



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.  
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898475*

RFC: ATI120618V12

**Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.**

<http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticaayvalores.com/>

**Año: XII Número: 1 Artículo no.:70 Período: 1 de septiembre al 31 de diciembre del 2024**

**TÍTULO:** Beneficios y retos del trabajo remoto en Ecuador y Colombia.

**AUTORES:**

1. Máster. Richard Iván Buenaño Loja.
2. Máster. Pedro Gerardo Coello Moreira.
3. Máster. Juan Alberto Vizcaino Simbaña.

**RESUMEN:** El teletrabajo ha experimentado un crecimiento significativo en Ecuador y Colombia, especialmente impulsado por la pandemia de COVID-19 y facilitado por avances en tecnología de la información; por ende, este estudio se ha propuesto analizar y evaluar el marco normativo y las prácticas del teletrabajo en Ecuador y Colombia para identificar beneficios, perjuicios y retos, auxiliándose del análisis detallado de la legislación vigente, estudios de caso y la modelación del método CRITIC Y MOORA para medir la efectividad de las medidas propuestas. Los resultados obtenidos han identificado beneficios y perjuicios que se determinan. En conclusión, las medidas propuestas aseguran un entorno laboral equitativo, productivo y en armonía con los derechos fundamentales en Ecuador y Colombia.

**PALABRAS CLAVES:** derechos laborales, desconexión digital, trabajo remoto, beneficios laborales.

**TITLE:** Benefits and challenges of remote work in Ecuador and Colombia.

**AUTHORS:**

1. Master. Richard Iván Buenaño Loja.
2. Master. Pedro Gerardo Coello Moreira.
3. Master. Juan Alberto Vizcaino Simbaña.

**ABSTRACT:** Teleworking has experienced significant growth in Ecuador and Colombia, especially driven by the COVID-19 pandemic and facilitated by advances in information technology; therefore, this study has proposed to analyze and evaluate the regulatory framework and practices of teleworking in Ecuador and Colombia to identify benefits, disadvantages and challenges, supported by a detailed analysis of current legislation, case studies and the modeling of the CRITIC AND MOORA method to measure the effectiveness of the proposed measures. The results obtained have identified benefits and disadvantages that are determined. In conclusion, the proposed measures ensure an equitable, productive work environment in harmony with fundamental rights in Ecuador and Colombia.

**KEY WORDS:** labor rights, digital disconnection, remote work, labor benefits.

## **INTRODUCCIÓN.**

El teletrabajo ha emergido como una modalidad laboral significativa, impulsada por el avance tecnológico y cambios en las dinámicas laborales globales. Desde el año 2011, Ecuador ha sido objeto de estudio en disciplinas como el Derecho laboral y la Etnografía digital en la comprensión del impacto y la evolución del teletrabajo (Escudero et al., 2024). Los resultados han indicado un aumento significativo del teletrabajo en ambos países, al mejorar la conciliación laboral y personal, aunque también se identifican vulneraciones a los derechos laborales (Muñoz Razo et al., 2024).

La Organización Internacional del Trabajo (2020) describe el teletrabajo como una modalidad facilitada por las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), reconocida por gobiernos, empleadores y trabajadores por sus potenciales beneficios (Espinosa Cevallos, 2024). En Ecuador, el teletrabajo ha aumentado significativamente durante la pandemia del 2020, al alcanzar más de 80.000 contratos y al fluctuar en los años siguientes, donde llegó a 166.448 contratos en julio del 2023 (ver figura 1). Mientras que Colombia, pionera en Latinoamérica, contaba con más de 209.000 teletrabajadores en el 2020 y se estima que superó los 250.000 en el 2023 (ver figura 2) (Gabriela et al., 2024). Esto evidencia que el

análisis del teletrabajo desde el Derecho laboral es esencial para contextualizar el impacto en los sistemas jurídicos de ambos países (Molina Rubio & Silva Barrera, 2024).

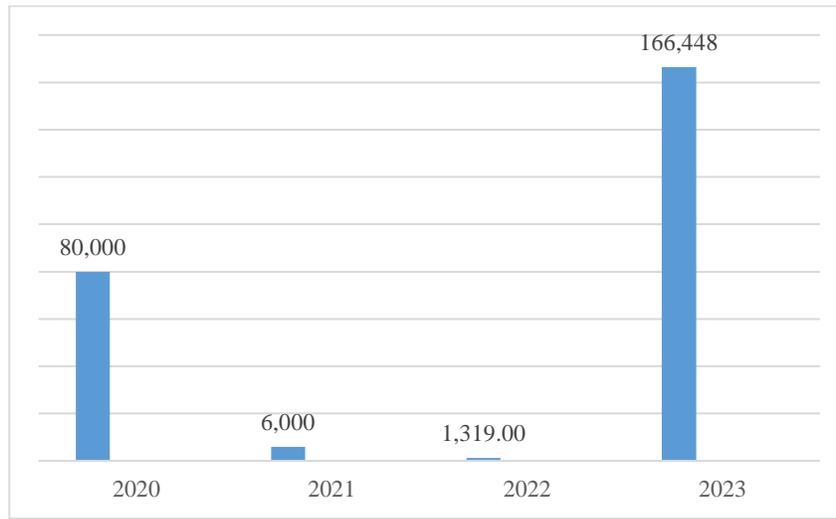


Figura 1. Número de contratos de teletrabajo Ecuador años 2020-2023. Fuente: Elaboración propia.



Figura 2. Número de contratos de teletrabajo Colombia años 2012, 2018, 2020 y 2023.

Fuente: Elaboración propia.

## **Desarrollo y evolución del teletrabajo en Ecuador y Colombia.**

### ***Ecuador.***

En Ecuador, el teletrabajo comenzó a desarrollarse formalmente con la aprobación del Acuerdo Ministerial MDT 2016-190, que reguló el teletrabajo en el sector privado. Posteriormente, el Acuerdo

Ministerial MDT-2017-090 extendió estas regulaciones al sector público. La modalidad del teletrabajo se definió como una forma de prestación de servicios de carácter voluntario y no presencial, apoyada en las TIC (Loor Macias et al., 2024).

La adopción del teletrabajo en Ecuador fue relativamente limitada hasta la llegada de la pandemia de COVID-19 en el año 2020. Con el confinamiento y las restricciones de movilidad, la necesidad de continuar las operaciones laborales llevó a un rápido incremento en la adopción del teletrabajo. En respuesta, el Acuerdo Ministerial MDT-2020-181 fue emitido para regular tanto la provisión de equipos e insumos como el derecho a la desconexión de los teletrabajadores (Zhinin Mendez & Pasato Montaña, 2024). Este acuerdo también especificó que el teletrabajo podía aplicarse de forma permanente o parcial y estableció normas sobre la custodia de la información y los equipos (Ortega-Sabando et al., 2024) (Vargas Quispe, Sito Justiniano, Toledo Espinoza, Toledo Espinoza, Mendoza Hidalgo, 2022).

### ***Colombia.***

En Colombia, la regulación del teletrabajo se inició con la Ley 1221 del año 2008, que oficializó el teletrabajo como modalidad laboral y creó la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo. El Decreto 884 del 2012 estableció condiciones laborales específicas para los teletrabajadores, al incluir principios de voluntariedad, igualdad y reversibilidad (Ramírez & Vargas, 2024). El Decreto 1227 del 2022 buscó facilitar la implementación del teletrabajo, al eliminar ciertas barreras y permitir acuerdos entre empleadores y teletrabajadores para el uso de herramientas propias.

La pandemia de COVID-19 tuvo un impacto significativo en la adopción del teletrabajo en Colombia, similar a Ecuador. La Ley 2088 del 2021, conocida como la Ley de Trabajo en Casa, y la Ley 2121 del mismo año, que reglamentó el trabajo remoto, se implementaron para complementar la Ley 1221 del 2008 y adaptar las regulaciones a las nuevas realidades laborales (Giménez-Nadal et al., 2024). Adicionalmente, la Ley 2191 del 2022, conocida como la Ley de Desconexión Laboral, fue promulgada para proteger a los

teletrabajadores de la sobrecarga laboral y garantizar su derecho a desconectar fuera del horario laboral (Sepanta et al., 2024).

La pandemia de COVID-19 aceleró la adopción del teletrabajo en ambos países debido a las medidas de confinamiento y la necesidad de mantener la continuidad de las operaciones laborales. Las organizaciones, tanto públicas como privadas, tuvieron que adaptarse rápidamente al nuevo entorno, lo que llevó a un incremento significativo en el número de teletrabajadores (Zuluaga Ramos, 2024). En Ecuador, según datos del Ministerio de Trabajo, el número de teletrabajadores aumentó de 15,000 antes de la pandemia a más de 400,000 durante el pico de las restricciones de movilidad. En Colombia, el Ministerio de Trabajo reportó un incremento de teletrabajadores de aproximadamente 122,000 en el 2019 a más de 1,2 millones en el 2020 (Escudero et al., 2024).

### **Facilitación del teletrabajo por la tecnología de la información.**

La tecnología de la información ha sido fundamental para la adopción y evolución del teletrabajo en ambos países. Las TIC han permitido la implementación de plataformas de comunicación y colaboración en línea, como Zoom, Microsoft Teams y Google Meet, que facilitan las reuniones virtuales y el trabajo colaborativo a distancia. Además, las soluciones de gestión de proyectos y tareas han permitido a los equipos mantener la productividad y la coordinación de manera eficiente, incluso cuando no están físicamente presentes en la misma ubicación (Ortega-Sabando et al., 2024).

En Ecuador, el gobierno implementó la plataforma "Empleos EC" para facilitar el trabajo remoto y promover ofertas laborales que incluyan la modalidad de teletrabajo. En Colombia, el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC) desarrolló iniciativas para mejorar la infraestructura digital y promover la capacitación en habilidades digitales, lo que ha sido crucial para la adopción del teletrabajo (Molina Rubio & Silva Barrera, 2024).

Por consiguiente, el teletrabajo en Ecuador y Colombia ha evolucionado significativamente en los últimos años, especialmente a raíz de la pandemia de COVID-19. La necesidad de adaptar las regulaciones laborales y la rápida adopción de tecnologías de la información han facilitado esta transición.

Aunque ambos países han logrado avances importantes, todavía enfrentan desafíos relacionados con la regulación y la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores, mientras que la tecnología continúa como un factor clave en la evolución futura del teletrabajo en la región (Gabriela et al., 2024).

### **Legislación vigente sobre teletrabajo en Ecuador y Colombia.**

La legislación sobre teletrabajo en Ecuador y Colombia ha evolucionado significativamente, especialmente debido al impacto de la pandemia de COVID-19. Ambos países han adoptado regulaciones para proteger los derechos de los teletrabajadores y facilitar la implementación del teletrabajo; sin embargo, cada país tiene enfoques específicos y normativas diferenciadas que responden a sus contextos particulares (Espinosa Cevallos, 2024).

En Ecuador, los acuerdos ministeriales proporcionan un marco claro tanto para el sector privado como para el público, enfocándose en la provisión de equipos y el derecho a la desconexión. En Colombia, la legislación es más diversa, al abarcar tres figuras normativas distintas (teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto), cada una con sus respectivos marcos regulatorios (ver tabla 1 y 2), lo que proporciona flexibilidad y opciones adaptadas a diferentes circunstancias y necesidades laborales (Ramírez & Vargas, 2024).

Tabla 1. Legislación vigente sobre teletrabajo en Ecuador y Colombia.

<b>País</b>	<b>Normativa</b>	<b>Sector</b>	<b>Descripción</b>	<b>Regulación</b>
Ecuador	Acuerdo Ministerial MDT 2016-190	Privado	Define el teletrabajo como una modalidad voluntaria, consensuada y no presencial, que puede ser prestada en jornadas ordinarias y especiales al utilizar las TIC.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El contrato debe constar por escrito.</li> <li>▪ Puede acordarse como modalidad inicial o incorporarse posteriormente.</li> <li>▪ Aplicación fuera de las instalaciones del empleador.</li> </ul>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Normas sobre la provisión de equipos e insumos y la responsabilidad de la custodia de la información.</li> </ul>
Ecuador	Acuerdo Ministerial MDT-2017-090	Público	Regula el teletrabajo para servidores públicos, al permitir la prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias o especiales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El servidor público realiza actividades fuera de las instalaciones de la institución.</li> <li>▪ La institución pública debe informar sobre la protección y manejo de datos.</li> <li>▪ Igualdad de derechos y obligaciones entre teletrabajadores y trabajadores presenciales.</li> <li>▪ Procedimientos de reversibilidad.</li> </ul>
Ecuador	Acuerdo Ministerial MDT-2020-181	General	Emitido en respuesta a la pandemia de COVID-19 para regular la provisión de equipos e insumos y el derecho a la desconexión de los teletrabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Define obligaciones del empleador respecto a los equipos necesarios para el teletrabajo.</li> <li>▪ Establece el derecho a la desconexión fuera del horario laboral.</li> </ul>
Colombia	Ley 1221 de 2008	General	Reconoce oficialmente el teletrabajo como modalidad laboral y crea la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promoción del teletrabajo a nivel nacional.</li> <li>▪ Definición y principios del teletrabajo.</li> </ul>
Colombia	Decreto 884 de 2012	General	Establece condiciones laborales entre empleadores y teletrabajadores, al incorporar los principios de voluntariedad, igualdad y reversibilidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Contratos de teletrabajo deben ser voluntarios y consensuados.</li> <li>▪ Establece derechos y obligaciones de ambas partes.</li> </ul>
Colombia	Decreto 1227 de 2022	General	Facilita la implementación del teletrabajo, al eliminar las brechas y permitir acuerdos para el uso de herramientas propias.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Flexibilización de los acuerdos de teletrabajo.</li> <li>▪ Compensaciones por el uso de herramientas propias del teletrabajador.</li> </ul>

Colombia	Ley 2088 de 2021 (Trabajo en Casa)	General	Introduce la modalidad de trabajo en casa como respuesta a la pandemia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Define el trabajo en casa y sus condiciones.</li> <li>▪ Derechos y obligaciones de los trabajadores.</li> </ul>
Colombia	Ley 2121 de 2021 (Trabajo Remoto)	General	Regula el trabajo remoto de manera permanente, al complementar la legislación existente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Definición y aplicación del trabajo remoto. <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Normas sobre la provisión de equipos y desconexión.</li> </ul> </li> </ul>
Colombia	Ley 2191 de 2022 (Desconexión Laboral)	General	Protege el derecho de los trabajadores a desconectarse fuera del horario laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Establece límites a las comunicaciones laborales fuera del horario laboral.</li> <li>▪ Protección del bienestar y salud de los teletrabajadores.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2. Figuras normativas del teletrabajo en Colombia.

<b>Figuras normativas del teletrabajo</b>	<b>Teletrabajo (Ley 1221 de 2008 y Decreto 884 de 2012)</b>	<b>Trabajo en casa (Ley 2088 de 2021)</b>	<b>Trabajo remoto (Ley 2121 de 2021)</b>
Definición	Modalidad laboral oficial, promovida a nivel nacional.	Modalidad temporal introducida durante la pandemia.	Modalidad permanente de trabajo a distancia.
Regulación	Voluntariedad, igualdad, reversibilidad.	Condiciones para realizar trabajo desde el hogar de manera temporal.	Establece normas para la provisión de equipos, desconexión, y condiciones laborales.
Impacto	Fomenta el teletrabajo como opción viable, con un marco claro para empleadores y empleados.	Proporcionó una solución inmediata para mantener la actividad laboral durante la pandemia.	Facilita la adopción del trabajo remoto a largo plazo, con un marco que protege los derechos laborales.

Fuente: Elaboración propia.

La legislación sobre teletrabajo en Ecuador y Colombia ha evolucionado significativamente, especialmente debido al impacto de la pandemia de COVID-19. Ambos países han adoptado regulaciones para proteger los derechos de los teletrabajadores y facilitar la implementación del teletrabajo; sin embargo, cada país tiene enfoques específicos y normativas diferenciadas que responden a sus contextos particulares; por tanto, el presente estudio tiene como objetivo general analizar y evaluar el marco

normativo y las prácticas del teletrabajo en Ecuador y Colombia para identificar los beneficios, perjuicios y retos, y proponer recomendaciones que aseguren un sistema normativo laboral cohesionado y respetuoso de los derechos laborales y constitucionales.

Para el desarrollo del estudio, se proponen los siguientes objetivos específicos:

- ✓ Identificar los beneficios y perjuicios del teletrabajo.
- ✓ Proponer medidas para mejorar la normativa y prácticas del teletrabajo en Ecuador.

## **DESARROLLO.**

### **Materiales y métodos.**

Este artículo se propone un análisis, tanto cualitativo como cuantitativo, de la legislación ecuatoriana sobre teletrabajo, contrastándola con la normativa colombiana. De modo que evalúa los beneficios y desafíos asociados a esta modalidad laboral; además, de la revisión bibliográfica, documental y el análisis estadístico de legislación actual.

### **Método CRITIC.**

El método CRITIC (Criteria Importance Through Intercriteria Correlation) fue propuesto por Diakoulaki, Mavrotas y Papayannakis en el año 1995. El método CRITIC es una técnica de análisis multicriterio que se utiliza para la toma de decisiones en situaciones donde se deben evaluar y comparar múltiples alternativas en función de varios criterios. El método CRITIC se basa en asignar pesos a los criterios relevantes y comparar las alternativas en función de estos pesos para tomar decisiones informadas (Velasco et al., 2023).

A continuación, se presentan los pasos para la modelación del método:

Paso 1: Definir la matriz de decisión al incluir el peso del criterio (ver figura 3):

$$\begin{matrix} k_1 & k_2 & \dots & k_j & \dots & k_n \\ w_1 & w_2 & \dots & w_j & \dots & w_n \end{matrix}$$



## Método MOORA.

El método Optimización multi-objetivo por análisis de radio proporción (MOORA, por sus siglas en inglés) fue introducido por Brauers y Zavadskas. La idea básica de este procedimiento es calcular el rendimiento global de cada alternativa como la diferencia entre las sumas de sus rendimientos normalizados que pertenecen a los criterios de costo y beneficio (Chate et al., 2021). Antes de iniciar, es importante tener bien definidos todos los atributos y considerar que todos estos deben ser mensurables; es decir, que puedan ser medidos o valorados con respecto a cada una de las alternativas (Hasan Hakan & İsmail, 2022). A continuación, se describirá detalladamente el procedimiento para la implementación de dicho método.

### 1. Planteamiento de MDF.

El método comienza con la identificación de alternativas y criterios disponibles. Luego, se construye la matriz de toma de decisiones, que contiene  $n$  filas que representan las alternativas  $A_1, \dots, A_n$  en la evaluación, y  $J+L$  las columnas que representan los criterios bajo evaluación ( $J$  criterios cuantitativos y  $L$  criterios cualitativos). De esta forma, la matriz de decisión final (MDF) se calcula al usar la ecuación (6).

$$\text{MDF}=[VO, VST]= \begin{bmatrix} A^1 \\ A^2 \\ \vdots \\ A^n \end{bmatrix} \begin{bmatrix} x_1^1 & \dots & x_j^1 & x_{j+1}^1 & \dots & x_{j+L}^1 \\ x_1^2 & \dots & x_j^2 & x_{j+1}^2 & \dots & x_{j+L}^2 \\ \vdots & \vdots & \vdots & \vdots & \vdots & \vdots \\ x_1^n & \dots & x_j^n & x_{j+1}^n & \dots & x_{j+L}^n \end{bmatrix} \quad (6)$$

Dónde  $A_i$  representan las alternativas, para  $i = 1 \dots n$ , y  $x_j^i$  representa las entradas de la alternativa  $i$  con respecto al criterio  $j$ .

### 2. Calcular la matriz de decisión normalizada.

Es factible que los criterios de calificación se expresen en diversas unidades o escalas de medida; por lo que la normalización se lleva a cabo, donde la norma euclidiana se obtiene de acuerdo con la ecuación (7) al criterio  $x_j$ .

$$|X_j| = \sqrt{\sum_{i=1}^n x_i^2} \quad (7)$$

por lo tanto, la normalización de cada entrada en el MDF se lleva a cabo de acuerdo con la ecuación (8).

$$Nx_{ij} = \frac{x_{ij}}{|X_j|} \quad (8)$$

Los resultados obtenidos al usar la ecuación (9) son valores adimensionales que carecen de escala, lo que permite que las operaciones entre los criterios sean aditivas.

3. Calcular la matriz de decisión normalizada ponderada. Al tener en cuenta la diferente importancia de los criterios, las calificaciones ponderadas normalizadas  $WNx_{ij}$  se calculan con la ecuación (9).

$$WNx_{ij} = w_i \cdot Nx_{ij} \quad (9)$$

4. Selección de alternativas mediante la distancia a punto de referencia al usar Tchebycheff. Se construye el punto o alternativa de referencia  $R[r_j]$ . Este punto de referencia se construye con la mejor evaluación para cada criterio. Para medir la distancia entre cada alternativa y el punto de referencia, se utiliza la métrica de Tchebycheff.

$$Dist_{(i,j)} = \{\max_j |r_j - WNx_{ij}|\} \quad (10)$$

Se ordenan las alternativas de acuerdo con la menor distancia.

$$min_i = \{\max_j |r_j - WNx_{ij}|\} \quad (11)$$

## Resultados.

El teletrabajo es una modalidad laboral que ofrece numerosos beneficios, pero también plantea riesgos que pueden afectar tanto a trabajadores como a empleadores (ver tabla 3). Una regulación adecuada y la

implementación de buenas prácticas pueden maximizar los beneficios del teletrabajo mientras se mitigan los perjuicios, al garantizar un entorno laboral saludable y productivo.

Tabla 3. Beneficios y perjuicios del teletrabajo.

Aspecto	Para Trabajadores	Para Empleadores
<b>Beneficios</b>		
Conciliación de la vida laboral y personal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mayor flexibilidad para gestionar el tiempo</li> <li>▪ Reducción del tiempo de desplazamiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Empleados más satisfechos y motivados</li> <li>▪ Mayor productividad y lealtad hacia la empresa.</li> </ul>
Ahorro de recursos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reducción de costos en transporte, alimentación y vestimenta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Disminución de gastos en infraestructura y operativos.</li> </ul>
Fomento de la competitividad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Acceso a oportunidades laborales sin restricciones geográficas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacidad para atraer y retener talento de diferentes lugares</li> <li>▪ Incremento en la eficiencia operativa.</li> </ul>
<b>Perjuicios</b>		
Falta de desconexión.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Disponibilidad continua y expectativa de responder fuera del horario laboral</li> <li>▪ Afecciones a la salud mental y física.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aumento del estrés laboral y disminución de la productividad a largo plazo.</li> </ul>
Sobrecarga y sobreasignación de tareas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Asignación excesiva de tareas               <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Posible burnout y desmotivación.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dificultad para gestionar la carga laboral de manera equitativa.</li> </ul>
Reducción de salarios.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Justificación de la reducción de salarios por ahorro en costos de transporte.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Posible desmejora de la motivación y bienestar financiero del trabajador.</li> </ul>
Desaparición de las fronteras entre la vida doméstica y laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dificultad para mantener un equilibrio saludable</li> <li>▪ Aumento del estrés y conflictos familiares.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dificultad para establecer límites claros entre trabajo y vida personal.</li> </ul>
Afecciones a la salud mental y física.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aislamiento social y falta de interacción física</li> <li>▪ Posible aumento de ansiedad y depresión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Impacto negativo en el bienestar psicológico y físico de los empleados.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia.

## Medidas para mejorar la normativa y prácticas del teletrabajo en Ecuador.

### *Medidas normativas:*

#### I. Mecanismos de monitoreo y control (MMC).

- Descripción: Establecimiento de sistemas de monitoreo por parte de las autoridades laborales para supervisar el cumplimiento de las normativas de teletrabajo por parte de los empleadores, al asegurar las condiciones adecuadas de trabajo y respeto a los derechos laborales.
- Impacto: Garantiza el cumplimiento de la normativa vigente, previene abusos laborales, y proporciona mecanismos efectivos para la resolución de conflictos y denuncias.

## II. Desarrollo de normativa integral (DNI).

- Descripción: Consiste en la creación de una normativa completa y cohesiva que regule todos los aspectos del teletrabajo, al incluir derechos laborales, condiciones de trabajo, y obligaciones tanto para empleadores como para trabajadores.
- Impacto: Esta medida busca establecer un marco legal claro que proteja los derechos laborales, asegure condiciones de trabajo equitativas y promueva la seguridad jurídica para todas las partes involucradas.

## III. Políticas de desconexión (PD).

- Descripción: Implementación de políticas que garanticen el derecho de los teletrabajadores a desconectarse de sus labores fuera de su jornada laboral establecida, al evitar así la sobreexplotación y permitir la conciliación laboral y personal.
- Impacto: Contribuye a prevenir la fatiga laboral, mejora la salud mental de los trabajadores, y promueve un equilibrio saludable entre la vida personal y laboral.

## IV. Capacitación en herramientas tecnológicas (CHT).

- Descripción: Programas de formación y capacitación para teletrabajadores y empleadores en el uso efectivo de herramientas tecnológicas necesarias para el teletrabajo, como plataformas de comunicación, gestión de proyectos y seguridad informática.
- Impacto: Mejora la competencia digital de los trabajadores, facilita la integración de nuevas tecnologías en los procesos laborales, y aumenta la eficiencia y productividad en el trabajo remoto.

## V. Incentivos fiscales para empresas (IFE).

- Descripción: Ofrecimiento de beneficios fiscales e incentivos económicos a las empresas que implementen prácticas de teletrabajo, como deducciones fiscales por gastos en tecnología o facilidades para la contratación de teletrabajadores.
- Impacto: Estimula la adopción del teletrabajo por parte de las empresas, reduce costos operativos, y fomenta un entorno laboral más flexible y competitivo.

### **Criterios de evaluación.**

#### A. Adaptabilidad legislativa (AL).

- Descripción: Evalúa la capacidad de la medida para integrarse y adaptarse al marco legal existente, al asegurar coherencia y eficacia en su implementación.
- Medida: Grado de cumplimiento y coherencia con la legislación laboral vigente.

#### B. Protección de derechos laborales (PDL)

- Descripción: Mide el impacto de la medida en la protección y garantía de los derechos laborales de los teletrabajadores, al incluir condiciones justas de trabajo y respeto a la dignidad laboral.
- Medida: Nivel de protección y salvaguarda de los derechos laborales básicos y constitucionales.

#### C. Facilidad de implementación (FI)

- Descripción: Evaluación de la viabilidad y practicidad en la implementación de la medida normativa, al considerar los recursos disponibles y barreras potenciales.
- Medida: Grado de facilidad y eficiencia en la implementación práctica de la medida propuesta.

#### D. Costo de implementación (CI).

- Descripción: Cuantificación de los costos económicos y recursos necesarios para poner en práctica la medida normativa, al incluir inversiones iniciales y de mantenimiento a largo plazo.
- Medida: Impacto económico y financiero asociado a la implementación de la medida.

#### E. Impacto en la productividad (IP).

- Descripción: Evaluación del efecto de la medida en la productividad y eficiencia laboral, al considerar la mejora en resultados y la adaptación a nuevas formas de trabajo.
- Medida: Contribución al aumento de la productividad y eficiencia laboral de los teletrabajadores y empresas.

Para el desarrollo del estudio se ponderan los criterios para la evaluación de las alternativas mediante los métodos multicriterio como CRITIC y MOORA respectivamente. La modelación consiste en proporcionar una ponderación objetiva y precisa, que ayude a identificar la medida normativa más efectiva para mejorar las prácticas de teletrabajo en Ecuador; por consiguiente, se procede a la ponderación y obtención de los pesos de cada criterio (modelación desde la tabla 4 a la 8).

Tabla 4. Matriz de decisión.

<b>Alternativas / Criterios</b>	<b>AL</b>	<b>PDL</b>	<b>FI</b>	<b>CI</b>	<b>IP</b>
DNI	8	9	6	5	7
PD	7	8	7	6	6
MMC	6	9	8	4	8
CHT	7	7	9	7	7
IFE	8	6	8	8	6
<b><math>X_{máx}</math></b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
<b><math>X_{mín}</math></b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>6</b>

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5. Normalizar por el rango los valores de cada uno de los criterios.

<b>Alternativas / Criterios</b>	<b>AL</b>	<b>PDL</b>	<b>FI</b>	<b>CI</b>	<b>IP</b>
DNI	1.00	1.00	0.00	0.25	0.50
PD	0.50	0.67	0.33	0.50	0.00
MMC	0.00	1.00	0.67	0.00	1.00
CHT	0.50	0.33	1.00	0.75	0.50
IFE	1.00	0.00	0.67	1.00	0.00

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 6. Calcular la desviación estándar de cada criterio.

<b>Alternativas</b>	<b>AL</b>	<b>PDL</b>	<b>FI</b>	<b>CI</b>	<b>IP</b>
DNI	0.16	0.16	0.28	0.06	0.01

PD	0.01	0.00	0.04	0.00	0.16
MMC	0.36	0.16	0.02	0.25	0.36
CHT	0.01	0.07	0.22	0.06	0.01
IFE	0.16	0.36	0.02	0.25	0.16
<b>Total</b>	<b>0.70</b>	<b>0.76</b>	<b>0.58</b>	<b>0.63</b>	<b>0.70</b>
$\sigma_j$	<b>0.175</b>	<b>0.189</b>	<b>0.144</b>	<b>0.156</b>	<b>0.175</b>

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7. Calcular la correlación entre cada par de criterios.

<b>Criterios</b>	<b>AL</b>	<b>PDL</b>	<b>FI</b>	<b>CI</b>	<b>IP</b>
AL	1.000	-0.413	-0.419	0.567	-0.643
PDL	-0.413	1.000	-0.572	-0.970	0.642
FI	-0.419	-0.572	1.000	0.416	0.157
CI	0.567	-0.970	0.416	1.000	-0.756
IP	-0.643	0.642	0.157	-0.756	1.000

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 8. Matriz de correlaciones, desviaciones estándar y ponderaciones de cada criterio.

<b>Criterios</b>	<b>AL</b>	<b>PDL</b>	<b>FI</b>	<b>CI</b>	<b>IP</b>	$W_j$	$w_j'$
$\sigma_j$	0.175	0.189	0.144	0.156	0.175		
<b>Total</b>	<b>4.908</b>	<b>5.313</b>	<b>4.418</b>	<b>4.743</b>	<b>4.600</b>	<b>4.047</b>	
AL	0.000	1.413	1.419	0.433	1.643	0.859	<b>0.2123</b>
PDL	1.413	0.000	1.572	1.970	0.358	1.004	<b>0.2481</b>
FI	1.419	1.572	0.000	0.584	0.843	0.638	<b>0.1576</b>
CI	0.433	1.970	0.584	0.000	1.756	0.741	<b>0.1831</b>
IP	1.643	0.358	0.843	1.756	0.000	0.805	<b>0.1989</b>

Fuente: Elaboración propia.

La evaluación y ponderación de cada criterio ha determinado los pesos resultantes de cada uno; por ejemplo: la *protección de derechos laborales* obtuvo un peso de 24.81%, seguido de la *adaptabilidad legislativa* con un 21.23%, mientras que los demás criterios se encuentran en un rango del 15.76% al 19.89%; por tanto, el mayor peso de los criterios apoya al respaldo de los derechos de los teletrabajadores.

Por consiguiente, una vez definido los pesos de cada criterio se procede a evaluar cada alternativa y determinar la más indicada para la protección de los derechos de cada trabajador; para ello, se procede a modelar mediante el método MOORA y seleccionar la medida más idónea (ver tabla 9 a la 12).

Tabla 9. Matriz de decisión final.

<b>Criterios</b>	<b>C1</b>	<b>C2</b>	<b>C3</b>	<b>C4</b>	<b>C5</b>
Alternativas	Máx	Máx	Mín	Máx	Máx
DNI	8	9	6	5	7
PD	7	8	7	6	6
MMC	6	9	8	4	8
CHT	7	7	9	7	7
IFE	8	6	8	8	6
<b>Suma de cuadrados</b>	<b>262</b>	<b>311</b>	<b>294</b>	<b>190</b>	<b>234</b>
<b>Raíz de cuadrados</b>	<b>16.19</b>	<b>17.64</b>	<b>17.15</b>	<b>13.78</b>	<b>15.30</b>

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 10. Matriz normalizada.

<b>Criterios</b>	<b>C1</b>	<b>C2</b>	<b>C3</b>	<b>C4</b>	<b>C5</b>
Alternativas	Máx	Máx	Mín	Máx	Máx
DNI	0.494	0.510	0.350	0.363	0.458
PD	0.432	0.454	0.408	0.435	0.392
MMC	0.371	0.510	0.467	0.290	0.523
CHT	0.432	0.397	0.525	0.508	0.458
IFE	0.494	0.340	0.467	0.580	0.392
$w_j'$	0.212	0.248	0.158	0.183	0.199

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 11. Matriz normalizada y ponderada.

<b>Criterios</b>	<b>C1</b>	<b>C2</b>	<b>C3</b>	<b>C4</b>	<b>C5</b>
Alternativas	Min	Max	Max	Max	Max
DNI	0.105	0.127	0.055	0.066	0.091
PD	0.092	0.113	0.064	0.080	0.078
MMC	0.079	0.127	0.074	0.053	0.104
CHT	0.092	0.098	0.083	0.093	0.091
IFE	0.105	0.084	0.074	0.106	0.078
$r_j$	<b>0.105</b>	<b>0.127</b>	<b>0.083</b>	<b>0.053</b>	<b>0.104</b>

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 12. Evaluación de cada alternativa por distancia a punto de referencia.

						<b>Máx</b>	<b>Orden</b>
<b>DNI</b>	0.000	0.000	0.028	0.013	0.013	<b>0.028</b>	<b>3</b>
<b>PD</b>	0.013	0.014	0.019	0.027	0.026	<b>0.027</b>	<b>2</b>
<b>MMC</b>	0.026	0.000	0.009	0.000	0.000	<b>0.026</b>	<b>1</b>
<b>CHT</b>	0.013	0.029	0.000	0.040	0.013	<b>0.040</b>	<b>4</b>
<b>IFE</b>	0.000	0.043	0.009	0.053	0.026	<b>0.053</b>	<b>5</b>

Fuente: Elaboración propia.

El análisis multicriterio del método MOORA define tres medidas normativas cercanas a la solución ideal, donde potencian los derechos laborales de los trabajadores. Entre estas normativas se encuentran las *políticas de desconexión*, el *desarrollo de normativa integral* y los *mecanismos de monitoreo y control*; por tanto, la solución se enfoca a un conjunto de soluciones que potencien las normativas que protejan los derechos de aquellas personas que se encuentren en teletrabajo, además de proponer mecanismos de monitoreo y control para salvaguardar el cumplimiento de las normativas.

Este enfoque integral permite no solo evaluar la efectividad de las políticas y regulaciones actuales en Ecuador y Colombia, sino también identificar áreas de mejora significativas basadas en evidencia empírica y comparativa internacional. Para lograr potenciar cada medida normativa se proponen las siguientes áreas de mejora y recomendaciones:

- Fortalecimiento normativo: Identificar lagunas en las normativas actuales y proponer enmiendas que mejoren la protección de los derechos laborales y la seguridad de los teletrabajadores.
- Educación y capacitación: Promover programas de formación para empleadores y trabajadores sobre prácticas seguras y eficaces de teletrabajo.
- Monitoreo y control: Reforzar mecanismos de supervisión y control por parte de las autoridades laborales para asegurar el cumplimiento de las normativas.
- Adopción de mejores prácticas: Implementar modelos exitosos observados en otros países para optimizar la regulación del teletrabajo y promover un entorno laboral más equitativo y productivo.

**Discusión.**

En la efectividad de las políticas y regulaciones del teletrabajo en Ecuador y Colombia se encontraron resultados significativos que reflejan tanto los beneficios como los desafíos asociados con esta modalidad laboral. En primer lugar, se observó un incremento considerable en la adopción del teletrabajo en ambos países, especialmente a raíz de la pandemia de COVID-19. Este aumento ha sido facilitado por avances tecnológicos que permiten la conexión remota y la gestión eficiente del trabajo a distancia. Además, se encontró que el teletrabajo ha favorecido la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores. De modo que ha ofrecido flexibilidad en los horarios y reducción del tiempo de desplazamiento, lo cual ha contribuido al bienestar emocional y la calidad de vida de los empleados.

Se identificaron varios desafíos y preocupaciones relacionadas con el teletrabajo en ambos países. Entre los principales problemas destacan la falta de desconexión, donde muchos trabajadores reportaron dificultades para separar adecuadamente el trabajo de su vida personal debido al acceso constante a dispositivos tecnológicos; asimismo, se evidenció una sobreasignación de tareas y una mayor presión para estar disponible fuera del horario laboral establecido; de modo, que ha habido un aumento del estrés y una afectación negativa de la salud mental de los teletrabajadores. Estos hallazgos subrayan la necesidad urgente de políticas y regulaciones más efectivas que protejan los derechos laborales y promuevan un ambiente de trabajo seguro y equitativo en el contexto del teletrabajo.

Finalmente, se encontró variabilidad en la implementación y cumplimiento de las normativas existentes entre distintas empresas y sectores en Ecuador y Colombia. Mientras algunas organizaciones han adoptado medidas efectivas para garantizar condiciones laborales justas y promover la desconexión digital, otras enfrentan desafíos significativos en la aplicación práctica de estas políticas. Este panorama resalta la necesidad de un marco regulatorio robusto y adaptable que pueda responder dinámicamente a las necesidades cambiantes del mercado laboral y las demandas de los trabajadores en un entorno de trabajo remoto.

Los resultados obtenidos en este estudio ofrecen una perspectiva integral sobre el estado actual y los desafíos futuros del teletrabajo en Ecuador y Colombia. A partir de los hallazgos presentados, es evidente que el teletrabajo representa una herramienta poderosa para mejorar la calidad de vida de los trabajadores al proporcionar flexibilidad y reducir los tiempos de desplazamiento; sin embargo, los beneficios asociados con esta modalidad deben equilibrarse con los riesgos potenciales, como la falta de desconexión y la sobreasignación de tareas, que pueden impactar negativamente en la salud y el bienestar de los empleados.

En relación con las políticas y regulaciones vigentes, se destaca la necesidad de revisar y fortalecer los marcos normativos existentes para abordar de manera efectiva los desafíos identificados. Es crucial, que las autoridades laborales en Ecuador y Colombia implementen mecanismos de monitoreo más rigurosos y efectivos para asegurar el cumplimiento de las normativas de teletrabajo y proteger los derechos fundamentales de los trabajadores. Esto incluye establecer límites claros en cuanto a la jornada laboral, promover prácticas de desconexión digital y garantizar condiciones de trabajo seguras y equitativas para todos los empleados, independientemente de si trabajan de manera presencial o remota.

La implementación exitosa de estas medidas requiere un compromiso conjunto entre el sector público, las empresas y los trabajadores. Es fundamental fomentar un diálogo abierto y colaborativo que permita la adaptación continua de las políticas a las realidades específicas de cada sector y empresa. Al mismo tiempo, se deben aprovechar las mejores prácticas identificadas a nivel internacional para informar la reforma y el desarrollo de políticas más inclusivas y efectivas en materia de teletrabajo.

## **CONCLUSIONES.**

Los resultados obtenidos de la modelación del método CRITIC y MOORA indican que es imperativo que tanto Ecuador como Colombia adapten y fortalezcan el marco normativo para el teletrabajo. Esto incluye la implementación de regulaciones que garanticen condiciones laborales justas y equitativas; de modo, que promuevan la desconexión digital, al establecer límites claros en la jornada laboral y asegurar la

protección de los derechos fundamentales de los trabajadores. Esta adaptabilidad aborda los desafíos emergentes y mantiene la relevancia de las regulaciones frente a los cambios tecnológicos y sociales futuros.

Las empresas juegan un papel crucial en la configuración del entorno laboral del teletrabajo. Es fundamental que adopten prácticas inclusivas que no solo cumplan con las normativas legales, sino que también fomenten un ambiente de trabajo saludable y productivo para los empleados. Esto implica la implementación de políticas de apoyo al bienestar emocional, el establecimiento de mecanismos transparentes de evaluación del desempeño y la inversión en tecnología que facilite la colaboración y la comunicación efectiva a distancia.

Dada la rápida evolución del teletrabajo y sus implicaciones multidimensionales, se debe fomentar la investigación continua y la identificación de mejores prácticas tanto a nivel nacional como internacional. Esto permite a Ecuador y Colombia aprender de experiencias exitosas en otros países, adaptar estrategias efectivas y desarrollar nuevas soluciones innovadoras que mejoren la calidad de vida laboral, promuevan la productividad y contribuyan al desarrollo económico sostenible.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.**

1. Chate, G. R., G.c, M. P., H.m, H., Urankar, S. U., Sanadi, S. A., Jadhav, A. P., Hiremath, S., & Deshpande, A. S. (2021). Sustainable machining: Modelling and optimization using Taguchi, MOORA and DEAR methods. *Materials Today: Proceedings*, 46(Part 18), 8941-8947.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S221478532103964X>
2. Escudero, S. V., López, J. M. S., & Bermeo, C. L. R. (2024). Marketing, teletrabajo femenino y e-commerce en Ecuador durante el COVID-19. *YACHANA Revista Científica*, 13(1), 137-152.  
<http://revistas.ulvr.edu.ec/index.php/yachana/article/view/910>

3. Espinosa Cevallos, A. (2024). Teletrabajo y gestión de equipos a distancia: evaluación de prácticas y políticas para un futuro del trabajo flexible. *Dominio de las Ciencias*, 10(2), 771-783. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/3830>
4. Gabriela, W., Romero, C., Xavier, F., & Cárdenas, Á. (2024). El teletrabajo: un análisis comparativo entre la legislación de Ecuador y Colombia. *Revista de Derecho Directum*, 1(1), 57-82. <https://directum.ucacue.edu.ec/index.php/directum/article/download/5/5>
5. Giménez-Nadal, J. I., Velilla, J., & Ortega-Lapiedra, R. (2024). Differences in commuting between employee and self-employed workers: The case of Latin America. *Journal of transport geography*, 114(January), 2-11. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0966692323002429>
6. Hasan Hakan, B., & İsmail, T. (2022). Investigation of offshore wind characteristics for the northwest of Türkiye region by using multi-criteria decision-making method (MOORA). *Results in engineering*, 16(December), 100757. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2590123022004273>
7. Loor Macias, M. G., Mendoza Cevallos, M. G., Alcívar Catagua, M. A., Loor Macias, M. G., Mendoza Cevallos, M. G., & Alcívar Catagua, M. A. (2024). Perspectivas sobre seguridad, salud ocupacional de los trabajadores y el mejoramiento del medio ambiente laboral en el período 2019-2023. *Revista InveCom*, 4(2), 2-6. [http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S2739-00632024000200103&script=sci\\_arttext](http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S2739-00632024000200103&script=sci_arttext)
8. Molina Rubio, W. H., & Silva Barrera, E. P. (2024). El derecho de los trabajadores a la desconexión digital en la legislación laboral ecuatoriana. *Revista de Investigación Enlace Universitario*, 23(1), 86-104. <https://enlace.ueb.edu.ec/index.php/enlaceuniversitario/article/view/336>
9. Muñoz Razo, K. S., Estupiñan, R. J., Chiriboga Mosquera, G. A., & Quintana Cifuentes, M. V. (2024). El teletrabajo y los derechos de las mujeres embarazadas en el sector público, Latacunga, Ecuador. *Iustitia Socialis: Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, 9(Extra 2), 5. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9393001>

10. Ortega-Sabando, H. L., Anzules-Pacheco, M. V., & Zúñiga-Delgado, M. S. (2024). Factores que impiden la adopción del teletrabajo en funciones administrativas en empresas quevedeñas. *MQRInvestigar*, 8(2), 462-481.  
<https://www.investigarmqr.com/ojs/index.php/mqr/article/view/1250>
11. Ramírez, A. C., & Vargas, L. N. (2024). Vida laboral, familiar y personal: de la conciliación a la conciliación con corresponsabilidad en Colombia. *Revista de Direito*, 16(01), 1-23.  
<https://periodicos.ufv.br/revistadir/article/view/18128>
12. Sepanta, F., Sirati, M., & O'Brien, W. (2024). Sustainability of telework: Systematic quantification of the impact of teleworking on the energy use and emissions of offices and homes. *Journal of building engineering*, 91(August), 2-9.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352710224010064>
13. Vargas Quispe, G., Sito Justiniano, L.M., Toledo Espinoza, S.L., Toledo Espinoza, E.S., Mendoza Hidalgo, M.L. (2022). EVALUACIÓN FORMATIVA Y LAS TECNOLOGÍAS DEL APRENDIZAJE Y CONOCIMIENTO. *Universidad y Sociedad*, 14(1), 339–348.  
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2563/2512>
14. Velasco, A. N. C., Fiallos, J. N. C., Caiza, C. I. Q., & Collaguazo, E. F. G. (2023). Optimización de la compensación reactiva en sistemas eléctricos por el método CRITIC. *Ciencia Digital*, 7(2), 64-81.  
<https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/CienciaDigital/article/view/2540>
15. Zhinin Mendez, L., & Pasato Montaña, C. (2024). El Derecho a la Desconexión Digital en el Marco de la Revolución 4.0 en el Sistema Laboral Ecuatoriano. *593 Digital Publisher CEIT*, 9(1), 43-59.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9262997>
16. Zuluaga Ramos, C. G. (2024). El Teletrabajo y el Trabajo en casa en Colombia. El Cumplimiento de las ARL ante la Declaratoria del Estado de Emergencia por COVID -19. *Ciencia Latina Revista*

<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/9781>

#### **DATOS DE LOS AUTORES.**

- 1. Richard Iván Buenaño Loja.** Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social Internacional. Juez de la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha. Docente de la Universidad Metropolitana, UMET, Quito, Ecuador. E-mail: [richardnick1971@gmail.com](mailto:richardnick1971@gmail.com)
- 2. Pedro Gerardo Coello Moreira.** Magister en Derecho Mención en Derecho Procesal Constitucional. Juez de la Unidad Judicial contra la Mujer y Violencia, Quevedo, Ecuador. E-mail: [ab.gerardoc72@hotmail.es](mailto:ab.gerardoc72@hotmail.es)
- 3. Juan Alberto Vizcaíno Simbaña.** Magister en Derecho Tributario. Presidente de la Firma Legal Services Bureau, Quito, Ecuador. E-mail: [javizcaino@balanservices.com](mailto:javizcaino@balanservices.com)

**RECIBIDO:** 5 de mayo del 2024.

**APROBADO:** 27 de mayo del 2024.