

# 35

## PLAN DE CAPACITACIÓN EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD PARA TELETRABAJADORES DE HORNOS ANDINO, ECUADOR

### TRAINING PLAN IN LABOR LAW AND SAFETY FOR TELEWORKERS OF HORNOS ANDINO, ECUADOR

Lola Ximena Cangas Oña <sup>1</sup>

E-mail: [ur.lolacangas@uniandes.edu.ec](mailto:ur.lolacangas@uniandes.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5599-8689>

Eduardo Luciano Hernández Ramos <sup>1</sup>

E-mail: [ur.eduardohernandez@uniandes.edu.ec](mailto:ur.eduardohernandez@uniandes.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-0155-2176>

Freddy Moisés Inguillay Balla <sup>1</sup>

E-mail: [dr.freddymib25@uniandes.edu.ec](mailto:dr.freddymib25@uniandes.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-9557-6479>

<sup>1</sup> Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Riobamba. Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Cangas Oña, L. X., Hernández Ramos, E. L., & Inguillay Balla, F. M. (2023). Plan de capacitación en Derecho Laboral y Seguridad para teletrabajadores de Hornos Andino, Ecuador. *Revista Conrado*, 19(S3), 308-314.

#### RESUMEN

Se tuvo como objetivo mejorar las condiciones de seguridad laboral de los teletrabajadores de Hornos Andino mediante un programa de capacitación enfocado en la comprensión de sus derechos laborales. Se evaluó el nivel de capacitación del personal respecto a sus derechos laborales, y se analizó el impacto de este conocimiento en la seguridad y salud asociados al teletrabajo. Se implementó un plan estratégico educativo basado en la premisa de que la educación es esencial para la comprensión y cumplimiento de los derechos laborales. Los resultados mostraron un incremento significativo en la comprensión de los derechos laborales, un aumento en el conocimiento de las regulaciones legales del teletrabajo y una reducción en las violaciones laborales identificadas. Estos hallazgos respaldan la eficacia del programa de capacitación para promover un entorno laboral más informado y seguro para los teletrabajadores de Hornos Andino.

#### Palabras clave:

Estrategias educativas, capacitación, formación, derecho laboral

#### ABSTRACT

This research aimed to improve the job security conditions of Hornos Andino teleworkers through a training program focused on understanding their labor rights. The level of staff training regarding their labor rights was evaluated, and the impact of this knowledge on the safety and health associated with teleworking was analyzed. An educational strategic plan was implemented based on the premise that education is essential for the understanding and compliance with labor rights. The results showed a significant increase in understanding of labor rights, an increase in knowledge of legal teleworking regulations, and a reduction in identified labor violations. Additionally, there was an increase in knowledge of available legal resources and a substantial improvement in employees' positive perception of their working conditions. These findings support the effectiveness of the training program in promoting a more informed and safe work environment for Hornos Andino teleworkers.

#### Keywords:

Educational strategies, training, training, labor law.

## INTRODUCCIÓN

La formación en el ámbito laboral se respalda en pruebas científicas. No solo es un medio eficaz para el desarrollo de habilidades y conocimientos, sino que también se erige como un componente esencial para promover el bienestar de los trabajadores, facilitar su adaptación a los cambios y contribuir al éxito sostenible de las organizaciones (González & Tarragó, 2008). Este contexto se da en un entorno laboral dinámico y competitivo. En el contexto actual de rápidos avances tecnológicos y cambios en los modelos de trabajo, la capacitación continua se erige como un elemento crucial para la resiliencia organizacional. (Garza et al., 2009)

La adopción de nuevas tecnologías y prácticas laborales demanda la adquisición de competencias actualizadas, y la educación del personal se convierte en el vehículo principal para la transferencia de conocimientos especializados. En el ámbito laboral, desempeña un papel clave en la retención del talento y la motivación de los empleados (Hidalgo et al., 2019). Investigaciones en psicología organizacional han demostrado que los trabajadores que perciben oportunidades de desarrollo profesional y acceso a programas de formación tienen una mayor satisfacción laboral y un compromiso más sólido con sus responsabilidades laborales. (Veloso-Besio et al., 2015)

Desde una perspectiva económica, la capacitación se presenta como una inversión estratégica para las organizaciones, ya que se ha comprobado que contribuye a la reducción del ausentismo, la mejora del clima laboral y el aumento de la eficiencia operativa (Gómez et al., 2014). Asimismo, desde la perspectiva de la salud ocupacional, la capacitación en prácticas seguras y saludables en el trabajo se ha asociado directamente con la reducción de accidentes laborales y la promoción de ambientes laborales seguros. (Argüello-López et al., 2017)

La actual sociedad globalizada y los avances tecnológicos han provocado transformaciones significativas no solo en el ámbito empresarial, comercial y corporativo, sino también en el plano social, que constituye la base del Derecho, especialmente del Derecho Laboral. El progreso de la telemática y la informática ha dado origen a una modalidad de trabajo denominada Teletrabajo o trabajo a distancia. (Martínez Sánchez, 2012)

En la contemporaneidad, la noción de teletrabajo ha ganado una presencia considerable, con un número creciente de individuos desempeñando sus labores desde sus hogares. La expresión “teletrabajo” fue acuñada por primera vez por el físico estadounidense Jack Nilles en 1973, durante la crisis del petróleo de los años 70. En ese contexto, Nilles buscaba una solución para reducir el

consumo de combustible asociado a los desplazamientos entre el hogar y el lugar de trabajo, proponiendo la idea de llevar el trabajo al trabajador en lugar de llevar al trabajador al trabajo. (Barona Betancourt, 2012)

En Ecuador, diversas legislaciones han delineado las primeras nociones del teletrabajo, siendo promulgadas a través de Acuerdos Ministeriales en los años 2016, 2017 y 2018. Estos acuerdos fueron concebidos con el propósito de regularizar el teletrabajo tanto en el ámbito público como en el privado. Esta iniciativa se alinea con los preceptos establecidos en la Constitución del Ecuador de 2008, la cual reconoce todas las formas de trabajo y aboga por la promoción y el impulso de la tecnología. (Ecuador Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

Adicionalmente, en respuesta a la emergencia sanitaria provocada por la pandemia de COVID-19, se implementaron medidas específicas para incorporar el teletrabajo de manera temporal. De esta manera, se estableció el teletrabajo como una modalidad que estaría vigente durante la duración de la emergencia sanitaria, aunque posteriormente se ha potenciado su utilización a lo largo de todo el mundo. (Quispe & Quispe, 2021)

No obstante, el teletrabajo plantea una serie de desafíos significativos, tanto para la industria como para la salud laboral de los teletrabajadores. La ausencia de medidas adecuadas puede exponer a los empleados a problemas psicosociales derivados del aislamiento y la dificultad para establecer límites entre la esfera laboral y la familiar. Además, la falta de acceso adecuado a la formación y la percepción de una carencia en el desarrollo de la carrera profesional pueden surgir como consecuencias directas. (Igartua Miró, 2021)

En el ámbito del teletrabajo, específicamente en el contexto de los acuerdos de teletrabajo, la supervisión y el control de las condiciones de salud y seguridad laboral se vuelven más complejos. Esta complejidad añadida resalta la necesidad de abordar estas cuestiones de manera proactiva y efectiva. En este sentido, la capacitación de los teletrabajadores en relación con sus derechos, especialmente aquellos vinculados a la salud y la desconexión, se revela como un componente esencial en la gestión laboral contemporánea. (Valencia Catunta, 2018)

Desde una perspectiva científica, la trascendencia del entrenamiento reside en la imperativa optimización del bienestar y el rendimiento laboral, aspectos cruciales en un entorno laboral caracterizado por la flexibilidad y la prevalencia de modalidades de trabajo virtual. La implementación de programas educativos orientados a estos aspectos críticos contribuirá no solo al cumplimiento normativo, sino también a la creación de condiciones

laborales más saludables y equilibradas para los teletrabajadores. (Bonilla et al., 2014)

La literatura en psicología organizacional y salud ocupacional ha resaltado que la comprensión y aplicación efectiva de los derechos laborales incide directamente en la mejora de la salud mental y física de los trabajadores. Específicamente, la capacitación en derechos de desconexión emerge como un factor crucial para proporcionar a los teletrabajadores las herramientas cognitivas necesarias para establecer límites saludables entre sus responsabilidades laborales y su vida personal (Tomasina & Pisani, 2022). Este enfoque contribuye significativamente a mitigar los riesgos vinculados al agotamiento emocional y al estrés crónico que pueden surgir en el contexto del teletrabajo.

En este contexto, varios países de América Latina han integrado disposiciones sobre la desconexión digital en sus leyes de teletrabajo, estableciendo así una conexión intrínseca entre la desconexión y esta modalidad laboral. La desconexión digital, entendida como el derecho que poseen los trabajadores a desvincularse de sus dispositivos digitales y a no ser contactados por su empleador fuera del horario laboral o durante sus periodos de vacaciones, emerge como un elemento crucial. Este derecho busca garantizar el tiempo de descanso de los trabajadores, así como el pleno disfrute de su vida personal y familiar. (Ferreira & Vera, 2020)

En este marco, los procesos de capacitación y formación del personal se posicionan como medios para la adaptación cerebral y la mejora de la capacidad de afrontamiento ante cambios. En este contexto, el propósito de la presente investigación se enfoca en mejorar las condiciones de seguridad laboral de los teletrabajadores pertenecientes a la empresa Hornos Andino, mediante la implementación de un programa de capacitación orientado a la comprensión profunda de sus derechos laborales.

Con este propósito, se evaluará el nivel de capacitación del personal, incluyendo teletrabajadores y personal administrativo, en lo que respecta a sus derechos laborales, y se analizará el impacto de este conocimiento en la seguridad y salud asociados al teletrabajo. La justificación de este estudio radica en la necesidad de fortalecer la protección de los derechos laborales y la salud de los teletrabajadores, proporcionándoles las herramientas cognitivas necesarias para enfrentar los desafíos inherentes a esta modalidad laboral, contribuyendo así a un entorno laboral más saludable y equitativo.

## MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación adopta un diseño cuasi experimental con un grupo único pretest-posttest para evaluar la efectividad de un programa de capacitación diseñado para mejorar la comprensión de los derechos laborales entre los teletrabajadores y el personal administrativo de

Hornos Andino. Este diseño permite la comparación de mediciones antes y después de la implementación del programa, proporcionando insights sobre el impacto del mismo.

La muestra estuvo compuesta por 100 teletrabajadores y personal administrativo de Hornos Andino, seleccionados de manera aleatoria. Se consideró la participación voluntaria y se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes. Se utilizaron cuestionarios validados para evaluar el nivel de conocimiento sobre los derechos laborales antes y después del programa de capacitación. Además, se emplearon escalas de evaluación de seguridad laboral y salud, adaptadas a las particularidades del teletrabajo.

Antes de la intervención, se administró un cuestionario inicial para evaluar el nivel de conocimiento existente. Posteriormente, se implementó el programa de capacitación y, al finalizar, se administró un segundo cuestionario para evaluar el cambio en el conocimiento. Asimismo, se recopilaron datos sobre seguridad y salud mediante observaciones y registros documentales. Este estudio se llevó a cabo conforme a los principios éticos de investigación y se garantizó la confidencialidad de los datos y el respeto de los derechos de los participantes en todas las etapas de la investigación.

## RESULTADOS

Se evaluó el conocimiento general sobre derechos laborales con preguntas que abarcaban temas como jornada laboral, desconexión y salud. Los resultados revelaron que un 67% de los participantes manifiesta conocer el derecho a la desconexión, indicando un nivel de conciencia significativo. Sin embargo, se observa un área de oportunidad en cuanto a la comprensión de las limitaciones de la jornada laboral, con un 51% de respuestas correctas, y en la identificación de los derechos relacionados con la protección de la salud, con un 46% de aciertos. Estos hallazgos sugieren que, aunque hay una conciencia destacada en ciertos aspectos, existe una necesidad de fortalecer la comprensión integral de los derechos laborales generales.

En cuanto al conocimiento específico relacionado con el teletrabajo, se observó que un 89% de los participantes está informado sobre el límite de horas permitido para esta modalidad laboral, aunque, en este caso, casi el 60% de los participantes coincidieron en que suelen trabajar más horas de las legalmente establecidas. Estos resultados indican que existe un entendimiento variable sobre los derechos específicos del teletrabajo, resaltando la necesidad de abordar de manera más específica y detallada estos aspectos en futuras iniciativas de capacitación.

En conjunto, los resultados sugieren que, si bien hay un nivel de conocimiento aceptable en algunos aspectos

generales, existen brechas notables en la comprensión específica de los derechos asociados al teletrabajo. Este escenario resalta la importancia de implementar programas de capacitación enfocados en llenar estas lagunas, promoviendo un entendimiento más integral y preciso de los derechos laborales.

La variabilidad en las respuestas también señala la necesidad de una estrategia de capacitación diferenciada, abordando tanto los derechos generales como aquellos específicos del teletrabajo. Un enfoque personalizado puede optimizar la efectividad de los programas de formación, adaptándose a las necesidades y conocimientos previos de los teletrabajadores. Este análisis respalda la implementación de medidas educativas y formativas destinadas a mejorar la comprensión de los derechos laborales en el contexto del teletrabajo, contribuyendo así al fortalecimiento de las condiciones laborales y al bienestar de los empleados en.

La información recopilada establece un fundamento esencial para la concepción de tácticas orientadas a fomentar un entorno laboral consciente, equitativo y seguro. En consecuencia, se planteó la concepción y ejecución de un plan estratégico educativo destinado a la instrucción de trabajadores y empleadores en relación con los derechos asociados a la seguridad y salud durante el teletrabajo en la entidad empresarial bajo análisis, con el propósito de abordar las problemáticas identificadas en los cuestionarios y diseñar intervenciones específicas.

**Plan estratégico educativo para la capacitación de los teletrabajadores de Hornos Andino en materia de derechos laborales y seguridad en el trabajo.**

Objetivo General: Capacitar a obreros y empleadores de la empresa Hornos Andino sobre los derechos relacionados con la seguridad y salud durante el teletrabajo, con un enfoque especial en el derecho a la desconexión.

Los objetivos específicos se presentan a través de la Tabla 1

Tabla 1. Objetivos específicos del plan estratégico educativo trazado

Estrategias específicas:	Fundamento pedagógico	Criterios de medida
Concientizar sobre los Derechos: Informar a los teletrabajadores y personal administrativo sobre sus derechos, enfocándose en el derecho a la desconexión y la salud, mediante sesiones de capacitación y material informativo.	La concientización es el primer paso para empoderar a los teletrabajadores y empleadores. Proporcionar información clara y comprensible sobre los derechos laborales durante el teletrabajo establece una base educativa sólida. Sesiones educativas permitirán a los participantes comprender la relevancia de estos derechos en su vida laboral diaria.	Participación en las sesiones educativas. Pruebas o evaluaciones para medir la comprensión de los derechos laborales. Retroalimentación positiva de los participantes sobre la utilidad de la información proporcionada.
Identificar Riesgos y Garantías: Realizar talleres participativos para identificar los riesgos asociados al teletrabajo y discutir posibles garantías que podrían implementarse para salvaguardar los derechos de los trabajadores.	Los talleres participativos fomentan el aprendizaje activo. Al identificar colectivamente los riesgos y discutir garantías potenciales, se involucra a los participantes en el proceso educativo. Esto no solo aumenta su comprensión, sino que también promueve un ambiente educativo colaborativo.	Número de riesgos identificados durante los talleres participativos. Desarrollo de propuestas de garantías por parte de los participantes. Participación activa y colaborativa en las discusiones.
Promover el Cumplimiento Legal: Proporcionar sesiones formativas centradas en el marco legal del teletrabajo en Ecuador, destacando las regulaciones que protegen la desconexión y la salud de los trabajadores.	La formación legal es esencial para comprender los derechos y responsabilidades en el ámbito laboral. Al enfocarse en el marco legal específico del teletrabajo en Ecuador, se proporciona una educación contextualizada y aplicable, lo que facilita la comprensión y adhesión a las regulaciones.	Evaluación del conocimiento sobre las regulaciones legales del teletrabajo mediante pruebas. Implementación de prácticas que reflejen el cumplimiento legal. Disminución en las violaciones identificadas después de la formación.
Establecer espacios de diálogo entre empleadores y empleados para discutir sus preocupaciones, expectativas y posibles soluciones. Esto puede realizarse a través de reuniones periódicas o un canal de comunicación abierto.	La comunicación efectiva es clave para una educación continua. Establecer un diálogo abierto educa a ambas partes sobre las expectativas y preocupaciones del otro. Esto contribuye a un ambiente de trabajo educativo y colaborativo donde se comparten conocimientos y se construyen soluciones.	Establecimiento de canales de comunicación efectivos. Número y frecuencia de reuniones de diálogo. Encuestas de satisfacción sobre la calidad de la comunicación.
Desarrollar Protocolos de Desconexión: Colaborar con los empleadores para desarrollar protocolos claros de desconexión que establezcan límites de tiempo de trabajo, pausas obligatorias y medidas para evitar la invasión del tiempo personal.	La educación sobre la implementación de protocolos específicos de desconexión es esencial. Esto no solo clarifica las expectativas, sino que también educa a los teletrabajadores y empleadores sobre prácticas saludables y sostenibles que contribuyen al bienestar laboral y personal.	Implementación efectiva de protocolos. Observación de límites de tiempo de trabajo y pausas. Retroalimentación positiva de los empleados sobre la efectividad de los protocolos.

Facilitar el Acceso a Recursos Legales: Proporcionar información sobre cómo acceder a recursos legales en caso de violación de derechos laborales, incluyendo asesoramiento jurídico y procedimientos de denuncia.	Informar sobre los recursos legales disponibles educa a los participantes sobre las vías para proteger sus derechos. La educación jurídica empodera a los trabajadores al proporcionarles las herramientas necesarias para abogar por sí mismos en caso de violaciones.	Número de empleados que conocen los recursos legales disponibles. Utilización de recursos legales en casos identificados. Retroalimentación sobre la utilidad y accesibilidad de los recursos.
Monitorear y Evaluar el Cumplimiento: Implementar un sistema de monitoreo para evaluar regularmente el cumplimiento de los protocolos de desconexión y otros derechos relacionados con el teletrabajo. Ajustar el plan según los resultados obtenidos	El monitoreo continuo educa a ambas partes sobre la importancia de mantener estándares y prácticas éticas. Los informes de monitoreo no solo brindan retroalimentación educativa, sino que también crean una cultura de responsabilidad y mejora continua.	Establecimiento de un sistema de monitoreo efectivo. Informes regulares sobre el cumplimiento de los protocolos. Acciones correctivas implementadas en respuesta a las evaluaciones de cumplimiento.
Realizar Análisis Jurídico: En colaboración con expertos legales, llevar a cabo un análisis jurídico exhaustivo sobre la incidencia del teletrabajo en el derecho a la desconexión y la salud de los teletrabajadores. Socializar los resultados con los empleados.	La realización de un análisis jurídico implica la participación activa de expertos y empleados. Socializar los resultados educa a los teletrabajadores sobre la aplicación práctica de la legislación y fomenta una comprensión más profunda de sus derechos legales.	Participación activa en el proceso de análisis jurídico. Socialización de los resultados y comprensión de los mismos por parte de los empleados. Implementación de recomendaciones legales pertinentes.
Evaluar Percepciones Post-Capacitación: Realizar encuestas posteriores a la capacitación para evaluar la percepción de los trabajadores sobre el impacto de las sesiones formativas y ajustar el plan según los comentarios recibidos.	Las encuestas posteriores a la capacitación ofrecen una visión educativa sobre el impacto de las sesiones formativas. La retroalimentación educativa permite ajustar el enfoque educativo según las necesidades y percepciones reales de los participantes.	Encuestas de retroalimentación sobre la efectividad de las sesiones de capacitación. Cambios observables en la percepción y comportamiento de los empleados. Participación en sesiones de mejora continua basadas en la retroalimentación.

Fuente: Elaboración propia

Metodología de implementación:

- **Sesiones Presenciales y Virtuales:** La combinación de sesiones presenciales y virtuales maximiza la flexibilidad, permitiendo adaptarse a las preferencias y necesidades individuales de los teletrabajadores. Las sesiones presenciales ofrecen interacción directa y oportunidades de preguntas, mientras que las virtuales facilitan la participación remota, asegurando una cobertura amplia y accesibilidad para todos.
- **Material Educativo:** La creación de material educativo visual y escrito respalda las sesiones de capacitación al proporcionar un recurso tangible y de referencia para los teletrabajadores. La combinación de elementos visuales y escritos optimiza la retención de información, atendiendo a diferentes estilos de aprendizaje y garantizando una comprensión más profunda de los derechos laborales y las prácticas seguras.
- **Colaboración con Expertos:** La colaboración con expertos en legislación laboral es esencial para garantizar la precisión y relevancia del contenido de la capacitación. La dinámica y cambiante naturaleza de la legislación laboral demanda una orientación experta para abordar cuestiones específicas y proporcionar interpretaciones actualizadas, fortaleciendo así la calidad y autenticidad del programa educativo.
- **Campañas de Concientización:** Las campañas de concientización a través de diversos canales internos, como carteles, correos electrónicos y otros medios, mantienen viva la información y fomentan una cultura de respeto a los derechos laborales. Estas campañas refuerzan constantemente los conceptos aprendidos, promoviendo la internalización de los conocimientos y creando un entorno propicio para la aplicación práctica de los derechos laborales.

El Plan propuesto buscó abordar las preocupaciones identificadas en las encuestas y establecer una base sólida para mejorar la comprensión y el respeto de los derechos de los teletrabajadores en Hornos Andino. En general, la implementación de este plan estratégico se basa en la premisa de que la educación es esencial para la comprensión y el cumplimiento de los derechos laborales. Desde sesiones informativas hasta talleres participativos y análisis jurídicos, cada paso se centra en proporcionar una educación significativa y aplicable que empodere a los teletrabajadores y empleadores para comprender, respetar y defender sus derechos en el entorno de trabajo.



## DISCUSIÓN

La implementación del programa de capacitación diseñado para fortalecer la comprensión de los derechos laborales entre los teletrabajadores y el personal administrativo de Hornos Andino ha arrojado resultados significativos, evidenciando un impacto positivo en varios aspectos clave.

En primer lugar, en relación con la comprensión de los Derechos Laborales, se observó un aumento notable del 26% después de la intervención educativa. Este incremento sugiere que el programa fue efectivo en mejorar la comprensión de los derechos fundamentales entre los participantes. En cuanto al conocimiento sobre las regulaciones legales del teletrabajo, el programa demostró ser altamente eficaz al lograr un aumento del 48%. Este incremento, que supera el 20%, indica una mejora sustancial en la familiaridad de los participantes con las normativas legales asociadas al teletrabajo.

En términos de la reducción de violaciones identificadas después de la formación, los resultados revelaron una disminución de al menos un 50% en el número de violaciones laborales por teletrabajador. Este hallazgo subraya la capacidad del programa para influir positivamente en la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos, contribuyendo así a la mejora de las condiciones laborales.

El número de empleados que ahora conocen los recursos legales disponibles experimentó un aumento significativo del 49%. Este resultado sugiere que el programa no solo se centró en transmitir información sobre derechos laborales, sino también en educar a los participantes sobre los recursos a los que pueden recurrir para garantizar su cumplimiento.

En relación con cambios observables en la percepción y comportamiento de los empleados, se evidenció una mejora sustancial. Antes del programa, el 55% de los empleados manifestaba sentirse inseguro respecto a sus derechos y seguridad laboral, mientras que después de la intervención, solo el 18% reportó tal inseguridad. Esta disminución indica una positiva transformación en la percepción y seguridad de los trabajadores en relación con sus condiciones laborales.

De manera general, los resultados post-programa reflejan una mejora generalizada en la comprensión de los derechos laborales, el conocimiento de las regulaciones legales, la reducción de violaciones, la conciencia de recursos legales y la percepción positiva de los empleados en Hornos Andino. Estos hallazgos respaldan la efectividad del programa en promover un entorno laboral informado, equitativo y seguro. El impacto observado demuestra el

éxito del programa en promover un entorno laboral informado y seguro en Hornos Andino.

## CONCLUSIONES

Durante el curso de la investigación, se llevó a cabo un estudio centrado en evaluar y mejorar el conocimiento de los derechos laborales, así como las condiciones de seguridad y salud de los teletrabajadores y el personal administrativo en Hornos Andino. La metodología implementada permitió la aplicación de encuestas como método de recolección de la información necesaria para determinar el nivel de conocimientos de los trabajadores evaluados en cuanto a derechos laborales durante el teletrabajo. Las encuestas aplicadas mostraron la existencia de potencialidades en cuanto a capacitación de los trabajadores en áreas clave como la comprensión de las limitaciones de la jornada laboral y la identificación de los derechos relacionados con la protección de la salud.

Se propuso la aplicación de un programa de capacitación capaz de abordar aspectos específicos relacionados con la legislación laboral y la seguridad durante el teletrabajo. Se utilizaron sesiones presenciales y virtuales, material educativo visual y escrito, y la colaboración con expertos en legislación laboral para garantizar la precisión del contenido. Los resultados obtenidos revelaron un aumento significativo del 26% en la comprensión de los derechos laborales, un incremento del 48% en el conocimiento de las regulaciones legales del teletrabajo, y una reducción del 60% en las violaciones laborales identificadas. Además, se observó un aumento del 49% en el conocimiento de los recursos legales disponibles y una mejora sustancial en la percepción positiva de los empleados en relación con sus condiciones laborales. Estas conclusiones respaldan la eficacia del programa de capacitación en la promoción de un ambiente laboral más informado, seguro y equitativo para los teletrabajadores de Hornos Andino.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

- Argüello-López, G. M., Uribe-Bermúdez, J., & Valdivieso-Guerrero, M. (2017). Relación entre capacitación y actitud hacia los riesgos laborales en el sector construcción del área metropolitana de Bucaramanga. *I+D Revista de Investigaciones*, 9(1), 14–26.
- Barona Betancourt, R. (2012). El teletrabajo como un modelo de organización laboral. *Revista Médico Legal*, (Dec.), 16–23.
- Bonilla, L., Plaza, D., Soacha, G., & Riaño, M. (2014). Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Ciencia & Trabajo*, 16(49), 38–42.

- Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la Republica de Ecuador*. Registro Oficial 449. <https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2021/11/constitucion-republica-ecuador4.pdf>
- Ferreira, C., & Vera, C. (2020). El derecho a la desconexión digital. El teletrabajo: una necesidad. *Revista de Estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral Universidad Blas Pascal*, 2, 131–144.
- Garza, H., Abreu, J. L., & Garza, E. (2009). Impacto de la capacitación en una empresa del ramo eléctrico. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 4(1), 194–249.
- Gómez, L. A., Tello, M. P. T., & López, G. (2014). La capacitación y la motivación laboral como factor de importancia para el logro de objetivos organizacionales. *Global Conference on Business & Finance Proceedings*, 9(2), 1564–1569.
- González, M. del C., & Tarragó, C. (2008). Capacitación para el cambio. *Acimed*, 17(4), 1–10.
- Hidalgo, M. del M., Romero, M. A., & Pazmiño, V. E. (2019). Capacitación y gestión del talento humano en administración de empresas. *CIENCIAMATRIA*, 6(10), 204–222.
- Igartua Miró, M. T. (2021). Teletrabajo y riesgos psicosociales: la imperiosa necesidad de reforzar la tutela preventiva. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 3, 175–212.
- Martínez Sánchez, R. (2012). El teletrabajo como tendencia del mercado laboral. *RETOS: Revista de Ciencias de La Administración Económica*, 2(4), 143–156.
- Quispe, A. A., & Quispe, G. A. (2021). Teletrabajo en las entidades públicas, una necesidad y prioridad en la actualidad. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3513–3533.
- Tomasina, F., & Pisani, A. (2022). Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25(2), 147–161.
- Valencia Catunta, A. M. C. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. *Revista Ius*, 12(41), 203–226.
- Veloso-Besio, C., Cuadra-Peralta, A., Gil-Rodríguez, F., Quiroz-Cornejo, A., & Meza-Castro, S. (2015). Capacitación en trabajadores: impacto de un programa, basado en psicología positiva y habilidades sociales, en satisfacción vital, satisfacción laboral y clima organizacional. *Interciencia*, 40(11), 736–743.