

ISSN 2661-6955

ITS JAPÓN

A la Vanguardia

*Revista científica
Multidisciplinaria*

*Un espacio
para la **Investigación***

Marzo 2021

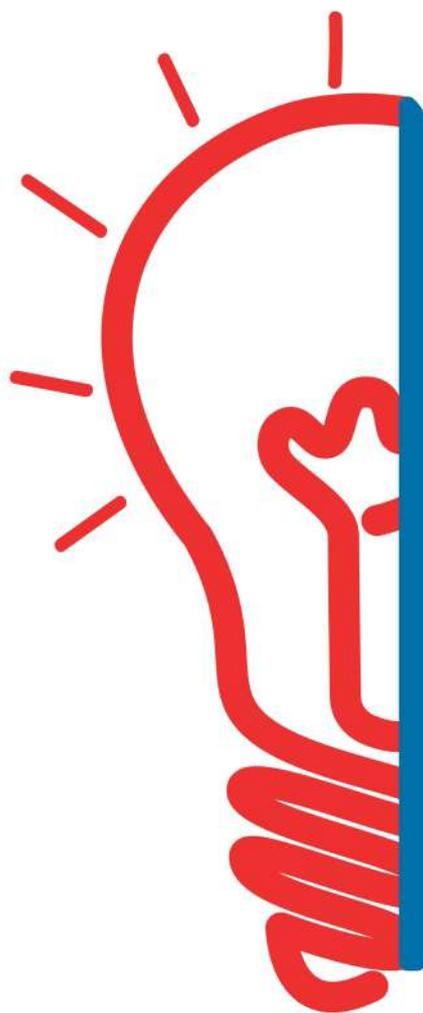
Vol. 12



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO

JAPÓN

Amor al conocimiento



SOMOS LIDERES EN INVESTIGACIÓN



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO

JAPÓN

Amor al conocimiento

CONSEJO EDITORIAL

Ing Alexis Benavides Vinueza
Rector Encargado

Mgs Milton Altamirano Pazmiño
Vicerrector

Mgs Franklin Naranjo
Director Académico

Mgs Lucía Begnini D
Director de Investigación (encargado)

Ing Franklin Llumiquinga
Docentes Investigador

Mgs Cristina Chamorro
Representante de los docentes de la carrera de Parvularia y Educación Inclusiva

Ing Karina Jácome
Representante de los docentes de la carrera de Administración de Empresas

Chef David Conrado
Representante de los docentes de la carrera de Gastronomía

Ing Franklin Llumiquinga
Representante de los docentes de la carrera de Mecánica Automotriz

Ing Roberto Rivadeneira
Representante de los docentes de la carrera de Desarrollo de Software

Ing. Haydee vasquez
Representante de los docentes de la carrera de Estética Integral

Lcda Delvis Pérez
Representante de los docentes de la carrera de Turismo y Centro de Idiomas

EDITORES ASOCIADOS

Mgs Paola Miño
Par evaluador externo, Docente de la Universidad de las Américas

Mgs Martha Quizhpi
Par evaluador externo, Vicerrectora del Conservatorio Superior de Música Jaime Mola

**Esta es una publicación cuatrimestral del Departamento de
Investigación y Vinculación con la Colectividad
producido en Quito-Ecuador**

Lucía Begnini Domínguez
Dirección editorial Dirección

Milton Altamirano Pazmiño
Alexis Benavides Vinueza
Coordinación Editorial

Sebastián Gallardo Ramírez
Diseño y Diagramación Editorial

Lucía Begnini Domínguez
Corrección de estilo

Artículos Científicos elaborados por Investigadores del
Instituto Superior Tecnológico Japón:

David Conrado Carvajal

Humberto Cuesta Ormaza

Eliá Cevallos Barragán

Kristel Ríos Armijos

Lucía Begnini Domínguez

Franklin Naranjo

Julio Adrián Alvarado Vélez

Marzo 2021

ITSJapon a la Vanguardia es una revista científica pionera en la difusión de resultados científicos. Ha sido creada en el año 2017 y desde entonces es editada por el Instituto Superior Tecnológico Japón, con sede en Quito, Ecuador.

Se publica de forma cuatrimestral, tanto en formato impreso como digital. Su modalidad expositiva es el artículo o ensayo científico. Los textos se inscriben en una perspectiva de investigación y están elaborados en base a una rigurosidad académica, crítica y de propuesta teórica sólida.

Para la selección de sus artículos ITSJapon a la Vanguardia realiza un arbitraje por medio de pares académicos bajo el sistema doble ciego, por el que se garantiza el anonimato de autores y evaluadores. Para llevar adelante el proceso contamos con el Comité de Publicaciones y la participación de pares externos

ITSJapón a la Vanguardia cuenta con el apoyo académico de:



Instituto Superior Tecnológico Japón

Barrio Marieta de Veintimilla – Pomasqui
 Teléfonos: 02 2356 368 / 098 691 5506
 www.itsjapon.edu.ec
 ISSN 2661-6955

Corrección de estilo
 Lucía Begnini Domínguez

Diseño Gráfico
 Sebastián Gallardo Ramírez

EDITORIAL

Itsjapón a la vanguardia es nuestra revista institucional que propone ser referente en temas de investigación y difusión del accionar del Instituto Tecnológico Superior Japón.

Este medio desde su primera edición en el 2017, se ha convertido en un espacio de consulta para la comunidad educativa, que les permite estar al tanto de cómo la investigación fortalece los procesos educativos, ya que, ante los cambios acelerados de conocimiento y la diversidad de paradigmas, se requiere contar con medios de difusión alternativa que permita evidenciar los procesos de investigación que se encuentra llevando adelante el Instituto Superior Tecnológico Japón.

El nuevo enfoque del modelo de investigación propuesto por la institución se sustenta a partir de la necesidad de ir mejorando los procesos de investigación y en base a la gestión social y tecnológica del conocimiento y los aprendizajes, que permite la articulación de las funciones sustantivas para la concreción de proyectos de alta pertinencia que integran la investigación y la formación en los emprendimientos sociales y la dinámica que hace posible la divulgación y la formación de actorías para el desarrollo de la innovación y el desarrollo de proyectos de vinculación. Donde la característica de actuación en redes a través de las plataformas interinstitucionales, propicia que se convierta en el mayor acelerador de la innovación social. El cambio en la visión y perspectiva de la vinculación hacia la gestión del conocimiento, implica que se planteen procesos, procedimientos y acciones necesarias para concretar la integración de las funciones sustantivas, los actores, así como los productos y servicios del saber que generan las instituciones de educación superior. Razón por lo cual, la revista Itsjapón es un medio de consulta para investigadores.

Bienvenidos

PREFERENCIA DEL PERSONAL DE EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS DE SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS POR EL TELETRABAJO

AUTORES:

Franklin Naranjo
Julio Adrián Alvarado Vélez

RESUMEN

La fuerza de trabajo de teletrabajo actual abarca todas las categorías de trabajadores, incluidos gerentes, profesionales y otros trabajadores del conocimiento. Si bien las organizaciones tienen la opción de exigir el teletrabajo u ofrecerlo como una opción, las personas también tienen la opción de participar o no cuando el teletrabajo es opcional. Esta investigación investigó si factores individuales, como la edad, las habilidades, la identificación con la organización o la categoría laboral influyeron en las decisiones de estas personas de trabajar a distancia o no. Se realizó una encuesta de teletrabajadores y no teletrabajadores en dos grandes grupos de trabajo que trabajan para instituciones públicas y una privada. La categoría laboral y el género mostraron una diferencia significativa entre los trabajadores a distancia y los que no lo son. La edad, los años de organización y las habilidades informáticas no mostraron diferencias significativas. El documento concluye con sugerencias para los profesionales y recomendaciones para futuras investigaciones.

Palabras clave:

teletrabajo, trabajo en red, empleados virtuales, fuerza laboral virtual

Las razones del crecimiento del teletrabajo y el interés que ha generado en la actualidad, especialmente debido a la pandemia mundial del coronavirus, se encuentran en sus beneficios esperados. Algunos de los estudios en la literatura incluyen aumentos en la productividad, aumentos en la satisfacción laboral, menores tasas de rotación, ahorro de espacio y costos de oficina, mayor flexibilidad y mejor moral de los empleados, ahorro de dinero en viajes y otros costos para los trabajadores, reducción del absentismo laboral, por nombrar solo algunos (Asgari et al., 2019; Fernández-Tapia & Bravo Salazar, 2019; Golden & Eddleston, 2020; Leung & Zhang, 2017; Martínez Sánchez, 2012; Masuda et al., 2017).

Sin embargo, a pesar de su creciente importancia, las investigaciones sobre teletrabajo en Ecuador, no han abordado la problemática de la medición objetiva de los beneficios esperados de esta modalidad de trabajo, de manera general, en las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes).

En efecto, las pocas publicaciones que han analizado esta temática se han centrado en el estudio doctrinal de su regulación y las garantías para ejercer esta modalidad de trabajo en el país (Palacios González, 2017), la percepción de los trabajadores sobre el impacto del teletrabajo en su salud, (Gallardo Chiluisa, 2019), o la implementación de esta forma de trabajo y su incidencia en la productividad laboral con casos únicos de estudio (Rojas Jaramillo, 2016; Sánchez Paredes, Montenegro Ramírez, & Medina Chicaiza, 2019).

Trabajar desde casa en lugar de ir a una oficina es no es un fenómeno nuevo. Dos características principales, sin embargo, diferencian a los teletrabajadores de hoy de los de la "industria artesanal": primero, típicamente tener un enlace de comunicación con su oficina, y segundo, cada vez más de ellos son trabajadores del conocimiento como, por ejemplo, los docentes universitarios, investigadores científicos,

ingenieros, programadores, entre otros.

Las investigaciones pioneras sobre teletrabajo a menudo advirtieron sobre el potencial de explotación para los trabajadores involucrados en este tipo de acuerdo laboral (Bélanger, 1999; McQuarrie, 1994). Al respecto, se argumentaba que los trabajadores tenían menos poder de negociación con sus empleadores cuando se los obligaba a trabajar en casa en lugar de en una oficina y, por el contrario, se creía que los empleadores hacían que este acuerdo estuviera disponible como un beneficio adicional para aquellos empleados que se decía tenían un fuerte poder de negociación.

No obstante, hoy en día muchos empleadores anuncian la posibilidad de teletrabajo como un beneficio del empleo en sus esfuerzos por reclutar profesionales (esto es especialmente evidente para los trabajos anunciados en Internet) e incluso, como se evidencia, ha sido desplegado como una alternativa laboral en Ecuador ante la crisis que afronta el país como corolario del coronavirus. Entonces, aunque el teletrabajo obligatorio puede verse como un posible acuerdo negativo para algunos trabajadores, el teletrabajo opcional podría considerarse como un beneficio.

El proceso de selección de teletrabajadores a menudo comienza con la organización que identifica los trabajos que se pueden realizar en un entorno remoto y luego selecciona a las personas dentro de estos trabajos que pueden trabajar desde casa. En un acuerdo opcional de teletrabajo, los empleados se seleccionarán a sí mismos como teletrabajadores. En otras palabras, el teletrabajo no es necesariamente la opción preferida para todos los empleados.

En este marco, para comprender mejor las características que diferencian a las personas que deciden teletrabajar de las que optan por no hacerlo, en el marco del trabajo de las mipymes, específicamente en la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, dos preguntas principales motivaron esta investigación.

Primero, cuando el teletrabajo se ofrece como un arreglo laboral opcional, ¿por qué los trabajadores eligen participar o no y qué factores influyen en su elección? En segundo lugar, una vez que los trabajadores auto-seleccionan su entorno de trabajo cuando el teletrabajo es opcional, ¿hay diferencias entre su productividad percibida, desempeño, sentido de control personal y satisfacción?

MARCO TEÓRICO

Estudios recientes definen el teletrabajo como el proceso de trabajar fuera de la oficina tradicional utilizando computadoras e instalaciones de telecomunicaciones para mantener un enlace a la oficina. No obstante, con el objetivo de profundizar en los aspectos teóricos, este apartado adopta los planteamientos de Martínez Sánchez (2012) acerca del teletrabajo.

Según esta autora, el teletrabajo es la actividad laboral remunerada que un trabajador realiza en acuerdo con la empresa para la que labora para realizar sus actividades fuera de la sede de la empresa, comunicándose con apoyo de las tecnologías de la información. Generalmente el lugar donde se realiza es el domicilio del trabajador.

Existen algunos estereotipos que asocian automáticamente el trabajo en el domicilio con trabajos precarios realizados principalmente por cierto tipo de personas de escasa calificación. La referencia clásica es que el trabajador a domicilio es una mujer, que realiza tareas productivas en su hogar y entrega las piezas o productos terminados a la gran industria recibiendo una baja remuneración. La evidencia empírica recogida a nivel internacional corrobora estas tendencias, pero también apunta a tendencias emergentes propias de la nueva economía que no se pueden ignorar. El término teletrabajo ha sido conceptualizado por diferentes autores desde distintos puntos de vista, los mismos que se revisan a continuación.

Etimológicamente el término teletrabajo procede de la unión de la palabra griega "tele" que significa lejos, y de "trabajo" que significa realizar una acción física o intelectual que requiere esfuerzo. Genéricamente, el teletrabajo recoge la realización de trabajos, total o parcialmente, fuera de la oficina o del lugar de trabajo habitual, normalmente en el hogar mediante el empleo de telecomunicaciones.

El teletrabajo es una idea que surge en Estados Unidos en 1957; sin embargo, conforme ha evolucionado la tecnología se le ha enfocado principalmente a tareas que tienen que ver con el tratamiento de la información y que pueden realizarse

sin supervisión personal continua. El término "teletrabajo" (telework) tiende a usarse más en Europa y en algunos otros países, mientras que "teleconmutación" (telecommuting) es más usado en los Estados Unidos.

Telecommuting se refiere estrictamente a cambiar el desplazamiento cotidiano y diario al trabajo (el commuting) por las telecomunicaciones. Normalmente tiene que ver con el teletrabajo en el domicilio. El telework es un concepto más amplio, pues se refiere a poder trabajar desde cualquier parte; es un concepto más flexible que el anterior. De hecho, va mucho más allá de la cuestión de la distancia física y se relaciona con el término e-work puesto que el teletrabajo clasificado únicamente teniendo en cuenta el lugar físico deja de tener sentido.

La Asociación Española de Teletrabajo define el término e-work como "una oficina real desarrollada en el mundo virtual; colaboración en equipo con una interrelación verdaderamente sinérgica y productiva. Los distintos componentes se encuentran diseminados geográficamente, pero unidos en el proyecto común componiendo una organización distribuida". El teletrabajo es una forma de trabajar que cumple con tres condiciones:

1. El lugar de trabajo debe tener una ubicación distinta de la sede de la compañía, [pudiera estar] en el domicilio del trabajador o en un entorno próximo a él.
2. La segunda condición es que se utilizan las Tecnologías de la Información y la Comunicación. Esta característica restringe más la definición de teletrabajo, indicando claramente que el trabajo manual o a destajo no debe considerarse como teletrabajo, aun cuando este se realice en el domicilio del trabajador.
3. La realización del trabajo a distancia es un elemento esencial para la vida del trabajador, no solo una actividad esporádica.

CLASIFICACIÓN DEL TELETRABAJO

El teletrabajo se clasifica conforme el lugar en el que se realiza el trabajo, el tiempo que se le dedica y el estatus del empleo del teletrabajador. En cuanto al lugar donde se realiza el trabajo, frecuentemente se refiere al domicilio del trabajador, aunque este puede ejecutarse en cualquier lugar que en el que se cuente con conexión a internet y una computadora.

- a. Teletrabajadores primarios: Aquellos para los que el teletrabajo se ha convertido en su forma principal de trabajar. También pueden tener que pasar algunos días en las oficinas, incluso frecuentemente o de forma regular, pero su casa se considera como el centro de su actividad laboral. En su casa disponen de todos los equipos necesarios para el trabajo diario.
- b. Teletrabajadores sustanciales: Aquellos para los que el teletrabajo es tan regular y frecuente como para haberse convertido en un aspecto rutinario de su forma de trabajar. Las oficinas de la empresa se siguen considerando como el lugar de trabajo principal, pero el teletrabajador sustancial también se ha creado una rutina de trabajo en casa y, en la mayoría de los casos,

dispondrá de algunos equipos de oficina en su vivienda.

c. Teletrabajadores marginales: Son quienes trabajan lo bastante como para que se les pueda definir como "teletrabajadores"; pero la frecuencia y/o la regularidad es insuficiente para que el teletrabajo se convierta en un aspecto rutinario de su forma de trabajar. Psicológicamente, la persona sigue siendo un trabajador en el sentido convencional de la palabra, ya que su lugar de trabajo principal sigue siendo las oficinas de la empresa. Normalmente, el teletrabajador marginal dispone de pocos equipos de oficina en su casa.

Referente al estatus del empleo o trabajo, el teletrabajo se divide en tres categorías:

1. Teletrabajadores subordinado: El contrato de empleo contempla la casa del empleado como lugar de trabajo, además de -o en lugar de- las oficinas

de la empresa. Contempla un trabajo en régimen de plena dedicación, se trabaja para un único empleador y su contrato es indeterminado. Los teletrabajadores subordinados cuentan con seguridad social y prestaciones de ley. Generalmente la empresa les entrega el equipo de cómputo para laborar y los apoya con los gastos administrativos que genera el trabajar en casa tales como consumibles, electricidad, entre otros.

2. Teletrabajadores autónomos o free lance: El trabajador elige o prefiere trabajar en casa, trabajan de esta forma hasta que pueden costear los gastos de un despacho, o simplemente acondicionan parte de su hogar como oficina de trabajo. Cada vez más empresas deciden renunciar a la idea de una oficina formal y continúan desarrollando sus actividades en base a una red, en la que todo el personal trabaja por separado. Los teletrabajadores autónomos, operan

como dueños de su propio despacho, cobran por honorarios a las empresas para las que laboran. Al realizar su labor desde su casa, reducen costos de electricidad y teléfono, así como de renta de oficina.

3. Teletrabajo atípico-precario: Los trabajos atípicos son definidos como aquellos que carecen de garantías y de expectativas de continuidad del empleo. Las condiciones de trabajo, los ingresos y las prestaciones de seguridad social, regularmente son inferiores a las que reciben los trabajadores de empleos típicos.

El término precario se vincula al empleo atípico-flexible, para identificar sus componentes de desprotección: inestabilidad, falta de protección social, falta de otros componentes del salario (vacaciones, aguinaldo, plus por horas extras). Los contratos de los teletrabajadores precarios (en el caso de que existan) son disfrazados en términos de que no existe subordinación, aunque la haya.

Las empresas que los contratan generalmente son micro, pequeñas y medianas empresas. Los trabajadores son contratados bajo el esquema de honorarios, con un contrato determinado, sin prestaciones de ley. No se trata de trabajadores autónomos pues laboran para una empresa como subordinados, al menos temporalmente, pero sus contratos son disfrazados, permitiendo a la empresa la flexibilidad de despedirlos o contratarlos en el momento en que lo requieran sin que ello represente costos adicionales en sus operaciones.

Los teletrabajadores en el esquema precario se caracterizan también porque la remuneración que reciben por esta labor, no es suficiente para satisfacer sus necesidades, por lo cual generalmente combinan este tipo de teletrabajo con alguna otra actividad remunerada. Al carecer de prestaciones laborales, las mujeres con hijos no tienen derecho a guardería, por lo que deben combinar su función de

madres con el trabajo que realizan en casa, dificultando la productividad.

Las ventajas para los trabajadores son: flexibilidad en el horario de trabajo y mayor autonomía, posibilidades para el autoempleo, reducción del tiempo de desplazamientos, mejora en la calidad de vida, ahorro en costos de transportación, posibilidad de integrarse a la fuerza laboral para las personas con capacidades distintas, personas mayores o con responsabilidades domésticas.

Existen también ventajas en lo relativo al entorno social tales como creación de empleo, disminución de tráfico, reducción de la contaminación, menor necesidad de transporte público y desarrollo de telecomunicaciones.

EL PERFIL DEL TELETRABAJADOR Y SUS ÁREAS DE APLICACIÓN

El perfil de trabajador al que es conveniente ofrecerle la modalidad de trabajo depende en gran medida de que los trabajadores sean responsables y no esquiven fácilmente sus deberes laborales. Así, los trabajadores que son más comprometidos con la organización son los mejores para teletrabajar.

El teletrabajo es una actividad donde se requiere un perfil de trabajador que sea responsable, autónomo, que sea capaz de auto motivarse, con una madurez laboral alta, habilidades de comunicación y manejo tecnológico, lo cual implica que no sea una actividad abierta al público en general, se requiere de preparación y habilidades específicas.

Las áreas de aplicación del teletrabajo son diversas; sin embargo, se encontró que el teletrabajo ha impactado fuertemente en el ámbito académico, ya que cada vez son más las universidades que han incorporado licenciaturas y maestrías a distancia, lo cual implica que los docentes se han transformado en teletrabajadores.

Bajo este marco, se proponen las siguientes hipótesis:

H1: Los factores individuales de los trabajadores de las mipymes de la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas influyen en la selección del teletrabajo como modalidad laboral.

H2: Los trabajadores que seleccionan el teletrabajo como opción de trabajo en las mipymes de la provincia presentan mejores resultados en su productividad, desempeño, sentido de control personal y satisfacción en relación con los que deciden no emplear esta forma de trabajo.

MÉTODOS

Para corroborar o, por el contrario, refutar las hipótesis planteadas, el diseño de esta investigación fue de campo y se abordó la problemática con un enfoque metodológico cuantitativo. El nivel del estudio será descriptivo-correlacional y, según la temporalización, el método de recolección de información fue transversal. Luego, se realizó un estudio con los trabajadores de distintas instituciones de Santo Domingo de los Tsáchilas seleccionadas mediante el método de muestreo no probabilístico intencional. Se empleó el método hipotético deductivo y encuestas mixtas. En total se consiguió encuestar a 29 trabajadores (tabla 1). En las encuestas se abordó, primero, los factores individuales (edad, las habilidades, la identificación con la organización o la categoría laboral); segundo, los criterios de resultado (productividad, desempeño, control personal, satisfacción); y, por último, se recabaron comentarios del personal que no emplea el teletrabajo como modalidad para laborar.

Tabla 1. Frecuencia de respuesta

| Grupo de trabajo | Encuestas enviadas | Encuestas devueltas | Frecuencia de respuesta |
|---------------------------|--------------------|---------------------|-------------------------|
| 1 Santo Domingo (privado) | 30 | 12 | 40% |
| 2 Santo Domingo (público) | 20 | 7 | 35% |
| 3 La Concordia (público) | 20 | 10 | 50% |
| Total | 70 | 29 | 41% |

Una vez recopilados todos los datos, la encuesta se sometió nuevamente a pruebas de validez y confiabilidad. SAS / PC se utilizó para calcular Cronbach para evaluar la consistencia interna de cada escala. Estas confiabilidades fueron 0,80, 0,91, 0,88 y 0,82 para la productividad, desempeño, control personal y satisfacción, respectivamente.

El análisis factorial confirmatorio también fue realizado en las escalas para asegurar unidimensionalidad. Siguiendo este análisis, solo dos de los tres ítems para productividad cargada correctamente, mientras que tres de cinco cargados correctamente para el rendimiento. Además, los tres elementos para control personal cargados correctamente, y tres de cuatro ítems de satisfacción lo hizo. Elementos con incorrecto las cargas se eliminaron de un análisis posterior. Las calificaciones para todas las preguntas que miden una misma variable luego se promediaron para crear la puntuación final para ese variable. Antes de promediar las preguntas, los dos elementos con codificación inversa se convirtieron a las mismas escalas de calificación que los otros ítems.

RESULTADOS

Las respuestas de las encuestas se codificaron y se ingresaron en hojas de cálculo de Excel para el análisis de datos. Se agrupó a los tres grupos en 2 subgrupos: Grupo 1: Santo Domingo y Grupo 2: La Concordia. La Tabla 2 proporciona información descriptiva sobre los dos grupos de trabajo.

Tabla 2. Género y entorno laboral de la muestra

| | | Grupo 1 | Grupo 2 | Total |
|------------------|---------|---------|---------|-------|
| Teletrabajadores | Hombres | 7 | 3 | 10 |
| | Mujeres | 7 | 4 | 11 |
| No teletrabajan | Hombres | 3 | 1 | 4 |
| | Mujeres | 2 | 2 | 4 |

Género

Se realizó una prueba de chi-cuadrado para verificar si el género era significativamente diferente entre los teletrabajadores y los no teletrabajadores. El estadístico de chi-cuadrado resultante es 3.831, lo que da un nivel de significancia de 0.050. Esto sugiere que el género tuvo un impacto en la decisión de los trabajadores de trabajar a distancia o no en esta muestra.

Edad, años con la institución y destrezas

Con el fin de establecer el grado en que estos factores individuales, si es que afectaban, la elección del teletrabajo cuando estaba disponible para los empleados, se comparó la información demográfica para teletrabajadores y no teletrabajadores. Las medias de las diversas características informadas por los dos tipos de trabajadores se probaron para determinar las diferencias estadísticas mediante pruebas ANOVA de una vía. La Tabla 3 presenta la demografía de los dos grupos de trabajo, así como los valores de p para las pruebas.

En promedio, todos los encuestados habían trabajado con computadoras durante un período prolongado de tiempo, pero habían tenido computadoras personales durante menos años. Esto es cierto para ambos grupos de trabajo. La gran cantidad de años de uso de computadoras se explica fácilmente por la naturaleza de estas instituciones, públicas y una privada de educación superior.

En general, estas características individuales recopiladas aquí no destacaron ninguna variable por ser constante y significativamente diferente

entre teletrabajadores y no teletrabajadores para estos grupos de trabajo. Por tanto, se apoyaron las hipótesis. Es decir, no existen diferencias significativas entre los teletrabajadores y los no teletrabajadores con respecto a la edad, el número de años en la organización y las habilidades informáticas, medido por el número de años de uso y propiedad de la computadora.

Tabla 3. Comparación de los factores individuales

| Muestra | Total | Teletrabajadores | No teletrabajan | Valor F | Valor p o ratio-F |
|---|-------|------------------|-----------------|---------|-------------------|
| | 29 | 21 | 8 | | |
| Edad promedio | 40.8 | 40.7 | 50.8 | 0.02 | 0.90 |
| Tiempo promedio con la institución | 12.8 | 13.1 | 12.5 | 0.08 | 0.78 |
| Tiempo promedio usando computadoras | 18.3 | 18.3 | 18.3 | 0.00 | 0.98 |
| Tiempo promedio que posee una computadora | 8.6 | 8.5 | 8.8 | 0.08 | 0.78 |

A los encuestados que indicaron que no estaban involucrados con el teletrabajo se les pidió que identificaran las razones por las que eligieron no participar en este arreglo de trabajo. La Tabla 4 presenta un resumen de las razones presentadas. Las personas a menudo enumeran más de una razón para no querer trabajar a distancia. Algunos de los comentarios adicionales proporcionados por los encuestados por cada motivo mencionado se resumen a continuación.

Tabla 4. Razones para no participar en teletrabajo

| Razones | Grupo 1 | Grupo 2 | Total |
|--|---------|---------|-------|
| No está disponible como una opción | 6 | 2 | 8 |
| Ambiente de trabajo en casa inapropiado | 4 | 3 | 7 |
| Falta de equipos apropiados en casa | 3 | 4 | 7 |
| Más productividad en la oficina | 2 | 5 | 7 |
| Necesita compartir información con los colegas | 1 | 3 | 4 |
| Necesita socializar con los colegas | 4 | 3 | 7 |
| Otros | 2 | 1 | 3 |

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el presente estudio se logró evidenciar que el teletrabajo ha tenido un impacto importante en las empresas de Santo Domingo siendo esta una característica en todas aquellas en donde se realizó la investigación.

De esta forma, los resultados obtenidos reflejan que la opción de no teletrabajo contiene varias

variables entre las cuales resalta la de no ser una opción para los empleados, así como también la falta de equipos y el ambiente que se presenta en el hogar.

Finalmente el teletrabajo es una constante en las personas en los últimos 5 meses, aplicando esta modalidad el 99% de las personas encuestadas, así mismo laborando de 3 a 6 días a la semana bajo esta modalidad.

CONCLUSIONES

Los investigadores y escritores han discutido el teletrabajo durante mucho tiempo. Si bien ha ganado una atención creciente en los últimos años, se necesita más investigación empírica, tanto cualitativa como cuantitativa. Necesitamos comenzar a medir los impactos de este entorno de trabajo en las personas, las organizaciones y la sociedad.

Esto es importante para las organizaciones en general, pero aún más para aquellas donde el teletrabajo es obligatorio y donde las personas tienen opciones limitadas si quieren trabajar. Este manuscrito presenta muchas razones por las que las personas optaron por no trabajar a distancia. Estos son puntos de partida importantes para una mejor comprensión de los impactos de este nuevo entorno laboral en las personas.

Si bien los resultados de este estudio tienen una posibilidad de generalización limitada a ciertas empresas públicas y una privada, destacan la necesidad de realizar más investigaciones empíricas para comprender mejor los impactos del teletrabajo en las personas y las organizaciones.



Asgari, H., Jin, X., & Rojas, M. B. (2019). Time geography of daily activities: A closer look into telecommute impacts. *Travel Behaviour and Society*, 16, 99-107.

<https://doi.org/10.1016/j.tbs.2019.04.009>

Fernández-Tapia, J., & Bravo Salazar, R. (2019). El teletrabajo en América Latina: derecho de segunda y cuarta generación y de ciudadanía digital. *Crítica y Resistencias. Revista de conflictos sociales latinoamericanos*, 9, 17-38.

Gallardo Chiluisa, E. (2019). Teletrabajo: La percepción que tiene el teletrabajador sobre su salud laboral, en la ciudad de Quito [Universidad Central del Ecuador]. <http://200.12.169.19/handle/25000/19073>

Golden, T. D., & Eddleston, K. A. (2020). Is there a price telecommuters pay? Examining the relationship between telecommuting and objective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 103348.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103348>

Leung, L., & Zhang, R. (2017). Mapping ICT use at home and telecommuting practices: A perspective from work/family border theory. *Telematics and Informatics*, 34(1), 385-396. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2016.06.001>

Martínez Sánchez, R. (2012). El teletrabajo como tendencia del mercado laboral.

RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía, 2(4), 143-156.

Masuda, A. D., Holtschlag, C., & Nicklin, J. M. (2017). Why the availability of telecommuting matters. *Career Development International*, 22(2), 200-219. <https://doi.org/10.1108/CDI-05-2016-0064>

Palacios González, M. (2017). El teletrabajo: hacia una regulación garantista en el Ecuador. Universidad Andina Simón Bolívar.

Rojas Jaramillo, R. (2016). Análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las empresas privadas de la ciudad de Quito. Universidad Andina Simón Bolívar.

Sánchez Paredes, G., Montenegro Ramírez, A., & Medina Chicaiza, P. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. *Digital Publisher*, 4(5), 91-107.

ITS JAPÓN

A la Vanguardia

*Revista científica
Multidisciplinaria*

Propone ser referente en temas de investigación y difusión del accionar del Instituto Tecnológico Superior Japón.

Este medio desde su primera edición en el 2017, se ha convertido en un espacio de consulta para docentes, estudiantes y administrativos de instituciones de educación superior, que les permite estar al tanto de cómo la investigación fortalece los procesos educativos, ya que, ante los cambios acelerados de conocimiento y la diversidad de paradigmas, se requiere contar con medios de difusión alternativa que permita evidenciar los procesos de investigación que se encuentra llevando adelante el Instituto

Marzo - 2021

Instituto Superior Tecnológico Japón
AMOR AL CONOCIMIENTO



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO

JAPÓN

Amor al conocimiento