



REPÚBLICA DE PANAMÁ
— GOBIERNO NACIONAL —

MINISTERIO DE TRABAJO
Y DESARROLLO LABORAL

El Teletrabajo y su relación con las condiciones laborales de los trabajadores

Panamá, 2021

Nicole Cruz

Doris Zapata Acevedo
ministra

Roger Tejada
vice- ministro

Winston I. Sánchez A.
secretario general

Instituto Panameño de Estudios Laborales (IPEL)
Román Gordón Randolph
director técnico

Jorge Elías Murillo
sub- director

Víctor Torres
jefe del Departamento de Investigación
Socio Laboral

José Gordón
jefe del Departamento de Docencia

Osiris Carvajal
jefa administrativa

Michelle Guerra
Practicante profesional de la Universidad de Panamá
Julio – noviembre 2021

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL) liderado por la Ministra Doris Zapata, a través del Instituto Panameño de Estudios Laborales (IPEL) instituto que impulsa la formación superior, presenta la investigación “El teletrabajo y su relación con las condiciones laborales de los trabajadores en Panamá, 2020”.

Este informe ha sido elaborado, como opción de grado de la Facultad de Economía de la Universidad de Panamá, con el fin de conocer las condiciones laborales de los trabajadores, respecto al teletrabajo y como han afrontado esta modalidad con la pandemia de la Covid-19.

Michelle Guerra

INDICE

Capítulo I. Introducción.....	01
Capítulo II. Planteamiento del problema.....	02
2.1. Objetivos de la Investigación.....	02
2.1.1. Objetivo General.....	02
2.1.2. Objetivos específicos.....	03
Capítulo III. Marco Teórico.....	03
3.1. Antecedentes y concepto del teletrabajo.....	03
3.2. Inconformidad de los teletrabajadores.....	06
3.3. El teletrabajador en su entorno laboral y personal.....	07
3.4. Beneficios que ofrece el teletrabajo.....	08
Capítulo IV. Marco Metodológico.....	08
4.1. Análisis de datos.....	09
Capítulo V. Conclusión.....	22
Referencias.....	23

INTRODUCCIÓN

Este trabajo se llevará a cabo para conocer más a profundidad aquellas problemáticas que puede estar ocasionando el teletrabajo en la calidad de vida de cada uno de los trabajadores que optaron por laborar de esta manera, debido a la crisis de salud causada por la pandemia de la Covid-19.

Se conoce el teletrabajo como aquella modalidad laboral a distancia que inicia para la década de los 70', con el fin de afrontar la crisis del petróleo; ya que, Jack Nilles suponía que si menos personas viajaban a sus puestos de trabajo se ahorraría combustible y quizás con eso era posible consumir menos del que probablemente se necesitaría. Sin embargo, después de la crisis ya mencionada, países europeos y de otros continentes decidieron implementar el teletrabajo, que con la evolución de la tecnología este sistema fue prosperando.

En Panamá se conoce que algunas empresas transnacionales practicaban el teletrabajo antes de la pandemia, pero en 2020 que se presenta la crisis de salud por la Covid-19 y se cierran una buena cantidad de empresas de distintos sectores, surge la necesidad de hacer algo para reactivar la economía y salvaguardar los puestos de empleos, por lo cual la salida más rápida y conocida era el teletrabajo. Entonces nos preguntamos si todos estos trabajadores que ya de cierto modo estaban acostumbrados a ir a una oficina a realizar sus actividades laborales, que tenían convivencia diariamente con más personas afuera y no solo con su entorno familiar y con muchos otros aspectos pocos visibles, ¿Estarían de acuerdo con teletrabajar? y... ¿Qué seguridad tendrían estos de que esta modalidad sería tan ventajosa como se describe siempre?

De allí nace la incertidumbre de investigar sobre este problema, en el cual se presentarán los beneficios y las inconformidades de los teletrabajadores, la implementación del teletrabajo en torno a su vida personal y laboral, asimismo las perspectivas reales de 166 teletrabajadores encuestados que brindaron información importante para llevar a cabo la investigación.

Tema

El Teletrabajo y su relación con las condiciones laborales de los trabajadores en Panamá, 2020.

Problema

Las condiciones de salud de los teletrabajadores se han visto afectada por dolores musculares, estrés y agotamiento mental, lo que ha producido efectos negativos y resulta desventajoso para sus vidas, tanto laboral como personal, por causa de la pandemia de la Covid-19.

Preguntas del problema

¿En qué condiciones de salud se encuentran los teletrabajadores y qué efectos ha producido este modelo de trabajo con relación a la pandemia?

¿Cabe la posibilidad que los teletrabajadores estén o no satisfechos con esta modalidad, pese a los beneficios que brinda el teletrabajo?

¿Cuán ventajoso ha resultado el teletrabajo? ¿Estarían los teletrabajadores dispuestos a seguir con la práctica de este modelo laboral después de la pandemia?

Objetivo General

- ❖ Conocer y analizar las condiciones de salud y el impacto que produjo el confinamiento por causa de la Covid-19, a los teletrabajadores en Panamá, con relación a su vida personal y profesional.

Objetivos específicos

- ✓ Demostrar el nivel de satisfacción de los trabajadores con relación al modelo de teletrabajo.
- ✓ Evaluar la percepción de los trabajadores, en relación a la ley de teletrabajo de Panamá como protección de los derechos de los teletrabajadores.
- ✓ Identificar si los teletrabajadores conocían o realizaban este modelo antes de la pandemia.

Justificación

Esta investigación se realizó con el fin de demostrar cuan necesario e importante es conocer los puntos de vista de los teletrabajadores, ya que no se tiene la certeza de que este modelo les pueda generar cambios positivos o negativos en su vida personal y profesional. El hecho de trabajar con un nuevo modelo por primera vez sin tener idea de cómo manejar la situación y adicional a esto, estar en confinamiento para evitar los contagios de la covid-19, puede originar diferentes expectativas entre los trabajadores. Si logramos identificar los efectos que puede producir este escenario será de mucha utilidad para los trabajadores y los empresarios, para que puedan realizar cambios en las gestiones, de tal manera que ambas partes disfruten de los beneficios que este modelo puede ofrecer.

Marco Teórico

Antecedentes y concepto del Teletrabajo

El trabajo en plataformas digitales guarda relación con el teletrabajo, sin embargo el teletrabajo inicia para la década de los 70' cuando Jack Nilles crea este modelo como una alternativa para afrontar la crisis originada por el alza del precio del petróleo. Con la evolución del internet, se decidió seguir trabajando de esta manera en muchos países que vieron una brecha importante en el ámbito laboral. Una nueva creación, una nueva opción para los trabajadores y para los empresarios, pero existían muchas

dudas acerca de los beneficios que brindaría en cuanto se implementara y más aún si todos estarían conformes con ello.

Pero no era solo eso, los teletrabajadores enfrentaban un problema mayor, este modelo laboral no había sido regulado, esto le daba la potestad a los empleadores de tomar las decisiones, estando así los teletrabajadores a su disposición. A raíz de esta situación y con el pasar de los años, el teletrabajo se iba implementando en más empresas de múltiples países, y se toma la decisión de crear leyes que protegieran los derechos de los teletrabajadores y de los empleadores. Sin embargo, la pandemia de la COVID-19 obligó a muchos empresarios a implementar este modelo, que posiblemente ha sido de gran satisfacción para algunos trabajadores, como también es posible que para otros no lo sea.

El teletrabajo es una modalidad en la cual se desarrolla la labor contratada por una empresa desde el hogar, un café internet o cualquier sitio a distancia, donde tengan los medios tecnológicos para desempeñarse eficientemente en la responsabilidad encargada (Franco & Felix, 2011).

Ahora bien, el teletrabajo brinda la oportunidad a cualquier individuo idóneo para realizar las actividades por medio de las TIC's, desde cualquier lugar a distancia. Aunque así como no toda persona está capacitada para poner en práctica este modelo laboral, tampoco todas las actividades laborales se pueden realizar a distancia, hay tareas que obligatoriamente requieren la presencia física en el lugar de trabajo.

Sin duda, el hecho de empezar esta práctica antes de la pandemia en Panamá, hubiese sido muy diferente, los trabajadores habrían tomado el modelo de trabajo más conveniente para su bienestar físico y mental, seguramente con una planificación, se hubieran organizado de la mejor forma posible para llevar a cabo sus labores.

El trabajo remoto ya era una modalidad en crecimiento desde fines del siglo XX, a partir del desarrollo exponencial de las TIC's y hoy en día es una herramienta que ha demostrado ser útil en contextos que requieren medidas de emergencia y distanciamiento social, también se manifiesta necesaria e ineludible una adecuada

regulación que proteja los derechos de los trabajadores, sus aspectos colectivos y el vínculo entre las partes para evitar abusos y zonas grises (Estevez Alejandro, 2021).

La ley **126** de 18 de febrero de 2020, fue creada con el fin de regular el teletrabajo en Panamá, donde se establece en el **Artículo 13**: Que todo teletrabajador tendrá derecho al reconocimiento por la Caja de Seguro Social de los riesgos profesionales, siempre que se compruebe que el teletrabajo ha ocasionado alguna enfermedad en el individuo que practica esta modalidad laboral (*MITRADEL, Ley de Teletrabajo N°126, 2020*).

No obstante, esta se reglamenta mediante el Decreto Ejecutivo N° 133 de 16 de septiembre de 2020, por medio de la Mesa Tripartita, compuesta por los trabajadores, empresas privadas y el Gobierno, para el mejor desarrollo de este modelo de trabajo (*MITRADEL, Decreto Ejecutivo N°133, 2020*).

El (Dr. Lachman, 2018) en su libro “Teoría y Práctica de Derecho Laboral”, hace énfasis en varios temas académicos de la actualidad, con una serie de compilaciones sobre comentarios jurisprudenciales por personas expertas en la materia, acerca del Teletrabajo. Uno de los tantos puntos que mencionó respecto a este tema fue el “Concepto de Subordinación Jurídica frente a la Evolución de la Tecnología”. Pues bien, en el libro explican que el trabajo subordinado es aquel en el que existe una relación laboral bajo una autoridad, sin embargo para algunas corrientes esto no tiene sentido, porque el trabajo en informática y comunicaciones no está bajo subordinación directa, por lo tanto consideran que debe ser excluido de la protección del Derecho de Trabajo, ya que las relaciones colectivas y normas procesales comunes no benefician su desarrollo.

Visto de otra forma, ¿Cómo estaríamos seguros que no regular el teletrabajo beneficiaría su desarrollo? Lo único que podría demostrar eso, sería preguntándole a cada teletrabajador, si estaría dispuesto a practicar este modelo sin que esté regulado, porque así como les puede beneficiar, también les puede perjudicar y evidentemente no todos estarán de acuerdo.

Inconformidad de los teletrabajadores

Con la regulación del teletrabajo, es posible que muchos trabajadores estén inconformes, pero por la necesidad de mantener sus trabajos, estén en alguna medida satisfechos. Pero bien, ¿Cuáles son esas inconformidades que tenían o tienen los teletrabajadores? la seguridad social, la explotación laboral, los salarios injustos, la no disposición de las empresas de brindarle los equipos tecnológicos o un porcentaje de dinero por el consumo de electricidad y del internet, entre otros. En otras palabras, un teletrabajador sin un contrato y sin una ley que los proteja, no podría decidir o disponer de nada; y para mantener sus empleos por la difícil situación de la pandemia aceptaron muchas injusticias, como trabajar más del tiempo estipulado y sin derecho a remuneración por esas horas, otros aceptaron teletrabajar sin un seguro que los cubriera de cualquier riesgo que sucediera en casa, pese a que ese sea su lugar de trabajo y que aparte esté en horario laboral.

Es fundamental aclarar las condiciones de los acuerdos de teletrabajo en relación con la ubicación, el reembolso de los gastos relacionados con el teletrabajo, los cambios contractuales y los procedimientos de notificación en caso de impedimentos para realizar el trabajo, enfermedad o accidentes del trabajo. Las organizaciones deben verificar varios aspectos jurídicos relacionados con el teletrabajo y contar con las pólizas de seguro adecuadas en caso de que ocurra un accidente durante el teletrabajo. Así como el teletrabajo a tiempo completo durante un período prolongado es diferente del trabajo en el contexto empresarial tradicional, la gestión de un equipo de teletrabajo también tiene sus retos y oportunidades particulares. Las organizaciones deben reconocer que, tanto para los trabajadores como para los directivos, esta nueva situación requiere reevaluar los viejos hábitos de trabajo y aprender nuevas técnicas para gestionar mejor la situación (OIT, El teletrabajo durante la andemia COVID-19 y después de ella, 2020).

El teletrabajador en su entorno laboral y personal

Un concepto que implica de forma imprescindible las Tecnologías de la Información y la Comunicación y que están repercutiendo en la calidad de vida de las personas, provocando efectos negativos y positivos. Visto de otra forma, la implementación de este modelo de trabajo permitió preservar plazas de trabajadores y de alguna u otra manera sacó a las empresas de esa zona de confort, obligándolas a actualizarse y a tomar riesgos, más de los que quizás tenían previstos.

Las TIC's permite a los empleados una mejor conciliación entre trabajo y vida personal al eliminar el tiempo de desplazamiento o adaptar las horas de trabajo a las necesidades personales. Para las empresas es también una manera de mejorar la retención de empleados. Una herramienta útil para ayudar a los trabajadores a mantener el equilibrio entre su vida laboral y personal es gestionar a los teletrabajadores en función de los resultados y no centrándose en el número de horas o en los horarios concretos en los que trabajan (Eurofond, 2019).

Cualquiera que no ha teletrabajado puede pensar que todo lo que este modelo ofrece es positivo, pero a lo largo de la investigación nos dimos cuenta que no es así, para algunos esto tiende a ser un poco abrumador, porque no saben separar el tiempo de trabajo, el tiempo para pasar con su familia y el tiempo para realizar otras actividades. Ser organizado, responsable y autodidacta forma parte de las personas que decidan implementar el teletrabajo en sus vidas. Cabe considerar por otra parte, que por la pandemia todo se dificulta más con el cierre de las escuelas, porque muchas madres e incluso padres tienen que dividir su tiempo entre lo laboral y la atención de los niños, que por obvias razones puede complicarlo. La organización de los horarios es el punto importante, esas horas que se ahorran en desplazamiento, invertir las en actividades no laborales y plantearse objetivos a corto o largo plazo que vaya de acuerdo a las prioridades.

Beneficios que ofrece el teletrabajo

Los trabajadores de estas plataformas digitales, fueron esenciales cuando dieron el aviso de confinamiento social, ya que muchas empresas cerraron y las personas para no exponerse al contacto físico, se volcaron al comercio electrónico, creando un impacto en la economía digital.

Las empresas están enfocándose en implementar más tecnología, los años van pasando y se van introduciendo nuevas metodologías de interacción y comunicación en el ámbito educativo, personal y laboral. De tal manera que están ofreciéndoles a los consumidores otras alternativas de compras, que si se organizan y llegan a acuerdos con los trabajadores, es posible que se generen más oportunidades y puedan potenciar sus negocios. Unas de las ventajas que ofrece este modelo es que les permite a las personas realizar las actividades desde cualquier parte del mundo, también ofrece la flexibilidad horaria y la autonomía laboral.

Metodología

Para recabar la información, se realizó una encuesta en línea a 166 teletrabajadores de Panamá, en el mes de agosto de 2021, con el fin de conocer si el teletrabajo en tiempos de pandemia les ha generado o causado algún problema, ya que posiblemente se sintieron obligados a implementar este nuevo modelo de trabajo en sus vidas.



Juan Aguilar
Teletrabajador

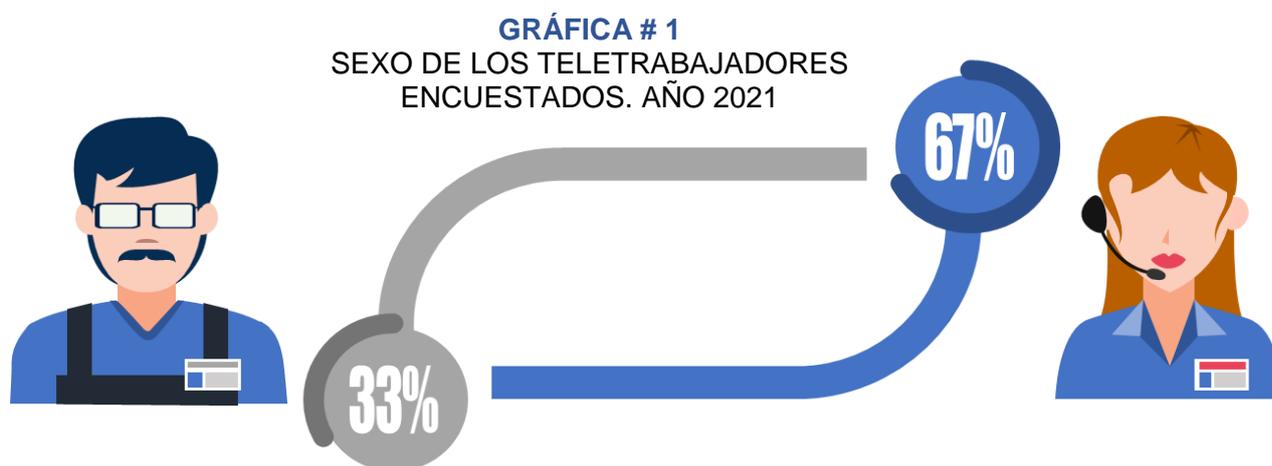
Análisis de datos

Luego de obtener la información de los encuestados, nos encaminamos a elaborar cuadros estadísticos y gráficos para una mejor presentación de los resultados.

Cuadro N°1. **Sexo de los teletrabajadores encuestados, Año: 2021.**

Sexo	Encuestados	%
Femenino	112	67
Masculino	54	33
Total general	166	100

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a teletrabajadores, (2021).



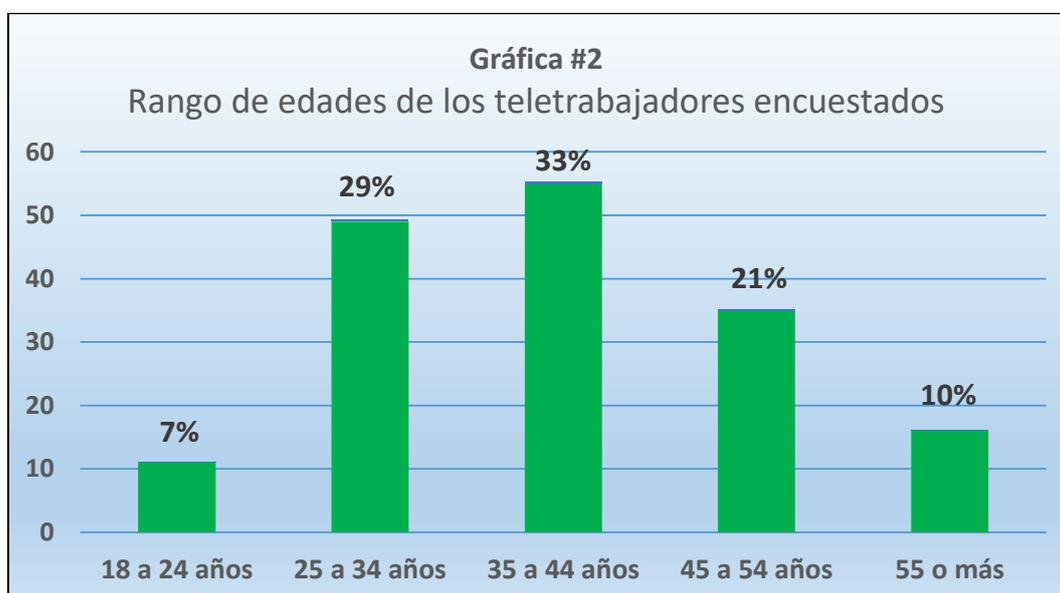
Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a teletrabajadores, (2021).

La encuesta arrojó que un 67% de los 166 teletrabajadores encuestados son mujeres y un 33% son hombres, lo que quiere decir que las femeninas están liderando en la implementación de este nuevo modelo; esto podría deberse a que al trabajar desde la casa se le facilite la situación entre las labores del hogar, la atención de los niños y las actividades laborales.

Cuadro N°2. Rango de edades de los teletrabajadores encuestados.

Rango de edades	Teletrabajadores encuestados	%
18 a 24 años	11	7
25 a 34 años	49	29
35 a 44 años	55	33
45 a 54 años	35	21
55 o más	16	10
Total general	166	100

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a teletrabajadores, (2021).



Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a teletrabajadores, (2021).

El rango de edad de la mayoría de los teletrabajadores que están laborando se encuentra entre los 35 a 44 años con un 33%, seguido de 25 a 34 años con un 29%, luego de 45 a 54 años con 21%, de 55 o más con un 10% y por último de 18 a 24 años con 7%. Se podría pensar que por la habilidad que tienen los jóvenes con la tecnología obtendrían el mayor porcentaje; sin embargo, nos dimos cuenta que la mayoría de los teletrabajadores se concentró entre las edades de los 35 a 44 años; posiblemente porque sea la población con más experiencia en el campo laboral en comparación con los jóvenes.

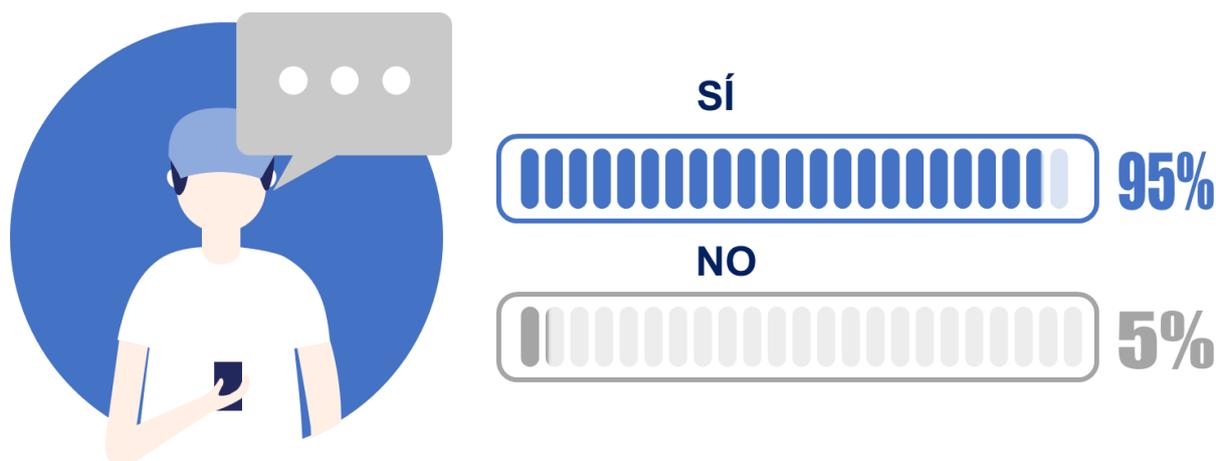
Cuadro N°3. Cantidad de trabajadores encuestados que cuentan con los medios tecnológicos para teletrabajar.

Opciones	Trabajadores que cuentan con los medios digitales para teletrabajar	Trabajadores que cuentan con los medios digitales para teletrabajar
No	8	5%
Sí	158	95%
Total general	166	100%

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a teletrabajadores, (2021).

GRÁFICA #3

CANTIDAD DE TRABAJADORES ENCUESTADOS QUE CUENTAN CON LOS MEDIOS TECNOLÓGICOS PARA TELETRABAJAR



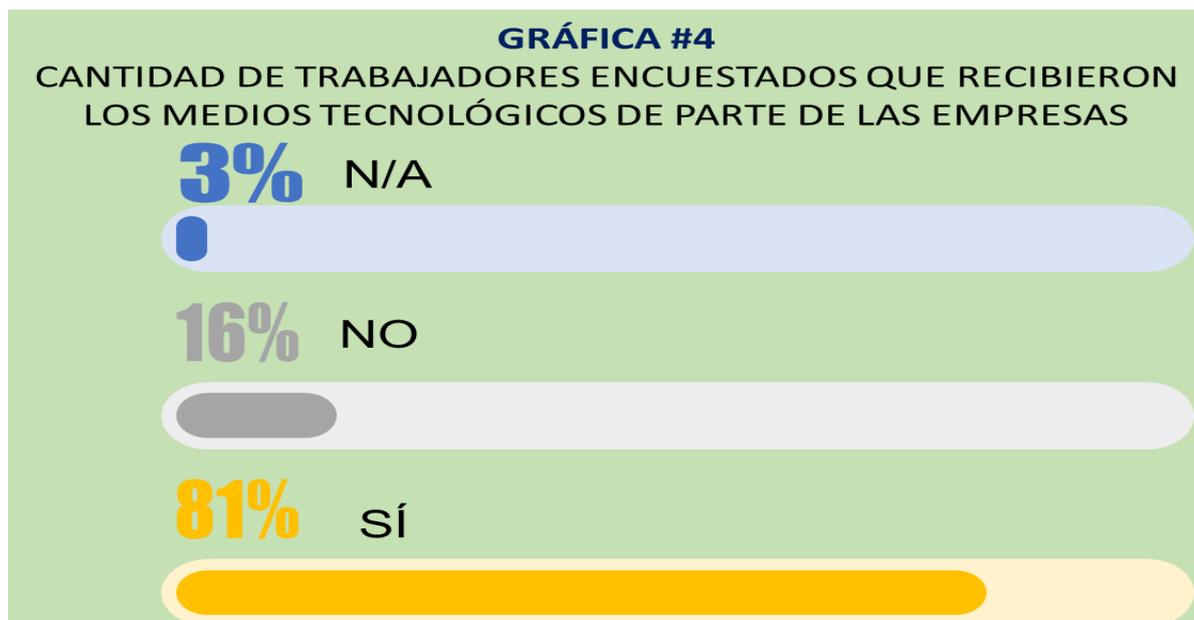
Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a teletrabajadores, (2021).

Se puede observar que 158 teletrabajadores; es decir el 95% señaló que cuentan con los medios tecnológicos para teletrabajar y 8 personas; o sea, un 5% no cuenta con los medios tecnológicos, es posible que estas personas que no contaban con los medios tecnológicos, las empresas les haya proporcionado el equipo necesario para laborar.

Cuadro N°4. Cantidad de trabajadores encuestados que recibieron los medios tecnológicos de parte de las empresas.

Opciones	Teletrabajadores que recibieron los medios tecnológicos de parte de las empresas	Teletrabajadores que recibieron los medios tecnológicos de parte de las empresas
N/A	5	3%
No	26	16%
Sí	135	81%
Total general	166	100%

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a teletrabajadores, (2021).



Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a teletrabajadores, (2021).

Se les cuestionó a los teletrabajadores si la empresa les había proporcionado los medios tecnológicos para teletrabajar y un 81% de los encuestados indicó que sí, un 16% dijo que la empresa no les proporcionó el equipo y un 3% decidió no responder; esto no quiere decir que las 26 personas que dijeron que la empresa no les proporcionó los medios tecnológicos, sea porque no quisieron, sino que probablemente como ya contaban con el equipo propio para teletrabajar, optaron por no utilizar el de la oficina.

Cuadro N°5. Trabajadores encuestados que cuentan con las competencias para trabajar en plataformas digitales.

Opciones	Encuestados que cuentan con las competencias para teletrabajar	Encuestados que cuentan con las competencias para teletrabajar
No	11	7%
Sí	155	93%
Total general	166	100%

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a teletrabajadores, (2021).



Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a teletrabajadores, (2021).

En la gráfica se puede resaltar que el 93% de los teletrabajadores se consideran con las competencias para teletrabajar; o sea, cuentan con la habilidad de manejar los equipos tecnológicos con más facilidad o si bien son personas que pueden trabajar con autonomía, solo un 7% indicó que no cuentan con las competencias, pese a que están teletrabajando, tal vez no se acostumbran y les está costando mucho el manejo de todo lo que implica este modelo de trabajo.

Cuadro N°6. Trabajadores encuestados que cuentan con el espacio para realizar sus actividades laborales de forma eficiente.

Opciones	Teletrabajadores que cuentan con el espacio para laborar de forma eficiente	Teletrabajadores que cuentan con el espacio para laborar de forma eficiente
No	38	23%
Sí	128	77%
Total general	166	100%

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a teletrabajadores, (2021).

GRÁFICA #6
TRABAJADORES ENCUESTADOS QUE CUENTAN CON EL ESPACIO PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES LABORALES DE FORMA EFICIENTE



Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a teletrabajadores, (2021).

Preguntamos a todos estos teletrabajadores si tienen un espacio tranquilo donde laborar en casa y 38 personas de 166; es decir, un 23% indicó que no cuentan con este espacio, esto podría ser porque tienen que compartir el área de trabajo con sus niños, también puede ser porque no se estaba preparado y no todos los hogares cuentan con cuartos de estudio o porque sencillamente el ruido de los alrededores no permite la buena comunicación y concentración; el 77% de los teletrabajadores cuenta con ese espacio grato para teletrabajar.

Cuadro N°7. **Teletrabajadores encuestados que han sido beneficiados y afectados por el teletrabajo.**

Alternativas	Perspectivas de los trabajadores respecto al teletrabajo	Perspectivas de los trabajadores respecto al teletrabajo
Ventajoso	126	76%
Indiferente	23	14%
Desventajoso	17	10%
Total general	166	100%

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a teletrabajadores, (2021).



Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a teletrabajadores, (2021).

Este nuevo modelo de trabajo está cambiando los hábitos de las personas, es un mundo más tecnológico y en esta gráfica nos podemos dar cuenta que no para todos los teletrabajadores ha sido ventajoso, de hecho un 76% demostró que se sienten satisfechos, un 14% se notó indiferente; o sea, le ha parecido algo normal y no ha ocasionado ningún tipo de problemas en su calidad de vida y el 10%; 17 personas de 166, si dijeron que se han visto afectados por el teletrabajo, puede ser respecto a la salud físico o mental; porque por un tiempo se tuvo que teletrabajar; y en confinamiento todo era más complicado o por lo que indicaron sobre el espacio tranquilo en casa u otros factores que pueden incidir en esta decisión.

Cuadro N°8. Trabajadores encuestados que conocen la ley de teletrabajo de Panamá y su regulación.

Opciones	Teletrabajadores que conocen la ley de teletrabajo	Teletrabajadores que conocen la ley de teletrabajo
No	62	37%
Sí	104	63%
Total general	166	100%

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a teletrabajadores, (2021).



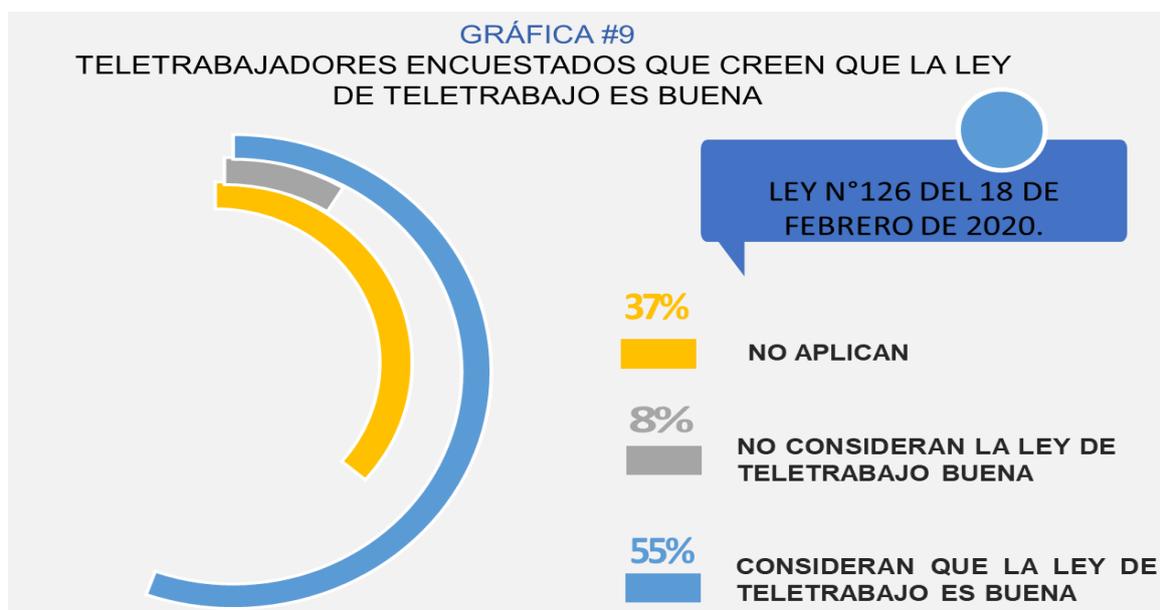
Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a teletrabajadores, (2021).

Es de gran importancia que los trabajadores conozcan sus derechos y como en muchos países, Panamá forma parte de los que crearon la ley de teletrabajo; en este caso la Ley N°126 del 18 de febrero de 2020. Las estadísticas muestran que 104 personas de 166; es decir, un 63% de los teletrabajadores conocen sus derechos en el campo laboral y 62 personas, o sea, 37% no sabe cuáles son las regulaciones que establece la ley de teletrabajo de Panamá. Ya sea porque no están interesados en saberlo, porque no sabían de su existencia o porque probablemente no han tenido una situación desagradable como para buscar información acerca de ello.

Cuadro N°9. **Teletrabajadores encuestados que creen que la ley de teletrabajo es buena.**

Opciones	Teletrabajadores que consideran buena la ley de teletrabajo	Teletrabajadores que consideran buena la ley de teletrabajo
N/A	62	37%
No	13	8%
Sí	91	55%
Total general	166	100%

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a teletrabajadores, (2021).



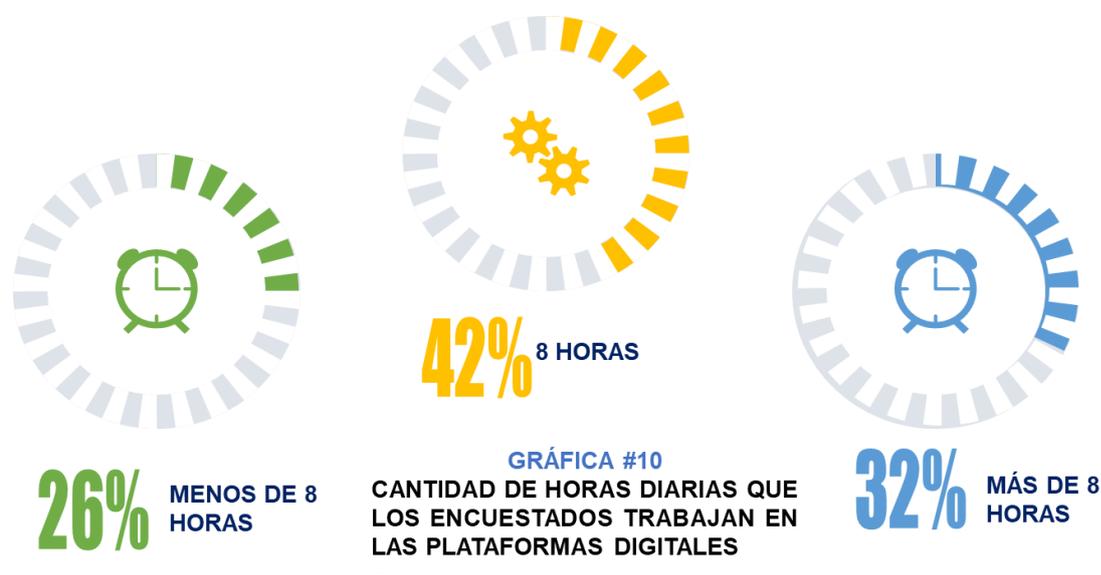
Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a teletrabajadores, (2021).

De los teletrabajadores que dijeron conocer la Ley de teletrabajo de Panamá, el 55%, piensa que es buena; el 8% dice que no lo es, puede ser porque no han sentido que les favorezca o porque quizás cuando no habían regulado el teletrabajo tenían más libertades y el 37% de las personas que no conocen la ley no aplican porque no saben que es lo que esta establece.

Cuadro N°10. **Cantidad de horas diarias que los encuestados trabajan las plataformas digitales.**

Opciones	Horas diarias que los encuestados trabajan en las plataformas digitales	Horas diarias que los encuestados trabajan en las plataformas digitales
8 horas	70	42%
Más de 8 horas	53	32%
Menos de 8 horas	43	26%
Total general	166	100%

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a teletrabajadores, (2021).



Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a teletrabajadores, (2021).

La encuesta apuntó que el 42% de las personas encuestadas teletrabajan 8 horas diarias; el 32% más de 8 horas, una cantidad considerable de 53 teletrabajadores y el 26% teletrabajan menos de 8 horas diarias. Esto puede deberse al tipo de trabajo al que se dediquen y probablemente aquellos que trabajan más de 8 horas sean remunerados por horas extras, como también puede ser que forme parte de aquellos teletrabajadores insatisfechos con este modelo respecto al salario.

Cuadro N°11. **Trabajadores encuestados con afectaciones de salud por el trabajo en plataformas digitales.**

Opciones	Trabajadores con afectaciones de salud por teletrabajar	Trabajadores con afectaciones de salud por teletrabajar
No	131	79%
Sí	35	21%
Total general	166	100%

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a teletrabajadores, (2021).



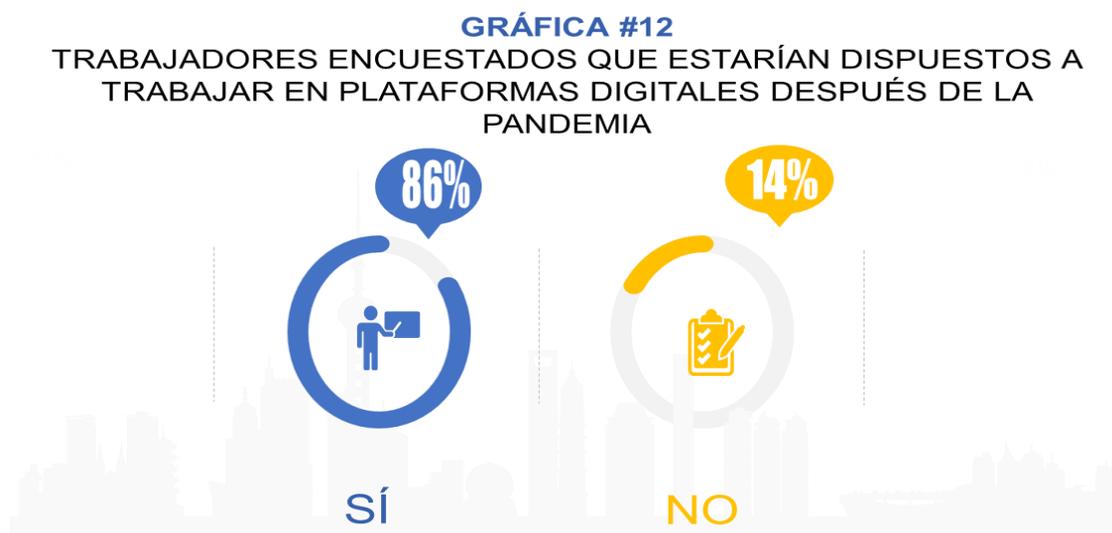
Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a teletrabajadores, (2021).

La salud como factor principal y primordial para el ser humano se ha visto afectada en 35 personas de 166 encuestados; es decir, el 21% de teletrabajadores han padecido consecuencias por este modelo, no hay especificaciones de cuáles pueden ser; sin embargo, se puede deducir que posiblemente sea por dolores musculares, por el hecho de estar tanto tiempo sentado, por no tener una silla y un escritorio adecuado como para no esforzarse tanto o por estrés y ansiedad. Si bien es cierto pueden ser muchos los factores, pero el 79% de los teletrabajadores, 131 personas indicaron que el teletrabajo no les ha producido ninguna afectación de salud.

Cuadro N°12. Trabajadores encuestados que estarían dispuestos a trabajar en plataformas digitales después de la pandemia.

Opciones	Encuestados dispuestos a teletrabajar después de la pandemia	Encuestados dispuestos a teletrabajar después de la pandemia
No	24	14%
Sí	142	86%
Total general	166	100%

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a teletrabajadores, (2021).



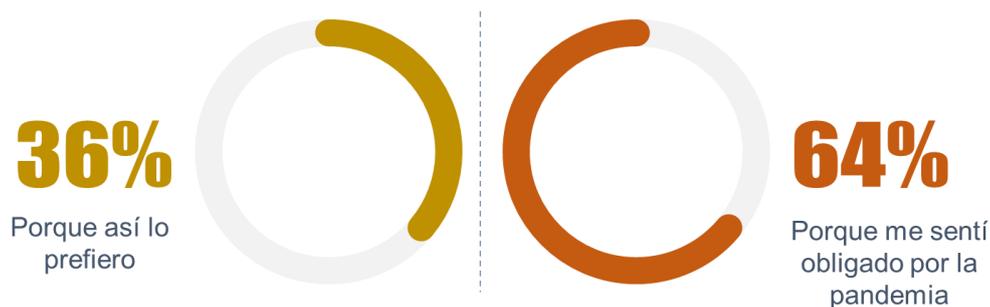
Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a teletrabajadores, (2021).

Entre los trabajadores dispuestos a seguir teletrabajando solo un 14%, afirmó que no; es decir, que probablemente no les ha ido tan bien, no manejan bien los equipos tecnológicos, prefieren la convivencia con sus compañeros de trabajo en la oficina, no se concentran en casa por atender otras actividades o simplemente porque no quieren. Un 86% de estos teletrabajadores están completamente dispuestos a seguir implementando este modelo de trabajo en sus vidas, porque quizás, si se han visto beneficiados con el ahorro de la gasolina o diésel, el ahorro del tiempo que invertían en el desplazamiento o porque ahora pueden pasar más tiempo con sus familias.

Cuadro N°13. Trabajadores que optaron por teletrabajar por preferencia y obligación a causa de la pandemia.

Opciones	Encuestados que teletrabajan por obligación a causa de la pandemia y por preferencia	Encuestados que teletrabajan por obligación a causa de la pandemia y por preferencia
Porque así lo prefiero	60	36%
Porque me sentí obligado por la pandemia	106	64%
Total general	166	100%

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a teletrabajadores, (2021).



GRÁFICA #13

TRABAJADORES QUE OPTARON POR TELETRABAJAR POR PREFERENCIA Y OBLIGACIÓN A CAUSA DE LA PANDEMIA

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a teletrabajadores, (2021).

El 64% de los teletrabajadores encuestados, optó por teletrabajar porque se sintió obligado por la pandemia y un 36% teletrabajan porque así lo prefieren. Sin embargo, aquellos que se sintieron obligados por la pandemia, probablemente estarían dispuestos a seguir teletrabajando, como también es posible que no estén dispuestos a hacerlo cuando esta crisis de salud acabe. O al contrario, los que optaron por preferencia el modelo, puede que después de la pandemia retornen a sus lugares de trabajo.

CONCLUSIÓN

El teletrabajo como modelo laboral llegó para quedarse y es probable que muchos de los teletrabajadores opten por seguir implementándolo como lo muestran las estadísticas, 142 de 166 estarían dispuestos. Aunque para esto habría que hacer cambios y tomar en cuenta aquellas inquietudes o afectaciones que sufren los teletrabajadores, para que su rendimiento sea óptimo y no bajen el nivel de productividad a medida que realizan sus labores.

Ahora bien, cada trabajador debe estar seguro de sus capacidades y habilidades al momento de tomar la decisión de teletrabajar, igualmente el empleador debe llegar a acuerdos, porque ese 7% de personas que no se consideran con las competencias necesarias para teletrabajar y aun así se están enfrentando a esto, quizás no lo están haciendo porque quieren, sino por la necesidad de hacerlo y mucho más ahora que la economía de muchos ciudadanos y empresarios se vio golpeada por la pandemia.

Esta encuesta es un aproximado de teletrabajadores que tuvieron la oportunidad de expresar como el teletrabajo ha cambiado sus vidas, unos para bien y otros para mal. Siempre nos centramos en ver lo positivo, lo ventajoso, pero se nos hace difícil pensar que algo que a simple vista nos muestra cosas maravillosas, trae consigo complicaciones, afectaciones y no solo físicas, sino también emocionales y sin dejar de lado que la crisis por la COVID-19, ha sido un complemento más.

Pero no todo es malo, muchas familias que en cierta medida se han visto beneficiadas, por lo que muestran los datos, el 76%, más de la mitad opina que este modelo de trabajo ha sido ventajoso para sus vidas, quizás por el hecho de que hay más tiempo para compartir en familia; esto también quiere decir que es posible que los empleadores estén respetando las horas de desconexión, tal vez no en todos los casos, pero si en un porcentaje importante de teletrabajadores.

Referencias

- Dr. Lachman, R. (2018). *TEORÍA Y PRÁCTICA DE DERECHO LABORAL*. David, Chiriquí, República de Panamá.: Impresos Modernos, S.A.
- Estevez Alejandro, S. M. (2021). Tele Trabajo, Tele Emergencia, Tele Improvisación? Análisis Cualitativo A Partir De Experiencias De Informantes Clave En La Administración Pública Argentina. *Ciencias Administrativas*.
- Eurofond, O. (2019). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ambito laboral*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf
- Franco, J., & Felix, B. (2011). El perfil del teletrabajador y su incidencia en el éxito laboral. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 7.
- Karol Morales Muñoz, S. N. (diciembre 2020). *Precarización laboral en plataformas digitales*. Quito - Ecuador: Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS. Obtenido de <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/17108.pdf>
- MITRADEL. (16 de Septiembre de 2020).Decreto Ejecutivo N°133. Obtenido de <https://www.mitradel.gob.pa/decreto-ejecutivo-que-reglamenta-la-ley-de-teletrabajo-en-gaceta-oficial/>
- MITRADEL. (18 de febrero de 2020). *Ley de Teletrabajo N°126 de 18 de febrero de 2020*. Obtenido de <https://www.mitradel.gob.pa/decretoscovid19/ley-126-de-18-de-febrero-de-2020-teletrabajo-asamblea-nacional/>
- OIT. (22 de 10 de 2020). *El teletrabajo durante la pandemia COVID-19 y después de ella*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

