaje de ventas durante la Pandemia en las empresas comercializadoras y de servicios*



**Nota:** El gráfico muestra los datos de la tabla 30.

### Análisis

En el ámbito de las Comercializadoras, el 64,3% de las empresas experimentaron bajos niveles de ventas durante la pandemia, es decir, entre el 20% y el 30% de sus productos. En contraste, un 35,7% registró ventas que oscilaron entre el 40% y el 50% de su capacidad de producción.

En el sector de Servicios, un notable 66,7% alcanzó un elevado porcentaje de ventas, indicando una adaptación exitosa o una demanda continua de servicios durante este período. Además, es relevante señalar que el 33,3% de estas empresas experimentaron un porcentaje de ventas situado entre el 40% y el 50% de los servicios que ofrecen.

Este análisis subraya la variabilidad en el desempeño de las empresas según el sector durante la pandemia. Ofrece una visión general de cómo este evento impactó en las ventas de estos dos tipos de industrias, evidenciando diferentes niveles de resiliencia y adaptación.

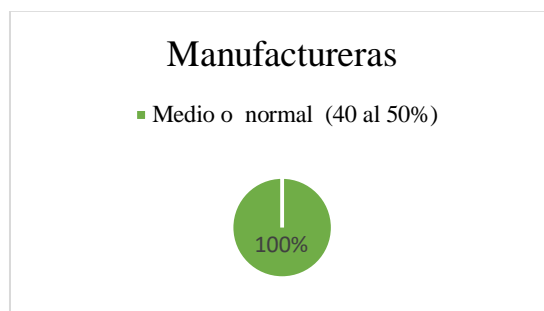
### 28. ¿Cuál es el número de producción ahora que nuevamente se regresó a la presencialidad?

**Tabla 31** *Porcentaje de producción actual o post-pandemia*

Porcentaje de producción luego de la pandemia	Manufactureras	
	Frecuencia	Porcentaje
Medio o normal (40 al 50%)	3	100%
<b>Total</b>	3	100

**Nota:** Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.

**Figura 26** Porcentaje de producción actual o post-pandemia



**Nota:** El gráfico muestra los datos de la tabla 31.

### Análisis

El 100% de las empresas manufactureras luego de la pandemia mejoraron su producción puesto que empezaron a producir más pero aun así no recuperaron de forma rápida su producción del 85% de su capacidad máxima dentro de sus instalaciones. Un ejemplo de esta situación son las empresas que se dedican a la edición y producción de periódicos y revistas.

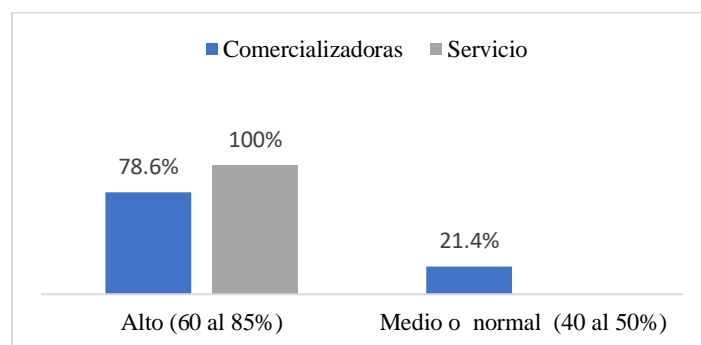
### 29. ¿Cuál es el número de ventas ahora que nuevamente se regresó a la presencialidad?

**Tabla 32** Porcentaje de ventas post-pandemia en las empresas comercializadoras y de servicio

Porcentaje de venta luego de la pandemia	Comercializadoras		Servicio	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Alto (60 al 85%)	11	78,6%	9	100%
Medio o normal (40 al 50%)	3	21,4%	-	-
<b>Total</b>	14	100	9	100

**Nota:** Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.

**Figura 27** Porcentaje de ventas post-pandemia en las empresas comercializadoras y de servicio



**Nota:** El gráfico muestra los datos de la tabla 31.

### Análisis

Este análisis revela que el 78,6% y el 100% de las empresas comerciales y de servicios lograron mantener un porcentaje de servicios de entre el 60% al 85% de ventas después de la pandemia, lo que sugiere una recuperación y adaptación exitosa a las condiciones económicas cambiantes. La ausencia de empresas en la categoría de bajo porcentaje de producción indica que la mayoría de las empresas se recuperaron y mantuvieron niveles de servicios relativamente altos después de la pandemia. Estos datos reflejan la capacidad de adaptación de las empresas en función de su categoría y su resiliencia en tiempos económicos desafiantes.

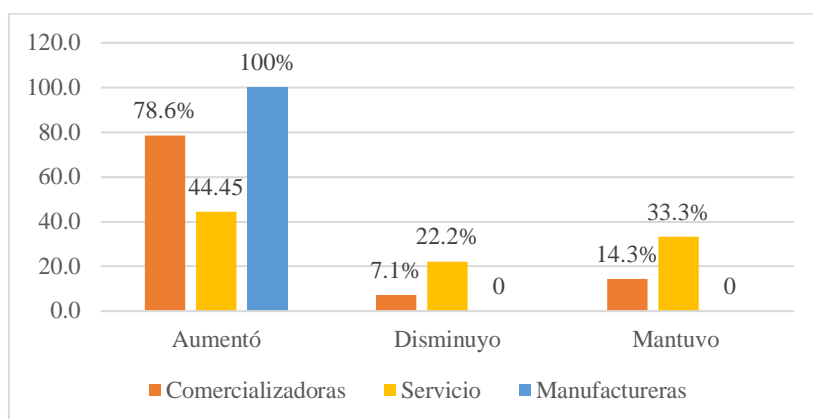
### 30. ¿El número de trabajadores durante la Pandemia de COVID 19, aumentó, disminuyó o se mantuvo??

**Tabla 33** Número de trabajadores durante la pandemia

Número de trabajadores	Manufactureras		Comercializadoras		Servicio	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Aumentó	3	100%	11	78,6%	4	44,4%
Disminuyó	-	-	1	7,1%	2	22,2%
Mantuvo	-	-	2	14,3%	3	33,3%
<b>Total</b>	3	100%	14	100%	9	100%

**Nota:** Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.

**Figura 28** Número de trabajadores durante la pandemia



**Nota:** El gráfico muestra los datos de la tabla 30.

### Análisis

La tabla 30 permite observar que las 3 empresas manufactureras encuestadas durante el tiempo de pandemia por Covid 19 aumentaron su personal; por otro lado, 11 empresas comercializadoras que representan el 78,6% muestra un aumento en su personal, el 14,3% que hace referencia a 2 de las 14 empresas comercializadoras se mantuvieron con el número de personal que ya traída antes de la pandemia y por último una única (7,1%) empresa comercializadora muestra que su personal disminuyó; siguiendo con las empresas que presten servicios que en esta investigación son 9 de las 26 empresas encuestadas, el 44,4% de estas que representan a 4 empresas aumento durante este periodo, el 33,3% que representa a 3 empresas de servicios comentan que su personal de mantuvo durante el período de pandemia y por último el 22,2% es decir 2 empresas de servicios expresan que su personal disminuyó.

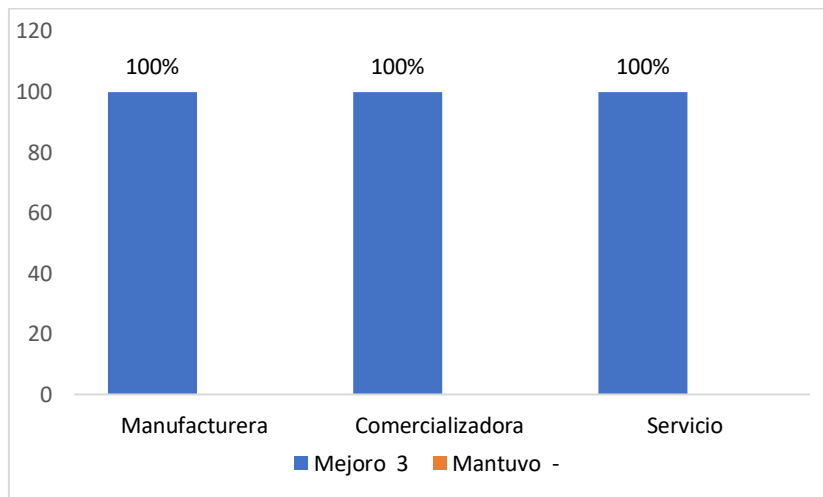
### 31. ¿Durante el teletrabajo la estructura de las TICS mejoró o se mantuvo como estaba anteriormente a la pandemia?

**Tabla 34** Estructura Tecnológica TICS

Estructura Tecnológica TICS	Manufacturera		Comercializadora		Servicio	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Mejóro	3	100%	14	100%	9	100%
<b>Total</b>	3	100%	14	100%	9	100%

**Nota:** Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.

**Figura 29** Estructura Tecnológica TICS



**Nota:** El gráfico muestra los datos de la 31.

### **Análisis**

Este análisis sugiere que todas las empresas encuestadas en las tres categorías experimentaron mejoras en su estructura tecnológica de TICS durante la pandemia. Estas mejoras fueron impulsadas por la necesidad de adaptarse a nuevas condiciones de trabajo y operaciones remotas, lo que refleja la importancia de la tecnología en el entorno empresarial durante momentos de cambio como la pandemia. No se reportaron empresas que mantuvieron su estructura tecnológica sin cambios, lo que indica que la adaptación tecnológica fue un fenómeno generalizado en estas medianas empresas de la Ciudad de Loja. Con respecto al mejoramiento de la TICS, esto hace referencia a que las empresas adquirieron nuevos equipos de cómputo, nuevos softwares, mejoraron sus sistemas de comunicación, utilizaron nuevos programas para el almacenamiento de información, etc.



## 6.2 Encuesta a Trabajadores

A continuación, se presenta los resultados obtenidos en las encuestas realizadas a 250 empleados de las medianas empresas, las mismas que fueron respondidas de forma voluntaria para la presente investigación.

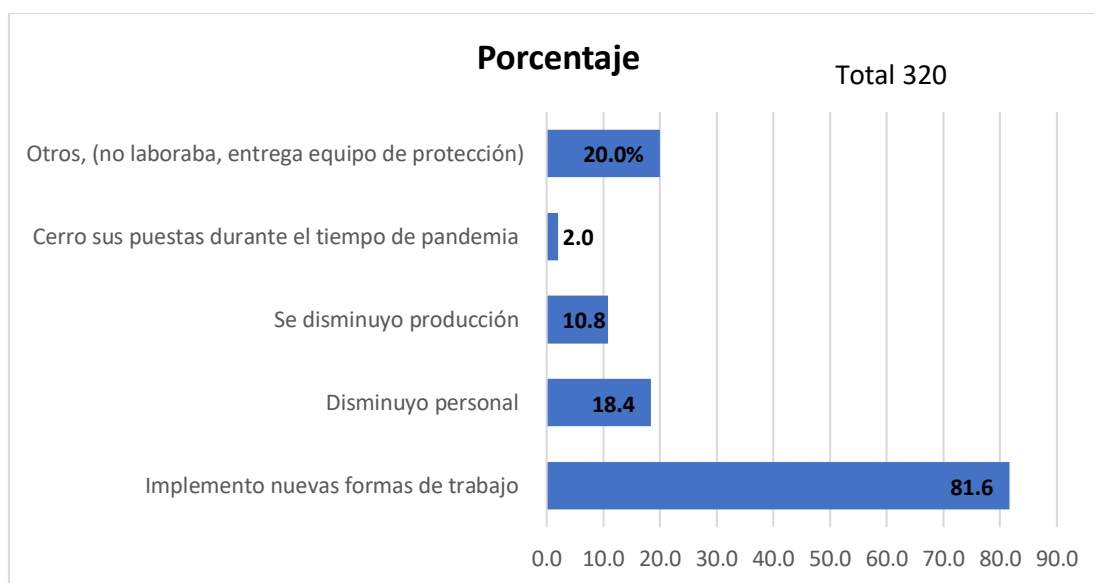
### 1. ¿Cómo la empresa afrontó la crisis por la pandemia?

**Tabla 35** Posición de la empresa frente a la crisis sanitaria

Medidas que tomo la empresa	Frecuencia	Porcentaje
Implementó nuevas formas de trabajo	204	81,6%
Disminuyó personal	46	18,4%
Se disminuyó producción	27	10,8%
Cerró sus puertas durante el tiempo de pandemia	5	2%
Otros, (entrega equipo de protección)	50	20%
<b>Total</b>	<b>250</b>	

**Nota:** Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.

**Figura 30** Posición de la empresa frente a la crisis sanitaria



**Nota:** la figura muestra los datos de la tabla 33.

### Análisis

Considerando que, al ser una pregunta de múltiples opciones, la población de estudio (empleados y trabajadores) seleccionaron más de una opción.

Al preguntar a los empleados sobre la posición de las empresas frente al COVID 19, el 81,6% respondió que la empresas implementaron nuevas formas de trabajo; el 20% manifestó que en algunas empresas se entregó equipo de protección para seguir laborando, un ejemplo de esto son aquellas empresas que prestan servicios hospitalarios; el 18,4% disminuyó su personal; el 10,8% empezó a disminuir su producción y por último un 2% cerró sus puertas por completo durante el tiempo de pandemia, como son algunas empresas de transporte pesado.

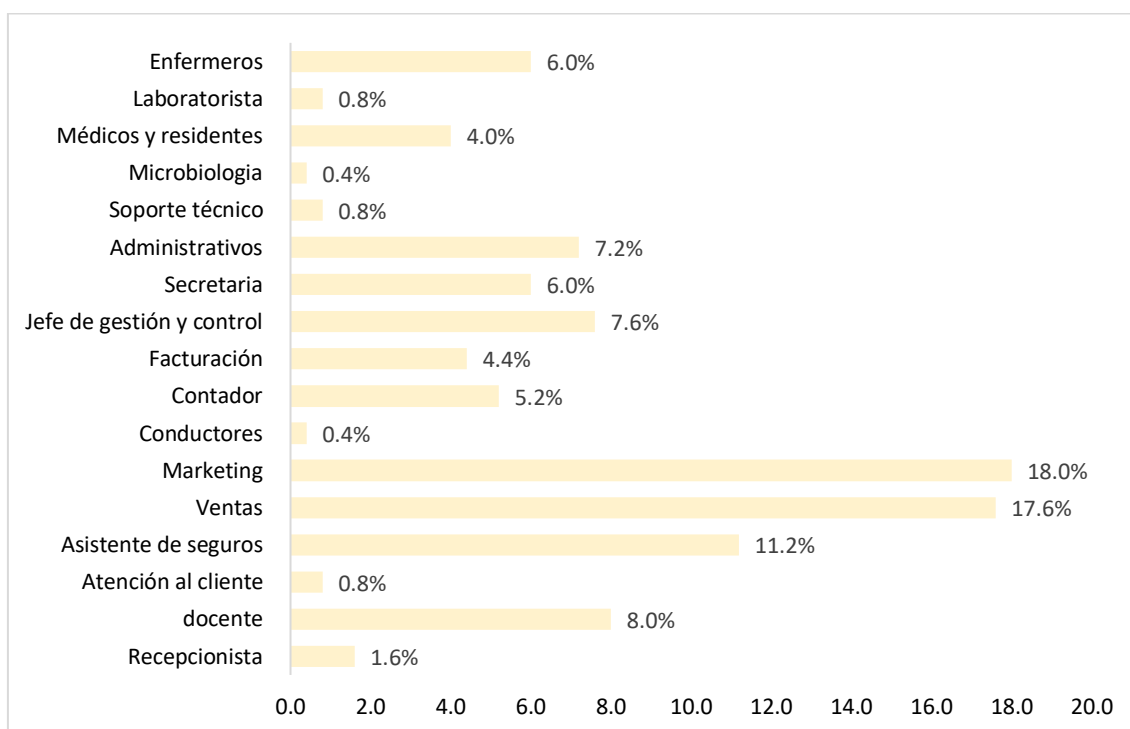
## 2. ¿Cuál es el cargo en el que se desempeña?

**Tabla 36** Cargo que desempeña dentro de la empresa

<b>Cargo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Recepcionista	4	1,6%
Docente	20	8,0%
Atención al cliente	2	0,8%
Asistente de seguros	28	11,2%
Ventas	44	17,6%
Marketing	45	18,0%
Conductores	1	0,4%
Contador	13	5,2%
Facturación	11	4,4%
Jefe de gestión y control	19	7,6%
Secretaria	15	6,0%
Administrativos	18	7,2%
Soporte técnico	2	0,8%
Microbiología	1	0,4%
Médicos y residentes	10	4,0%
Laboratorista	2	0,8%
Enfermeros	15	6,0%
<b>Total</b>	<b>250</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.

**Figura 31** Cargo que desempeña dentro de la empresa



**Nota:** El gráfico muestra los datos de la tabla 33.

### **Análisis**

Del total de la población de estudio (empleados y trabajadores); el 18% se desempeña en el área de marketing; el 17,6% se desempeña en el área de ventas; el 11,2% se encuentra en el área de asistente de seguros; el 6% se desempeña en el cargo de secretaria; el 7,6% desempeña el cargo de jefe de gestión y control; el 7,2% se desempeñan en áreas administrativas; el 6% se desempeñan como enfermeros; el 5,2% ocupan el cargo de contadores; el 4% se desempeña como médicos y residentes; el 4,4% se encuentra en el departamento de facturación; el 1,60% desarrolla el cargo de recepcionista; el 8% desempeña el cargo de docente; el 0,8% se desempeña en los cargos de laboratorista, soporte técnico y atención al cliente; por último el 0,4% desarrolla cargos como microbiología y conductores.

Se puede observar que la población en su mayoría desarrolla en los cargos de marketing, ventas, asistente de seguros y secretaria, es decir en las áreas administrativas.

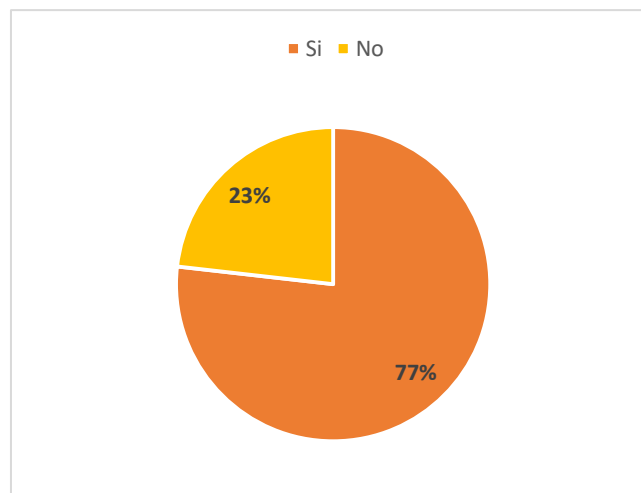
### 3. ¿Conocía sobre la modalidad del teletrabajo antes de Pandemia?

*Tabla 37 Conocimiento sobre el teletrabajo*

Conocimiento sobre el teletrabajo	Frecuencia	Porcentaje
Si	192	76,8%
No	58	23,2%
<b>Total</b>	<b>250</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.

*Figura 32 Conocimiento sobre el teletrabajo*



**Nota:** El gráfico muestra los datos de la tabla 34.

#### **Análisis**

Del total de la población de estudio (empleados y trabajadores), el 77% tiene conocimiento sobre lo que es el teletrabajo, mientras que el 23% de los trabajadores encuestados restante no tiene conocimiento del mismo. Esta información permite ver que en su mayoría los trabajadores tuvieron información sobre el teletrabajo. Por otro lado, aquellos trabajadores y empleados que no conocían sobre esta modalidad son porque esta no era parte de la cultura empresarial, así mismo no se había presentado la oportunidad de ponerla en práctica, etc.

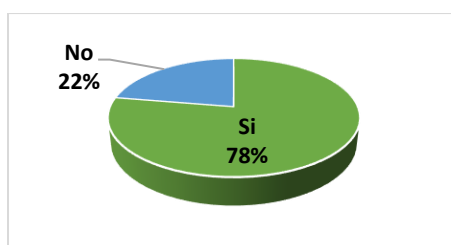
#### 4. ¿Realizó teletrabajo?

**Tabla 38** Desarrollo del Teletrabajo

Se realizó teletrabajo	Frecuencia	Porcentaje
Si (continúe a la pregunta 6)	194	77,6%
No (pase a la pregunta 5)	56	22,4%
<b>Total</b>	<b>250</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.

**Figura 33** Desarrollo del Teletrabajo



**Nota:** El gráfico muestra los datos de la tabla 35.

#### Análisis

De la totalidad de la población de estudio, que incluye a empleados y trabajadores, el 78% llevó a cabo teletrabajo, mientras que el 22% no lo implementó. La razón detrás de esta diferencia se atribuye a diversas circunstancias individuales, preferencias laborales y requisitos específicos de los roles ocupacionales.

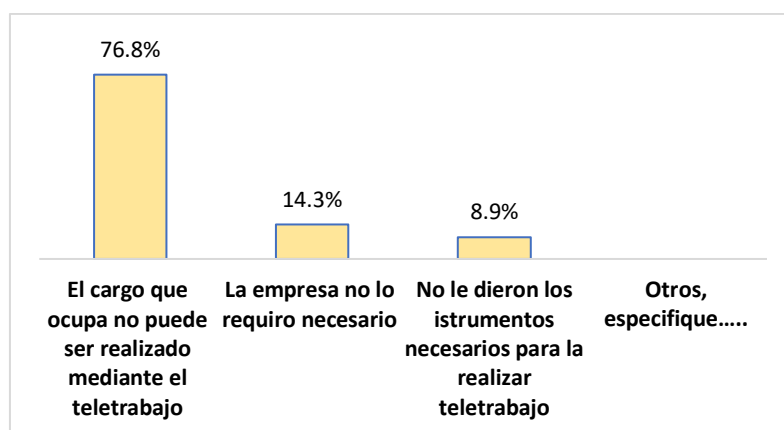
#### 5. Si su respuesta fue no ¿Por qué razón? (se termina la encuesta)

**Tabla 39** Motivos que no permitieron la implementación del Teletrabajo

¿Por qué no se realizó teletrabajo?	Frecuencia	Porcentaje
El cargo que ocupa no puede ser realizado mediante el teletrabajo	43	76,8%
La empresa no lo requirió necesario	8	14,3%
No le dieron los instrumentos necesarios para la realizar teletrabajo.	5	8,9%
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.

**Figura 34** Motivos que no permitieron la implementación del Teletrabajo



**Nota:** El gráfico muestra los datos de la tabla 36.

### Análisis

El 76,8% de la población de estudio (empleados y trabajadores) no realizó teletrabajo ya que el cargo que ocupa no puede ser realizada mediante esta modalidad; el 14,3% de la muestra no lo realizó ya que la empresa no lo considero necesario mientras que el 8,9% de la muestra no realizó teletrabajo ya que la empresa no proporciono los instrumentos necesarios para trabajar bajo esta modalidad.

Durante el tiempo de pandemia algunas empresas no implementaron el teletrabajo, esto por diversas razones como lo es que ciertos trabajos o acciones no pueden ser realizadas mediante esta modalidad de trabajo, en otras áreas la empresa no lo vio necesario por lo que se laboraba con normalidad, siguiendo todos los protocolos de bioseguridad, otra de las razones es que la empresa no le dio a sus trabajadores las herramientas necesarias para trabajar bajo esta modalidad por lo que no se la aplico.

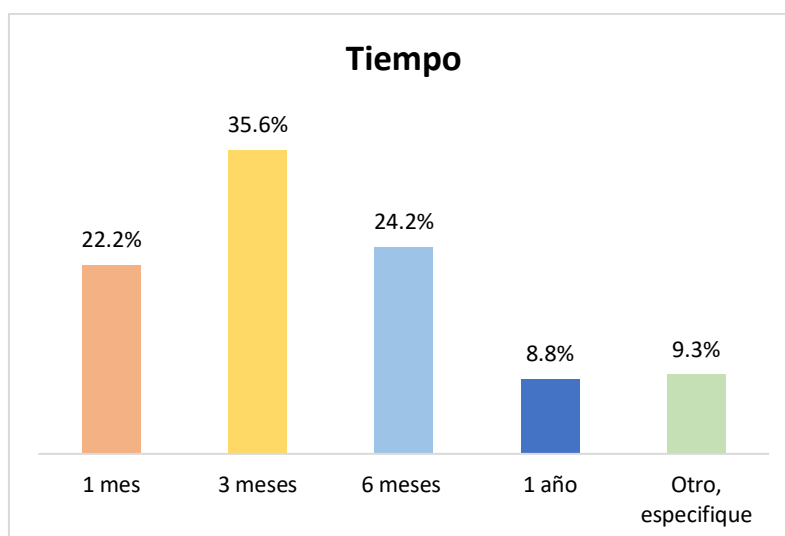
### 6. ¿Por cuánto tiempo realizó teletrabajo?

**Tabla 40** Tiempo laborado bajo la modalidad de Teletrabajo

Tiempo que se laboró bajo la modalidad de teletrabajo	Frecuencia	Porcentaje
1 mes	43	22,2%
3 meses	69	35,6%
6 meses	47	24,2%
1 año	17	8,8%
Otro, (1 semana, 1 año y 3 meses, 1 año 6 mese, 2 años)	18	9,3%
<b>Total</b>	<b>194</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.

**Figura 35** Tiempo laborado bajo la modalidad de Teletrabajo



**Nota:** El gráfico muestra los datos de la tabla 37.

### **Análisis**

Del 100% de la población de estudio (empleados y trabajadores); 35,6% realizó teletrabajo durante 3 meses; el 24,2% por 6 meses; el 22,2% lo desarrollo por 1 mes; el 9,3% lo desempeño por todo el tiempo de pandemia de Covid-19 y por último el 8,8% realizó teletrabajo por 1 año.

Las empresas en la crisis por la pandemia tuvieron que realizar teletrabajo por un mínimo de 3 meses los cuales fueron aumentando o disminuyendo por diversas causas hasta extenderse a 1 año y más, se debe tener en cuenta también que esto dependerá del área en la que se desenvuelve el trabajador.

### **7. ¿Qué herramientas se utilizó o aplicó para la realización del teletrabajo?**

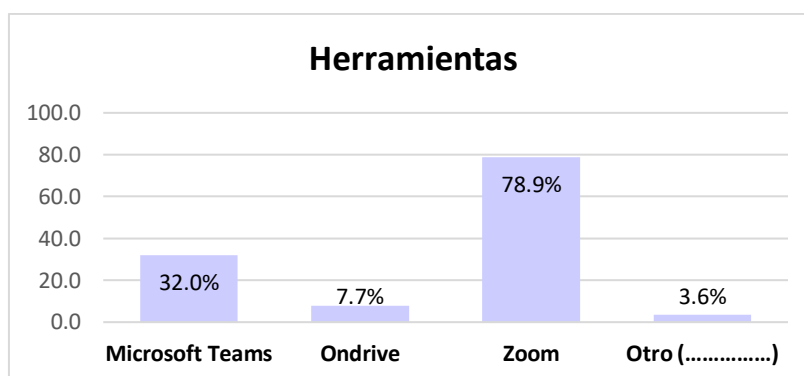
#### **Señale**

**Tabla 41** Herramientas para el teletrabajo

<b>Herramientas para el teletrabajo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Microsoft Teams	62	32%
Ondrive	15	7,7%
Zoom	153	78,9%
Otro (.....)	7	3,6%
<b>Total</b>	<b>194</b>	

**Nota:** Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.

**Figura 36** Herramientas para el teletrabajo



**Nota:** El gráfico muestra los datos de la tabla 38.

### **Análisis**

Al ser una pregunta con opciones múltiples, los trabajadores pueden marcar más de una respuesta.

Considerando que al ser una pregunta de múltiples opciones los encuestados seleccionaron más de una opción lo que dio como resultado lo siguiente, dentro de las herramientas que encontraron los trabajadores están; el 78,9% de la muestra de trabajadores utilizó la plataforma de Zoom para realizar teletrabajo; el 32% de la muestra encuestada se desarrolló en la plataforma de Microsoft Teams; el 7,7% manejo la plataforma denominada Ondrive y por último el 3,6% teletrabajo en plataformas como Anydesk, Facebook, VPN, Cisco, Slack.

Tomando en cuenta que en algunas de las empresas encuestadas utilizaron diversas plataformas para realizar teletrabajo, algunas de estas plataformas son Anydesk, Facebook, VPN, Cisco, Slack. Así mismo también se tiene en cuenta que se combinaron diversas plataformas como son Zoom y Ondrive, Zoom y Microsoft Teams entre otras combinaciones. Pero la plataforma que más se utilizó durante el teletrabajo fue Zoom.



## 8. ¿Fue capacitado para usar estas herramientas?

**Tabla 42** Capacitación para el Teletrabajo

Capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Si	154	79,4%
No (pase a la pregunta 14)	40	20,6%
<b>Total</b>	<b>194</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.

**Figura 37** Capacitación para el Teletrabajo



**Nota:** El gráfico muestra los datos de la tabla 39.

### Análisis

El 79% de la población de estudio (empleados y trabajadores) fueron capacitados para el uso de las herramientas de teletrabajo que se proporcionó y el 21% de la muestra no tuvo ningún tipo de capacitación.

En base a la información recolectada los trabajadores en su mayoría si tuvieron una preparación adecuada para utilizar las herramientas del teletrabajo sin problemas lo cual generó que esta modalidad se implementara y desarrollara con normalidad.

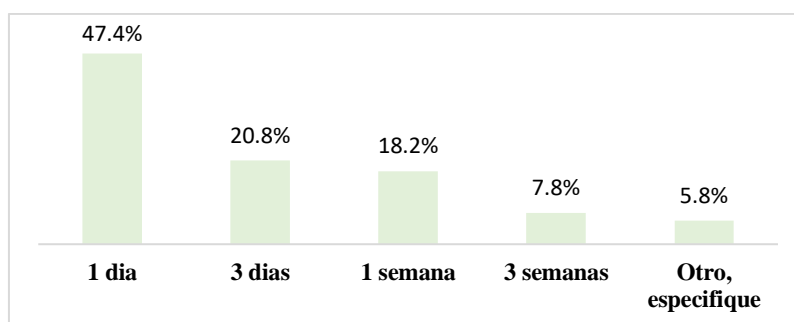
## 9. ¿Por cuánto tiempo la empresa capacitó a sus trabajadores para el teletrabajo?

**Tabla 43** Tiempo de capacitación

Tiempo de capacitación	Frecuencia	Porcentaje
1 día	73	47,4%
3 días	32	20,8%
1 semana	28	18,2%
3 semanas	12	7,8%
Otro, especifique	9	5,8%
<b>Total</b>	<b>154</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.

**Figura 38** Tiempo de capacitación



**Nota:** El gráfico muestra los datos de la tabla 40.

### **Análisis**

El 47,4% de la población de estudio (empleados y trabajadores) fue capacitada por 1 día; el 20,8% fue capacitado por 3 días; mientras que 18,2% de la muestra fue capacitada durante 1 semana; el otro 7,8% de la muestra se capacitó por 3 semanas y 5,8% se capacitó durante un tiempo muy prolongado.

En su mayoría el personal fue capacitado por 1 día ya que las empresas no se encontraban preparadas para afrontar la crisis de esa magnitud por lo que se prepararon de la forma más rápida posible, tratando de abarcar todo o pasible para que la modalidad de teletrabajo se desarrolló de forma segura.

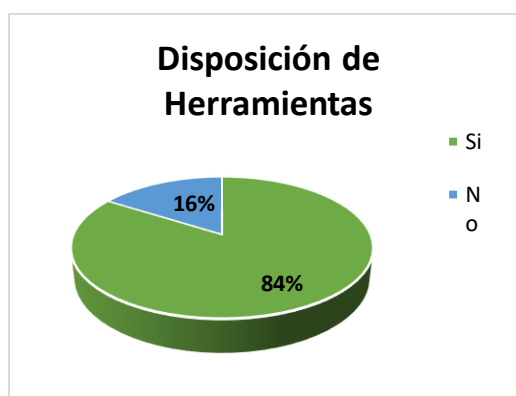
### **10. ¿La empresa puso a disposición de los trabajadores las herramientas para el desarrollo adecuado del teletrabajo?**

**Tabla 44** Disposición de las herramientas de trabajo

Disposición de a las herramientas de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Si	163	84%
No	31	16 %
<b>Total</b>	<b>194</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.

**Figura 39** Disposición de las herramientas de trabajo



**Nota:** El gráfico muestra los datos de la tabla 42.

### Análisis

El 84% de la población de estudio (empleados y trabajadores) tuvo a su disposición las herramientas necesarias para realizar teletrabajo, mientras que el 16% de la muestra no tuvo todas las herramientas para realizar el mismo, tuvieron diversos problemas o dificultades, por lo que generó diversos retrasos en sus labores. Mientras que los trabajadores que sí tuvieron las herramientas pudieron realizar el trabajo de forma rápida y concisa.

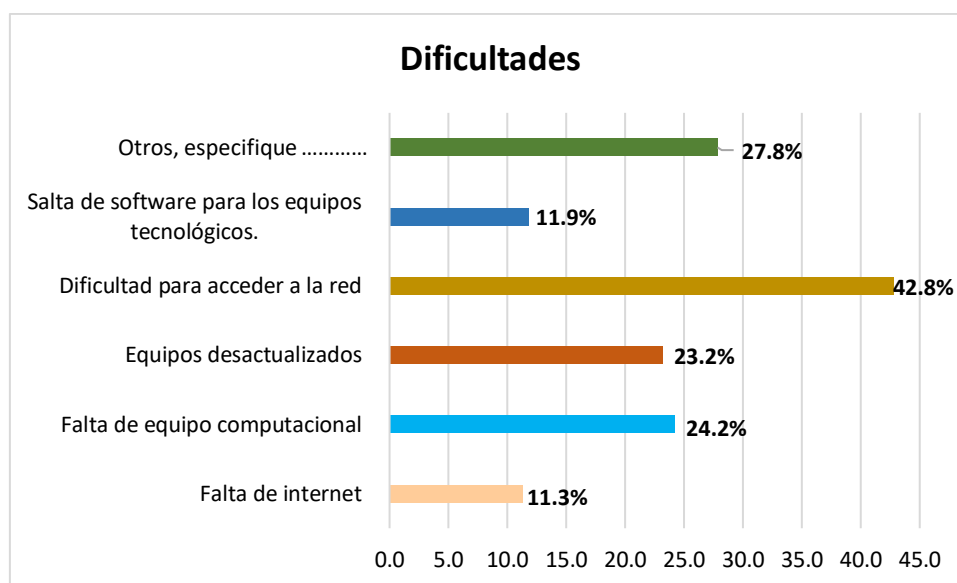
### 11. ¿Cuáles fueron las dificultades que tuvo al momento de usar las herramientas que dispuso la empresa para el teletrabajo?

**Tabla 45** Dificultades de las herramientas

Dificultades de las herramientas	Frecuencia	Porcentaje
Falta de internet	22	11,3%
Falta de equipo computacional	47	24,2%
Equipos desactualizados	45	23,2%
Dificultad para acceder a la red	83	42,8%
Falta de software para los equipos tecnológicos.	23	11,9%
Otros, (ninguna y datos físicos, intermitencia en la red)	54	27,8%
<b>Total</b>	<b>194</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.

**Figura 40** Dificultades de las herramientas



**Nota:** El gráfico muestra los datos de la tabla 41.

### **Análisis**

Al ser una pregunta con opciones múltiples, los trabajadores pueden marcar más de una respuesta.

Del 100% de la población de estudio (empleados y trabajadores); el 42,8% comenta que su mayor dificultad fue acceder una red de internet, el 27,8% dice que en algunos casos no tuvieron ningún problema, algunos datos no estaban digitalizados y que existieron intermitencia en la red que se utilizaba; el 24,2% de la muestra tuvo dificultades por falta de equipo de cómputo; el 23,2% presento problemas porque los equipos de cómputo eran desactualizados, el 11,9% de la población se divide en falta de internet y falta de software para equipos tecnológicos.

Se debe tener en cuenta que algunas de estas dificultades se fueron combinando lo que hizo que el teletrabajo sea más complicado, los equipos siempre deben estar actualizados para que los problemas no se generen de forma consecutiva.

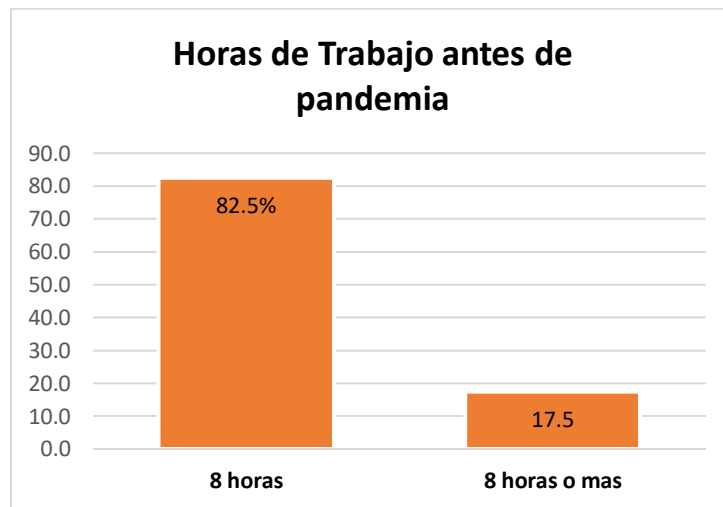
## 12. ¿Cuántas horas trabajo al día?

**Tabla 46** Horas de trabajo antes de la pandemia

Horas de trabajo antes de la pandemia	Frecuencia	Porcentaje
8 horas	160	82,7%
8 horas o mas	34	17,3%
<b>Total</b>	194	100%

**Nota:** Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.

**Figura 41** Horas de trabajo antes de la pandemia



**Nota:** El gráfico muestra los datos de la tabla 43.

### Análisis

El 82,5% de la población de estudio (empleados y trabajadores) realizó sus 8 horas diarias de trabajo durante la pandemia mientras que el 17,5% restante realizó más de las 8 horas que se estipula en la Ley.

Antes de la crisis producida por la Pandemia de Covid-19 dentro de las empresas se respetaba el horario de trabajo estipulado en la Ley, es decir que se trabajaba las 8 horas diarias al día, 40 horas a la semana.

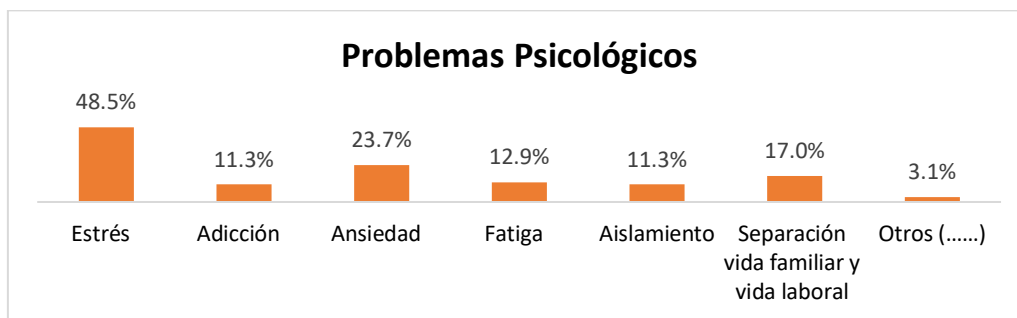
### 13. ¿Qué problemas psicológicos se presentaron por el teletrabajo?

**Tabla 47** Enfermedades Psicológicas que puede causar el teletrabajo

Problemas psicológicos del teletrabajo	Frecuencia	Porcentaje
Estrés	94	48,5%
Adicción	22	11,3%
Ansiedad	46	23,7%
Fatiga	25	12,9%
Aislamiento	22	11,3%
Separación vida familiar y vida laboral	33	17%
Otros (ninguna, por la pandemia específicamente)	6	3,1%
<b>Total</b>	<b>194</b>	

**Nota:** Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.

**Figura 42** Enfermedades Psicológicas que puede causar el teletrabajo



**Nota:** El gráfico muestra los datos de la tabla 44.

#### Análisis

Considerando que al ser una pregunta de múltiples opciones la población de estudio (empleados y trabajadores) seleccionaron más de una opción lo que dio como resultado lo siguiente, dentro de los problemas psicológicos que encontraron los trabajadores están; el 48,5% padeció de estrés durante el teletrabajo; el 23,7% tuvo ansiedad; el 17% no fue capaz de separar la vida familiar de la vida laboral; el 12,9% padeció de fatiga; el 11,3% considera que sufrió de aislamiento; el 11,3% empezó a desarrollar adicción por la tecnología o el trabajo y el 3,1% no sufrió de ningún problema psicológico, aunque también se especifica algunos problemas se dieron por la crisis de Covid-19, mas no por el teletrabajo.

Se debe tener en cuenta que varios de los encuestados tuvieron o percibieron que varios de estos problemas psicológicos se mezclaron y padecieron de varios de estos.

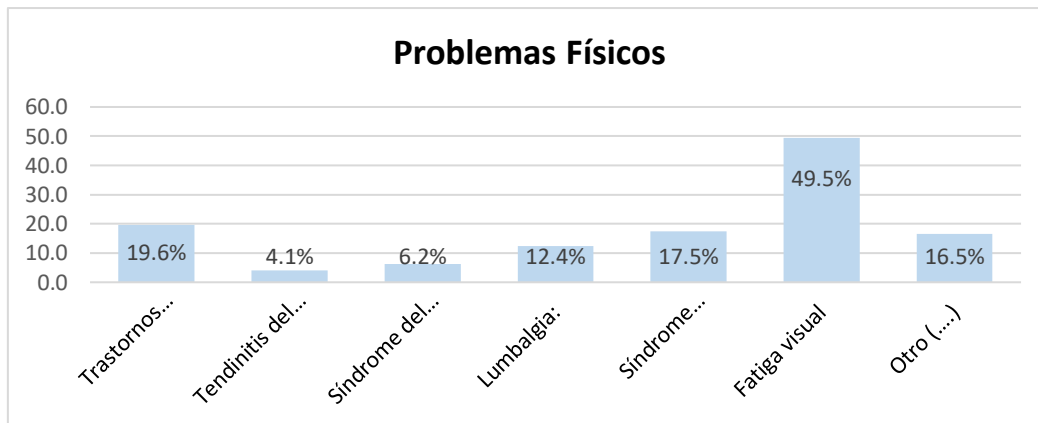
#### 14. ¿Qué problemas físicos se presentaron por el teletrabajo?

**Tabla 48** Enfermedades físicas que puede causar el teletrabajo

Problemas físicos del teletrabajo	Frecuencia	Porcentaje
Trastornos musculo esqueléticos	38	19,6%
Tendinitis del manguito de los rotadores	8	4,1%
Síndrome del túnel carpiano	12	6,2%
Lumbalgia:	24	12,4%
Síndrome cervical por tensión	34	17,5%
Fatiga visual	96	49,5%
Otro (ninguno,)	32	16,5%
<b>Total</b>	<b>194</b>	

**Nota:** Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.

**Figura 43** Enfermedades físicas que puede causar el teletrabajo



**Nota:** El gráfico muestra los datos de la tabla 45.

#### Análisis

Considerando que al ser una pregunta de múltiples opciones la población de estudio (empleados y trabajadores) seleccionaron más de una opción lo que dio como resultado lo siguiente, dentro de los problemas físicos que encontraron los trabajadores están; el 49% presentó fatiga visual durante el tiempo que realizó teletrabajo; el 19,6% sufrió de trastornos músculo esqueléticos; el 17,5% desarrolló el síndrome cervical por tensión; el 16,5% no presentó ningún problema físico; el 12,4% sufrió de lumbalgia; el 6,2% padeció del síndrome del túnel carpiano y por último el 4,1% desarrolló tendinitis del manguito de los rotadores,

Al igual que en los problemas psicológicos, algunos de los problemas físicos se mezclaron, sin embargo, el problema que más tuvo realce fue la fatiga visual, ya que los trabajadores estuvieron más de 8 horas diarias frente a un computador todos los días laborales.

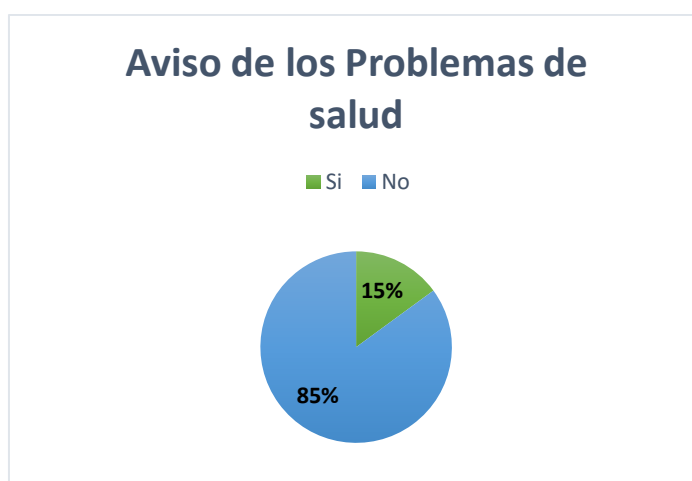
**15. ¿Comunicó sobre los problemas de salud que presentaba a su empleador?**

**Tabla 49** Informe sobre los problemas de salud a la empresa

<b>Comunicación de los problemas de salud por teletrabajo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si (pase a la pregunta 16)	29	14,8%
No (pase a la pregunta 17)	165	85,2%
<b>Total</b>	<b>194</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.

**Figura 44** Informe sobre los problemas de salud a la empresa



**Nota:** El gráfico muestra los datos de la tabla 46.

**Análisis**

El 85% de la población de estudio (empleados y trabajadores) no comunicó sobre los problemas físicos y psicológicos a sus superiores, mientras que únicamente el 15% comunicó que los problemas que estaba desarrollando por el teletrabajo.

Los problemas de salud que se desarrolló dentro del área de trabajo deber ser tomados con toda la seriedad posible, de esa manera se pueden evitar diversos riesgos dentro de las empresas, así se cuida al personal del mismo.



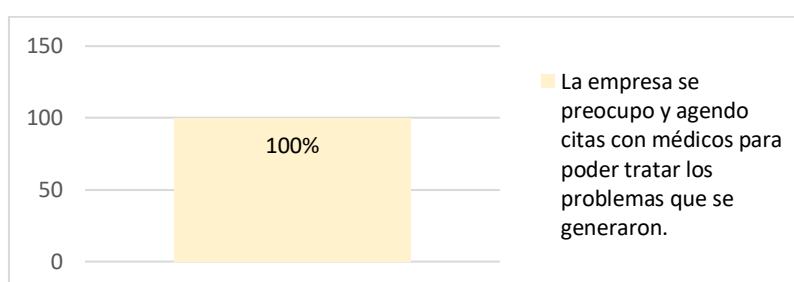
## 16. Si su respuesta fue si, ¿Qué hizo al respecto su empleador?

**Tabla 50** Acciones de la empresa frente a una enfermedad por teletrabajo

Actuar de la empresa frente a una enfermedad	Frecuencia	Porcentaje
La empresa se preocupó y agendó citas con médicos para poder tratar los problemas que se generaron	29	100%
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.

**Figura 45** Acciones de la empresa frente a una enfermedad por teletrabajo



**Nota:** El gráfico muestra los datos de la tabla 47.

## Análisis e

El 100% de la población de estudio (empleados y trabajadores) dice que al reportar sus dolencias o enfermedad la empresa dedicó tiempo y espacio para poder atender estos malestares, agendando citas con médicos especialistas, dando permisos para que vayan a ver a los mismos, seguimiento de la recuperación, etc.

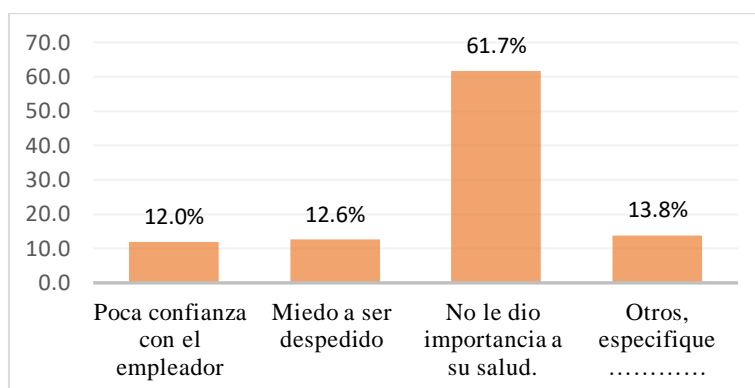
## 17. Si su respuesta fue no, ¿Por qué no le comunicó?

**Tabla 51** Razón para no comunicar sobre los problemas de salud que presenta el trabajador

¿Por qué no se comunicó los problemas de salud?	Frecuencia	Porcentaje
Poca confianza con el empleador	20	12%
Miedo a ser despedido	21	12,6%
No le dio importancia a su salud.	103	61,7%
Otros, especifique	23	13,8%
<b>Total</b>	<b>165</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.

**Figura 46** Razón para no comunicar sobre los problemas de salud que presenta el trabajador



Nota: El gráfico muestra los datos de la tabla 48.

### Análisis

El 61,7% de la población de estudio (empleados y trabajadores) no informó sobre los problemas que estaba padeciendo, ya que no le dio la importancia debida a su salud; el 13,8% no informó debido a que consideraron varias razones como que no era un problema grave, lo consideraron mínimo, no existe el seguimiento correspondiente, seguro privado de salud, no existieron problemas de salud, un problema mínimo y que no afectaría a sus actividades diarias dentro de la empresa; el 12,6% no informó por miedo a ser despedido y por último el 12% no reportó sobre sus problemas de salud, ya que no había la confianza suficiente entre empleador y trabajador.

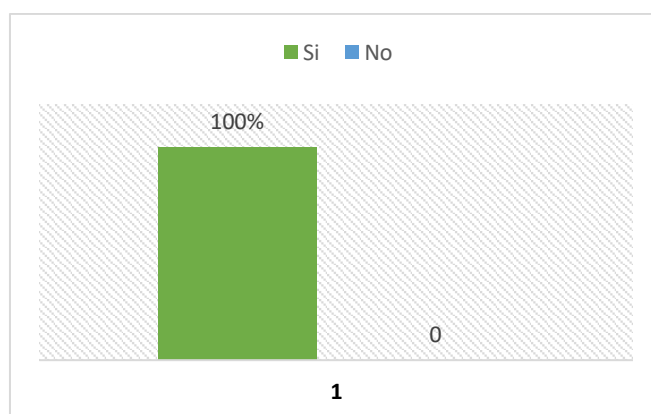
### 18. ¿Cree que el trabajo que realizó en casa ayudó al desarrollo de la empresa?

**Tabla 52** Desarrollo de la empresa por teletrabajo

Desarrollo de la empresa	Frecuencia	Porcentaje
Si (pase a la pregunta 19)	194	100%
No	0	0
<b>Total</b>	194	100%

**Nota:** Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.

**Figura 47** Desarrollo de la empresa por teletrabajo



**Nota:** El gráfico muestra los datos de la tabla 46.

### Análisis

El 100% de la población de estudio (empleados y trabajadores) considera que las actividades realizadas mediante el teletrabajo ayudaron a que la empresa se desarrolle durante el tiempo de crisis por la pandemia.

Considerando todas las prohibiciones que se dieron en el período de pandemia los trabajadores percibieron que al aplicar el teletrabajo no se detuvo la producción de la empresa, en su lugar se buscaron alternativas o métodos (reuniones por zoom y otras plataformas, almacenamiento de información en diferentes plataformas) que permitieran desarrollar sus actividades de forma continua. En la actualidad el teletrabajo puede ser percibido como una forma una modalidad que apoya a la presencialidad ya que puede ser aplicado en ciertos casos y áreas reduciendo los costos de la empresa y potenciando su desarrollo.

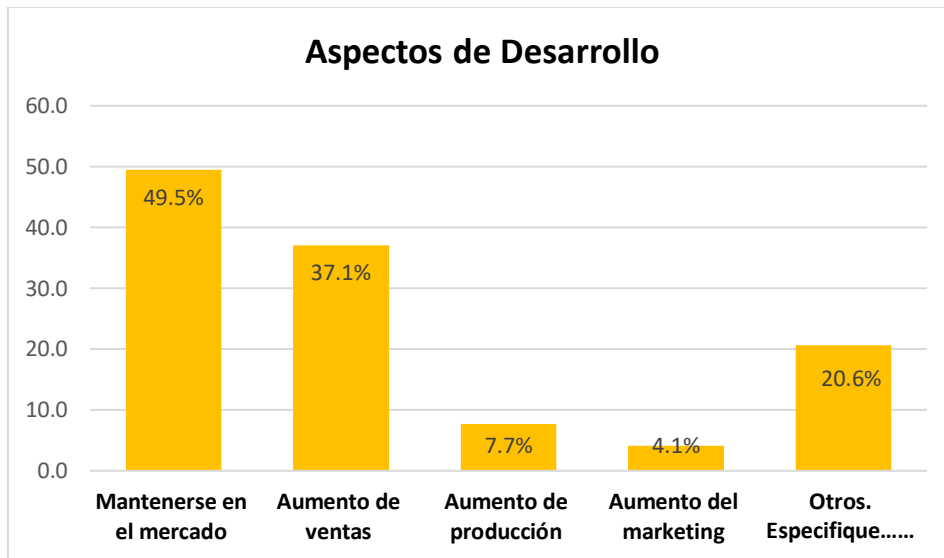
#### 19. Si su respuesta fue si, ¿En qué aspectos?

**Tabla 53** Aspecto de desarrollo de la empresa por teletrabajo

Aspectos de desarrollo	Frecuencia	Porcentaje
Mantenerse en el mercado	96	49,5%
Aumento de ventas	72	37,1%
Aumento de producción	15	7,7%
Aumento del marketing	8	4,1%
Otros.	40	20,6%
<b>Total</b>	<b>194</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.

**Figura 48** Aspecto de desarrollo de la empresa por teletrabajo



**Nota:** El gráfico muestra los datos de la tabla 50.

### Análisis

Al ser una pregunta de opción múltiple, los encuestados pueden escoger más de una opción.

El 49,5% de la muestra de trabajadores encuestada especifica que las actividades desarrolladas durante el teletrabajo ayuda a la empresa a mantenerse en el mercado; el 37,1% dice que ayudaron a que las ventas aumentaran; el 20,6% respondió otras, y dentro de estas respuestas se encuentran cobertura de salud por empresa privadas, mejoramiento de procesos en el área de recepción, estabilidad de producción, procesos contables digitalizados y optimizados; el 7,7% comenta que la producción de igual forma aumento; por último el 4,1% ayudó a que el marketing de la empresa aumente.

Al aplicarse el teletrabajo en el período de pandemia las empresas tuvieron una nueva modalidad de trabajo en la que se redujeron costos y con ello permitieron que las empresas se mantengan en el mercado, se aumenten las ventas y la producción y se potencie el marketing, además de esto algunos procesos comenzaron a adaptarse a esta nueva modalidad haciéndolos muchos más eficientes.

### **20. ¿Se reconoció horas extras en el pago de su salario, si se excedió de las 8 horas laborales o fue necesario trabajar fines de semanas o días feriados?**

**Tabla 54** Reconocimientos de horas extras

Reconocimiento de horas extras	Frecuencia	Porcentaje
Si	52	26,8%
No	142	73,2%
<b>Total</b>	<b>194</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.

**Figura 49** Reconocimientos de horas extras



**Nota:** El gráfico muestra los datos de la tabla 48.

### **Análisis**

El 73% de la población de estudio (empleados y trabajadores) dice que se no se reconocieron en el salarió las horas extras, mientras el 27% dice que si se reconocieron las horas extra trabajadas durante el teletrabajo.

En el período de pandemia se aumentó la carga laboral ya que nunca antes se había aplicado esta nueva modalidad de trabajo, sin embargo, las empresas en su mayoría no reconocieron el esfuerzo y trabajo que realizaron los trabajadores, por lo que una de las debilidades fue esa sobrecarga laboral que experimentaron los trabajadores generando así disgusto.

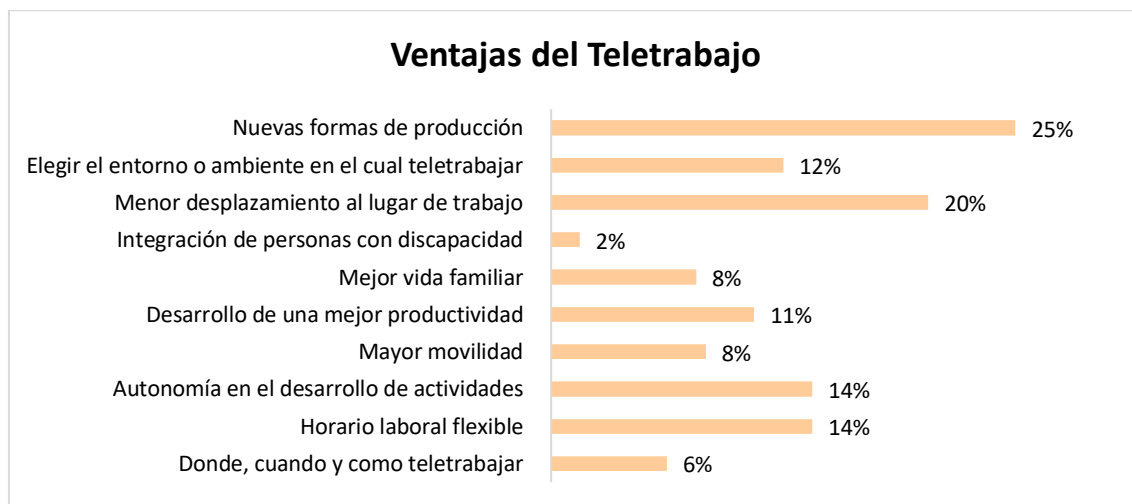
## 21. ¿Qué ventajas encontró en el teletrabajo?

**Tabla 55** Ventajas del teletrabajo para el trabajador

Ventajas del teletrabajo	Frecuencia	Porcentaje
Donde, cuando y como teletrabajar	12	6%
Horario laboral flexible	27	14%
Autonomía en el desarrollo de actividades	27	14%
Mayor movilidad	16	8%
Desarrollo de una mejor productividad	21	11%
Mejor vida familiar	15	8%
Integración de personas con discapacidad	3	2%
Menor desplazamiento al lugar de trabajo	39	20%
Elegir el entorno o ambiente en el cual teletrabajar	24	12%
Nuevas formas de producción	48	25%
<b>Total</b>	<b>194</b>	

**Nota:** Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.

**Figura 50** Ventajas del teletrabajo para el trabajador



**Nota:** El gráfico muestra los datos de la tabla 52.

### Análisis

Al ser una pregunta de opción múltiple, los encuestados pueden escoger más de una opción.

Considerando que al ser una pregunta de múltiples opciones la población de estudio (empleados y trabajadores) seleccionaron más de una opción lo que dio como

resultado lo siguiente, dentro de las ventajas que encontraron los trabajadores están; el 25% del total expresa que en el teletrabajo se encontraron nuevas formas de producción; el 20% considera que una de las ventajas fue un menor desplazamiento al lugar de trabajo; el 14% del total también considera que hubo un horario laboral flexible y autonomía en el desarrollo de actividades; el 12% de la población de estudio (empleados y trabajadores) percibe que otra ventaja del teletrabajo fue que se pudo elegir el entorno o ambiente en el cual se trabaja; 11% consideró que hubo una mejor productividad; el 20% encontró como ventaja una mejor vida familiar y una mayor movilidad; el 6% percibió como ventaja que fueron más libre para elegir donde, cuando y como teletrabajar y por último el 2% restante consideró a la integración con personas discapacidad como una de las ventajas del teletrabajo.

El teletrabajo sirvió a muchos trabajadores como modalidad que cambio totalmente los procesos e hizo que se adapten según la necesidad de cada empresa, dando a los trabajadores un poco más de libertad para realizar su trabajo, además de esto mejoro en la mayoría las relaciones familiares ya que el teletrabajo se realizaba dentro de los hogares.

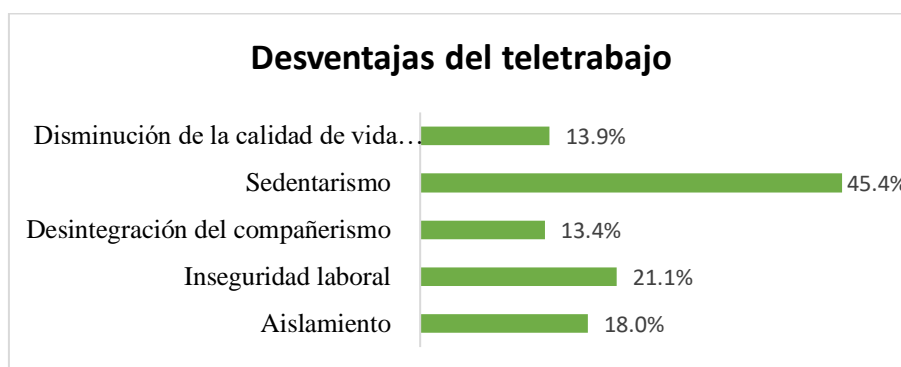
## 22. ¿Qué desventajas encontró en el teletrabajo?

**Tabla 56** Desventajas del teletrabajo para el trabajador

<b>Desventajas del teletrabajo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Aislamiento	35	18%
Inseguridad laboral	41	21,1%
Desintegración del compañerismo	26	13,4%
Sedentarismo	88	45,4%
Disminución de la calidad de vida familiar	27	13,9%
<b>Total</b>	<b>194</b>	

**Nota:** Investigación de campo en las Medianas Empresas de la Ciudad de Loja.

**Figura 51** Desventajas del teletrabajo para el trabajador



**Nota:** El gráfico muestra los datos de la tabla 53.

### **Análisis**

Considerando que al ser una pregunta de múltiples opciones la población de estudio (empleados y trabajadores) seleccionaron más de una opción lo que dio como resultado lo siguiente, dentro de las desventajas que encontraron los trabajadores están; el 45,4% considera al sedentarismo como una desventaja; el 21,1% encuentra a la inseguridad laboral como otra desventaja del teletrabajo; el 18% considera que una desventaja del teletrabajo es el aislamiento; el 13,9% expone que la disminución de la calidad de vida familiar es una desventaja, y por último el 13,4% dice que una desventaja es la desintegración del compañerismo.

Esta nueva modalidad de trabajo, trajo consigo consecuencias negativas como: el sedentarismo, ya que hacer uso de equipo informático y al encontrarse en una cuarenta obligatoria se limitaban los espacios de trabajo, también se vieron afectadas las relaciones laborales ya sea con los compañeros de trabajo o jefes ya que cada empleado trabajo independientemente y las comunicación y contacto con los demás se redujeron enormemente, además de esto existió un sentimiento de aislamiento por parte de la trabajadores. Otra consecuencia negativa fue que pese a estar laborando en los hogares los trabajadores perdieron calidad de vida familiar ya que existía una sobre carga laboral que no permitía al mismo estar con su familia de forma adecuada.

Por otra parte, para poder medir la incidencia del teletrabajo en el desarrollo de las medianas empresas se realiza la siguiente comparación de las ventas anuales antes, durante y luego del teletrabajo con las ventajas, desventajas y la forma de afrontar la pandemia de las diversas empresas medianas lojanas.



**Tabla 57** Ingresos por ventas antes, durante y luego del Teletrabajo

	2019	2020	2021	2022
Venta al por menor de combustibles para vehículos automotores y motocicleta	\$2.801.602,52	\$1.935.810,78	\$3.557.245,18	\$3.916.429,76
Comercio de alimentos	\$5.081.980,61	\$6.767.770,98	\$9.357.401,78	\$11.401.534,56
Distribuidora del sector Licores	\$2.934.308,06	\$2.540.682,01	\$3.400.033,11	\$4.242.139,22
Comerciantes al por Mayor de Otros Materiales de Construcción	\$2.952.115,75	\$1.779.466,78	\$1.687.190,79	\$1.977.558,02
Distribuidora de alimentos	\$2.881.407,44	\$0,00	\$1.848.357,56	\$1.601.442,38
Concesionarios de Automóviles	\$5.440.195,37	\$2.879.515,18	\$4.678.549,38	\$6.141.075,09
Comerciantes al por Mayor de Productos Químicos y Afines	\$823.074,63	\$505.036,18	\$455.735,69	\$495.865,65
Comerciantes al por Mayor de Bienes No Duraderos Diversos	\$4.984.448,74	\$6.923.450,56	\$7.243.165,42	\$8.015.276,85
Distribución al por mayor de productos farmacéuticos	\$1.229.496,24	\$897.529,88	\$656.665,00	\$0,00
Comerciantes al por Mayor de Ordenadores, Equipos Informáticos Periféricos y Programas Informáticos	\$1.935.188,55	\$2.449.532,68	\$2.054.128,95	\$29.794,09
Comercializador a de productos de primera necesidad	\$1.818.125,94	\$1.416.672,48	\$1.456.781,54	\$1.712.021,45
Venta al por mayor de arroz	\$3.779.233,96	\$3.347.466,18	\$3.333.142,09	\$4.093.225,08
Concesionarios de Automóviles	\$2.404.604,04	\$2.036.166,04	\$1.781.635,45	\$2.845.994,34
Comerciantes al por Mayor de Productos Químicos y Afines	\$2.237.588,58	\$1.929.790,21	\$2.230.440,48	\$3.015.287,56
M Fabricación de Productos	\$1.609.523,47	\$0,00	\$1.464.210,98	\$1.484.486,06

	Lácteos (excepto Congelados)				
	Editoriales de Periódicos, Revistas, Libros y Guías Telefónicas	\$1.596.865,52	\$1.445.862,17	\$1.547.859,53	\$1.768.769,00
	Producción de Medicinas y Productos Farmacéuticos	\$11.466.951,60	\$17.570.499,50	\$30.428.960,12	\$40.785.954,22
<b>Servicio</b>	Servicios Médicos	\$2.587.604,42	\$2.633.789,69	\$3.125.914,26	\$3.027.577,38
	construcción de obras de ingeniería civil	\$2.513.690,02	\$1.076.456,76	\$1.081.340,95	\$1.005.518,09
	Servicios jurídicos	\$2.748.738,79	\$1.836.852,38	\$2.762.492,51	\$3.411.632,26
	Servicios estudiantiles en idiomas	\$1.348.829,93	\$1.154.669,33	\$1.287.644,30	\$1.574.164,89
	Servicios educativos	\$1.425.647,34	\$1.261.870,28	\$1.272.228,77	\$1.497.142,35
	Servicios funerarios	\$1.447.792,90	\$1.728.019,06	\$2.486.578,12	-
	Servicios de seguridad	\$5.617.896,17	\$47.533.670,09	\$5.428.059,38	\$7.090.519,33
	Construcción de Autopistas, Calles y Puentes	\$150.600,00	\$102.001,86	\$315.497,70	\$549.214,82
	Servicios médicos	\$4.385.549,49	\$0,00	\$0,00	\$0,00

**Nota:** información tomada de la página web de la Súper Intendencia de Compañías y Seguros.

**Tabla 58 Desventajas según los Gerentes**

<b>Desventajas del teletrabajo</b>					
	Dificultad para motivar a los trabajadores	Pérdida del ambiente laboral	Pérdida de la fuerza corporativa o empresarial	Poca o nula supervisión de trabajadores	Ninguna
Manufactureras	100%	33,33%	33,30%	100%	0%
Comercializadoras	100%	35,70%	57,20%	92,90%	50%
Servicios	100%	11,10%	100%	100%	33,30%

**Nota:** información tomada de las encuestas a las medianas empresas.

**Tabla 59 Ventajas según los Gerentes**

<b>Ventajas del Teletrabajo</b>				
	Ahorro y maximización del rendimiento de los recursos	Disminución de costos de infraestructura	Disminución de niveles de ausentismos de trabajadores	Mejoramiento de la infraestructura de las TICS
<b>Manufactureras</b>	33,30%	100%	66,70%	100%
<b>Comercializadoras</b>	33,30%	100%	66,70%	100%

<b>Servicios</b>	100%	88,90%	100%	100%
------------------	------	--------	------	------

**Nota:** información tomada de las encuestas a las medianas empresas.

Durante y después de la pandemia de COVID-19, las empresas comercializadoras experimentaron un incremento significativo del 64,28% en sus ventas. Este fenómeno evidencia que entre las ventajas destacadas por los gerentes se encuentra la reducción de costos de infraestructura y la mejora de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICS). En un 33,30% de los casos, estas mejoras propiciaron el ahorro y la optimización del rendimiento de los recursos, contribuyendo a la disminución de los niveles de ausentismo entre los trabajadores. Este último aspecto no solo favorece la eficiencia operativa, sino que también impulsa el aumento de la producción en las empresas comercializadoras, generando así un incremento en sus ventas anuales.

En contraste, un 35,7% de las empresas comercializadoras experimentaron una reducción en sus ventas anuales al implementar el teletrabajo durante y después de la pandemia. Este fenómeno podría atribuirse a diversas desventajas señaladas por los gerentes, tales como la dificultad para motivar a los trabajadores, la limitada supervisión y la pérdida del ambiente laboral, entre otros factores. Estas circunstancias pueden conducir a una disminución en la productividad de la empresa.

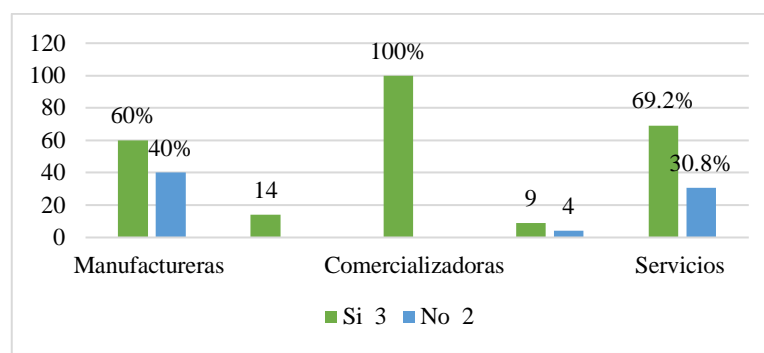
Las empresas manufactureras experimentaron un incremento en sus ventas anuales, evidenciando así las ventajas derivadas de la reducción de costos de infraestructura y la mejora en la infraestructura de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICS), así como el logro de ahorros y la optimización de recursos. Aunque algunas empresas manufactureras cerraron temporalmente durante el período de la pandemia en el año 2020, tras su finalización, reabrieron gradualmente, registrando un aumento progresivo en sus ventas.

En relación a las empresas orientadas a la prestación de servicios, se observa que el 66,66% experimentaron un aumento en sus ventas anuales. Este crecimiento se atribuye a beneficios destacados, como el ahorro y la optimización del rendimiento de los recursos, la reducción de los niveles de ausentismo, y la mejora de la infraestructura de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICS). En contraste, el 33,33% restante, que registró una disminución en sus ventas anuales, podría estar vinculado a desventajas asociadas al teletrabajo, como la dificultad para motivar a los trabajadores, la pérdida de la cohesión corporativa y la limitada supervisión de los empleados.

## 7. Discusión

El teletrabajo ha ganado relevancia en el ámbito empresarial, especialmente durante la pandemia de COVID-19, transformando la dinámica laboral y las operaciones empresariales. En la Ciudad de Loja, este fenómeno se ha arraigado en diversas industrias, como el 60% de las empresas manufactureras, el 100% en la comercialización de productos, y el 69,2% en empresas de servicios. Este cambio ha tenido implicaciones en la productividad y gestión de recursos y capital humano. El análisis detallado de estas características se vuelve esencial para comprender el impacto del teletrabajo en el desarrollo de las medianas empresas.

### *Aplicación del teletrabajo*



En lo que respecta a la implementación del teletrabajo, se observó que las empresas comerciales son las que más lo utilizaron, con un 100%, seguidas de cerca por las empresas de servicios con un 69,2%. Por otro lado, las empresas manufactureras mostraron una adopción más baja del teletrabajo, con un 60%. Estos porcentajes reflejan la tendencia hacia la implementación del teletrabajo en diferentes sectores de medianas empresas en la ciudad.

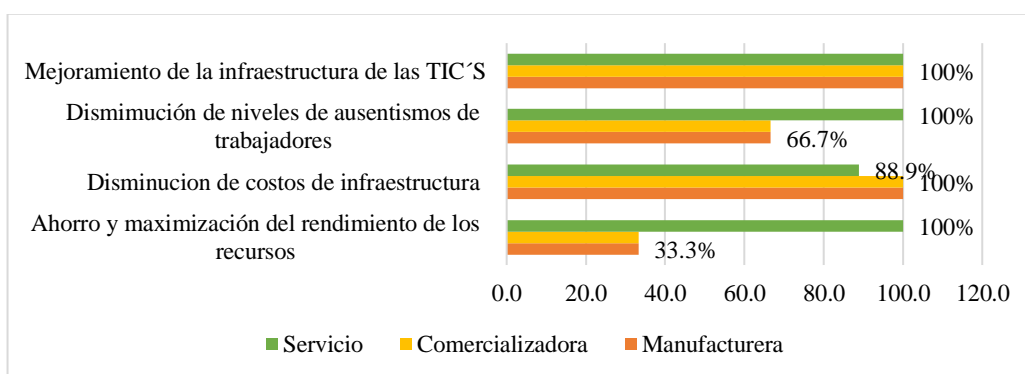
Empresas manufactureras y de servicios que no eligieron el teletrabajo indican que actividades productivas, como distribución de alimentos o editoriales con maquinaria industrial, requieren presencia física, siendo inviable en sectores que necesitan supervisión directa e interacción con clientes. Sin embargo, se ha implementado en áreas administrativas, financieras, contables, de marketing y ventas, variando en recursos humanos y servicio al cliente entre las categorías de empresas. La aceptación del teletrabajo se vincula a la esencialidad de la presencia física en funciones, mostrando adaptación selectiva en áreas específicas de las medianas empresas. Aunque se ha adoptado en diversos roles en todas las categorías, su aplicación en roles de ventas varía,

siendo más alta en empresas comerciales y de servicios (35,7% y 77,8%, respectivamente) y nula en empresas manufactureras.

Comparando con la investigación de Peralta (2021) sobre la adaptación al teletrabajo en la Dirección Regional 6 del Ministerio del Trabajo, se identifican roles con alta adaptabilidad, destacando Analistas de Control del Servicio Público, Inspectores de Trabajo y Coordinadores en términos de productividad. Puestos enfocados en innovación, desarrollo y talento humano, especialmente en la gestión de sistemas informáticos, también demuestran excelente adecuación. Roles vinculados a las áreas legal y talento humano muestran una adaptación más efectiva a trabajar de manera virtual, coincidiendo con hallazgos en medianas empresas lojanas. En resumen, la flexibilidad del teletrabajo varía según las funciones laborales, reflejando cómo las empresas ajustan esta modalidad según las demandas específicas de sus operaciones y sector.

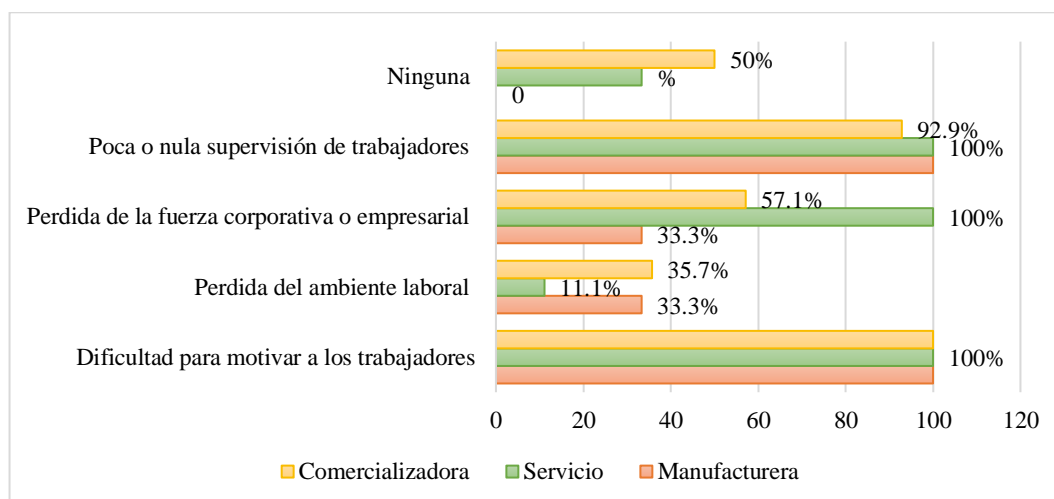
En la Ciudad de Loja, el 80% de las medianas empresas no ha adoptado el teletrabajo, principalmente debido a la necesidad de presencia física en sectores como salud, transporte, producción y distribución de alimentos. El 20% restante, que implementó el teletrabajo, muestra conciencia y brinda capacitación, mayormente mediante programas de una semana en plataformas como Zoom y Microsoft Teams. La duración varió, siendo 3 meses la opción mayoritaria, pero algunos extendieron hasta 1 año o mantuvieron el teletrabajo durante toda la pandemia. El 96% mantuvo jornadas laborales de 8 horas, aunque el 4% experimentó falta de respeto a esta jornada. El 84% está consciente de las implicaciones del teletrabajo, atribuido a información pública. En los reportes de enfermedades, el 92% no registró incidencias; en casos reportados, el 50% contrató médicos externos y el 50% tuvo un médico ocupacional interno, demostrando un enfoque proactivo y preocupación por el bienestar de los empleados.

Ventajas del teletrabajo para las empresas



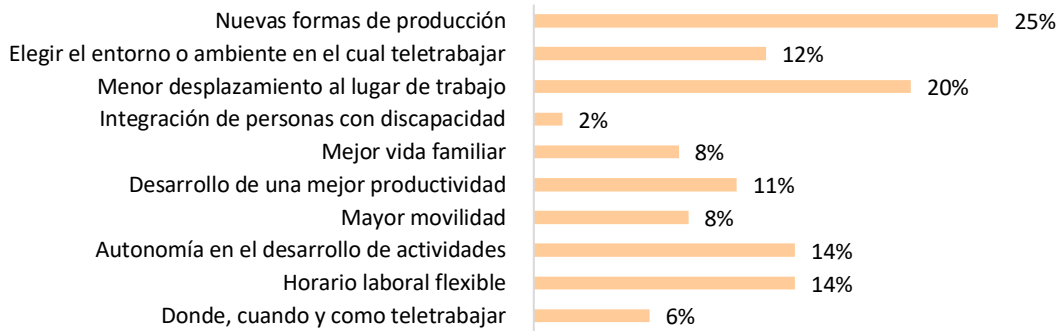
El teletrabajo ha aportado beneficios significativos tanto para las empresas como para los trabajadores, afectando diversas categorías empresariales. Estos beneficios incluyen la reducción de costos de infraestructura y la mejora en tecnologías de la información y comunicación (TIC), destacados por el 100% de las empresas manufactureras, comerciales y de servicios. Además, se ha observado una disminución del ausentismo en todas las categorías, siendo mencionado por el 66,7% de las empresas manufactureras y comerciales, y el 100% de las empresas de servicios. El ahorro y optimización de recursos es especialmente resaltante en el 100% de las empresas de servicios, indicando un impacto positivo en eficiencia y reducción de costos. Estos datos revelan beneficios tangibles en áreas clave, aunque la magnitud puede variar según la categoría de la empresa.

### Desventajas del teletrabajo para la empresa



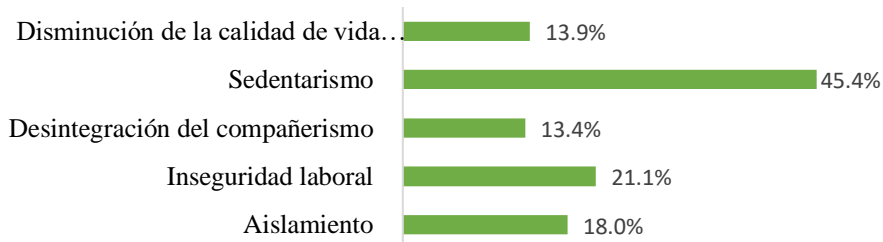
En todas las categorías empresariales, el teletrabajo presentó desafíos comunes, incluyendo dificultades para mantener la motivación y realizar una supervisión adecuada, con un 100% de incidencia en ambas áreas. Se observó una disminución del ambiente laboral en empresas manufactureras (33,3%), comerciales (35,7%), y de servicios (11,1%). La pérdida de cohesión empresarial se evidenció en empresas manufactureras (33,3%), comerciales (57,1%), y en todas las de servicios. Aunque algunas empresas comerciales (50%) y de servicios (33,3%) no experimentaron desventajas significativas, estos hallazgos subrayan la variabilidad del impacto negativo del teletrabajo según la categoría de la empresa y destacan la importancia de considerar ventajas y desventajas al implementar esta modalidad.

### Ventajas del Teletrabajo para los trabajadores /empleados



Los trabajadores experimentaron varias ventajas con el teletrabajo, según una encuesta. El 24% destaca nuevas formas de producción, el 20% menciona la reducción de desplazamientos, el 14% valora el horario flexible y autonomía, el 12% aprecia la elección del entorno de trabajo, el 11% nota una mayor productividad, el 20% encuentra beneficios en la vida familiar y movilidad, el 6% valora la libertad para teletrabajar, y el 2% menciona la integración de personas con discapacidad. El teletrabajo ha transformado los procesos laborales, adaptándolos a las necesidades de cada empresa, brindando flexibilidad y mejorando al realizarse en el hogar.

### Desventajas del teletrabajo para los trabajadores/empleados

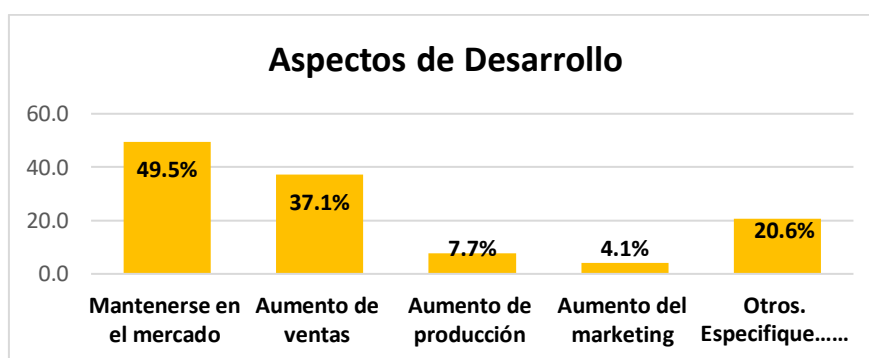


Los trabajadores identificaron varias desventajas con el teletrabajo. El 44,9% señala el sedentarismo, el 20,9% ve la inseguridad laboral, el 17,9% menciona el aislamiento, el 13,8% apunta a la disminución de la calidad de vida familiar y el 13,3% destaca la pérdida de interacción social y compañerismo.

El teletrabajo ha acarreado consecuencias negativas, como sedentarismo y limitaciones en los espacios de trabajo, impactando las relaciones laborales al reducir la comunicación y el contacto. Además, ha generado aislamiento y una disminución en la

calidad de vida familiar debido a la carga laboral. Según Lubiza Osio Havriluk, el 48% experimentó estrés, el 23,5% ansiedad, el 16,8% tuvo dificultades para separar la vida laboral y familiar, el 12,8% sufrió fatiga, el 11,2% se sintió aislado y desarrolló adicción por tecnología o trabajo, mientras que el 3,1% no tuvo problemas psicológicos. En términos de problemas físicos, el 49% presentó fatiga visual, el 19,4% trastornos musculoesqueléticos, el 17,3% síndrome cervical por tensión, el 12% lumbalgia, el 6,1% síndrome del túnel carpiano y el 4,1% tendinitis del manguito de los rotadores, siendo la fatiga visual destacada debido a largas horas frente a la computadora.

El texto confirma los riesgos psicosociales asociados al teletrabajo, según Díaz (2021). Estos riesgos, como el tecnoestrés generado por el uso excesivo de tecnologías, pueden afectar la salud física y mental de los trabajadores, así como la calidad de su trabajo. Se destacan ansiedades tecnológicas y desafíos del teletrabajo, como el aislamiento y la dificultad para separar la vida laboral y personal. El texto enfatiza la importancia de abordar estos problemas para garantizar la salud de los teletrabajadores, proponiendo medidas como comunicación abierta y horarios flexibles. Aunque el 85% de los trabajadores no informa sus problemas, se subraya la importancia de fomentar una cultura de comunicación abierta en el entorno laboral. Además, destaca que el 100% de la población estudiada informó que la empresa respondió adecuadamente cuando comunicaron problemas de salud.



El teletrabajo ha sido positivamente percibido por los empleados, destacando su contribución a la supervivencia de la empresa (49%) y un aumento en las ventas (36.7%). Otros beneficios incluyen cobertura de salud, mejoras en procesos, estabilidad en la producción, digitalización y estrategias de marketing. Se enfatiza que el teletrabajo no solo mantuvo la continuidad operativa durante la pandemia, sino que también generó beneficios adicionales como la reducción de costos, aumento de ventas y producción, y mejoras en la infraestructura tecnológica. Durante la pandemia, algunas empresas



experimentaron crecimiento en su fuerza laboral, todas mejoraron su infraestructura tecnológica y, aunque la mayoría de las empresas de fabricación y servicios tenían una sólida situación económica antes de la pandemia, se observaron variaciones en la estabilidad económica según la categoría. Todas las empresas, sin importar la categoría, experimentaron mejoras significativas en su infraestructura tecnológica durante la pandemia, evidenciando una adaptación generalizada a nuevas modalidades de trabajo y operaciones remotas.

El análisis destaca la resiliencia y capacidad de adaptación de medianas empresas durante la pandemia. En las categorías de Fabricación y Servicios, todas experimentaron un aumento significativo en las ventas, evidenciando su adaptabilidad. En el sector de Comercio, la mayoría también vio aumentar las ventas, aunque un 14,3% registró una disminución, posiblemente debido a factores específicos. Durante la pandemia, las empresas de Fabricación y Servicios mantuvieron altos niveles de producción y ventas, mientras que en Comercio se observó una variabilidad. Postpandemia, la mayoría de las empresas comerciales y de servicios mantuvieron altos niveles de producción y ventas, indicando una recuperación exitosa. En el caso de las manufactureras, todas se ubicaron en la categoría de producción media o normal, mostrando una adaptación positiva y resiliencia en condiciones económicas cambiantes.

Para evaluar el impacto del teletrabajo en las medianas empresas de Loja, se analizaron las ventas anuales antes, durante y después de la pandemia de COVID-19, junto con las ventajas, desventajas y estrategias de afrontamiento durante la pandemia por parte de las empresas.

En el sector de empresas comercializadoras, se destaca un notable aumento del 64,28% en las ventas durante y después de la pandemia. Este crecimiento se atribuye a beneficios como la reducción de costos de infraestructura y mejoras en las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICS), lo que resultó en ahorros, optimización de recursos y una mayor eficiencia operativa. Sin embargo, un 35,7% experimentó una disminución en las ventas, posiblemente relacionada con desafíos como la motivación de los trabajadores y la pérdida del ambiente laboral.

En cuanto a las empresas manufactureras, se observa un aumento gradual en las ventas anuales después de la reapertura gradual tras el cierre temporal durante la

pandemia. Las ventajas asociadas al teletrabajo, como la reducción de costos de infraestructura y mejoras en TICS, contribuyeron a este incremento.

En el sector de servicios, el 66,66% de las empresas experimentaron un aumento en las ventas anuales debido a beneficios como el ahorro y optimización de recursos, reducción del ausentismo y mejoras en TICS. Sin embargo, el 33,33% restante registró una disminución en las ventas, posiblemente vinculada a desventajas del teletrabajo, como la dificultad para motivar a los trabajadores y la pérdida de cohesión corporativa.

En resumen, la incidencia del teletrabajo en las ventas anuales varía entre las empresas, mostrando impactos positivos en algunas debido a ahorros de costos y mejoras en TICS, pero también enfrentando desafíos, especialmente relacionados con la motivación y la cohesión corporativa.

## 8. Conclusiones

De acuerdo al estudio realizado se pudo determinar los siguientes puntos:

- El 78% de las medianas empresas en estudio implementaron la modalidad de teletrabajo dentro de sus instalaciones durante la Pandemia de Covid-19, generando así que estas se mantuvieran en el mercado, también se debe tener en cuenta que no se aplicó esta modalidad en toda la empresa si no en las áreas administrativas pues las actividades que se desarrollan en estas pueden ser ejecutadas por medio de la tecnología como lo es la contabilidad, docencia, administración, secretaría, etc.
- El teletrabajo conlleva ventajas y desventajas tanto para las empresas como para los empleados. Las empresas se benefician de ahorros y maximización de recursos, reducción de costos de infraestructura y mejora de la infraestructura tecnológica. Sin embargo, enfrentan desafíos como la motivación de los trabajadores, la pérdida de ambiente laboral y la supervisión limitada. Para los empleados, el teletrabajo ofrece flexibilidad en términos de ubicación y horarios, autonomía, mayor productividad y opciones de integración para personas con discapacidad. No obstante, también presenta desafíos como el aislamiento, inseguridad laboral, pérdida de compañerismo, sedentarismo y posiblemente una disminución en la calidad de vida familiar. La efectividad del teletrabajo depende de la naturaleza de la empresa y su actividad económica. Es crucial señalar que algunas empresas obtuvieron más beneficios que los empleados al reducir costos operativos, aunque esto puede variar según las circunstancias específicas.
- La incidencia del teletrabajo en medianas empresas durante y después de la pandemia varía según el sector. Las empresas comercializadoras experimentaron un aumento del 64,28% en los ingresos por ventas debido a la reducción de costos y mejoras en TICS, pero algunas enfrentaron desafíos, mostrando una disminución del 35,7% vinculada a dificultades en la motivación y supervisión de los trabajadores. En cambio, las manufactureras aprovecharon el teletrabajo para mejorar la infraestructura, logrando ahorros y un aumento gradual en las ventas. En el sector de servicios, el 66,66% experimentó crecimiento respaldado por beneficios del teletrabajo. La adopción del teletrabajo influye de manera heterogénea en las medianas empresas, siendo fundamental entender las

particularidades de cada sector y abordar las desventajas asociadas para maximizar sus beneficios y potenciar el desarrollo empresarial.

## 9. Recomendaciones

- Debe ser primordial para las empresas el mantener actualizados todos equipos tecnológicos y al personal capacitado de tal forma que cuando se requiera el uso del teletrabajo puedan ser desarrolladas de manera continua y sin presentar problemas.
- Se recomienda que cada una de las empresas desarrolle un plan de implementación de teletrabajo para de esta manera poder convertir algunas de las desventajas en ventajas como el mejorar el ambiente laboral y la dificultad de motivación de sus empleados para de esta manera poder aprovechar de mayor forma el mejoramiento de la infraestructura de las TICS, generando así un equilibrio entre estos.
- Se recomienda a las medianas empresas implementar la modalidad de teletrabajo en áreas como recursos humanos, contabilidad, marketing, etc. de tal forma que puedan permitirse estar en diferentes zonas geográficas para así tener, desarrollar y aprovechar nuevas oportunidades y expandirse por diversos territorios.
- Se recomienda a las empresas estudiadas actualizar la información brindada para de esta manera tener una visión más clara y precisa de como incidió el teletrabajo dentro de sus instalaciones y así reducir el margen de error y sea mínimo. Es decir, desarrollar un informe detallado institucional propio de cada empresa sobre como afecto el teletrabajo durante la pandemia.
- Se recomienda a las empresas estudiadas, si desean continuar con el teletrabajo implementar la investigación realizada por Vargas & Palacios Osma, (2013) la cual es denominada “Propuesta de Implementación de un Modelo de Teletrabajo” en la cual se explica paso por paso las medidas que se deben tomar en cuenta para una aplicación efectiva del Teletrabajo, descrita en la página 19 de esta investigación.

## 10. Bibliografía

- Alvarez, N. A., & Correa, J. D. (2020). *La sostenibilidad en tiempos de pandemia*. Universidad Católica de Colombia, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Bogotá: Universidad Católica de Colombia. Obtenido de <https://hdl.handle.net/10983/24554>
- Arias, E. R. (19 de diciembre de 2019). *economipedia* . Obtenido de economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/mediana-empresa.html>
- Banco Pichincha. (7 de mayo de 2021). *Banco Pichincha*. Obtenido de Banco Pichincha: <https://www.pichincha.com/portal/blog/post/clasificacion-empresas-por-tamano>
- Benjumea-Arias, M. L., Villa-Enciso, E. M., & Valencia-Aria, J. (19 de enero de 2020). BENEFICIOS E IMPACTOS DEL TELETRABAJO EN EL TALENTO HUMANO. RESULTADOS DESDE UNAREVISIÓN DE LITERATURA. *Revista CEA, 2(4)*, 59-73, 15. Obtenido de [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3519571](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3519571)
- Cardenas Gutierrez, L. V., & La Madrid Silva, H. V. (2020). El teletrabajo, una modalidad especial como propuesta de mejora. *El teletrabajo, una modalidad especial como propuesta de mejora*.
- Chavez, J. (12 de agosto de 2021). *ceupe*. Obtenido de ceupe: <https://www.ceupe.com/blog/mediana-empresa.html>
- Chávez, J. D. (23 de Abril de 2020). Entendiendo el Teletrabajo. *Universidad Politécnica Territorial del estado Aragua*, 18. Obtenido de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/63111525/teletrabajo\\_2\\_esp20200427-116118-1jjq6lx-libre.pdf?1588013196=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEntendiendo\\_el\\_teletrabajo.pdf&Expires=1693553224&Signature=luQlGw~GDqvGU1ejB4X-aF51uKOz-8i5Jyn](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/63111525/teletrabajo_2_esp20200427-116118-1jjq6lx-libre.pdf?1588013196=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEntendiendo_el_teletrabajo.pdf&Expires=1693553224&Signature=luQlGw~GDqvGU1ejB4X-aF51uKOz-8i5Jyn)
- Constanzo, I. V. (2019). *APOYO ORGANIZACIONAL PERCIBIDO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TELETRABAJADORES*. Universitat de Barcelona. Barcelona: Universitat de Barcelona. Obtenido de <http://hdl.handle.net/2445/145639>
- Daza, J. C. (2016). *EL TELETRABAJO COMO ENTE GENERADOR DE EFICIENCIA EN LAS*. Universidad Militar Nueva Granada. BOGOTÁ D.C: Universidad Militar Nueva Granada. Recuperado el 4 de Diciembre de 2022, de <http://hdl.handle.net/10654/14454>.
- Díaz, P. L. (2021). *Los riesgos psicosociales que genera el teletrabajo y la incidencia del COVID*. UNIVERSIDAD JAUME I, Facultad de Ciencias Jurídicas y Econòmicas. Universitat Jaume I. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10234/194173>
- Gentilin, M. (2020). Pasado, presente y futuro del Teletrabajo. Reflexiones teóricas sobre un concepto de 50. *ACADEMIA, Accelerating the world's research*, 21.
- Giniger, N. (2020). Teletrabajo. Modalidad de trabajo en pandemia. *Observatorio Latinoamericano y Caribeño*, 17.
- González, J. A., & Calderón, M. d. (2022). Teletrabajo y sus impactos: una revisión y análisis bibliométrico. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería.*, 53-66.
- Grudemi, E. (2 de junio de 2021). *enciclopediaeconomica*. Obtenido de enciclopedia economica : <https://enciclopediaeconomica.com/mediana-empresa/>

- Havriluk, L. O. (10 de Mayo de 2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *observatorio laboral revista venezolana*, 3(5), 93- 109. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3252786>
- Jaramillo, R. R. (2016). *Análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la*. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10644/5331>
- Jaramillo, W. A. (abril de 2021). Caracterización de la Pyme ecuatoriana. *Gestión*, 5. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.uasb.edu.ec/observatorio-pyme/wp-content/uploads/sites/6/2021/04/No.-6.-Caracterizacion-de-la-PyME-ecuatoriana.pdf
- Lajarin, J. S. (23 de febrero de 2015). *El Teletrabajo, ¿una solución?* Universitas Miguel Hernández de Elche.
- Lascano., D. M. (21 de octubre de 2021). El Teletrabajo en el Ecuador. *Visionario Digital*, 5(4), 21-29. Obtenido de <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v5i4.1875>
- López, D. A., & Pérez Sisa, F. G. (10 de junio de 2020). Teletrabajo como estrategia de competitividad y desarrollo para las empresas en el Ecuador. *Revista Eruditus*, 1(2), 18. Obtenido de <https://doi.org/10.35290/re.v1n2.2020.318>
- Marroquín, W. S. (2020). EL TELETRABAJO EN EL COVID-19. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 5-6.
- Montelongo, M. D., & Bolio Yris, C. A. (2013). EL TELETRABAJO: UNA ESTRATEGIA EMPRESARIAL. *IIESCA*, 15.
- Morillo, V. A. (29 de septiembre de 2021). EL TELETRABAJO, ¿RIESGO O BENEFICIO? Y SU IMPACTO PSICOSOCIAL, UNA. *EL TELETRABAJO, ¿RIESGO O BENEFICIO? Y SU IMPACTO PSICOSOCIAL, UNA*.
- Morillo, V. A. (29 de septiembre de 2021). *El teletrabajo, ¿riesgo o beneficio? y su impacto psicosocial, una revisión bibliográfica*. UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, Facultad de Ciencias del Trabajo y del Comportamiento Humano. UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4421/1/Andino%20Morillo%20Ver%c3%b3nica.pdf
- Paredes, G. S., Montenegro Ramírez, A., & Medina Chicaiza, P. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial . *593 Digital Publisher*, 12.
- Peralta Huiracocha, J. P. (2021). *Cargos que se Adaptaron de Mejor Manera a la Modalidad de Teletrabajo Durante la Emergencia Sanitaria de 2020 por COVID-19 en la Dirección Regional 6 del Ministerio del Trabajo*. Universidad del Azuay, DEPARTAMENTO DE POSGRADOS. Cuenca: Universidad del Azuay. Obtenido de <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10548>
- Rafia, E. A. (2 de septiembre de 2017). *TELETRABAJO: INCIDENCIA PARA EL ÁREA DE TALENTO HUMANO*. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada. Obtenido de chrome-

- extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17020/GarciaRafiaEdwinAlexander2017.pdf?sequence=2
- Ramírez, S. L., & Gómez Rúa, N. E. (2014). El concepto de teletrabajo: aspectos para la Seguridad y Salud en el Empleo. *Revista CES Salud Pública*, 5(1), 82–91, 5(1), 10. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4804770>
- Rodríguez, D. R. (20 de mayo de 2020). Teletrabajo, acceso a Internet y apoyo a la digitalización. *UCM y Fedea*, 19. Obtenido de <https://documentos.fedea.net/pubs/ap/2020/ap2020-08.pdf>
- Romero, J. M. (2020). Teletrabajo: modalidad en expansión. (U. Veracruzana, Ed.) *Enfoques Jurídicos ISSN 2683-2070*(2), 13.
- Salinas, D. R., Hernández Flores, D., & Zamora Madrigal, D. (Febrero de 2021). Repercusiones en la salud a causa del teletrabajo. (R. M. Sinergia, Ed.) *Revista Médica Sinergia*, Vol.6 (Num.2,), 8. Recuperado el 2023
- Sánchez, R. M. (2012). *El teletrabajo como tendencia del mercado*. Quito: Editorial Abya-Yala/UPS.
- Schultz, D. P. (1991). *Psicología industrial*. México, México: Editorial McGraw Hill.
- Superintendencia de Compañías, v. y. (2021). *appsvsconsultas.supercias*. Obtenido de [appsvsconsultas.supercias](https://appsvsconsultas.supercias.gob.ec/rankingCias/rankingCias.zul?id=11&tipo=2):  
<https://appsvsconsultas.supercias.gob.ec/rankingCias/rankingCias.zul?id=11&tipo=2>
- Tiscama, C. D., Gallegos, M. C., Beltrán, L. I., Guerra, V. R., & Calderon, L. C. (15 de marzo de 2022). Incidencia del teletrabajo en organizaciones del sector. (R. Espacios, Ed.) *Revista Espacios*, 43(3), 1-13. Obtenido de [http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev\\_esp/article/view/23714](http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_esp/article/view/23714)
- Universidad Técnica Particular de Loja. (25 de marzo de 2020). *UTPL*. Obtenido de UTPL: <https://noticias.utpl.edu.ec/que-se-requiere-para-implementar-el-teletrabajo>
- Vargas, A. V., & Palacios Osma, J. I. (24 de diciembre de 2013). Propuesta de Implementación de un Modelo de Teletrabajo. *Risti Revista Ibérica de Sistemas y Tecnologías de Información*, 15. Recuperado el 21 de noviembre de 2023, de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://scielo.pt/pdf/rist/n12/n12a03.pdf>
- Velásquez, C. M., & Vera, M. (5 de marzo de 2018). Teletrabajo: Una revisión teórica sobre sus ventajas y desventajas. (INVESTIGATIO, Ed.) *INVESTIGATIO*, 41-53. Obtenido de <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/IRR/article/view/194/123>



# 11. Anexos

## Anexo 1 Portal de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (Ranking Empresarial, año 2018)

**Ranking**      Análisis sectoriales      Recursos

**62** COMPAÑÍAS ACTIVAS      **61** PRESENTARON BALANCES      **142,22 mill.** INGRESOS POR VENTAS      **0,14 mil M** INGRESOS TOTALES

EMPRESAS SUJETAS AL CONTROL DE LA SUPERINTENDENCIA DE COMPAÑÍAS, VALORES Y SEGUROS

No.	Nombre	CIU 6	Empleados	Ingresos Totales	Utilidad neta	IR Causado	Activos	Patrim
3547	INDUSTRIA DE ALIMENTOS CAFRILOSA S.A.	C1010.22	64	4.772.643,17	206.149,71	97.547,00	3.896.318,77	2.822
3650	HOSPITAL CLINICA SAN AGUSTIN CIA. LTDA.	Q8610.01	11	4.894.682,17	336.579,13	112.978,03	3.543.101,93	2.461
4175	PREVISION EXEQUIAL LA ESPERANZA CIA. LTDA.	S9603.01	38	1.771.164,14	77.982,54	30.547,44	5.822.979,39	495
5271	DISTRIBUIDORA AUTOMOTRIZ CUENCA CHAMBA DISTRIAUTOC CIA. LTDA.	G4530.00	41	4.462.156,43	23.507,23	9.651,63	1.630.692,97	131
5642	COMERCIAL JESSICA QUEZADA CIA. LTDA.	G4690.00	6	4.279.522,78	77.387,52	25.795,84	1.298.068,23	181
5653	DISTRIBUIDORA GRANDA DISTRIGRANDA CIA. LTDA.	G4690.00	4	3.991.453,07	2.706,25	4.098,19	1.449.895,98	50
5671	AMAVI LIQUOR'S CIA. LTDA.	G4630.95	10	2.190.768,48	93.300,63	32.120,46	2.958.496,33	571
5690	IMPORTADORA MINASUR CIA. LTDA.	G4669.11	9	3.146.571,46	185.331,62	70.859,57	2.061.579,15	621
5898	SILMOGAS CIA. LTDA.	G4730.01	15	3.570.354,00	55.503,34	23.980,53	1.371.209,71	821
5931	INDUSTRIA LICORERA EMBOTELLADORA DE LOJA S.A. ILELSA	C1101.01	26	2.840.724,65	65.812,11	21.857,60	1.920.389,79	991
5985	I.M.C. RUILOVA CIA. LTDA.	G4711.01	14	4.065.439,78	0,00	0,00	1.175.777,45	11
6043	IMPORTADORA LAVACOR CIA. LTDA.	G4530.00	17	2.964.994,27	116.721,91	59.459,60	2.044.212,08	221
6190	CONSTRUCTORA AUSTRORIEGO CIA. LTDA.	F4220.11	18	1.150.956,11	66.022,39	22.007,46	2.937.539,76	1.741
6340	FRANKSUR INDUSTRIAL AVICOLA CIA. LTDA.	C1080.01	7	4.000.038,73	0,00	0,00	1.273.155,62	-66
6419	SEVISA CIA. LTDA.	N8010.03	292	0,00	286.225,74	105.356,17	1.000.399,41	461
6457	AVICOLA NUTRIFRANK CIA. LTDA.	A0146.01	7	3.975.511,25	11.357,79	13.359,36	755.337,22	204
6560	ARCIMEGO C.A.	C2381.01	40	1.482.224,29	206.948,73	62.061,34	2.988.008,73	961

Microsoft Power BI      1 de 2

REPORTES      DIRECTORIO DE COMPAÑÍAS

REPORTE: DIRECTORIO DE COMPAÑÍAS  
No. DE FILAS: 193596  
FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 13/09/2023 00:33:26  
NOTA: No se han incluido a las compañías cuya situación legal es CANCELACIÓN DE LA INSCRIPCIÓN o CANC. DE INSCRIPCIÓN ANOTADA EN RM

Descargar en formato Excel (Tamaño: 28MB.)

No. FILA	EXPEDIENTE	RUC	NOMBRE	SITUACIÓN LEGAL	FECHA CONSTITUCIÓN
1	1	1790013731001	ACEITES TROPICALES SOCIEDAD ANONIMA.ATS.A	ACTIVA	20/07/1951
2	2	1790004724001	ACERIA DEL ECUADOR CA. ADELCA.	ACTIVA	17/12/1963
3	3	1790008959001	ACERO COMERCIAL ECUATORIANO S.A.	ACTIVA	27/08/1957
4	6	1790006476001	AERO TAXIS ECUATORIANOS SA. ATESA	DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN OFICIO INSCRITA EN RM	19/05/1980
5	11	1790044149001	AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO S.A. AVIANCA	ACTIVA	27/09/1965
6	22	1790023516001	AGENCIAS Y REPRESENTACIONES CORDOVEZ SA	ACTIVA	08/07/1963
7	28	1700000001322	PROMOCIONES MUNDIALES SA	DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN OFICIO INSCRITA EN RM	20/05/1964
8	40	1790340155001	AGUA Y GAS DE SILLUNCHI SA	ACTIVA	25/08/1991
9	41	1790046400001	AIR FRANCE SUCURSAL EN ECUADOR	ACTIVA	14/01/1965
10	49	1790036391001	ALMACENES EL GLOBO DE QUITO SA	ACTIVA	23/03/1936
11	63	1790084604001	CONFITECA C.A.	ACTIVA	21/10/1963
12	67		ARBOLEDA SA	DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN OFICIO INSCRITA EN RM	29/01/1964
13	69	1790038092001	ATU ARTICULOS DE ACERO SA	DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN OFICIO INSCRITA EN RM	04/01/1941

*Anexo 2 Entrevista dirigida a los Gerentes de las Medianas Empresas Lojanas*

1. Nombre de la empresa  
.....
2. ¿Cuántos años la empresa está en el mercado?  
.....
3. ¿A qué actividad económica se dedica la empresa?  
.....
4. ¿Por cuántos empleados está conformada la empresa?
  - 10 a 20 empleados
  - 21 a 40 empleados
  - 41 a 60 empleados
  - 61 a 80 empleados
  - 81 a 100 empleados
5. ¿Por cuántos puestos de trabajo está conformada la empresa?
  - 5 a 10 puestos
  - 11 a 20 puestos
  - De 21 en adelante
6. La empresa ¿hizo uso del teletrabajo en el tiempo de pandemia?
  - Si (pase la pregunta 8)
  - No (pase a la pregunta 7)
7. Si su respuesta es no ¿por qué no se aplicó el teletrabajo? (se termina la encuesta)
  - Falta se insumos para la aplicación del teletrabajo
  - La actividad productiva no se podía realizar por medio del teletrabajo
  - Otros. Especifique.....
8. ¿En qué áreas la empresa aplicó el teletrabajo?
  - Dirección o administración
  - Recursos humanos
  - Producción
  - Finanzas o contabilidad

- Marketing y ventas
- Servicio al cliente

9. ¿En qué puestos la empresa aplicó el teletrabajo?

- Secretaria
- Gerencia
- Vendedor
- Productor
- Asistente
- Contador
- Asesor legal
- Mensajero
- Otros, especifique

10. ¿Por qué no se aplicó el teletrabajo en las áreas que no se mencionan?

- Esas áreas solo funcionan en la presencialidad.
- Poco personal
- Falta de conocimiento
- Otros. Especifique

11. ¿Se capacitó a los trabajadores para el uso del teletrabajo?

- Si (pase a la pregunta 13)
- No (se termina la entrevista)

12. ¿Por cuánto tiempo se capacitó a los trabajadores para el teletrabajo?

- 1 día
- 3 días
- 1 semana
- 3 semanas
- Otro, especifique

13. ¿Qué plataforma la empresa implementó para la realización del teletrabajo?

- Microsoft Teams
- Trello:
- Ondrive
- Zoom
- Otro (.....)

14. ¿Por cuánto tiempo se utilizó el teletrabajo en la empresa?

- 1 mes
- 3 meses
- 6 meses
- 1 año
- Otro, especifique

15. ¿La jornada laboral se respetó durante el teletrabajo? (8 horas laborales)

- Si
- No

16. ¿Conoce la empresa que el teletrabajo puede causar enfermedades físicas y psicológicas?

- Si
- No

17. ¿Sus trabajadores reportaron alguna situación por enfermedad durante el teletrabajo?

- Si
- No (pasea la pregunta 19)

18. ¿Cómo actuó la empresa frente a esta situación?

.....

19. ¿Cuáles fueron los beneficios que trajo consigo el teletrabajo para la empresa?

- Ahorro y maximización del rendimiento de los recursos
- Disminución de problemas de convivencia entre empelados
- Disminución de costos de infraestructura
- Ahorro de costos en sistemas de control de horarios
- Disminución de niveles de ausentismos de trabajadores
- Mejoramiento de la infraestructura de las TIC'S

20. ¿Cuáles fueron las desventajas que trajo consigo el teletrabajo para la empresa?

- Dificultad para motivar a los trabajadores
- Perdida del ambiente laboral
- Perdida de la fuerza corporativa o empresarial
- Poca o nula supervisión de trabajadores
- Altos costos de implementación de teletrabajo
- Ninguna

21. ¿Cómo se encontraba la situación económica de la empresa antes de la pandemia?

.....

22. ¿Cómo se encontraba la situación económica de la empresa durante la pandemia?

.....

23. ¿Cómo se encuentra ahora, que ya estamos en la “presencialidad”?

.....

24. Las ventas de la empresa aumentaron, ¿disminuyeron o se mantuvieron durante la pandemia?

- Aumentaron
- Disminuyeron
- Mantuvieron

25. ¿Cuál es el porcentaje de producción que tenía la empresa antes de la pandemia?

- Alto
- Medio
- Bajo
- Normal

26. ¿Cuál es el porcentaje de venta que tenía la empresa antes de la pandemia?

- Alto
- Medio
- Bajo
- Normal

27. ¿Cuál era el porcentaje de producción durante la pandemia de Covid?

- Alto
- Medio
- Bajo
- Normal

28. ¿Cuál es el porcentaje de venta durante la pandemia?

- Alto
- Medio
- Bajo

Normal

29. ¿Cuál es el número de producción ahora que nuevamente estamos en la presencialidad?

Alto

Medio

Bajo

Normal

30. ¿Cuál es el número de ventas ahora que nuevamente estamos en la presencialidad?

Alto

Medio

Bajo

Normal

31. ¿La empresa cambió de actividad económica durante la pandemia?

**Si**

**No**

32. Si su respuesta fue si, ¿a qué actividad se dedicó?

.....

30. ¿El número de trabajadores durante la Pandemia de COVID 19, aumento, disminuyo o se mantuvo??

Aumentaron

Disminuyeron

Mantuvieron

31. ¿Durante el teletrabajo la estructura de las TICS mejoro o se mantuvo como estaba anteriormente a la pandemia?

Mejoro

Mantuvo

**Anexo 3 Encuesta dirigida a los empleados de las Medianas Empresas Lojanas**

1. Nombre de la empresa

.....

2. Sexo

Hombre

Mujer

3. Edad

.....

4. ¿Cómo la empresa afrontó la crisis por la pandemia?

Implemento nuevas formas de trabajo

Disminuyo personal

Se disminuyó producción

Cerro sus puertas durante el tiempo de pandemia

Otros, especifique .....

5. ¿Cuál es el cargo en el que se desempeña?

.....

6. Tiempo en el que labora en la institución

.....

7. ¿Conoce usted sobre la modalidad del teletrabajo?

Si

No

8. ¿Realizó teletrabajo?

Si (continúe a la pregunta 10)

No (pase a la pregunta 9)

9. Si su respuesta fue no ¿por qué razón? (se termina la encuesta)

El cargo que ocupa no puede ser realizado mediante el teletrabajo

La empresa no lo requirió necesario

No le dieron los instrumentos necesarios para la realizar teletrabajo

Otros, especifique....

10. ¿Por cuánto tiempo realizó teletrabajo?

1 mes

- 3 meses
- 6 meses
- 1 año
- Otro, especifique

11. ¿Qué herramientas se utilizó o aplicó para la realización del teletrabajo? Señale

- Microsoft Teams
- Trello:
- Ondrive
- Zoom
- Otro (.....)

12. ¿Fue capacitado para usar estas herramientas?

- Si
- No (pase a la pregunta 14)

13. ¿Por cuánto tiempo la empresa capacitó a sus trabajadores para el teletrabajo?

- 1 día
- 3 días
- 1 semana
- 3 semanas
- Otro, especifique

14. ¿Cuáles fueron las dificultades que tuvo al momento de usar las herramientas que dispuso la empresa para el teletrabajo?

- Falta de internet
- Falta de equipo computacional
- Equipos desactualizados
- Dificultad para acceder a la red
- Salta de software para los equipos tecnológicos.
- Otros, especifique .....

15. ¿La empresa puso a disposición de los trabajadores las herramientas para el desarrollo adecuado del teletrabajo?

- Si



No

16. ¿Cuántas horas trabajo al día?

En la prespecialidad ( )

Durante el teletrabajo ( )

17. ¿Qué problemas psicológicos se presentaron por el teletrabajo?

Estrés

Adicción

Ansiedad

Fatiga

Aislamiento

Separación vida familiar y vida laboral

Otros (.....)

18. ¿Qué problemas físicos se presentaron por el teletrabajo?

Trastornos musculo esqueléticos

Tendinitis del manguito de los rotadores

Síndrome del túnel carpiano

Epicondilitis

Lumbalgia:

Síndrome cervical por tensión

Fatiga visual

Otro (....)

19. ¿Comunicó sobre los problemas de salud que presentaba a su empleador?

Si (pase a la pregunta 20)

No (pase a la pregunta 21)

20. Si su respuesta fue si, ¿Qué hizo al respecto su empleador?

.....

21. Si su respuesta fue no, ¿Por qué no le comunicó?

Poca confianza con el empleador

Miedo a ser despedido

No le dio importancia a su salud.

Otros, especifique .....

22. ¿Cree que el trabajo que realizó en casa ayudó al desarrollo de la empresa?

- Si (pase a la pregunta 23)
- No (pase a la pregunta 24)

23. Si su respuesta fue si, ¿en qué aspectos?

- Mantenerse en el mercado
- Aumento de ventas
- Aumento de producción
- Aumento del marketing
- Otros. Especifique.....

24. Si su respuesta fue no, ¿por qué?

- Bajo nivel de producción
- Bajo nivel de ventas
- Se perdió la posición que se tenía en el mercado
- La producción se mantuvo, pero los ingresos disminuyeron
- Otros. Especifique .....

25. ¿Se reconoció horas extras en el pago de su salario, si se excedió de las 8 horas laborales o fue necesario trabajar fines de semanas o días feriados?

- Si
- No

26. ¿Qué ventajas encontró en el teletrabajo?

- Donde, cuando y como teletrabajar
- Horario laboral flexible
- Autonomía en el desarrollo de actividades
- Mayor movilidad
- Desarrollo de una mejor productividad
- Mejor vida familiar
- Integración de personas con discapacidad
- Menor desplazamiento al lugar de trabajo
- Elegir el entorno o ambiente en el cual teletrabajar
- Mayor crecimiento profesional
- Nuevas formas de producción
- Otros especifiquen.....

27. ¿Qué desventajas encontró en el teletrabajo?

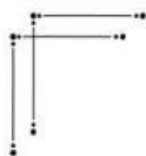
- Aislamiento

- Inseguridad laboral
- Desintegración del compañerismo
- Sedentarismo
- Disminución de la calidad de vida familiar.
- Otros, especifique .....

***Anexo 4 Aplicación de encuestas a los trabajadores de las diferentes medianas empresas***

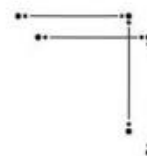


#### *Anexo 4 Certificación de Traducción del resumen*



**unl**

Universidad  
Nacional  
de Loja



Loja, 23 de enero de 2024

Lic. Marlon Armijos Ramírez Mgs.  
**DOCENTE DE PEDAGOGIA DE LOS IDIOMAS  
NACIONALES Y EXTRANJEROS – UNL**

#### **CERTIFICA:**

Que el documento aquí compuesto es fiel traducción del idioma español al idioma inglés del resumen del Trabajo de Integración Curricular: Incidencia del Teletrabajo en el desarrollo de las medianas empresas de la ciudad de Loja, autoría de Yoselin Mishell Macas Pacheco con CI: 0706127966 de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja.

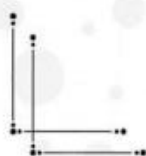
Lo certifica en honor a la verdad y autorizo a la parte interesada hacer uso del presente en lo que a sus intereses convenga.

Atentamente,



VERIFICAR  
FIRMA  
DIGITAL  
MARLON ARMIJOS RAMIREZ

**MARLON ARMIJOS RAMÍREZ**  
DOCENTE DE LA CARRERA PINE-UNL  
1031-12-1131340  
1031-2017-1905329



*Educamos para Transformar*

