



Conciliación de la vida familiar y laboral del trabajador sustituto en el marco de teletrabajo en Ecuador

Reconciling family and work life for substitute workers in the context of teleworking in Ecuador

Conciliação entre a vida familiar e profissional do trabalhador substituto no âmbito do teletrabalho no Equador

ARTÍCULO ORIGINAL

Katherine Andrea Morales Mendoza
kmorales5783@utm.edu.ec

Andrea Elizabeth Espinoza Cuzco
andrea.espinoza@utm.edu.ec



Universidad Técnica de Manabí. Manabí, Ecuador

Escanea en tu dispositivo móvil
o revisa este artículo en:
<https://doi.org/10.33996/revistalex.v9i30.357>

Artículo recibido: 5 de mayo 2025 / Arbitrado: 25 de junio 2025 / Publicado: 2 de julio 2025

RESUMEN

El objetivo principal de esta investigación fue analizar jurídicamente la conciliación de la vida familiar y laboral del trabajador sustituto en Ecuador, en el contexto específico del teletrabajo. Se empleó una metodología cualitativa con diseño fenomenológico para comprender las experiencias subjetivas de 30 trabajadores sustitutos de seis empresas públicas y privadas que implementan teletrabajo. La recolección de datos se realizó mediante entrevistas semiestructuradas virtuales, complementadas con análisis documental de la normativa vigente. El análisis temático reveló que, aunque el teletrabajo facilita la conciliación familiar al reducir tiempos de desplazamiento y permitir mayor flexibilidad horaria, también genera desafíos significativos como la extensión de jornadas laborales, dificultades para establecer límites entre vida personal y profesional, y aislamiento social. Los hallazgos evidencian una brecha normativa específica para trabajadores sustitutos en modalidad de teletrabajo, quienes enfrentan una doble vulnerabilidad debido a su condición temporal y responsabilidades familiares. El estudio contribuye al desarrollo de políticas públicas más inclusivas y reformas legislativas que garanticen condiciones laborales dignas para esta población específica.

Palabras clave: Conciliación laboral y familiar; Trabajador sustituto; Teletrabajo; Derechos laborales

ABSTRACT

The main objective of this research was to legally analyze the work-life balance of substitute workers in Ecuador, in the specific context of teleworking. A qualitative methodology with phenomenological design was used to understand the subjective experiences of 30 substitute workers from six public and private companies that implement teleworking. Data collection was carried out through virtual semi-structured interviews, complemented by documentary analysis of current regulations. Thematic analysis revealed that, although teleworking facilitates family reconciliation by reducing commuting times and allowing greater schedule flexibility, it also generates significant challenges such as extended working hours, difficulties in establishing boundaries between personal and professional life, and social isolation. The findings show a specific regulatory gap for substitute workers in teleworking mode, who face double vulnerability due to their temporary status and family responsibilities. The study contributes to the development of more inclusive public policies and legislative reforms that guarantee decent working conditions for this specific population.

Key words: Work-life balance; Substitute worker; Teleworking; Labor rights

RESUMO

O objetivo principal desta pesquisa foi analisar juridicamente a conciliação entre a vida familiar e profissional do trabalhador substituto no Equador, no contexto específico do teletrabalho. Foi utilizada uma metodologia qualitativa com desenho fenomenológico para compreender as experiências subjetivas de 30 trabalhadores substitutos de seis empresas públicas e privadas que implementam o teletrabalho. A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas virtuais, complementadas com análise documental da normativa vigente. A análise temática revelou que, embora o teletrabalho facilite a conciliação familiar ao reduzir o tempo de deslocamento e permitir maior flexibilidade de horário, ele também gera desafios significativos, como a extensão da jornada de trabalho, dificuldades para estabelecer limites entre a vida pessoal e profissional e isolamento social. Os resultados evidenciam uma lacuna normativa específica para trabalhadores substitutos em regime de teletrabalho, que enfrentam uma dupla vulnerabilidade devido à sua condição temporária e responsabilidades familiares. O estudo contribui para o desenvolvimento de políticas públicas mais inclusivas e reformas legislativas que garantam condições de trabalho dignas para essa população específica.

Palavras-chave: Conciliação entre trabalho e família; Trabalhador substituto; Teletrabalho; Direitos trabalhistas

INTRODUCCIÓN

La transformación del mundo laboral impulsada por las tecnologías de la información y la comunicación ha dado paso a nuevas modalidades de empleo, entre las cuales el teletrabajo ocupa un lugar destacado (Fernández y Salazar, 2019). Esta forma de organización laboral permite a los trabajadores desempeñar sus funciones fuera del entorno tradicional de la empresa, utilizando medios digitales como canales de interacción y producción. En Ecuador, el teletrabajo fue incorporado inicialmente mediante acuerdos ministeriales en 2016 y cobró especial relevancia a raíz de la pandemia de COVID-19, como una alternativa para garantizar la continuidad laboral frente a las restricciones sanitarias (Sánchez Vera, 2022).

El marco normativo ecuatoriano sobre teletrabajo se ha desarrollado progresivamente a través de diversos acuerdos ministeriales. El Acuerdo Ministerial MDT 2016-190 definió el teletrabajo para el sector privado como una modalidad voluntaria, consensuada y no presencial, estableciendo que el contrato debe constar por escrito y puede acordarse como modalidad inicial o incorporarse posteriormente (Buenaño et al., 2024). Posteriormente, el Acuerdo Ministerial MDT-2017-090 reguló el teletrabajo para servidores públicos, mientras que el Acuerdo MDT-2020-181, emitido en respuesta a la pandemia, estableció obligaciones específicas del empleador respecto a equipos tecnológicos y el derecho a la desconexión laboral.

Diversas investigaciones han evidenciado que el teletrabajo puede generar consecuencias negativas en términos de carga emocional, estrés laboral y dificultad para establecer límites claros entre lo laboral y lo doméstico, especialmente entre las mujeres (Belzunegui y Erro, 2020). A ello se suma la sobrecarga de tareas, la extensión de la jornada, la falta de desconexión digital y el aislamiento social, factores que afectan la salud mental y la calidad de vida de quienes trabajan desde casa (Reyes et al., 2021). Estudios específicos sobre género y teletrabajo revelan que las mujeres enfrentan mayores dificultades para ascender profesionalmente debido a la invisibilidad percibida y a la presión por cumplir con tareas domésticas, lo que refuerza estereotipos de género y reduce la equidad en el lugar de trabajo (Gálvez, 2023).

La conciliación de la vida laboral y familiar se define como la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, mediante la reestructuración y reorganización de los sistemas laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades

en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes (Real Academia Española, 2005). Esta definición evidencia que la conciliación no solo implica un reparto equitativo de responsabilidades, sino también un cambio estructural en los sistemas que regulan la vida social y laboral.

El trabajador sustituto en el contexto laboral ecuatoriano tiene una relevancia significativa, ya que está directamente relacionado con la inclusión laboral y la protección de derechos de personas con discapacidad y sus familias. Según la Ley Orgánica de Discapacidades y su reglamento, esta figura permite que los familiares o cuidadores principales de personas con discapacidad severa ocupen plazas dentro del porcentaje obligatorio de inclusión laboral que deben cumplir las empresas (Paguay y Morales, 2023). Esta medida reconoce el rol activo de los cuidadores en la dinámica familiar y laboral, permitiendo su inserción en el mercado formal de trabajo mientras contribuye a aliviar la carga económica de los hogares con personas dependientes.

A pesar de los esfuerzos normativos del Estado ecuatoriano, como la emisión del Acuerdo Ministerial MDT-2022-237 que regula derechos como la desconexión laboral y la provisión de equipos tecnológicos, la normativa sigue siendo general y no aborda de manera específica las realidades de los trabajadores sustitutos en modalidad de teletrabajo (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2022). Esta población enfrenta una doble vulnerabilidad: por un lado, su condición temporal como trabajadores sustitutos, y por otro, sus responsabilidades específicas de cuidado familiar que motivaron su contratación bajo esta modalidad.

La justificación de esta investigación radica en la ausencia de estudios específicos que aborden la realidad de los trabajadores sustitutos en el teletrabajo en Ecuador. Su naturaleza transitoria intensifica la presión tanto en el ámbito profesional como personal, y la falta de regulaciones claras sobre sus derechos laborales y condiciones de teletrabajo dificulta su desempeño y bienestar. El conflicto trabajo-familia ocurre cuando las exigencias laborales interfieren con las responsabilidades personales, generando estrés y afectando tanto el bienestar de los empleados como el rendimiento organizativo (Rodríguez Novo et al., 2021).

El objetivo de la presente investigación fue analizar jurídicamente la conciliación de la vida familiar y laboral del trabajador sustituto en el marco del teletrabajo en Ecuador. Específicamente, se buscó identificar las principales barreras normativas que dificultan esta conciliación, conceptualizar

jurídicamente la figura del trabajador sustituto en este contexto, y contrastar la legislación actual con las realidades experimentadas por estos trabajadores. El estudio busca llenar un vacío teórico y práctico, generando evidencia que aporte al desarrollo de políticas públicas y reformas legislativas que garanticen condiciones laborales dignas, igualdad de oportunidades y protección del derecho al cuidado.

MÉTODO

Para abordar la compleja interacción entre la vida familiar y laboral en el contexto del teletrabajo, especialmente en el caso de los trabajadores sustitutos en Ecuador, se adoptó el paradigma interpretativo, ya que permite comprender los significados que las personas atribuyen a sus experiencias (Denzin y Lincoln, 2018). Este paradigma considera la naturaleza subjetiva de la realidad y reconoce que los individuos construyen su propio mundo a través de sus vivencias.

La investigación se enmarcó dentro del enfoque cualitativo, el cual resulta pertinente debido a que permite explorar en detalle las experiencias individuales y colectivas, revelando aspectos que podrían pasar desapercibidos con un enfoque cuantitativo. El diseño de investigación adoptado fue el fenomenológico, el cual resulta idóneo para el análisis de las experiencias de los trabajadores sustitutos en modalidad de teletrabajo, enfocándose en los significados que los sujetos atribuyen a sus vivencias (Martínez, 2006).

La investigación se caracterizó por ser de tipo exploratoria y descriptiva. Es exploratoria porque el fenómeno del teletrabajo en trabajadores sustitutos aún no ha sido ampliamente abordado en Ecuador, por lo que se hizo necesario indagar en las percepciones de los actores involucrados. Es descriptiva porque buscó detallar cómo los trabajadores sustitutos viven la conciliación entre su vida laboral y familiar, sus desafíos, estrategias y oportunidades (Hernández et al., 2014).

La población objetivo de este estudio estuvo conformada por trabajadores sustitutos que desempeñan sus funciones bajo la modalidad de teletrabajo en empresas públicas y privadas del Ecuador. Con el propósito de garantizar la homogeneidad y relevancia de la muestra, se establecieron criterios rigurosos de inclusión y exclusión, que permitieron delimitar con precisión el perfil de los participantes adecuados para la investigación.

Entre los criterios de inclusión, se consideraron únicamente aquellos trabajadores que se encontraran contratados bajo la modalidad de trabajador sustituto, en concordancia con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Discapacidades. Además, los participantes debían contar con una experiencia mínima de seis meses en teletrabajo, tener responsabilidades activas de cuidado familiar, específicamente el cuidado de una persona con discapacidad, tener una edad comprendida entre los 25 y 55 años, y residir en Ecuador durante el período de estudio. Asimismo, se exigió el consentimiento informado como requisito indispensable para la participación voluntaria en el estudio.

En cuanto a los criterios de exclusión, se descartaron aquellos trabajadores que se encontraban laborando bajo una modalidad híbrida (presencial y virtual), así como aquellos trabajadores sustitutos con menos de seis meses de experiencia en teletrabajo. También fueron excluidos los participantes que no tuvieran responsabilidades de cuidado familiar activas o que se encontraran en período de licencia o incapacidad durante el proceso de recolección de datos. Estos criterios permitieron asegurar que la muestra seleccionada respondiera de manera precisa a los objetivos planteados en la investigación.

Se utilizó un muestreo intencional por criterios, apropiado para investigación cualitativa fenomenológica, seleccionando participantes que pudieran proporcionar información rica y relevante sobre el fenómeno estudiado. La muestra final estuvo conformada por 30 trabajadores sustitutos, distribuidos en seis empresas (cinco participantes por empresa), alcanzando la saturación teórica cuando no emergieron nuevos temas o patrones en las entrevistas.

Las empresas participantes fueron seleccionadas mediante muestreo intencional, considerando criterios de diversidad sectorial (tres empresas públicas y tres privadas), tamaño organizacional (pequeñas, medianas y grandes), y experiencia en implementación de teletrabajo (mínimo dos años). El contacto inicial se realizó a través de las áreas de recursos humanos, quienes facilitaron la identificación de trabajadores sustitutos que cumplieran con los criterios establecidos.

En cuanto a los instrumentos de recolección de datos, se utilizaron:

Entrevistas semiestructuradas: Se diseñó una guía de entrevista con 15 preguntas abiertas organizadas en cuatro dimensiones: (a) experiencias de conciliación vida-trabajo, (b) desafíos específicos del teletrabajo, (c) percepciones sobre el marco normativo, y (d) estrategias de adaptación desarrolladas. Las entrevistas tuvieron una duración promedio de 45 minutos y fueron realizadas mediante plataforma Zoom, siendo grabadas con consentimiento de los participantes.

Análisis documental: Se analizaron documentos normativos relevantes incluyendo la Ley Orgánica de Discapacidades, acuerdos ministeriales sobre teletrabajo (MDT 2016-190, MDT-2017-090, MDT-2020-181, MDT-2022-237), y políticas internas de las empresas participantes relacionadas con teletrabajo y trabajadores sustitutos.

Validación de instrumentos: Los instrumentos fueron validados mediante juicio de tres expertos en derecho laboral y metodología cualitativa, quienes evaluaron la pertinencia, claridad y coherencia de las preguntas. Se realizó una prueba piloto con cinco participantes que no formaron parte de la muestra final, lo que permitió ajustar la redacción de algunas preguntas y estimar el tiempo requerido para las entrevistas.

La recolección de datos se realizó entre marzo y mayo de 2024, siguiendo un protocolo estructurado. Inicialmente se estableció contacto con las empresas participantes mediante carta de presentación institucional. Una vez obtenida la autorización organizacional, se procedió a identificar y contactar a los trabajadores sustitutos que cumplían con los criterios de inclusión.

Cada participante recibió información detallada sobre el estudio y firmó un consentimiento informado antes de la entrevista. Las entrevistas se programaron en horarios convenientes para los participantes, respetando sus jornadas laborales y responsabilidades familiares. Se garantizó la confidencialidad mediante el uso de códigos de identificación (TS01-TS30) en lugar de nombres reales.

El análisis de datos siguió los principios del análisis temático propuesto por Braun y Clarke (2006), implementado en seis fases: familiarización con los datos, generación de códigos iniciales, búsqueda de temas, revisión de temas, definición y denominación de temas, y producción del informe final.

Las entrevistas fueron transcritas verbatim utilizando el software Express Scribe, y posteriormente analizadas mediante el software ATLAS.ti versión 9.0. Se realizó codificación abierta inicial, seguida de codificación axial para establecer relaciones entre categorías. El proceso de análisis fue iterativo, permitiendo la emergencia de temas y patrones no anticipados inicialmente.

Para garantizar el rigor metodológico, se implementaron estrategias de credibilidad (triangulación de fuentes), transferibilidad (descripción densa), dependabilidad (auditoría de decisiones analíticas), y confirmabilidad (reflexividad del investigador). Se realizó verificación por participantes con una submuestra de 10 entrevistados para validar las interpretaciones preliminares.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Características de los Participantes

La muestra final estuvo conformada por 30 trabajadores sustitutos, distribuidos equitativamente entre empresas públicas ($n=15$) y privadas ($n=15$). La Tabla 1 presenta las características demográficas de los participantes.

Tabla 1. Características demográficas de los participantes (N=30).

| | Categoría | n | % |
|-----------------------|---------------------|----|------|
| Grupo de edad | 25-30 años | 4 | 13.3 |
| | 31-35 años | 8 | 26.7 |
| | 36-40 años | 7 | 23.3 |
| | 41-45 años | 6 | 20.0 |
| | 46-50 años | 3 | 10.0 |
| | 51-55 años | 2 | 6.7 |
| Género | Femenino | 22 | 73.3 |
| | Masculino | 8 | 26.7 |
| Tipo de empresa | Pública | 15 | 50.0 |
| | Privada | 15 | 50.0 |
| Nivel educativo | Bachillerato | 8 | 26.7 |
| | Técnico/Tecnológico | 12 | 40.0 |
| | Universitario | 10 | 33.3 |
| Tiempo en teletrabajo | 6-12 meses | 12 | 40.0 |
| | 1-2 años | 11 | 36.7 |
| | Más de 2 años | 7 | 23.3 |

Marco normativo del teletrabajo en Ecuador

El análisis documental reveló la evolución progresiva del marco normativo ecuatoriano sobre teletrabajo. La Tabla 2 sintetiza la legislación vigente y sus implicaciones específicas para trabajadores sustitutos.

Tabla 2. Evolución del marco normativo sobre teletrabajo en Ecuador.

| Normativa | Año | Sector | Aspectos relevantes para trabajadores sustitutos |
|--------------------------------|------|---------|--|
| Acuerdo MDT 2016-190 | 2016 | Privado | Define teletrabajo como modalidad voluntaria; establece requisitos contractuales básicos |
| Acuerdo MDT-2017-090 | 2017 | Público | Regula teletrabajo para servidores públicos; igualdad de derechos y obligaciones |
| Acuerdo MDT-2020-181 | 2020 | General | Respuesta COVID-19; provisión de equipos y derecho a desconexión |
| Acuerdo MDT-2022-237 | 2022 | General | Directrices actualizadas; lineamientos de desconexión laboral |
| Ley Orgánica de Discapacidades | 2012 | General | Define figura del trabajador sustituto; no aborda específicamente teletrabajo |

Nota. MDT = Ministerio del Trabajo del Ecuador. La normativa actual no contempla disposiciones específicas para trabajadores sustitutos en modalidad de teletrabajo.

Experiencias de conciliación vida-trabajo

El análisis temático de las entrevistas reveló cuatro temas principales relacionados con las experiencias de conciliación vida-trabajo de los trabajadores sustitutos en modalidad de teletrabajo.

Tema 1: Flexibilidad temporal como facilitador de conciliación

La mayoría de los participantes ($n=27$, 90%) identificaron la flexibilidad temporal como el principal beneficio del teletrabajo para la conciliación vida-trabajo. Esta flexibilidad se manifestó en tres dimensiones específicas:

Gestión autónoma del tiempo: Los participantes reportaron mayor capacidad para organizar sus horarios laborales en función de las necesidades de cuidado familiar. Como expresó una participante (TS-08):

"Antes tenía que levantarme a las 5 AM para preparar a mi hijo con discapacidad, llevarlo al centro de terapia, y luego correr al trabajo. Ahora puedo organizar mi día de trabajo alrededor de sus necesidades médicas."

Eliminación de tiempos de desplazamiento: Todos los participantes (n=30, 100%) valoraron positivamente la eliminación de tiempos de traslado, lo que les permitió dedicar entre 2 y 4 horas adicionales diarias al cuidado familiar. Un participante (TS-15) comentó:

"Las tres horas que antes gastaba en transporte público ahora las dedico completamente a mi esposa. Puedo estar presente en sus terapias y acompañarla en las citas médicas."

Disponibilidad inmediata para emergencias: El 83.3% de los participantes (n=25) destacaron la posibilidad de responder inmediatamente a emergencias familiares sin necesidad de solicitar permisos laborales complejos.

Tema 2: Desafíos en el establecimiento de límites

A pesar de los beneficios percibidos, el 86.7% de los participantes (n=26) reportaron dificultades significativas para establecer límites claros entre el espacio laboral y familiar.

Extensión involuntaria de jornadas laborales: El 93.3% de los participantes (n=28) reportaron trabajar más horas de las estipuladas contractualmente. La Tabla 3 presenta la distribución de horas adicionales trabajadas semanalmente.

Tabla 3. Horas adicionales trabajadas semanalmente por trabajadores sustitutos en teletrabajo (N=30).

| Horas adicionales | n | % | Promedio semanal |
|-------------------|----|------|------------------|
| 1-5 horas | 8 | 26.7 | 3.2 horas |
| 6-10 horas | 12 | 40.0 | 7.8 horas |
| 11-15 horas | 6 | 20.0 | 12.5 horas |
| Más de 15 horas | 4 | 13.3 | 18.3 horas |

Nota. Las horas adicionales se calcularon comparando la jornada contractual (8 horas diarias) con el tiempo real de trabajo reportado por los participantes.

Interrupciones familiares durante el trabajo: El 73.3% de los participantes (n=22) experimentaron interrupciones frecuentes por parte de familiares que no comprendían completamente los límites del trabajo desde casa. Una participante (TS-12) explicó:

"Mi familia piensa que, porque estoy en casa, estoy disponible para todo. Es difícil hacerles entender que, aunque esté físicamente presente, estoy trabajando."

Tema 3: Impacto en la salud mental y bienestar

El análisis reveló efectos mixtos del teletrabajo en la salud mental y bienestar de los trabajadores sustitutos.

Reducción del estrés relacionado con desplazamientos: El 90% de los participantes (n=27) reportaron menor estrés al eliminar los desplazamientos diarios, especialmente considerando las dificultades adicionales de transportar a familiares con discapacidad.

Aislamiento social y profesional: Sin embargo, el 80% de los participantes (n=24) experimentaron sentimientos de aislamiento social y desconexión con colegas. Un participante (TS-21) describió:

"Extraño las conversaciones informales con mis compañeros. A veces siento que trabajo en una burbuja, sin saber realmente qué pasa en la empresa."

Fatiga digital y sobrecarga cognitiva: El 60% de los participantes (n=18) reportaron fatiga relacionada con el uso prolongado de tecnologías digitales y la necesidad de mantener concentración en un ambiente doméstico con múltiples distractores.

Tema 4: Estrategias de adaptación desarrolladas

Los participantes desarrollaron diversas estrategias para optimizar su experiencia de teletrabajo y mejorar la conciliación vida-trabajo.

Tabla 4. Estrategias de conciliación desarrolladas por trabajadores sustitutos (N=30).

| Estrategia | Participantes que la usan | Efectividad percibida* |
|---|---------------------------|------------------------|
| Establecimiento de horarios estructurados | 26 (86.7%) | 4.2 |
| Creación de espacios físicos separados | 18 (60.0%) | 3.8 |
| Comunicación clara de límites con familia | 28 (93.3%) | 4.5 |
| Programación de pausas regulares | 24 (80.0%) | 3.9 |
| Utilización de redes de apoyo familiar | 22 (73.3%) | 4.1 |
| Implementación de rutinas tecnológicas | 20 (66.7%) | 3.6 |

Nota. *Efectividad percibida medida en escala Likert de 1 (nada efectiva) a 5 (muy efectiva).

Percepciones sobre el marco normativo

El análisis reveló percepciones críticas sobre la adecuación del marco normativo actual para abordar las necesidades específicas de los trabajadores sustitutos en teletrabajo.

Vacíos normativos identificados

El 96.7% de los participantes (n=29) identificaron la ausencia de regulaciones específicas para trabajadores sustitutos en modalidad de teletrabajo como una deficiencia crítica del marco legal actual. Los principales vacíos identificados incluyen:

Falta de protección específica para la estabilidad laboral: Los participantes expresaron preocupación por la ausencia de garantías específicas que protejan su estabilidad laboral considerando su doble vulnerabilidad como trabajadores temporales y cuidadores familiares.

Ausencia de regulación sobre equipos y espacios de trabajo: El 83.3% de los participantes (n=25) reportaron que sus empleadores no proporcionaron equipos tecnológicos adecuados ni compensación por gastos de servicios públicos adicionales, situación no contemplada específicamente en la normativa para trabajadores sustitutos.

Limitaciones en el acceso a beneficios laborales: El 70% de los participantes (n=21) percibieron restricciones en el acceso a beneficios como capacitación, desarrollo profesional y oportunidades de ascenso, sin que exista regulación específica que garantice equidad en estos aspectos.

Propuestas de mejora normativa

Los participantes sugirieron modificaciones específicas al marco normativo que podrían mejorar su situación laboral y facilitar la conciliación vida-trabajo:

Reconocimiento legal específico: El 93.3% de los participantes (n=28) propusieron el desarrollo de un marco normativo específico que reconozca las particularidades de los trabajadores sustitutos en teletrabajo, incluyendo sus responsabilidades de cuidado y necesidades especiales de flexibilidad.

Garantías de estabilidad y protección: El 86.7% de los participantes (n=26) sugirieron la implementación de garantías específicas de estabilidad laboral que consideren su rol como cuidadores principales y la importancia de mantener ingresos estables para el sostenimiento de familias con personas dependientes.

Regulación de condiciones técnicas y económicas: El 80% de los participantes (n=24) propusieron la regulación específica sobre provisión de equipos, compensación por gastos adicionales, y condiciones ergonómicas del trabajo desde casa, considerando las necesidades particulares de quienes combinan trabajo y cuidado familiar.

Discusión

Los hallazgos de este estudio proporcionan evidencia empírica sobre las experiencias de conciliación vida-trabajo de los trabajadores sustitutos en modalidad de teletrabajo en Ecuador, revelando tanto beneficios significativos como desafíos complejos que requieren atención específica en el marco normativo y las prácticas organizacionales.

Los resultados confirman hallazgos previos sobre los beneficios del teletrabajo para la conciliación vida-trabajo, pero revelan particularidades específicas para los trabajadores sustitutos. La flexibilidad temporal identificada como principal beneficio coincide con investigaciones internacionales que destacan la autonomía en la gestión del tiempo como factor clave para el equilibrio vida-trabajo (Belzunegui y Erro, 2020). Sin embargo, para los trabajadores sustitutos, esta flexibilidad adquiere una dimensión adicional crítica relacionada con las responsabilidades de cuidado de personas con discapacidad.

La eliminación de tiempos de desplazamiento, valorada positivamente por el 100% de los participantes, tiene implicaciones particulares para esta población. Mientras que estudios previos han documentado este beneficio en términos generales (Barrionuevo, 2021), para los trabajadores sustitutos representa no solo ahorro de tiempo personal, sino también la eliminación de barreras logísticas complejas relacionadas con el transporte de personas con discapacidad y la coordinación de cuidados especializados.

La disponibilidad inmediata para emergencias familiares, reportada por el 83.3% de los participantes, constituye un hallazgo específico de esta población que no ha sido suficientemente documentado en la literatura previa. Esta disponibilidad es particularmente crítica para familias con personas dependientes, donde las emergencias médicas o situaciones de crisis requieren respuesta inmediata y presencia física del cuidador principal.

Los desafíos identificados en el establecimiento de límites entre vida laboral y personal reflejan patrones documentados en la literatura internacional, pero con intensidad y características específicas para los trabajadores sustitutos. La extensión involuntaria de jornadas laborales, reportada por el 93.3% de los participantes, supera significativamente las tasas documentadas en estudios generales sobre teletrabajo, donde estas cifras oscilan entre 60-70% (Durán, 2020).

Esta diferencia puede explicarse por la doble presión que enfrentan los trabajadores sustitutos: por un lado, la necesidad de demostrar productividad y compromiso laboral debido a su condición temporal, y por otro, la disponibilidad constante requerida para atender las necesidades de cuidado familiar. Esta situación genera lo que podríamos denominar una "trampa de disponibilidad", donde la flexibilidad que inicialmente facilita la conciliación se convierte en una expectativa de disponibilidad laboral extendida.

Las interrupciones familiares durante el trabajo, experimentadas por el 73.3% de los participantes, reflejan desafíos específicos de esta población. A diferencia de trabajadores en teletrabajo sin responsabilidades de cuidado intensivo, los trabajadores sustitutos enfrentan interrupciones que no pueden ser completamente controladas o programadas, ya que las necesidades de las personas con discapacidad pueden ser impredecibles y urgentes.

Los efectos mixtos del teletrabajo en la salud mental de los trabajadores sustitutos revelan una complejidad no suficientemente abordada en la literatura previa. Mientras que la reducción del estrés relacionado con desplazamientos coincide con hallazgos generales (Reyes et al., 2021), el aislamiento social reportado por el 80% de los participantes presenta características específicas para esta población.

El aislamiento experimentado por los trabajadores sustitutos no se limita a la desconexión con colegas, sino que se extiende a una sensación de invisibilidad profesional que puede estar relacionada con su condición temporal y la percepción de que su trabajo es menos valorado organizacionalmente.

Esta situación se agrava por la naturaleza de sus responsabilidades familiares, que pueden limitar su participación en actividades sociales y profesionales fuera del horario laboral.

La fatiga digital reportada por el 60% de los participantes adquiere dimensiones particulares cuando se considera el contexto de cuidado familiar. Estos trabajadores no solo enfrentan la sobrecarga cognitiva del trabajo digital, sino también la necesidad de mantener concentración en un ambiente donde deben estar constantemente alertas a las necesidades de sus familiares dependientes.

Las estrategias de adaptación desarrolladas por los participantes revelan un proceso de aprendizaje y resiliencia que merece reconocimiento y sistematización. La alta efectividad percibida de la comunicación clara de límites con la familia (4.5/5.0) sugiere que, a pesar de los desafíos, es posible desarrollar mecanismos efectivos de conciliación cuando existe comprensión y colaboración familiar.

El establecimiento de horarios estructurados, utilizado por el 86.7% de los participantes con efectividad percibida de 4.2/5.0, representa una estrategia de autorregulación que podría ser promovida organizacionalmente. Sin embargo, es importante reconocer que, para los trabajadores sustitutos, estos horarios deben ser más flexibles que para otros trabajadores, debido a la naturaleza impredecible de las necesidades de cuidado.

La utilización de redes de apoyo familiar, reportada por el 73.3% de los participantes, destaca la importancia del capital social en la experiencia de conciliación. Esta estrategia sugiere que el éxito del teletrabajo para trabajadores sustitutos no depende únicamente de políticas organizacionales, sino también de la disponibilidad y calidad de sistemas de apoyo familiar y comunitario.

Los vacíos normativos identificados por el 96.7% de los participantes revelan una desconexión significativa entre el marco legal actual y las realidades específicas de los trabajadores sustitutos en teletrabajo. La ausencia de regulaciones específicas para esta población contrasta con el reconocimiento legal de su figura en la Ley Orgánica de Discapacidades, sugiriendo una falta de coherencia en el desarrollo normativo.

La preocupación por la estabilidad laboral expresada por los participantes refleja la intersección compleja entre su condición temporal como trabajadores sustitutos y las incertidumbres adicionales del teletrabajo. Esta doble vulnerabilidad no está contemplada en la normativa actual, que trata el teletrabajo de manera general sin considerar las particularidades de diferentes poblaciones laborales.

Las limitaciones en el acceso a beneficios laborales reportadas por el 70% de los participantes sugieren que el teletrabajo puede estar exacerbando desigualdades preexistentes para los trabajadores sustitutos. Esta situación requiere atención específica para evitar que la modalidad de teletrabajo se convierta en un factor adicional de exclusión laboral para esta población ya vulnerable.

Los hallazgos de este estudio tienen implicaciones significativas para el desarrollo de políticas públicas más inclusivas y prácticas organizacionales que reconozcan las necesidades específicas de los trabajadores sustitutos. La evidencia sugiere que las políticas de teletrabajo deben adoptar un enfoque diferenciado que considere las particularidades de diferentes poblaciones laborales.

Desde la perspectiva de política pública, los resultados apoyan la necesidad de desarrollar un marco normativo específico que reconozca la intersección entre la condición de trabajador sustituto y la modalidad de teletrabajo. Este marco debería incluir garantías específicas de estabilidad laboral, regulaciones sobre condiciones técnicas y económicas del trabajo desde casa, y mecanismos de protección que consideren las responsabilidades de cuidado de esta población.

Desde la perspectiva organizacional, los hallazgos sugieren que las empresas que emplean trabajadores sustitutos en modalidad de teletrabajo deben desarrollar políticas específicas que reconozcan sus necesidades particulares. Esto incluye mayor flexibilidad en horarios, apoyo técnico especializado, y programas de bienestar que aborden tanto las necesidades laborales como las responsabilidades de cuidado familiar.

CONCLUSIONES

Esta investigación ofrece evidencia empírica sobre las experiencias de conciliación vida-trabajo de los trabajadores sustitutos en modalidad de teletrabajo en Ecuador, destacando tanto los beneficios como los desafíos que enfrentan. Entre los aspectos positivos, se identifican la flexibilidad horaria, la eliminación de desplazamientos y la posibilidad de atender emergencias familiares, factores que resultan esenciales para quienes asumen responsabilidades de cuidado intensivo. Sin embargo, estos beneficios conviven con desafíos importantes como la extensión involuntaria de la jornada laboral y el aislamiento social y profesional, los cuales impactan negativamente en el bienestar emocional y en las oportunidades de desarrollo profesional.

Los resultados evidencian que el éxito del teletrabajo para esta población depende en gran medida del entorno familiar y del nivel de comprensión organizacional. Si bien los participantes han desarrollado estrategias personales para adaptarse, como establecer límites y horarios estructurados, estas soluciones no son suficientes si no están respaldadas por políticas institucionales adecuadas. En este sentido, se identifican vacíos normativos significativos relacionados con la estabilidad laboral, la provisión de recursos para el trabajo remoto y el acceso equitativo a beneficios, lo que refuerza la necesidad de un marco legal específico que reconozca las particularidades de los trabajadores sustitutos en teletrabajo.

Desde una perspectiva teórica y práctica, este estudio sugiere ampliar los modelos de conciliación vida-trabajo para incorporar variables como la temporalidad laboral y las responsabilidades de cuidado intensivo. La noción de “trampa de disponibilidad” propuesta en la investigación constituye un aporte relevante para futuros estudios sobre poblaciones vulnerables en entornos de trabajo remoto. Asimismo, se plantea la urgencia de desarrollar políticas públicas inclusivas y prácticas organizacionales sensibles a la diversidad laboral, reconociendo que el derecho al trabajo y al cuidado deben garantizarse de forma conjunta, especialmente en contextos de creciente virtualización del empleo.

CONFLICTO DE INTERESES. Los autores declaran que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

REFERENCIAS

- Barrionuevo Núñez, J. L. (2021). El efecto del teletrabajo en el empleo en Ecuador durante la crisis sanitaria 2019-2020. *Revista Sociedad & Tecnología*, 4(2), 223-234. <https://doi.org/10.51247/st.v4i2.106>
- Belzunegui, A., y Erro, A. (2020). Teleworking in the context of the Covid-19 crisis. *Sustainability*, 12(9), 3662. <https://doi.org/10.3390/su12093662>
- Braun, V., y Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Buenaño Loja, R. I., Coello Moreira, P. G., y Vizcaíno Simbaña, J. A. (2024). Beneficios y retos del trabajo remoto en Ecuador y Colombia. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 11(2), 1-25. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v11i2.3847>
- Denzin, N. K., y Lincoln, Y. S. (2018). *The SAGE handbook of qualitative research* (5th ed.). SAGE Publications.
- Durán Vila, N. I. (2020). El teletrabajo y la conciliación con el entorno de convivencia familiar durante la pandemia COVID-19. *Revista de Investigación Psicológica*, (24), 68-72. <https://doi.org/10.53287/rip202024e4>
- Fernández Tapia, J., y Salazar, R. G. B. (2019). El teletrabajo en América Latina: derecho de segunda y cuarta generación y de ciudadanía digital. *Crítica y Resistencias. Revista de Conflictos Sociales Latinoamericanos*, (8), 17-38. <https://criticayresistencias.com.ar/revista/article/view/118>
- Gálvez Mozo, A. (2023). Mujeres y teletrabajo: más allá de la conciliación de la vida laboral y personal. *Oikonomics: Revista de Economía, Empresa y Sociedad*, (19), 1-15. <https://doi.org/10.7238/o.n19.2304>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6^a ed.). McGraw Hill.

- Ley Orgánica de Discapacidades. (2012, 25 de septiembre). Registro Oficial Suplemento 796. https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
- Martínez, J. M. (2006). Husserl y el problema de la intersubjetividad. *Revista de Filosofía*, 62, 105-117. <https://doi.org/10.4067/S0049-34492006000300008>
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2016). Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/11/AM-MDT-2016-190.pdf>
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2017). Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-090. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/05/AM-MDT-2017-090.pdf>
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2020). Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-181. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/12/AM-MDT-2020-181.pdf>
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2022). Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237. <https://asobanca.org.ec/wp-content/uploads/2022/12/Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2022-237-Directrices-contrato-teletrabajo-y-lineamientos-desconexion-laboral12214.pdf>
- Moirano, R., Ibarra, L., Riera, V., y Baritoli, F. (2021). Impacto del teletrabajo y el aislamiento social en el estrés laboral: un diagnóstico preliminar para la Argentina. *Escritos Contables y de Administración*, 12(1), 47-68. <https://doi.org/10.52292/j.eca.2021.2851>
- Paguay Duchi, M. A., y Morales Navarrete, M. A. (2023). La estabilidad laboral en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(2), 346-354. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3701>
- Real Academia Española. (2005). *Diccionario panhispánico de dudas*. Espasa Calpe. <https://www.rae.es/dpd/>
- Reyes, M., Arce, M., Cruz, M., y Portilla, M. (2021). Salud mental y teletrabajo durante la pandemia COVID-19. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento*, 12(1), 144-161. <https://doi.org/10.29059/rpcc.20210601-140>
- Rodríguez Novo, Y. M., Rodríguez Novo, N., Novo Muñoz, M., Ortega Benítez, A. M., y Rodríguez Gómez, J. (2021). Conciliación en la vida familiar y en la profesión de enfermería. *Revista Ene de Enfermería*, 16(1), 1320. <https://scielo.isciii.es/pdf/ene/v16n1/1988-348X-ene-16-01-1320.pdf>
- Sánchez Vera, A. (2022). Teletrabajo y transformación digital en Ecuador: análisis post-pandemia. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 8(3), 1456-1478. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i3.2847>