UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

Trabajo de Integración Curricular Modalidad Proyecto de Investigación

Previo la obtención del Título de Abogada

Tema:

La digitalización de la actividad laboral y su incidencia en el desempleo en Ecuador, año 2023

Investigadora

María Fernanda Salinas Lescano

Tutor

Dr. Luis Alfonso Bonilla

Guaranda-Ecuador

2024

CERTIFICADO DE AUTORIA

Yo, **Doctor Luis Alfonso Bonilla**, en mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, designado por disposición de Consejo Directivo, **CERTIFICO**: que la señorita **María Fernanda Salinas Lescano**, egresada de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Carrera de Derecho, ha cumplido con su trabajo de grado previo a la obtención del título de Abogada; con el tema: **"LA DIGITALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPLEO EN ECUADOR, AÑO 2023."**; mismo que ha cumplido con todos los requerimientos exigidos por la institución, siendo la misma de su propia autoría, por lo que se aprueba la misma.

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad, facultando a la interesada a hacer uso de la presente, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del jurado respectivo.

Atentamente,

Dr. Luis Alfonso Bonilla
Tutor

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA

Yo; **MARIA FERNANDA SALINAS LESCANO**, egresada de la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro en forma libre y voluntaria que el presente Proyecto, con el tema: **"LA DIGITALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPLEO EN ECUADOR, AÑO 2023."**; es de mí autoría, así como las expresiones vertidas en la misma, que se ha realizado bajo la recopilación bibliográfica tanto de libros, revistas, publicaciones, así como de artículos de la legislación ecuatoriana para el presente trabajo de investigación.

Atentamente,

María Fernanda Salinas Lescano

Se otorgó ante mi y en fe de ello confiero ésta ....Primera.... copia certificada, firmada y sellada en 2fs
Guaranda, 23 de ....Julio.... del 20.24

Dr. Hernán Criollo Arcos
NOTARIO SEGUNDO DEL CANTÓN GUARANDA

NOTARIA SEGUNDA
DR. HERNÁN CRIOLLO ARCOS
Guaranda - Ecuador

20240201002P01095 DECLARACION JURAMENTADA
OTORGA: MARÍA FERNANDA SALINAS LESCANO
CUANTIA: INDETERMINADA
DI 2 COPIAS

En la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día martes veintitrés de julio de dos mil veinticuatro, ante mí DOCTOR HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS, NOTARIO SEGUNDO DE ESTE CANTÓN, comparece la señorita María Fernanda Salinas Lescano, por sus propios derechos. La compareciente es de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, de estado civil soltera, domiciliada en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, y de tránsito por este lugar, con celular número: cero nueve ocho tres tres seis dos siete dos siete, correo electrónico: ilescano.il@gmail.com; a quien de conocerla doy fe en virtud de haberme exhibido su cédula de ciudadanía en base a la que procedo a obtener su certificado electrónico de datos de identidad ciudadana, del Registro Civil, mismo que agrego a esta escritura como documento habilitante; bien instruida por mí el Notario en el objeto y resultados de esta escritura de Declaración Juramentada que a celebrarla procede, libre y voluntariamente.- En efecto juramentado que fue en legal forma previa las advertencias de la gravedad del juramento, de las penas de perjurio y de la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, declara lo siguiente: "Que previo a la obtención del Título de Abogada en la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, otorgada por la Universidad Estatal de Bolívar, manifiesto que los criterios e ideas emitidas en el presente Trabajo de Proyecto, con el tema: "**LA DIGITALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPLEO EN ECUADOR, AÑO 2023**"; es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autora, además autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar hacer uso de todos los contenidos que me pertenece a parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación. Es todo cuanto tengo que decir en honor a la verdad". Hasta aquí la declaración juramentada que junto con los documentos anexos y habilitantes que se incorpora queda elevada a escritura pública con todo el valor legal, y que la compareciente acepta en todas y cada una de sus partes, para la celebración de la presente escritura se observaron los preceptos y requisitos previstos en la Ley Notarial; y, leída que le fue a la compareciente por mí el Notario, se ratifica y firma conmigo en unidad de acto quedando incorporada en el Protocolo de esta Notaría, de todo cuanto DOY FE.

María Fernanda Salinas Lescano
C.C. 1600861486

DR. HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS
NOTARIO SEGUNDO DE CANTÓN GUARANDA

NOTARÍA SEGUNDA
DR. HERNÁN CRIOLLO ARCOS
Guaranda - Ecuador

NOMBRE DEL TRABAJO

TESIS SALINAS.docx

AUTOR

Maria Fernanda Salinas

RECUENTO DE PALABRAS

10345 Words

RECUENTO DE CARACTERES

59566 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

55 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

215.6KB

FECHA DE ENTREGA

Jun 11, 2024 3:26 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jun 11, 2024 3:27 PM GMT-5

- 8% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cadabase de datos.

- **7% Base de datos de Internet**
- **Base de datos de Crossref**
- **6% Base de datos de trabajos entregados**
- **4% Base de datos de publicaciones**
- **Base de datos de contenido publicado de Crossref**

- Excluir del Reporte de Similitud

- **Coincidencia baja (menos de 15 palabras)**
- **Bloques de texto excluidos manualmente**
- **Fuentes excluidas manualmente**



DERECHOS DE AUTOR

Yo; María Fernanda Salinas Lescano, portador de la Cédula de Identidad No 1600861486, en calidad de autor titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **La digitalización de la actividad laboral y su incidencia en el desempleo en Ecuador, año 2023,** Modalidad presencial, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.



María Fernanda Salinas Lescano

Autora

DEDICATORIA

A mis padres Isabel y Jorge, ustedes, pilares fundamentales de mi vida, dedico este logro con la más profunda emoción y gratitud. Su amor incondicional, su apoyo inquebrantable y sus constantes enseñanzas me han guiado a lo largo de este camino, gracias por creer en mí, incluso cuando yo mismo dudaba.

Gracias por los sacrificios que hicieron para brindarme la mejor educación posible, a mis hermanos que han sido un apoyo incondicional a lo largo de esta travesía, a mi familia y amigos que me han ayudado y se han quedado a mi lado para verme hoy triunfar. Gracias por ser mi fortaleza, inspiración y motivación, por mostrarme el valor del trabajo duro, la perseverancia y la fe.

Y a Dios, gracias por iluminar mi mente y por cuidar mis pasos. Gracias por inspirarme a perseguir mis sueños y a poner mi talento al servicio de los demás

Los amo con todo mi corazón y les prometo seguir honrando su legado con cada paso que dé.

Con amor Mafer..

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento más profundo a la Universidad Estatal de Bolívar, que me abrió las puertas para hacer realidad mi sueño y darme la oportunidad de convertirme en una gran profesional, a mis queridos maestros que con cada enseñanza nutrieron día a día mi espíritu de abogada.

Y a mi tutor, Doctor Luis Alfonso Bonilla, por ser un guía extraordinario en este camino, dándome las mejores directrices para culminar este trabajo de investigación con éxito y sobre todo un amigo que siempre lo llevare en mi corazón.

Gracias;

INDICE

CERTIFICADO DE AUTORIA I

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA II

DEDICATORIA IV

AGRADECIMIENTO III

TEMA 1

CAPITULO I 2

1. PROBLEMA 2

1.1. Resumen 2

1.2. Abstract 4

1.3. Introducción 6

1.4. Planteamiento del problema 7

1.5. Formulación del problema 7

1.6. Hipótesis 8

1.7. Variables 8

1.7.1. Variable Independiente 8

1.7.2. Variable Dependiente 8

1.8. Objetivos 8

1.8.1. Objetivo General 8

1.8.2. Objetivos Específicos 8

1.9. Justificación 9

CAPITULO II 11

2. MARCO TEÓRICO 11

2.1. Evolución histórica del trabajo en el mundo 11

2.2. Línea del tiempo de la historia del trabajo y su evolución 12

2.3. Trabajo digital 17

2.4. El COVID y la popularización del teletrabajo 19

2.5. El teletrabajo hoy 20

3. MARCO DOCTRINARIO 21

3.1. Digitalización laboral en el Ecuador 21

3.2. Formas de trabajo desde la digitalización 23

3.3. La digitalización laboral y la afectación al trabajo humano 25

3.4. Causas del desempleo por la digitalización digital 27
4. MARCO LEGAL 31
CAPITILO III 35
3. METODOLOGÍA 35
3.1. Método de la Investigación 35
3.2. Técnicas e Instrumentos de Investigación 37
3.3. Criterio de Inclusión y Criterio de Exclusión 37
3.4. Población y Muestra 38
CAPITULO IV 38
4. RESULTADOS Y DISCUSION 38
4.1. Encuestas 38
4.2. Discusión 48
CAPÍTULO V 50
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 50
5.1. Conclusiones 50
5.2. Recomendaciones 51
LITERATURA CITADA 52

TEMA

“LA DIGITALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPLEO EN ECUADOR, AÑO 2023.”

CAPITULO I

1. PROBLEMA

1.1.Resumen

La digitalización de la actividad laboral en Ecuador durante el 2023 ha experimentado un crecimiento exponencial, impulsada por la pandemia de COVID-19 y la necesidad de implementar medidas de distanciamiento social. Este fenómeno ha generado un impacto significativo en el mercado laboral ecuatoriano, con repercusiones en el desempleo.

La adopción del teletrabajo ha permitido la continuidad de las actividades laborales durante la pandemia, mitigando el impacto negativo en la economía. Esta modalidad flexible ha abierto nuevas oportunidades para personas con discapacidades, residentes en zonas rurales o con responsabilidades familiares. La digitalización ha creado nuevos nichos de empleo en áreas como el desarrollo de software, marketing digital, análisis de datos y gestión de redes sociales. La automatización de tareas ha generado la eliminación de puestos de trabajo en sectores como la industria manufacturera, agricultura y servicios administrativo. La falta de acceso a internet, equipos tecnológicos y habilidades digitales por parte de la población ecuatoriana limita las oportunidades de empleo en el entorno digital. El auge de plataformas digitales ha impulsado la informalidad laboral, con empleos precarios y condiciones de trabajo desfavorables.

La digitalización de la actividad laboral en Ecuador presenta un panorama complejo, con incidencia directa en el desempleo. Si bien ha creado nuevas oportunidades y aumentado la productividad, también ha generado la eliminación de puestos de trabajo y la precarización laboral. Para aprovechar las ventajas de la transformación digital y mitigar sus impactos

negativos, es necesario implementar políticas públicas que fomenten la formación en habilidades digitales, la inclusión social y la creación de empleos decentes.

En definitiva, la transformación digital del mercado laboral ecuatoriano presenta una oportunidad para el desarrollo económico y la creación de empleos decentes. Sin embargo, requiere un enfoque proactivo y responsable por parte de todos los actores involucrados para garantizar que sus beneficios se distribuyan equitativamente y se minimicen los riesgos asociados.

Palabras claves: trabajo, digitalización, desempleo, transformación, oportunidades.

1.2.Abstract

The digitalization of labor activity in Ecuador during 2023 has experienced exponential growth, driven by the COVID-19 pandemic and the need to implement social distancing measures. This phenomenon has generated a significant impact on the Ecuadorian labor market, with repercussions on unemployment.

The adoption of telework has allowed the continuity of work activities during the pandemic, mitigating the negative impact on the economy. This flexible modality has opened new opportunities for people with disabilities, living in rural areas or with family responsibilities. Digitalization has created new employment niches in areas such as software development, digital marketing, data analysis and social media management. The automation of tasks has led to the elimination of jobs in sectors such as manufacturing, agriculture and administrative services. The lack of access to internet, technological equipment and digital skills by the Ecuadorian population limits employment opportunities in the digital environment. The rise of digital platforms has boosted labor informality, with precarious jobs and unfavorable working conditions.

The digitalization of labor activity in Ecuador presents a complex panorama, with a direct impact on unemployment. While it has created new opportunities and increased productivity, it has also generated the elimination of jobs and labor precariousness. To take advantage of the benefits of digital transformation and mitigate its negative impacts, it is necessary to implement public policies that promote training in digital skills, social inclusion and the creation of decent jobs.

In short, the digital transformation of the Ecuadorian labor market presents an opportunity for economic development and the creation of decent jobs. However, it requires a proactive and responsible approach by all actors involved to ensure that its benefits are distributed equitably and the associated risks are minimized.

Keywords: labor, digitization, unemployment, transformation, opportunities.

1.3. Introducción

En el Ecuador del siglo XXI, la digitalización ha permeado todos los ámbitos de la vida, transformando radicalmente la forma en que se desarrolla la actividad laboral. La automatización, la inteligencia artificial y otras tecnologías emergentes han impactado significativamente el mercado de trabajo, generando nuevas oportunidades y desafíos a la vez. Esta investigación se propone analizar la relación entre la digitalización laboral y el desempleo en Ecuador durante el año 2023.

La investigación abordará la evolución del trabajo y como este se ha ido transformando a través del tiempo y como llego en este siglo la digitalización de la actividad laboral, ayudándonos a identificar las áreas más afectadas por la automatización y la sustitución de mano de obra humana por tecnologías digitales. Asimismo, se examinará la incidencia de la digitalización en el desempleo en Ecuador, y como este ha afectado a trabajadores del sector publico y privado de nuestro país.

Un aspecto fundamental de la investigación será la identificación de las políticas públicas y estrategias implementadas por el gobierno ecuatoriano para enfrentar los desafíos del desempleo asociados a la digitalización. Se evaluará la efectividad de estas medidas y se propondrán alternativas para mitigar los impactos negativos de la automatización en el mercado laboral.

1.4.Planteamiento del problema

El acelerado avance de la digitalización en el ámbito laboral ecuatoriano durante el 2023 ha generado un panorama complejo en cuanto a su impacto en el empleo. Si bien la implementación de tecnologías digitales ha optimizado procesos, incrementado la productividad y abierto nuevas oportunidades laborales, también ha suscitado preocupaciones sobre su incidencia en el desempleo.

La automatización de tareas repetitivas y la desmaterialización de procesos han desplazado a trabajadores de ciertos sectores, generando incertidumbre sobre el futuro del trabajo y las habilidades requeridas para acceder a él. Esta situación se agrava en un contexto de alta informalidad laboral y brechas digitales significativas entre diferentes segmentos de la población

Es crucial comprender la magnitud y las características del desempleo generado por la digitalización en Ecuador, considerando las distintas realidades socioeconómicas y territoriales del país. Se requiere analizar las habilidades y competencias que demandan los nuevos empleos digitales y evaluar las políticas públicas existentes para afrontar los desafíos y aprovechar las oportunidades que presenta este nuevo entorno laboral.

1.5. Formulación del problema

¿En qué medida la digitalización de la actividad laboral ha impactado en el desempleo en Ecuador durante el año 2023?

1.6. Hipótesis

¿La digitalización de la actividad laboral en Ecuador genera un impacto directo en el desempleo?

1.7. Variables

1.7.1. Variable Independiente

La digitalización de la actividad Laboral en Ecuador

1.7.2. Variable Dependiente

Genera un impacto directo en el desempleo

1.8.Objetivos

1.8.1. Objetivo General

Identificar la influencia del trabajo digital en el desempleo en Ecuador en 2023 mediante un análisis jurídico exhaustivo, mostrando las implicaciones legales y proponiendo medidas para una regulación adaptada a las dinámicas laborales digitales.

1.8.2. Objetivos Específicos

- Analizar la normativa laboral vigente en Ecuador durante el año 2023 para identificar su adaptabilidad y capacidad de regulación frente a las dinámicas del trabajo digital.

- Mostrar los casos específicos de desempleo relacionados con el trabajo digital en Ecuador durante el año 2023, destacando las tendencias, problemáticas y posibles vacíos legales que hayan contribuido a dicha incidencia.
- Sugerir recomendaciones específicas para la actualización y mejora de la legislación laboral en Ecuador, considerando las particularidades del trabajo digital, con el objetivo de fomentar la generación de empleo y garantizar condiciones equitativas y seguras para los trabajadores en el entorno digital.

1.9.Justificación

Se realiza la presente investigación de manera mixta utilizando la metodología cualitativa y cuantitativa realizando una deducción en base a teorías que hablan sobre LA DIGITALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPLEO EN ECUADOR, AÑO 2023. El mercado laboral ecuatoriano presenta altos niveles de informalidad y desempleo, especialmente entre jóvenes, personas que sobrepasan los 40 años y mujeres. Existe una necesidad de investigaciones más específicas sobre el impacto de la digitalización en el desempleo en Ecuador, considerando diferentes sectores económicos y grupos poblacionales.

Se requiere analizar las políticas públicas necesarias para aprovechar las ventajas de la digitalización y mitigar sus impactos negativos en el mercado laboral ecuatoriano. Se hace necesario estudiar las nuevas formas de trabajo que surgen con la digitalización, como el teletrabajo y la economía

Esta investigación busca contribuir a la comprensión del impacto de la digitalización en el desempleo en Ecuador, considerando el contexto actual y los vacíos de conocimiento existentes. Se espera que los resultados de la investigación sean útiles para la formulación de políticas públicas que promuevan un mercado laboral más inclusivo y resiliente en la era digital.

Se justifica la presente investigación también porque es un tema nuevo y de actualidad, ya que en los últimos años se ha desarrollado nuevos métodos de trabajo siendo así la digitalización laboral en el Ecuador, tanto a través del teletrabajo, plataformas digitales y otros mecanismos similares.

CAPITULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Evolución histórica del trabajo en el mundo

El trabajo a través del tiempo ha ido cambiando maneras polifacéticas apoyando al continuo desarrollo de la humanidad, la sociedad en la época preindustrial se basaba en actividades agrícola y artesanales, donde el trabajo se tenía como base un núcleo manual y practico, el tipo de economía manejado era de subsistencia basado en una organización de trabajo comunitaria y familiar, y así, esto se trasmitía generación tras generación dando como resultado una producción de pequeña escala enfocada al consumo local (Guamán & Medina, 2022).

En el siglo XVIII con el inicio de la revolución industrial, de una manera drástica cambio el panorama laboral, la agricultura y la artesanía fue el eje con mayor impacto en la transformación, por la implementación de técnicas de producción en masa por el uso de maquinaria, lo que ocasiono el desplazamiento de una serie de trabajadores hacia las fábricas, así fue como se dio paso a un proceso de migración de la parte rural a la zona urbana, dando el paso al origen de nuevas clases sociales, pero con ello también permitió establecer horarios de labores y una correcta estructura de trabajo, la situación precaria de la parte laboral impulso a los movimientos obreros y la implementación de leyes con el fin de la protección de los trabajadores (Chanlat,, 2021).

A partir de la mitad del siglo XX , en la era contemporánea con el desarrollo de la globalización y los avances tecnológicos redefinieron el mundo laboral, la digitalización, la automatización y la inteligencia artificial introdujeron cambios significativos en el mundo laboral, la economía se orientó al servicio y el conocimiento, produciendo la disminución de la presencia de trabajos de tipo manual, pero buscando necesidades de habilidad técnicas y cognitivas y avanzadas, así esto brindo una serie de oportunidades como también de desafíos, sumado a esto el origen de nuevas formas de empleo, la flexibilización del ámbito laboral y sumando a esto la necesidad de políticas y programas de capacitación continua para mantener la relevancia de la parte laboral en un mundo con cambios constantes (Úsuga, 2021).

2.2. Línea del tiempo de la historia del trabajo y su evolución

La historia del trabajo ha experimentado una evolución significativa a lo largo de los siglos, transformando las formas de empleo y las relaciones laborales en respuesta a los cambios tecnológicos, sociales y económicos. A continuación, se presenta una línea del tiempo detallada de la historia del trabajo y su evolución, destacando los hitos clave en diferentes eras.

2.2.1. Era preindustrial

- ***Trabajo agrícola y comunidades primitivas***

En las primeras etapas de la civilización, la mayor parte del trabajo humano se centraba en la agricultura y la caza. Las sociedades primitivas se organizaban en comunidades tribales donde el trabajo era una actividad comunal. El trabajo agrícola era fundamental para la supervivencia, y las herramientas eran rudimentarias. Las tareas se dividían según el

género y la edad, y no existía un concepto claro de empleo remunerado como se entiende hoy.

- ***Antigüedad y esclavitud***

En las civilizaciones antiguas, como Egipto, Grecia y Roma, la esclavitud era una forma común de trabajo. Los esclavos realizaban tareas agrícolas, domésticas y de construcción bajo condiciones de coerción. Sin embargo, también existían trabajadores libres que desempeñaban roles especializados como artesanos, comerciantes y soldados. El trabajo estaba fuertemente influenciado por la posición social y la economía del imperio. Además, la dependencia de la mano de obra esclava tuvo un impacto significativo en la estructura económica y social de estas civilizaciones.

En Roma, por ejemplo, las guerras de conquista llevaron a un aumento masivo de la población esclava, lo que permitió a las élites acumular grandes riquezas y propiedades. Sin embargo, esta dependencia también generó tensiones sociales y económicas, ya que la competencia con la mano de obra esclava limitaba las oportunidades de empleo remunerado para los ciudadanos libres. Las revueltas de esclavos, como la liderada por Espartaco, destacaron las profundas desigualdades y la inestabilidad inherente al sistema esclavista, subrayando la complejidad y las contradicciones de las economías antiguas basadas en la esclavitud.

2.2.2. Edad media

- ***Feudalismo***

Durante la Edad Media, el sistema feudal predominó en Europa. Los señores feudales poseían tierras y los siervos trabajaban en ellas a cambio de protección y un lugar para vivir. Los gremios comenzaron a formarse en este período, agrupando a artesanos y comerciantes en asociaciones que regulaban la formación, la calidad y los precios de los productos. El trabajo se realizaba principalmente en el ámbito rural y estaba vinculado a la tierra y la agricultura.

- ***Surgimiento de las ciudades y el comercio***

Hacia el final de la Edad Media, el aumento del comercio y el crecimiento de las ciudades empezaron a cambiar la estructura del trabajo. Las ferias y los mercados se convirtieron en centros de actividad económica, y surgieron nuevas oportunidades para artesanos y comerciantes. Las rutas comerciales y las innovaciones en la navegación facilitaron el intercambio de bienes y el contacto entre diferentes culturas.

2.2.3. Revolución industrial

- ***Mecanización y fábricas***

La Revolución Industrial del siglo XVIII y XIX marcó un punto de inflexión en la historia del trabajo. La introducción de máquinas a vapor y la mecanización de la producción transformaron la agricultura y la manufactura. Las fábricas surgieron como los nuevos centros de trabajo, desplazando el trabajo artesanal y agrícola. Los trabajadores rurales se trasladaron a las ciudades en busca de empleo en las fábricas, lo que resultó en la urbanización y el crecimiento de las ciudades industriales.

- ***Condiciones laborales y movimiento obrero***

Las condiciones de trabajo en las primeras fábricas eran extremadamente duras, con largas jornadas laborales, salarios bajos y condiciones inseguras. La explotación laboral, incluyendo el trabajo infantil, era común. Estos problemas dieron lugar al surgimiento de movimientos obreros y sindicatos que lucharon por mejores condiciones laborales, reducciones de jornada, y derechos laborales básicos. Las huelgas y protestas se convirtieron en herramientas clave para la negociación con los empleadores.

2.2.4. Siglo XX

- ***Regulación laboral y derechos de los trabajadores***

El siglo XX vio importantes avances en la regulación laboral y la protección de los derechos de los trabajadores. La implementación de leyes laborales, como la Ley de Normas Laborales Justas en Estados Unidos y la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ayudaron a establecer estándares mínimos para las condiciones de trabajo, la seguridad laboral y la negociación colectiva. Los derechos laborales, como el salario mínimo, la jornada laboral de ocho horas y la seguridad social, se convirtieron en normativas comunes en muchos países.

- ***Tecnología y globalización***

El avance tecnológico y la globalización en la segunda mitad del siglo XX cambiaron nuevamente el panorama laboral. La automatización, la informática y la comunicación global transformaron la producción y los servicios. Las empresas comenzaron a deslocalizar la producción a países con costos laborales más bajos, lo que llevó a la reestructuración de los

mercados laborales y a la creación de empleos en nuevas regiones. Al mismo tiempo, surgieron nuevas industrias, especialmente en el sector de servicios y tecnología de la información.

2.2.5. Era digital

- ***Digitalización y trabajo remoto***

A finales del siglo XX y principios del XXI, la digitalización ha revolucionado el mundo del trabajo. La proliferación de internet, los dispositivos móviles y las tecnologías de la información ha permitido el surgimiento del trabajo remoto y el teletrabajo. Las empresas ahora pueden operar globalmente con equipos distribuidos geográficamente. La economía gig, facilitada por plataformas digitales como Uber, Upwork y Airbnb, ha creado nuevas formas de empleo temporales y flexibles.

- ***Inteligencia artificial y automatización avanzada***

La inteligencia artificial (IA) y la automatización avanzada están transformando aún más el mercado laboral. Las tareas rutinarias y manuales están siendo reemplazadas por robots y algoritmos, lo que está cambiando la demanda de habilidades y la naturaleza de muchos empleos. Al mismo tiempo, están surgiendo nuevos roles relacionados con el desarrollo, la gestión y la supervisión de estas tecnologías. La necesidad de una educación continua y la actualización de habilidades se ha vuelto crucial para la competitividad en el mercado laboral.

- ***Impacto de la pandemia de COVID-19***

La pandemia de COVID-19 en 2020 aceleró muchas tendencias laborales digitales. El teletrabajo se convirtió en una necesidad para millones de trabajadores en todo el mundo, y las empresas tuvieron que adaptarse rápidamente a un entorno laboral remoto. Esta crisis global ha resaltado la importancia de la resiliencia y la flexibilidad en el trabajo, y ha llevado a una reevaluación de las prácticas laborales y las políticas de bienestar.

(Flórez, 2020).

(Jaillier et al., 2020).

(Rodríguez, 2020).

2.3. Trabajo digital

El trabajo digital se refiere a las actividades laborales que se realizan utilizando tecnologías digitales y conectividad a internet. Este tipo de trabajo ha ganado una importancia significativa en la economía global, especialmente en la última década, debido a los avances tecnológicos y la creciente disponibilidad de internet de alta velocidad. Las herramientas digitales permiten a los trabajadores realizar tareas de forma remota, colaborar en tiempo real y acceder a recursos y mercados globales. El trabajo digital abarca una amplia gama de actividades, desde la programación y el diseño gráfico hasta la gestión de redes sociales y la consultoría en línea (Camacho, 2021).

Uno de los aspectos más destacados del trabajo digital es la flexibilidad que ofrece. A diferencia de los trabajos tradicionales que requieren la presencia física en un lugar específico, el trabajo digital permite a los empleados trabajar desde cualquier lugar con

acceso a internet. Esta flexibilidad ha dado lugar a un aumento en el número de trabajadores freelance y teletrabajadores, quienes pueden gestionar sus horarios y equilibrar mejor sus vidas personales y profesionales. Además, las plataformas digitales como Upwork, Fiverr y LinkedIn han facilitado la conexión entre empleadores y trabajadores independientes, expandiendo las oportunidades laborales más allá de las limitaciones geográficas (Pons, 2021).

El trabajo digital también ha transformado la naturaleza de las habilidades requeridas en el mercado laboral. La demanda de competencias digitales, como la programación, el análisis de datos, y el marketing digital, ha aumentado considerablemente. Los trabajadores deben adaptarse continuamente a nuevas tecnologías y herramientas para mantenerse competitivos. Esta necesidad de adaptación ha impulsado la importancia de la educación y la formación continua, con una proliferación de cursos en línea y programas de certificación disponibles para aquellos que buscan mejorar o actualizar sus habilidades (Campos, 2021).

Por otro lado, el trabajo digital también presenta desafíos. La falta de regulación y protección laboral para los trabajadores digitales puede conducir a condiciones de trabajo precarias, con ingresos inestables y falta de beneficios tradicionales como seguro de salud y jubilación. Además, la digitalización del trabajo puede exacerbar las desigualdades económicas y sociales, creando una brecha entre aquellos con acceso a tecnologías y habilidades digitales y aquellos sin ellos. Las políticas públicas y las iniciativas empresariales deben abordar estos desafíos para asegurar que el trabajo digital sea inclusivo y beneficioso para todos los segmentos de la sociedad (Rivero & Romero, 2020).

2.4. El COVID y la popularización del teletrabajo

La pandemia de COVID-19 ha desencadenado una rápida y generalizada adopción del teletrabajo en todo el mundo. Ante las restricciones de movilidad y el distanciamiento social impuestos para contener la propagación del virus, muchas empresas se vieron obligadas a implementar el trabajo remoto como medida de continuidad operativa. Esta situación impulsó una aceleración sin precedentes en la popularización del teletrabajo, llevando a millones de empleados a adaptarse a nuevas formas de trabajar desde sus hogares utilizando tecnologías de comunicación digital (Delgado, 2020).

El teletrabajo se convirtió en una solución crucial para mantener la productividad y la actividad económica durante la crisis sanitaria. Las videoconferencias, herramientas de colaboración en línea y aplicaciones de gestión de proyectos se convirtieron en elementos esenciales para facilitar la comunicación y coordinación entre equipos dispersos geográficamente. Esta transición repentina no solo demostró la viabilidad del trabajo remoto en muchos sectores, sino que también generó un cambio cultural significativo en la forma en que las empresas y los empleados perciben el trabajo tradicional de oficina (Hermoza Monforte, 2023).

A medida que la pandemia evoluciona y se adapta, el teletrabajo ha pasado de ser una solución temporal para convertirse en una práctica laboral permanente y preferida para muchos empleados y empleadores. La flexibilidad horaria, la reducción de los desplazamientos y el mayor equilibrio entre la vida laboral y personal son solo algunas de las ventajas que han llevado a una creciente aceptación del trabajo remoto. Sin embargo, también han surgido desafíos relacionados con la desconexión digital, la salud mental y la creación de límites entre la vida laboral y personal. A medida que las organizaciones buscan diseñar

modelos de trabajo híbridos que combinen el trabajo remoto y presencial, será fundamental abordar estos desafíos y garantizar un enfoque equilibrado que fomente el bienestar de los empleados y la eficiencia empresarial (Poore, 2021).

La adopción masiva del teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 ha tenido implicaciones duraderas en el mercado laboral global. Numerosos estudios han demostrado que, en muchos casos, la productividad de los empleados se ha mantenido o incluso incrementado en el entorno de trabajo remoto. Además, las empresas han observado una reducción en los costos operativos, tales como el mantenimiento de oficinas y los gastos asociados a los desplazamientos de los empleados. Sin embargo, también se ha puesto de manifiesto la necesidad de fortalecer las infraestructuras tecnológicas y de proporcionar formación adecuada a los empleados para el uso eficiente de herramientas digitales. La capacidad de adaptarse rápidamente a estas nuevas tecnologías ha sido un factor determinante en la resiliencia de muchas organizaciones durante la crisis sanitaria. A medida que el teletrabajo se consolida como una práctica común, es esencial continuar innovando en políticas y herramientas que permitan a las empresas y a sus empleados maximizar los beneficios de esta modalidad laboral, al tiempo que se mitigan los posibles impactos negativos sobre la salud y el bienestar de los trabajadores.

2.5. El teletrabajo en la actualidad

Hoy en día, el teletrabajo se ha consolidado como una modalidad laboral ampliamente aceptada y adoptada en numerosas empresas y sectores en todo el mundo. Impulsado por la pandemia de COVID-19, el teletrabajo ha experimentado un aumento sin precedentes, transformando la forma en que millones de personas realizan sus tareas laborales. Las tecnologías de comunicación digital, como las videoconferencias, la mensajería instantánea

y las plataformas de colaboración en línea, han facilitado la transición hacia este modelo de trabajo remoto, permitiendo a los empleados mantener la productividad y la conexión con sus equipos de trabajo desde la comodidad de sus hogares (Quispe & Fernández, 2021).

Una de las principales características del teletrabajo en la actualidad es su flexibilidad. Muchas organizaciones han adoptado modelos híbridos que combinan días de trabajo presencial con días de trabajo remoto, ofreciendo a los empleados la libertad de gestionar su tiempo y su espacio de trabajo de acuerdo con sus necesidades y preferencias. Esta flexibilidad no solo promueve un mayor equilibrio entre la vida laboral y personal, sino que también puede aumentar la satisfacción y la motivación de los trabajadores al proporcionarles un mayor control sobre su entorno laboral (Buitrago Botero, 2020).

Sin embargo, el teletrabajo hoy también plantea desafíos importantes. La desconexión digital, la dificultad para establecer límites entre el trabajo y la vida personal, y la pérdida de la interacción social en el entorno laboral tradicional son preocupaciones comunes entre los teletrabajadores. Además, la falta de acceso equitativo a recursos y condiciones adecuadas de trabajo en el hogar puede exacerbar las desigualdades existentes en el mercado laboral. En este sentido, las organizaciones y los gobiernos deben continuar desarrollando políticas y prácticas que apoyen el bienestar y la inclusión de todos los trabajadores en el entorno laboral remoto (Giniger, 2020).

3. MARCO DOCTRINARIO

3.1. Digitalización laboral en el Ecuador

En Ecuador la digitalización laboral experimentó un significativo avance en los últimos años, este proceso fue impulsado por las consecuencias del COVID 19. La economía

sufrió transformaciones en diversos sectores, iniciando en la educación y terminando en la salud incluyéndose también en la administración pública y el comercio, por ello han adoptado las empresas ecuatorianas tecnologías digitales como el internet de las cosas (IoT), la inteligencia artificial (IA) y para optimizar operaciones el Big Data, mejorando la eficiencia y creando nuevos modelos de negocio. (Baudin, 2018)

El comercio fue uno de los actores donde la digitalización tuvo un mayor impacto , así, el comercio electrónico en el ecuador ha tenido un crecimiento exponencial y con ello facilitando el acceso a internet con el uso de diferentes tipos de dispositivos móviles como son: mercado libre y OLX, acompañado de una creciente cultura del pago digital, permitiendo a una serie de pequeñas y medianas empresas (PYMEs) llegar a mercados más amplios, sin mencionar que, la forma de manejar los inventarios han mejorado con la inserción de las tecnologías digitales, ayudando a la eficiencia de la cadena de suministros y mejorando la experiencia del consumidor (Baudin, 2018)

La digitalización ha permitido que en el ámbito educativo permita la continuidad de la enseñanza, durante la pandemia del COVID-19 por medio de la utilización de plataformas de educación en línea. Las herramientas digitales han sido utilizadas por diversas instituciones educativas de todos los niveles, permitiendo así: la comunicación entre docentes - estudiantes – padres y la evaluación del alumnado, pero, este proceso también ha influenciado en la exposición de la brecha digital que existe en el país, por el hecho del acceso desigual a los diferentes tipos de tecnologías y conectividad lo que provoca la limitación de las oportunidades de varios miembros de las comunidades educativas en áreas rurales y zonas en vías de desarrollo. (Nusshold, 2015)

La digitalización en el país a pesar de los avance tecnológicos han enfrentado significativos desafíos, para garantizar la conectividad confiable y de alta velocidad en todo el territorio, la infraestructura a nivel tecnológico debe realizar varias mejoras, sin mencionar que se debe abordar parámetros de capacitación y formación de la zona laboral en la competencias digitales y de esta manera conseguir una adaptación de las exigencias actuales del mercado laboral, así, el gobierno por medio de la colaboración con entidades privadas y la instituciones educativas, deberán implementar programas y políticas que incentiven la inclusión digital y puedan preparar a la población para un futuro laboral basado en la digitalización. (Nusshold, 2015)

3.2.Formas de trabajo desde la digitalización

La revolución de la digitalización en la forma que trabajamos, permitió la creación de diferentes modalidades de laborar y flexibilizando las existentes, un ejemplo de esto es el teletrabajo, en el cual los miembros del trabajo pueden realizar sus actividades desde cualquier localidad con acceso a internet, lo que ha generado una gran popularidad por mantener un equilibrio en la vida laboral y personal, con esto se redujo el tiempo de desplazamiento hacia la zona del trabajo y permitió una colaboración global a tiempo real, las diversas plataformas de videoconferencias como Microsoft Teams y ZOOM en compañía de las herramientas de gestión de proyectos como Asana y Trello han sido los principales ejemplos que facilitan el teletrabajo (Gortazar, 2017)

Otra alternativa que se ha presentado en el trabajo es el de tipo freelance o independiente, que con el tiempo ayudado a potenciar plataformas digitales como Upwork,

freelancer and fiverr, las antes mencionadas permiten la conexión entre los profesionales con sus empleadores de la localidad o del mundo, con el fin de realizar diversos proyectos, pero, sin contar con una relación laboral de carácter tradicional. El trabajo freelance asegura flexibilidad en los términos de horario de labores y ubicación del trabajo, permitiendo a su área laboral diversificar fuentes de ingresos seleccionando proyectos que puedan estar relacionados con sus habilidades e intereses. (De la Rica, 2022)

El coworking es otro fenómeno que se presentó a través de la digitalización, en el cual los profesionales y las pequeñas empresas se relacionan en espacios físicos equipados con tecnología avanzada, lo que proporciona una infraestructura moderna promoviendo la innovación y colaboración entre los miembros de los diferentes sectores de la zona laboral, sin mencionar que las oficinas del coworking suelen ofrecer servicios adicionales como: salas de reuniones, talleres y eventos de networking lo que impulsa un entorno dinámico y de apoyo para la sociedad digital. (Espinosa, 2023)

En conclusión, la definición del trabajo basado en el uso de la nube ha ido transformando la gestión de datos y procesos empresariales a nivel global, con el uso de herramientas como Google Workspace y Microsoft 365. Sabemos que las empresas pueden almacenar compartir, colaborar en documentos y diferentes aplicaciones en línea información y asi eliminar la necesidad de infraestructuras de tipo físico que resultan ser costosas, mejorando la eficiencia operativa, esto permite que las organizaciones tengan un enfoque más ágil, respondiendo de manera rápida a los cambios constantes del mercado, sin mencionar el acceso remoto y seguro a todo tipo de información de la empresa en cualquier parte del mundo. (Trujillo, 2014)

3.3. La digitalización laboral y la afectación al trabajo humano

Los procesos y prácticas laborales también han sido influenciados por la integración de la digitalización laboral con las tecnologías digitales lo que significa un cambio para el mundo del trabajo produciéndose un fenómeno que ha atraído a mejoras notables en aspectos de eficiencia y productividad, sin embargo, también se han planteado nuevos desafíos para la planta laboral, como por ejemplo, podemos hablar que muchas tareas rutinarias y de carácter repetitivo han sido desplazadas por la automatización y la inteligencia artificial, lo que conlleva a una reducción en la demanda de mano de obra en sectores como la manufactura y de servicios básicos dando como consecuencia la pérdida de empleos y obligando a muchos trabajadores a adaptarse a nuevas funciones y actividades que requieren habilidades tecnológicas avanzadas. (Mercader, 2017)

Los derechos humanos es un aspecto crítico donde la digitalización laboral ha generado un gran impacto, en particular en los derechos laborales y sociales, la razón el acceso equitativo a las nuevas tecnologías ha creado una significativa brecha los diferentes miembros laborales, entre los que pueden adaptarse a una nueva economía digital y los que no tienen las habilidades ni los recursos necesarios para realizar las actividades mencionadas, provocando así desigualdades sociales y económicas que conlleva a muchos trabajadores a una posición de vulnerabilidad y desempleo, pero con la presencia de este impacto, también se dio importancia a la educación y la formación continua como un eje fundamental para la generación de programas de capacitación proporcionando las habilidades necesarias a un ritmo suficientemente veloz. (Chul Han, 2017)

Las preocupaciones generadas sobre las condiciones laborales y la seguridad del empleo por la influencia de la digitalización ha dado paso a una inserción de los trabajadores

en la economía gig o de trabajos temporales, como por ejemplo las plataformas digitales como Uber, Deliveroo, Pedidos Ya, pero que a Menudo enfrentan condiciones precarias de trabajo por el hecho de que dicha planta carece de los beneficios laborales tradicionales, en los que constan, seguros de salud, jubilación y vacaciones pagadas sin mencionar que la naturaleza de este tipo de relación es temporal e imprescindible pudiendo llevar a una economía insegura, la falta de regulación en este sector significa que muchos de sus trabajadores no cuentan con una protección legal necesaria para garantizar una condición laboral justa. (Agudelo, 2013)

Rodeos sólo soy amigo del pico cómo además de cuestionar el parámetro de equidad y seguridad laboral la gente la digitalización ha generado un planteamiento de desafíos para la privacidad y autonomía de la planta laboral por el uso de tecnologías de monitoreo y seguimiento que algunas empresas las usan para supervisar la productividad de sus empleados pudiendo así invadir con la privacidad de los mismos generando un entorno de constante vigilancia dicha práctica podría vulnerar el derecho a la privacidad y a un entorno digno de labores provocando la generación de una cultura de desconfianza y estrés por lo cual es fundamental que las políticas y regulaciones laborales vayan evolucionando para proteger los derechos de los trabajadores en este nuevo mundo digital.

Las altas expectativas de la disponibilidad y la carga de trabajo son parámetros de preocupación de igual manera, puesto que la digitalización no ha determinado bien los límites en la parte laboral y la vida personal, especialmente con el aumento del teletrabajo ha generado que los empleados pueden llegar a sentirse presionados por el motivo de encontrarse siempre disponibles fuera de su horario de trabajo, lo que puede conllevar a un deterioro en la calidad de vida y el bienestar psicosocial, por el hecho que toda persona tiene

derecho al descanso y al tiempo libre, esto basado en las diversas convenciones de los derechos humanos y al no establecerse límites claros puede verse comprometido las prácticas de trabajo saludable. (Chomalli, 2020)

A pesar de que la digitalización laboral ha ofrecido oportunidades significativas para la innovación y el crecimiento económico, también nos ha planteado una serie de desafíos para los derechos humanos y laborales, es importante que los gobiernos empresas y las organizaciones internacionales colaboren para desarrollar políticas de regulación que protejan al área laboral asegurándose que esta nueva forma de trabajo pueda beneficiar a todos sus miembros de una manera equitativa, la promoción de la inclusión digital, la protección de la privacidad y la seguridad laboral basado en los derechos humanos fundamentales deben ser la base central para la construcción de un futuro digital sustentable y sostenible. (Nuñez, 2012)

3.4.Causas del desempleo por la digitalización digital

- ***Causas del desempleo por la digitalización digital***

El mercado laboral ha experimentado una transformación profunda con la llegada de la digitalización, por el hecho de cambiar la demanda de las habilidades y la estructura del empleo, este proceso se ha generado muchas oportunidades, pero también el aumento del desempleo en diversos sectores, por lo cual se analizarán ampliamente las causas de este fenómeno derivados de la digitalización digital. (Gómez, 2017)

- ***Automatización y desplazamiento de trabajadores***

Una de las causas más directas que ha ocasionado el desempleo es la automatización por medio de la digitalización al introducirse nuevas máquinas y sistemas automatizados en el área de producción se redujo la necesidad del uso de mano de obra en tareas de tipo repetitivo y rutinario, la manufactura, el transporte y los servicios básicos han sido los sectores que fueron particularmente afectados, puesto que las máquinas pueden realizar tareas con mayor agilidad y rapidez sin mencionar la precisión y menor costo que la mano de obra humana lo que conlleva a una situación de competencia de trabajadores en contra de la tecnología. (Rojas, 2019)

- ***Cambio en la demanda de habilidades***

El mercado laboral ha sufrido cambios radicales por la digitalización, por el hecho de que las técnicas tradicionales y habilidades manuales fueron reemplazadas con competencias digitales avanzadas, tiempo atrás los trabajos requerían fuerza física o habilidades técnicas de tipo básica, pero ahora demandan conocimientos en programación, ciberseguridad, análisis de datos y manejo de softwares especializados. los miembros del área laboral que no podrán adaptarse a estos cambios o que carecen de acceso a dicha información deberán enfrentarse a un mayor riesgo de desempleo. (Jordan, 2016)

- ***Estructura de la economía y outsourcing***

Las empresas internacionales y nacionales han permitido subcontratar y externalizar trabajo a regiones donde los costos laborales son más bajos por el uso de la globalización, facilitada por la digitalización, lo que conllevó a una descentralización de empleos desde países con una economía desarrollada a zonas en vías de desarrollo ,lo que podría beneficiar

a las economías receptoras, puede generar desempleo en las regiones de origen, sobre todo en los sectores donde la manufactura y los servicios de soporte aún existen. (Cabero, 2020)

- ***Desigualdad en el acceso a la tecnología***

La nueva evolución digital ha generado un papel importante en el desempleo causado por la digitalización, por el motivo que la planta laboral no tiene un acceso equitativo a la tecnología y a la capacitación necesaria para adaptarse a las nuevas demandas del mercado, en las zonas rurales o de bajos ingresos de manera continua carecen de infraestructura necesaria para el desarrollo de las habilidades digitales lo que deja en desventaja la competitividad tecnológica y aumenta el riesgo de desempleo. (Llorente, 2018)

- ***Cambios en los modelos de negocio***

La aparición de nuevos modelos de negocio por medio de la digitalización puede reducir la necesidad de los empleos tradicionales, con el uso de plataformas digitales como: Uber, Airbnb y Amazon han transformado sectores enteros, desde la parte del transporte hasta la hospitalidad, dichos modelos de negocio continuamente operan con menor número de empleados que las tradicionales empresas lo que está contribuyendo al desempleo en varios sectores (Alvarez, 2018).

- ***Impacto de la Inteligencia Artificial y el Big Data***

Los parámetros empresariales y operativos han ido revolucionando en la toma de decisiones por el uso de la inteligencia artificial y el big data, puesto que la inteligencia artificial puede realizar diferentes tareas como: analisis de datos en volumenes grandes, la previsión de las tendencias actuales del mercado y la personalización al servicio del cliente,

dichas capacidades disminuyen el requerimiento de empleados en roles administrativos y de análisis, por el uso de máquinas se puede procesar información y realizar la toma de decisiones de una manera más eficaz y eficiente. (Barreda, 2018)

- ***Evolución de la economía gig***

El trabajo temporal y autónomo facilitado por plataformas digitales es la principal característica de la economía gig, que sin embargo también contribuyó en el desempleo del área laboral tradicional, por el hecho que mientras algunos trabajadores optan por la flexibilidad de la economía, varios también se encuentran en trabajos precarios sin seguridad laboral ni beneficios de ley, también en esta transición hacia trabajos temporales puede comenzar a desaparecer los de tipo tradicional contribuyendo a una mayor inestabilidad laboral. (Burke, 2018)

- ***Falta de políticas y adaptación de las instituciones***

La lenta adaptación de las instituciones educativas y gubernamentales acompañado de la falta de políticas adecuadas contribuyen al desempleo causado por la digitalización, los sistemas educativos y las políticas públicas a Menudo no evolucionan al ritmo de los cambios tecnológicos, resultando en nuevas demandas del mercado con la presencia de programas de formación y reciclaje profesional adecuado lo que agrava el problema, permitiendo que muchos trabajadores permanezcan sin habilidades necesarias para competir con la economía digital. (Castellanos, 2017)

El mercado laboral se ha visto transformado de una manera profunda por el medio de la digitalización, abriendo nuevas oportunidades pero como también generando nuevos desafíos, uno de ellos es el desempleo causado por la digitalización, que se ha convertido en

un complejo fenómeno que resulta de varios factores interrelacionados como son: la automatización, los cambios en la demanda de habilidades, la globalización, la evolución de los modelos de negocio, la brecha digital y la falta de políticas adecuadas, para poder combatir los efectos de este fenómeno es importante que gobiernos y empresas educativas trabajen de la mano para el desarrollo de estrategias que puedan promover la inclusión digital de toda la sociedad laboral, la formación continua y la adaptación de la fuerza obrera a las nuevas realidades del mercado. (CEPAL, 2018)

4. MARCO LEGAL

Para garantizar los derechos laborales y humanos a nivel laboral tanto en Ecuador como a nivel global en el marco que regula la digitalización se describe en la base legal nacional e internacional el cual se escribirá a continuación. (Durall,2019)

4.1. Marco legal en Ecuador

En Ecuador, el marco legal relacionado con la digitalización laboral se sustenta en la Constitución de la República y en varias leyes y regulaciones que buscan proteger los derechos de los trabajadores en el contexto de la digitalización. (Durall, 2019)

- ***Constitución de la República del Ecuador (2008):***

(Álvarez, 2018), la Constitución ecuatoriana establece el derecho al trabajo y la protección de los derechos laborales fundamentales. Artículos clave incluyen:

Artículo 33: Establece el trabajo como un derecho y deber social, y promueve condiciones dignas y justas para los trabajadores.

Artículo 66: Reconoce el derecho a la privacidad y a la protección de datos personales.

Artículo 325: Garantiza el derecho a la estabilidad laboral y a la seguridad social.

(Jordán, 2016)

- ***Código del trabajo:***

El código de trabajo del Ecuador regula las relaciones laborales y define los derechos y obligaciones tanto de los empleadores como de los empleados, a medida que continúe la digitalización será necesario actualizar estas reformas para abordar interrogantes específicas, el teletrabajo la protección de datos, la salud y seguridad del teletrabajo. (Castellanos, 2017)

- ***Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (2021):***

La ley mencionada regula el procesamiento de datos personales y garantiza la protección de la privacidad de las personas, incluyendo a la de los empleados, esto es muy importante en la digitalización de la fuerza laboral donde se comparte seguimiento y gestión de datos. (Álvarez, 2018)

- ***Resoluciones ministeriales:***

En el tema del teletrabajo y otras modalidades de labores digitales el ministerio de trabajo ha emitido varias resoluciones, las cuales buscan establecer un margen de regulación para dicho trabajo remoto asegurando los derechos básicos laborales y las condiciones dignas de trabajo.

4.2. Marco legal internacional

Diversas convenciones tratan de influir en la regulación del trabajo digital y en la protección de los derechos laborales. (Jordán, 2016)

- ***Organización Internacional del Trabajo (OIT):***

Promoción de normas laborales internacionales la OIT juega un papel crucial buscando proteger a los trabajadores en el contexto de la digitalización por ello alguna de sus convenciones incluye recomendaciones relevantes:

Este convenio sobre el trabajo decente (C177): promueve diversas condiciones de trabajo de carácter decente y protege a los trabajadores en el empleo de tipo informal lo que es relevante para la economía gig y los trabajos digitales. (Castellanos, 2017)

La recomendación sobre la protección de los datos personales de la planta laboral (R198): Indica las directrices apropiadas para la protección de la privacidad de los empleados en base a sus datos personales.

- ***Declaración Universal de Derechos Humanos (1948):***

Los derechos humanos incluyendo el derecho al trabajo, condiciones justas y favorables y la privacidad, son los principios aplicables de este documento y deben ser respetados en el contexto de la digitalización laboral. (Jordán, 2016)

- ***Reglamento General de Protección de Datos (GDPR) de la Unión Europea:***

El GDPR a pesar de que son una regulación europea estableció un estándar global para la protección de datos personales, en los que se incluyen los datos laborales proporcionando un marco robusto para la privacidad y la seguridad de estos que es de suma importancia en el contexto de la digitalización. (Burke, 2018)

- ***Convenio de Budapest sobre ciberdelincuencia:***

Abordando los delitos relacionados con la informática este convenio internacional proporciona un marco para la cooperación internacional contra el ciber delito que relevante para la protección de los datos y la privacidad del trabajo en línea. (Castellanos, 2017)

4.3. Desafíos y recomendaciones

Aunque existen Marcos legales tanto en Ecuador como a nivel internacional para proteger los derechos de los trabajadores en la era digital se enfrentan varios desafíos:

Actualización Legislativa: Las leyes y regulaciones deben actualizarse contantemente para mantenerse al día con los rápidos avances tecnológicos y las nuevas modalidades de trabajo. (Burke, 2018)

Implementación y cumplimiento: Es crucial que las leyes existentes simplemente quisieron cumplir de manera efectiva para proteger los trabajadores. (Llorente, 2018)

Protección de datos con el aumento del trabajo digital y el trabajo la protección de los datos personales y la privacidad se vuelve cada vez más importante (Burke, 2018)

Condiciones laborales: Se debe asegurar que las condiciones de trabajo en la economía gig y otras modalidades de trabajo digital sean justas y respeten los derechos laborales básicos. (Castellanos, 2017)

CAPITILO III

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la Investigación

Dentro del proceso de investigación, la metodología es el conjunto de procedimientos y técnicas que se aplican de manera ordenada y sistemática para la realización de nuestra investigación, puesto que son vitales para obtener resultados contundentes para aclarar nuestras dudas dentro de nuestro tema de investigación, por lo cual mencionaremos los métodos usados

3.2.1. Método Analítico

Este método de investigación permitió adquirir la información de ciertos conceptos que fueron importantes para el tema de estudio y ayudo para el diagnóstico del problema y la generación de hipótesis para el presente trabajo.

3.2.2. Método Inductivo

Este método de investigación ayudo a observar las diferentes controversias que se pueden generar dentro del ámbito laboral sobre nuestro tema de investigación, logrando así profundizar aspectos relevantes para obtener los resultados en esta investigación.

3.2.3. Método Descriptivo

Este método de investigación me ayudo a determinar la descripción exacta sobre el objeto de estudio, donde se permitió analizar los resultados significativos que pueden contribuir al conocimiento para la elaboración de proyecto de investigación.

3.2.4. Método Jurídico

Este método de investigación, ayudo a indagar acerca de los instrumentos legales, jurídicos y doctrinarios que se encuentran legalmente vigentes, para obtener información acerca de nuestro tema planteado

3.2.5. Tipo de Investigación

Para la elaboración del proyecto de investigación se han obtenido diferentes fuentes que nos han sido de ayuda para ampliar nuestro conocimiento acerca del problema del tema a tratar en este proyecto, siendo como fuente principal, libros, códigos legales, leyes, entre otras fuentes, para lo que a mi consideración me he guiado en los siguientes tipos de investigación:

3.2.6. Investigación Descriptiva

Este tipo de investigación me ayudo a tener un conocimiento general sobre los principales temas, en varias fuentes de información, en fuentes principales para nuestro tema de investigación en libros, códigos y leyes, para obtener información relevante a nuestro proyecto.

3.2.7. Investigación Exploratoria

Este tipo de investigación me ayudo y facilito a definir conceptos, priorizando el punto de vista de diferentes autores, artículos establecidos en los códigos, puesto a que este tipo de investigación está enfocado en el conocimiento que se puede obtener sobre nuestro tema.

3.2. Técnicas e Instrumentos de Investigación

La Encuesta

Herramienta de recopilación de información que se encuentra conformado por un cuestionario con una serie de preguntas relacionadas con el tema a investigar, con los datos obtenidos aporta con datos obtenidos sobre una muestra de la población ecuatoriana. Se realiza con una base de 30 encuestados.

Análisis del Marco Legal

Analice de manera exhaustiva el marco legal que respalda la normativa en cuestión y su cumplimiento.

3.3.Criterio de Inclusión y Criterio de Exclusión

Criterio de Inclusión: están incluidos en la presente investigación todos los trabajadores que han sido afectados con la implementación del trabajo digital en el Ecuador.

Criterio de Exclusión: quedan excluidas de esta investigación los trabajadores del campo, artesanos, en cuyas actividades no se ha podido implementar el trabajo digital.

3.4.Población y Muestra

Encuestas: trabajadores y empleadores en un numero de 30 personas.

CAPITULO IV

4. RESULTADOS Y DISCUSION

4.1. Encuestas

PREGUNTA 1

¿Cree usted que la digitalización de la actividad laboral aumentado en Ecuador en los últimos cinco años?

Tabla Nro. 1

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	25	83%
NO	5	17%
TOTAL	30	100%



***Elaborado por**: María Fernanda Salinas Lescano*

Población: *colectividad ecuatoriana.*

ANÁLISIS: según los resultados obtenidos se establece que el 83% de la población considera que la digitalización de la actividad laboral ha aumentado significativamente en nuestro país durante los últimos 5 años, a diferencia del 17% los cuales consideran que no ha habido un aumento de dicha modalidad de trabajo, con lo cual se demuestra que el Ecuador ha sido uno de los países que en los últimos años ha tenido un gran desarrollo en las tecnologías de información y comunicación.

PREGUNTA 2

¿Cree usted que la digitalización de la actividad laboral ha generado desempleo en Ecuador?

Tabla Nro. 2

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	21	70%
NO	9	30%
TOTAL	30	100%



Elaborado por*: María Fernanda Salinas Lescano*
Población: *colectividad ecuatoriana.*

ANÁLISIS: según los resultados obtenidos se establece que el 70% de la población considera que la digitalización de la actividad laboral ha generado desempleo dentro de nuestro país, a diferencia del 30% que cree que esta nueva modalidad de trabajo no ha generado desempleo, lo cual demuestra que las personas que sobrepasan los 40 años no tienen la preparación ni el conocimiento en los ámbitos digitales, por lo cual muchos de ellos han perdido sus empleos.

PREGUNTA 3

¿Cree usted que la digitalización laboral afecta los derechos de los trabajadores en Ecuador?

Tabla Nro. 3

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	19	63%
NO	11	37%
TOTAL	30	100%



***Elaborado por**: María Fernanda Salinas Lescano*
***Población:** colectividad ecuatoriana.*

ANALISIS: según los resultados obtenidos se establece que el 63% de la población considera que la digitalización de la actividad laboral afecta directamente los derechos de los trabajadores, a diferencia del 37% los cuales consideran que esta modalidad de trabajo no afecta los derechos de los trabajadores en mención, sobre todo el derecho a la igualdad y no discriminación, así como también, el derecho a la capacitación continua y permanente.

PREGUNTA 4

¿Cree usted que la digitalización de la actividad laboral ha creado nuevas oportunidades de trabajo en Ecuador?

Tabla Nro. 3

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	21	70%
NO	9	30%
TOTAL	30	100%



***Elaborado por**: María Fernanda Salinas Lescano*
***Población:** colectividad ecuatoriana.*

ANALISIS: según los resultados obtenidos se establece que el 70% de la población considera que la digitalización de la actividad laboral ha creado nuevas oportunidades de trabajo en nuestro país, a diferencia del 30% que considera que esta nueva modalidad de trabajo no ha creado nuevas oportunidades laborales, sobre todo en áreas tecnológicas e informáticas, que son las preferidas por los jóvenes.

PREGUNTA 5

¿Cree usted que las personas desempleadas en Ecuador tienen las habilidades necesarias para los trabajos digitales?

Tabla Nro. 3

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	33%
NO	20	67%
TOTAL	30	100%



***Elaborado por**: María Fernanda Salinas Lescano*
***Población:** colectividad ecuatoriana.*

ANALISIS: según los resultados obtenidos se establece que el 33% de los encuestados considera que las personas desempleadas en Ecuador tienen las habilidades necesarias para los trabajos digitales, a diferencia del 67% que considera que las personas desempleadas no han desarrollado las habilidades necesarias para la digitalización laboral, esto se debe a que generalmente las personas que se encuentran en el desempleo pertenecen a extractos sociales pobres, que no han podido acceder a un nivel mínimo de educación y con lo único que cuentan es con un conocimiento básico para el ejercicio de un oficio.

PREGUNTA 6

¿Cree usted que las empresas ecuatorianas están invirtiendo lo suficiente en la formación de sus trabajadores para adaptarse a la era digital?

Tabla Nro. 3

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	7%
NO	28	93%
TOTAL	30	100%



***Elaborado por**: María Fernanda Salinas Lescano*
***Población:** colectividad ecuatoriana.*

ANALISIS: según los resultados obtenidos se establece que el 7% de la población considera que las empresas de nuestro país han invertido lo suficiente en la formación de sus empleados para su adaptación a la digitalización laboral, a diferencia del 93% considera que no, que no es algo fundamental en lo que las empresas han invertido para la adaptación de sus trabajadores a la era digital, lo cual demuestra que la actualización de conocimientos depende exclusivamente de la posibilidad y el deseo de superación y aprendizaje de cada persona.

PREGUNTA 7

¿Considera que la digitalización de la actividad laboral ha tenido un impacto mayormente positivo o negativo en la tasa de desempleo en Ecuador durante el año 2023?

Tabla Nro. 3

ALTERNATIVA	**FRECUENCIA**	**PORCENTAJE**
POSITIVO	1	3%
NEGATIVO	14	47%
NEUTRO	15	50%
TOTAL	30	100%



***Elaborado por**: María Fernanda Salinas Lescano*
***Población:** colectividad ecuatoriana.*

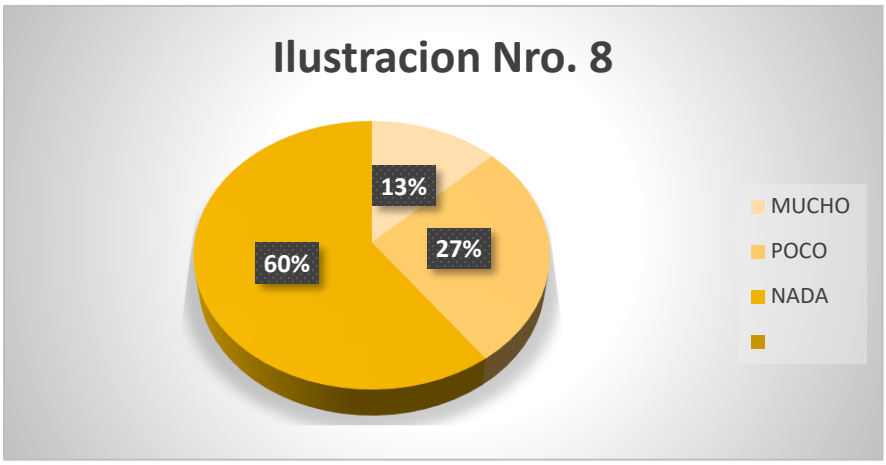
ANALISIS: según los resultados obtenidos el 3% de la población encuestada considera que la digitalización de la actividad laboral ha tenido un impacto positivo, el 47% de los encuestados considera que este nuevo método de actividad laboral ha tenido un impacto mayormente negativo dentro de nuestro país, por último, el 50% de la población considera que la digitalización ha tenido un impacto neutro en el tiempo determinado en esta investigación, estas respuestas reflejan el sentir de las personas al no poder acceder a un nivel de conocimiento acorde a la evolución de los tiempos modernos.

PREGUNTA 8

¿En qué medida considera que la automatización de tareas ha impactado en la cantidad de puestos de trabajo disponibles en su sector?

Tabla Nro. 3

ALTERNATIVA	**FRECUENCIA**	**PORCENTAJE**
MUCHO	9	30%
POCO	19	63%
NADA	2	7%
TOTAL	30	100%



***Elaborado por**: María Fernanda Salinas Lescano*
***Población:** colectividad ecuatoriana.*

ANALISIS: según los resultados obtenidos el 30% de los encuestados considera que la digitalización de la actividad laboral ha impactado mucho en los puestos de trabajo en su sector, a diferencia del 63% que considera que esta nueva modalidad laboral ha afectado poco, y por último el 7% de los encuestados consideran que esta modalidad no ha afectado en nada los puestos de trabajo, lo cual demuestra que la mayoría de empresas o entidades aun no han logrado una digitalización completa, ya que progresivamente se están adaptando a los cambios digitales y tecnológicos que exige el mundo moderno.

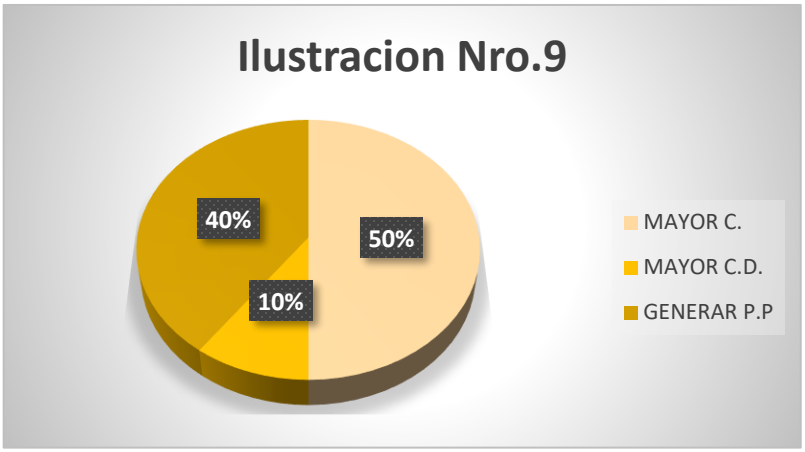
PREGUNTA 9

¿Qué medidas considera que el gobierno debería tomar para mitigar los posibles impactos negativos de la digitalización en el mercado laboral ecuatoriano?

Tabla Nro. 3

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MAYOR CAPACITACION	15	50%
MAYOR CONEXIÓN DIGITAL	3	10%

GENERAR POLITICAS PUBLICAS DE ADAPTACION TECNOLOGICA EN EL PAIS	12	40%
TOTAL	30	100%



***Elaborado por**: María Fernanda Salinas Lescano*
***Población:** colectividad ecuatoriana.*

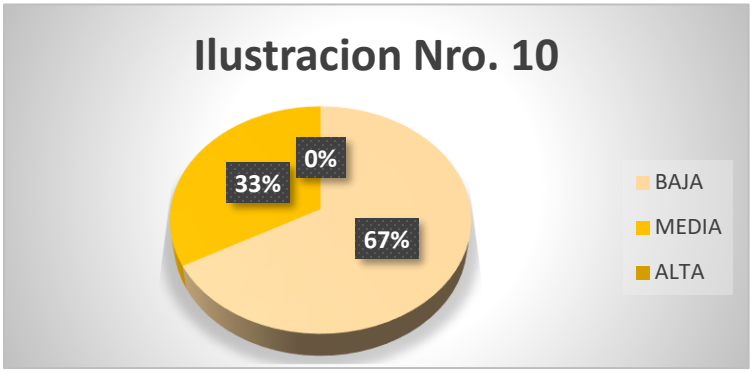
ANALISIS: según los datos obtenidos con esta encuesta, el 50% de los encuestados considera que la mejor medida para mitigar los posibles impactos negativos de la digitalización laboral es mayor capacitación por parte de las empresas, el 10% considera que la mejor alternativa es mayor conexión digital, y por último el 40% de los encuestados considera que la mejor alternativa es la generación de políticas públicas de adaptación tecnológica en el país, con lo que es evidente que se hace necesario una mejor y mayor capacitación a los ecuatorianos en el ámbito tecnológico.

PREGUNTA 10

¿En qué medida considera que la educación actual está preparando a los jóvenes ecuatorianos para las habilidades que demandará el mercado laboral del futuro?

Tabla Nro. 3

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJA	20	67%
MEDIA	10	33%
ALTA	0	0%
TOTAL	30	100%



***Elaborado por**: María Fernanda Salinas Lescano*
***Población:** colectividad ecuatoriana.*

ANALISIS: : según los datos obtenidos mediante esta encuesta el 67% de la población ecuatoriana considera que la educación actual es baja y por ende no está preparando a los jóvenes ecuatorianos para las habilidades que demandara el mercado laboral del futro, el 33% considera que la educación para la adaptación es media, y por último el 0% considera que no existe una preparación para este tipo de trabajo, lo cual hace necesario que el gobierne revise sus políticas educativas en torno a la educación digital y tecnológica para que esta sea brindada y este a tono con el mundo moderno.

4.2.Discusión

Al realizar esta investigación sobre la digitalización de la actividad laboral y su incidencia en el desempleo en Ecuador durante el año 2023, se han obtenido diversos resultados que nos permiten discutir sobre la compleja relación entre estos dos fenómenos.

La digitalización ha transformado significativamente el mercado laboral ecuatoriano. Se ha observado una automatización de tareas rutinarias, especialmente en el sector público y privado. Esto ha generado la pérdida de empleos en estas áreas.

Los nuevos empleos digitales demandan habilidades y competencias diferentes a las tradicionales. Se requiere mayor capacidad de adaptación al cambio, pensamiento crítico, creatividad, resolución de problemas y trabajo en equipo.

Por otro lado, la automatización y la inteligencia artificial han tenido un impacto significativo en el empleo en Ecuador. Si bien han generado nuevas oportunidades, también han desplazado a trabajadores de sectores tradicionales.

La digitalización presenta tanto desafíos como oportunidades para el mercado laboral ecuatoriano. Los desafíos incluyen la adaptación de la fuerza laboral a las nuevas demandas del mercado, la creación de nuevos empleos y la implementación de políticas públicas efectivas. Las oportunidades incluyen el acceso a nuevos mercados globales, el aumento de la productividad y la creación de mejores condiciones laborales.

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

En el presente trabajo de investigación se concluye que, la normativa laboral vigente en Ecuador durante el año 2023 presenta limitaciones para regular las dinámicas del trabajo digital. El Código del Trabajo, diseñado para la era industrial, no contempla las características específicas del trabajo remoto, plataformas digitales y otras modalidades de trabajo en línea.

También se concluye que, la falta de habilidades y experiencia, la competencia global, la precarización laboral y la inadecuación del marco legal generaron dificultades para encontrar empleo, condiciones laborales precarias e inseguridad jurídica para los trabajadores digitales. La falta de definición clara del trabajo digital, la ausencia de regulaciones

específicas y la inadecuada protección de los derechos laborales son algunos de los vacíos legales que contribuyeron a estas problemáticas.

Y, por último, el trabajo digital ha transformado el panorama laboral, requiriendo una actualización urgente de la legislación en Ecuador. Para ello, es necesario, definir claramente el trabajo digital y sus modalidades, garantizar los derechos laborales de los trabajadores digitales, implementar mecanismos de protección social para estos trabajadores, fomentar la capacitación y formación en competencias digitales.

5.2.Recomendaciones

Establecer un marco legal integral para el trabajo digital, Ecuador necesita una legislación robusta que defina claramente el trabajo digital, abarcando sus diversas modalidades, como el teletrabajo, el trabajo en plataformas digitales y el trabajo autónomo remoto.

El gobierno, en colaboración con el sector privado y las instituciones educativas, debe implementar programas de capacitación accesibles y de calidad, enfocándose en áreas como la comunicación digital, la resolución de problemas, el uso de herramientas tecnológicas y el desarrollo de pensamiento crítico.

Es fundamental establecer mecanismos permanentes de diálogo social entre los actores involucrados en el trabajo digital, esta interacción permitirá comprender las necesidades y desafíos específicos del trabajo digital, facilitando la creación de políticas

públicas efectivas y la toma de decisiones informadas que protejan los derechos de los trabajadores digitales.

LITERATURA CITADA

1. Álvarez-Flores, E.; Núñez, P. (2018). Efectividad del uso de herramientas digitales en el desarrollo académico de estudiantes universitarios. In S. Amavizca Montaño (Coord.), Alfabetización Informacional para la gestión del conocimiento en la Universidad. Sonora (México): Universidad Estatal de Sonora.
2. Agudelo, H. (2018). Planteamiento estratégico en Universidades de América Latina. Arequipa (Perú): UNSA.
3. Baudin, M. (2018). A comprehensive model covering prospective teachers' technology use: the relationships among self, teaching and learning conceptions and attitudes. Technology, Pedagogy and Education, 27(4), 399-416. doi:10.1080/1475939X.2018.1479296.
4. Barreda, H. (2017). Planteamiento estratégico en Universidades de América Latina. Arequipa (Perú): UNSA.

5. Buitrago Botero, B. (2020). Exploring teacher pedagogy, stages of concern and accessibility as determinants of technology adoption. Technology, Pedagogy and Education, 27(2), 149-163. doi:10.1080/1475939X.2017.1387602.
6. Burke, M. (2019). Technology-mediated learning theory. British Journal of Educational Technology, 50(3), 1035-1048. doi:10.1111/bjet.12771.
7. Cabero, J. (2020). El aprendizaje autorregulado como marco teórico para la aplicación educativa de las comunidades virtuales y los entornos personales de aprendizaje. Revista Electrónica Teoría de la Educación: Educación y Cultura en la Sociedad de la Información, 14(2), 133-156.
8. Castellanos, R. (2017). Elogio del papel. Contra el colonialismo digital. Barcelona (España): Ariel.
9. Chanlat, A. (2021). Nuevos modelos tecnopedagógicos. Competencia digital de los alumnos universitarios. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 19(1), 1-9. doi:10.24320/redie.2017.19.1.1148.
10. Chomalli, J. (2020). La brecha digital social de los hogares. Digital future society. (https://digitalfuturesociety.com/es/qanda/julio-cabero-almenara-y-la-brecha-digital-social-de-los-hogares/).
11. Chul Han, M. (2019). Technology-mediated learning theory. British Journal of Educational Technology, 50(3), 1035-1048. doi:10.1111/bjet.12771
12. CEPAL (2018). Agenda digital para América Latina y el Caribe (ELAC2018). Santiago de Chile: CEPAL.
13. De La Rica, E. (2022). How teachers' beliefs about learning and teaching relate to their continuing professional development. Teachers and Teaching: theory and practice, 20(3), 338-357. doi:10.1080/13540602.2013.848521.

14. Durall, S. (2019). Momento decisivo La educación superior en América Latina y el Caribe. Washington, DC: Banco Mundial.
15. Espinosa, S. (2023). Perspectivas tecnológicas: educación superior en Iberoamérica 2012-2017. Austin, Texas: The New Media Consortium.
16. Giniger, J. (2020). Autorregulación del aprendizaje en la Formación Profesional a Distancia: efectos de la gestión del tiempo. RED. Revista de Educación a Distancia, 62(20). doi:10.6018/red.400071.
17. Gómez, E. (2017). Hablemos de estudiantes digitales y no de nativos digitales. UT. Revista de Ciéncies de l´educació, juny, 7-21. doi:10.17345/ute.2012.1.595.
18. Gortazar, S. (2017). La enseñanza electrónica (e-teaching) en la educación superior: Un prerrequisito esencial para el aprendizaje electrónico (e-learning). Journal new approaches in educational research, 7(2), 100-105. doi:10.7821/naer.2018.7.298.
19. Guamn, D.; Medina, T. (2022). El e-learning del Siglo XXI. Investigación y práctica. Barcelona (España): Octaedro.
20. Hermosa Monforte J. (2023). Comparing faculty and student perceptions regarding factors that affect student retention in online education. American Journal of Distance Education, 29(1), 56-66. doi:1080/08923647.2015.994365.
21. Jallier, Y.; Sagy, O.; Benichou, M.; Atias, O.; Levin-Peled, R. (2020). Teaching expertise reconsidered: The Technology, Pedagogy, Content and Space (TPeCS) knowledge framework. British Journal of Educational Technology, 50(5), 2162-2177. doi:10.1111/bjet.12847.
22. Jordan. (2016). Technology use and learning characteristics of students in higher education: Do generational differences exist?. British Journal of Educational Technology, 46(4), 725-738. doi:10.1111/bjet.12161.

23. Llorente-Cejudo, C. (2018). Aprendizaje autorregulado y PLE. Edmetic. Revista de Educación mediática y TIC, 2(1), 58-75. doi:10.21071/edmetic.v2i1.
24. Mercader, R. (2017). La educación superior virtual en Polonia: Condiciones de su organización, funcionamiento y evaluación. Memorias del Encuentro Internacional de Educación a Distancia, 4, 1-13.
25. Nuñez, A. (2019). EduTrends-2016. Monterrey (México): Tecnológico de Monterrey.
26. Nusshold, M. (2015). Technological pedagogical content knowledge: A framework for teacher knowledge. The Teachers College Record, 108(6), 1017-1054. doi:10.1111/j.1467-9620.2006.00684.x.
27. Poore, M. (2021). Enseñar a nativos digitales. Madrid (España): SM.
28. Quishpe, A.; Fernadez, O. (2017). Hacia la transformación de la práctica docente: modelo espiral de competencias TIC TAC TEP. Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación, 51, 37-51. doi:10.12795/pixelbit.2017.i51.03.
29. Rojas, E.; Poveda, L. (2017). Estado de la banda ancha en América Latina y el Caribe. Santiago de Chile Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
30. Trujillo, S. (2024). Social learning environments. In International Conference on Interactive Collaborative Learning (ICL) (pp. 128-131).