

Tipo de artículo: Artículo original

## El teletrabajo y trabajo remoto en tiempos de Covid

### *Teleworking and remote work in times of Covid*

Julio Pedro Paladines Morán <sup>1\*</sup> , <https://orcid.org/0000-0002-8121-3360>

Grace Liliana Figueroa Morán <sup>2</sup> , <https://orcid.org/0000-0003-2520-765X>

José Nevardo Paladines Morán <sup>3</sup> , <https://orcid.org/0000-0003-1991-1894>

<sup>1</sup> Docente de la carrera de Tecnologías de la Información en la Universidad Estatal del Sur de Manabí. Jipijapa, Manabí y Ecuador. [julio.paladines@unesum.edu.ec](mailto:julio.paladines@unesum.edu.ec)

<sup>2</sup> Docente de la carrera de Tecnologías de la Información en la Universidad Estatal del Sur de Manabí, ubicada en el Km 1,5, vía a Noboa. Jipijapa, Manabí y Ecuador. [grace.figueroa@unesum.edu.ec](mailto:grace.figueroa@unesum.edu.ec)

<sup>3</sup> Docente de la carrera de Tecnologías de la Información en la Universidad Estatal del Sur de Manabí. Jipijapa, Manabí y Ecuador. [jose.paladines@unesum.edu.ec](mailto:jose.paladines@unesum.edu.ec)

\* Autor para correspondencia: [julio.paladines@unesum.edu.ec](mailto:julio.paladines@unesum.edu.ec)

#### Resumen

Este artículo comprende la finalidad de analizar la aplicabilidad del teletrabajo y trabajo remoto como práctica de seguridad para enfrentar la crisis provocada por el Covid-19. Este artículo proporciona resultados tanto teóricos como prácticos. Desde un punto de vista teórico, el enfoque de Baruch y Nicholson se amplía con factores tecnológicos que explican la concepción del teletrabajo. Basándose en una perspectiva funcional, se ha obtenido una base de datos de empresas que han incluido el teletrabajo como medida para enfrentar el covid-19 en un contexto de crisis. En concreto, la crisis del Covid-19 muestra cómo las empresas han implementado el teletrabajo para dar continuidad a la actividad económica garantizando la seguridad de sus empleados. Por tanto, los factores de seguridad son relevantes en el estudio del teletrabajo y deberían tomarse en cuenta para futuras investigaciones.

**Palabras clave:** Teletrabajo; Trabajo remoto; Coronavirus (covid); Seguridad.

#### Abstract

*This article includes the purpose of analyzing the applicability of teleworking and remote work as a security practice to face the crisis caused by Covid-19. This article provides both theoretical and practical results. From a theoretical point of view, the approach of Baruch and Nicholson is expanded with safety, environmental and legal factors that explain the concept of telework. Based on a functional perspective, a database of companies that have included teleworking as a measure to face covid-19 in a crisis context has been obtained. Specifically, the Covid-19 crisis shows how companies have implemented teleworking to give continuity to economic activity, guaranteeing the safety of their employees. Therefore, safety factors are relevant in the study of telework and should be taken into account for future research.*

**Keywords:** Telecommuting; Telework; Covid-19; Security.

**Recibido:** 06/12/2020

**Aceptado:** 15/03/2021



Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo **Atribución 4.0 Internacional** (CC BY 4.0)

## Introducción

Los “teletrabajadores, son aquellos que trabajan de forma computarizada, alejados del negocio de su empleador o de la persona que les contrata, y que transmiten los resultados de su actividad vía un vínculo de telecomunicación” (Havriluk, 2010). El trabajo remoto sugiere que el empleado es solo eso: ubicado de forma remota. Implica que el empleado está demasiado lejos de la empresa para entrar a la oficina. Pueden “trabajar de forma remota” de forma temporal, como cuando viajan, o pueden ser trabajadores remotos permanentes. La gestión de estos dos tipos de es una habilidad de gestión necesaria a medida que cada vez más roles están comenzando a aceptar el trabajo a distancia. En este período, la humanidad se ha visto obligada a intensificar el teletrabajo por el efecto que ha provocado el surgimiento de una enfermedad infecciosa que no solo recaen en el cuerpo del humano, sino que, también deja repercusiones en la sociedad (Arregocés Gómez et al., 2020). Esta enfermedad no solo pertenece a una región en específica, sino que tiende a propagarse porque los países se conectan cada vez más por los tratados que forman una nación con otra. A nivel global, estamos viviendo el brote de un nuevo virus conocido como covid-19, descubierto a finales del 2019, y es vulgarmente llamado coronavirus, siendo este de origen animal transmitido al hombre, causando fiebre y síntomas respiratorios que pueden llegar a ser mortales (Araya, 2020) que al ser una enfermedad “invisible” se ha extendido a casi todos los países durante estos últimos meses (Soroui, 2021).

## Materiales y métodos

El teletrabajo consiste en un modo relativamente nuevo de arreglos de trabajo alternativos. Si bien no existe una definición universalmente aceptada de teletrabajo, puede describirse como un tipo de trabajo o prestación de servicios que se realiza de manera remota, a distancia y en línea empleando tecnologías informáticas y telemáticas. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el teletrabajo se define como el uso de tecnologías de la información y la comunicación (TIC), como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras para el trabajo que se realiza fuera del ámbito del empleador.

A pesar de que varios autores se centran en la definición que vincula el teletrabajo con la idea de trabajar desde casa, el teletrabajo sólo implica trabajar fuera de las instalaciones del empleador con el apoyo de las TIC y, por tanto, ocurren desde múltiples ubicaciones (hogar, oficina y otros lugares). Como ejemplo de estas modalidades, los Indicadores Estadísticos de Evaluación Comparativa de la Sociedad de la Información (SIBIS) de 2003 definieron cuatro modalidades distintas de teletrabajo (Gabriel & Setyohadi, 2018): teletrabajo desde casa, teletrabajo móvil, teletrabajo autónomo en SOHOs (small office / home office) y teletrabajo realizado en instalaciones fuera de las organizaciones y del hogar.



Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo **Atribución 4.0 Internacional** (CC BY 4.0)

De hecho, el teletrabajo permite a los trabajadores trabajar desde casa, desde instalaciones compartidas, en los sitios de los clientes o mediante cualquier plataforma que cuente con las tecnologías necesarias. En consecuencia, las instalaciones utilizadas (tecnología) y la ubicación determinan la medición y el concepto de teletrabajo.

Se buscó explorar las modalidades del teletrabajo analizadas y, por tanto, la medición en consideración. A tal efecto, el presente documento hace referencia al informe de la OIT mencionado anteriormente, que diferencia entre varios lugares de trabajo y niveles de frecuencia en el teletrabajo, agrupando a los trabajadores en relación tanto con el lugar de trabajo (domicilio, oficina y otros lugares) y la frecuencia de trabajar con las TIC fuera de las instalaciones del empleador.

En consecuencia, y para asegurar una perspectiva sistémica de la situación del teletrabajo, la OIT considera diferentes modalidades de teletrabajo: teletrabajo regular desde casa (se refiere a empleados que trabajan desde casa regularmente) (de las Heras García, 2020); alto teletrabajo móvil (empleados que trabajan regularmente en varios lugares, con un alto nivel de movilidad); y teletrabajo ocasional (consiste en empleados que trabajan en uno o más lugares fuera de las instalaciones del empleador ocasionalmente) (Jodar, 2005). La Tabla 1 presenta las definiciones para estos tipos de teletrabajo.

Tabla 1: Tipos de Teletrabajo.

Modalidad	Uso de la tecnología	Ubicación
Teletrabajo regular desde casa	Siempre o casi todo el tiempo	Desde casa al menos varias veces al mes y en otros lugares con menos frecuencia que varias veces al mes.
Alto teletrabajo móvil	Siempre o casi todo el tiempo	Al menos varias veces a la semana en al menos dos lugares distintos de las instalaciones del empleador o trabajando a diario en al menos otro lugar.
Teletrabajo ocasional	Siempre o casi todo el tiempo	Con menos frecuencia y / o menos ubicaciones que T / ICTM alto

Fuente: Eurofound y la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Esta investigación se refiere al teletrabajo regular a domicilio debido a que es la modalidad empleada para la prevención de la enfermedad por coronavirus.

## Factores que afectan el teletrabajo



Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo **Atribución 4.0 Internacional** (CC BY 4.0)

Según Baruch y Nicholson, hay cuatro factores que influyen en el teletrabajo, los cuales son: factores individuales, factores laborales, factores organizativos y factores domésticos. Destacaron que estos cuatro factores deben cumplirse para que el teletrabajo sea eficaz.

## Factores tecnológicos

La tecnología desempeña un papel importante en el desarrollo del teletrabajo, ya que se requiere infraestructura tecnológica mientras se realiza el teletrabajo.

Investigaciones anteriores concluyeron que existe una relación positiva entre las tecnologías y la posibilidad de trabajar fuera de los edificios. Las prácticas basadas en las TIC han dado lugar a horarios flexibles y teletrabajo (Espín, 2020). Por otro lado, como se mencionó anteriormente, Baruch y Nicholson incluyeron la tecnología como factor clave para el teletrabajo. Analizaron el ajuste de la tecnología para el rol de trabajo específico. Por ello, la intensidad de las TIC se tiene en cuenta en los procesos de teletrabajo. El aumento del uso de las TIC permitió el desarrollo del teletrabajo como el uso generalizado y continuo de tecnologías y, el uso de computadoras y microelectrónica, aceleró la expansión del teletrabajo. El uso de plataformas virtuales, telemática y procedimientos informáticos permiten trabajar sin presencia física en una organización.

## Factores ambientales, de seguridad y legales

El modelo propuesto por Baruch y Nicholson puede complementarse con otros factores que apoyan el desarrollo del teletrabajo. Entre estos factores adicionales, los aspectos ambientales, de seguridad y legales deben ser considerados en esta nueva forma de organizar el trabajo. La Figura 2 presenta este modelo extendido.

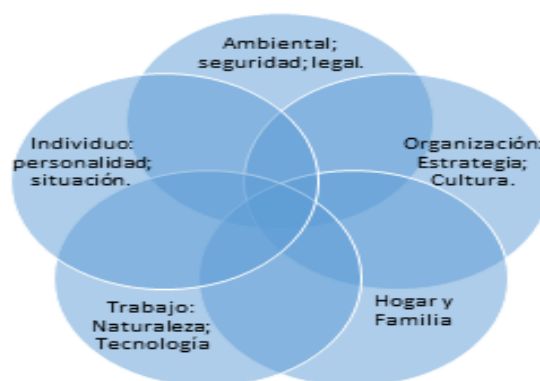


Figura 2. Ampliación del marco de Baruch y Nicholson; Fuente: elaboración propia.



Los factores medioambientales están en la base del surgimiento del teletrabajo, junto con la reducción de costes de la jornada laboral para las empresas. En 1970, caracterizada por un contexto de creciente urbanización y aglomeración de actividades productivas, se introdujeron nuevas formas de organización del trabajo para reducir el impacto ambiental de los desplazamientos al lugar de trabajo. Estas iniciativas tenían como objetivo reducir la contaminación y la huella de carbono derivada de la movilidad.

La expansión del Covid-19 ha provocado una crisis tanto a nivel de salud (caracterizada como pandemia por la OMS) como a nivel económico por la contracción económica esperada en la mayoría de los países afectados por este virus. Hasta el momento, no ha habido casos significativos de implementación del teletrabajo como consecuencia de una crisis de salud y, por lo tanto, esta es una situación sin precedentes donde la mayoría de las organizaciones han pedido a sus empleados trabajar de forma remota desde casa como teletrabajadores (Rubio et al., 2020). Las medidas sanitarias de confinamiento forzoso de ciudadanos han impulsado la extensión del teletrabajo en un elevado número de organizaciones. Si los temores de salud relacionados con Covid-19 no existieran, la mayoría de estas empresas no habrían implementado prácticas de teletrabajo de manera masiva.

Tabla 2. Experiencias de teletrabajo para protegerse del coronavirus (del 1 de marzo de 2020 al 16 de marzo de 2020).

Empresa	Sector	Fecha	Empleados afectados	Individuo	Organización	Trabajo Hogar y familia	Medio ambiente	Seguridad y legal
People Matters	Consultoría de recursos humanos	09/03/2020	Todos los empleados		✓		✓	✓
Twitter	Redes sociales	10/03/2020	Voluntaria (todas las empleadas)		✓			✓
Bankia	Servicios bancarios	06/03/2020	Empleados de una planta de la empresa	✓				✓
Iberdrola	Empresa energética	12/03/20	N/A					✓



		20						
BBVA	Servicios bancarios	11/03/2020	N/A	✓			✓	✓
Banco Santander	Servicios bancarios	12/03/2020	N/A				✓	✓
Google	Empresa tecnológica de Google	08/03/2020	8000 empleados			✓	✓	✓
Axa	Servicios de seguros	14/03/2020	N/A	✓		✓	✓	✓
Microsoft	Empresa tecnológica	14/03/2020	N/A	✓	✓	✓	✓	✓
Ence	Fabricación de celulosa	14/03/2020	N/A				✓	✓
Comisión Nacional del Mercado de Valores	Institución	14/03/2020	N/A				✓	✓
Ferrovial	Infraestructuras	11/03/2020	N/A					✓
Mapfre	Servicios de seguros	11/03/2020	N/A	✓	✓	✓	✓	✓

La información recopilada se basa en el período de máximo riesgo por la enfermedad de covid-19. Por ello, se han recogido datos de empresas que implementaron el teletrabajo como medida para afrontar la crisis. La estrategia se dividió en el período de búsqueda, del 1 al 16 de marzo; y empresas que introdujeron el teletrabajo masivamente.



Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo **Atribución 4.0 Internacional** (CC BY 4.0)

Cabe recalcar que se identificaron varias empresas que habían implementado prácticas de teletrabajo antes de esta situación. Sin embargo, por la pandemia el teletrabajo se ha implementado en una modalidad generalizada para casi todos los empleados.

Las empresas que se presentan en la Tabla 2 representan organizaciones que han introducido el teletrabajo a gran escala como respuesta a la crisis de Covid-19. Varias empresas implementaron prácticas de teletrabajo hace algún tiempo, pero la situación actual las había llevado a expandir el teletrabajo para incluir un mayor número de empleados y procesos comerciales.

La base de datos comprende información sobre empresas y organizaciones con un gran impacto. Así, se podría observar un sesgo de autoselección ya que, no se incluyen las pequeñas y medianas empresas que han implementado el teletrabajo en la crisis del Covid-19. Como resultado, se podría esperar un impacto importante del teletrabajo durante el coronavirus. Las empresas fueron escogidas por las declaraciones públicas sobre la introducción del teletrabajo del 1 al 16 de marzo.

Por otro lado, según King, Keohane y Verba, cuando la variable dependiente presenta los mismos valores y no varía no se puede establecer causalidad. En la investigación empírica, no es posible distinguir entre un efecto estimado de cero y un efecto pequeño. Además, la selección de observaciones de las variables independientes basadas en valores extremos puede facilitar el reconocimiento de pequeños efectos causales. Finalmente, si las medidas propuestas no son suficientes, una selección de las variables independientes y la variable dependiente puede mejorar el diseño de la investigación”. En este sentido, nuestra investigación empírica puede describirse como un estudio de variabilidad cero con respecto a la variable dependiente (estrategia de teletrabajo).

## Metodología

En primer lugar, se recopilaron fuentes de información secundarias: sitios web de las empresas, revistas económicas especializadas y prensa económica, entre otras la selección de las empresas, presentadas en la Tabla 1. Toda esta información se utilizó para identificar las empresas, su sector económico, el tamaño y su actividad internacional. También se recopiló información relacionada con el número de teletrabajadores, su ubicación y la fecha de publicación.

Nos centramos en el informe “Actividades de Internet en la Unión Europea”, que proporciona información sobre la introducción de Internet por parte de las empresas. Más del 89% de las empresas europeas en los Estados miembros tenían acceso a Internet y lo utilizaban en 2004. Dinamarca y Finlandia (97%), Bélgica y Suecia (96%) y Alemania (94%) tenían la mayor proporción de empresas con Internet acceso, mientras que Lituania (80%), Portugal y Hungría (77%) tenían los más bajos. En consecuencia, Dinamarca, Alemania y Luxemburgo muestran la mayor participación



de empleados que utilizan Internet para actividades relacionadas con el trabajo realizadas fuera de las instalaciones de su empresa.

El informe de la OCDE indica que el teletrabajo permite a las personas ahorrar tiempo y combinar su vida laboral y personal. “Para los países europeos, la proporción de trabajadores que han laborado a distancia se calcula como la proporción de trabajadores que utilizan las TIC en el trabajo al menos el 75% del tiempo y que informan haber trabajado fuera de las instalaciones del empleador al menos una vez. Para los Estados Unidos, la cifra se basa en una pregunta de una encuesta que pregunta a los trabajadores si alguna vez han trabajado desde su casa usando una computadora”.

En segundo lugar, se recopiló una serie de convenios colectivos a nivel de empresa y, en algunos casos, a nivel de sucursal. La falta de una legislación específica implica que los convenios de teletrabajo están incluidos en los convenios colectivos. A partir de este análisis, las empresas que implementaron el teletrabajo antes de la crisis de Covid-19 pudieron distinguirse de las organizaciones que comenzaron a teletrabajar en marzo de 2020. Como resultado, los factores de Baruch y Nicholson y los factores ambientales, de seguridad y legales se pudieron identificar para cada implementación.

En definitiva, se estudiaron los convenios colectivos a nivel de empresa o a nivel de sucursal para comprender los motivos de la implantación del teletrabajo antes y durante la crisis del Covid-19. La Tabla 2 comprende las categorías que reflejan esta información (individuo, situación de personalidad; organización, cultura estratégica; trabajo y tecnología; y hogar y familia). También se incluyó un nuevo factor: los motivos ambientales, de seguridad y legales.

El análisis de la información se realizó basado en una hipótesis irregular. La novedad en las decisiones de las empresas sobre una situación no programada (la pandemia) justifica este enfoque. La irregularidad se refiere a motivos (la pandemia) necesarios para explicar una consecuencia (teletrabajo). En otras palabras, si el factor no está presente, la consecuencia puede ocurrir o no, pero si falta el factor, la consecuencia no ocurrirá. En fin, el análisis de la información se da en la interacción entre las condiciones que conducen a un resultado (implementación del teletrabajo), estructurando una explicación sobre las decisiones de las empresas.

## Resultados y discusión

La Tabla 2 resume los principales resultados del análisis empírico. Como se puede observar, varias empresas implementaron el uso del teletrabajo como respuesta a la crisis del coronavirus entre el 1 y el 16 de marzo de 2020 (Tabla 2).





En cuanto al perfil de estas empresas, la mayoría son empresas grandes o multinacionales. Sin embargo, esta situación concuerda con la literatura anterior que afirmaba que las grandes empresas tienen más facilidades en la introducción del teletrabajo.

La literatura anterior ha demostrado que las grandes empresas implementan el teletrabajo en mayor grado que las pequeñas y medianas empresas. Además de las empresas cuya actividad se basa en la presencialidad (por ejemplo, venta directa, catering, servicios de transporte, etc.), numerosas empresas no han introducido el teletrabajo puesto que la dinámica organizativa prioriza la presencia en el lugar de trabajo. Otra razón por la cual las pequeñas y medianas empresas, no lo han hecho, es por falta de innovación tecnológica. Sin embargo, un gran número de pequeñas empresas al implementar esta modalidad de trabajo se han visto afectadas por la falta de planes de contingencia debido a que la han adoptado de manera obligatoria por la situación.

Como el teletrabajo se ha implementado por razones de seguridad, todas las empresas introdujeron el teletrabajo de manera masiva, a todos los empleados o más de 1000 empleados. Además, se ha implementado el teletrabajo para los empleados ubicados en una región específica que está sufriendo gravemente la crisis del coronavirus (por ejemplo, el caso de Ecuador).

No obstante, varias empresas de la muestra seleccionada (Tabla 2) implementaron prácticas de teletrabajo antes del riesgo de Covid-19. Evidentemente, estas empresas estaban en mejor situación para gestionar una implementación masiva del teletrabajo durante la crisis del coronavirus. Sin embargo, tuvieron que abordar importantes desafíos para preparar a casi todos sus empleados para trabajar de forma remota.

La experiencia existente relacionada con la gestión de la situación de Covid-19 en muchas empresas indica que las empresas del sector servicios y, en particular, las de ocio telemático, de energía, de seguros, los servicios bancarios y las empresas tecnológicas son las Industrias que presentan mayores tasas de implementación del teletrabajo. Esta práctica se introduce como una medida para asegurar la continuidad de la actividad empresarial. En este sentido, se puede identificar una implementación selectiva del teletrabajo. No ha habido una implementación uniforme de las prácticas de teletrabajo en las ocupaciones y los procesos comerciales en todo el mundo. En consecuencia, varios académicos subrayan el elevado uso del teletrabajo en empresas de comercio electrónico o consultoras, empresas de servicios en línea y empresas basadas en actividades innovadoras o facilitadoras de servicios tecnológicos a otras organizaciones.

La mayoría de estas empresas habían adoptado anteriormente prácticas de teletrabajo, pero limitaba el teletrabajo a solo una parte de sus empleados. La actual crisis provocada por la pandemia amplió estos proyectos a todos los empleados. En efecto, las empresas tienen que proporcionar a sus empleados material tecnológico para trabajar desde



casa. Como en el caso de las universidades que han ofrecido herramientas a los profesores para facilitar la posibilidad de enseñar desde casa, además del software ordinario para conectar profesores y estudiantes.

La adopción del teletrabajo por parte de estas empresas fue el resultado de la crisis del coronavirus junto con el encierro de la población es la circunstancia que ha tenido un mayor impacto. Por ello, este tipo de medidas se basa, teóricamente, en dos principios que pueden incidir positivamente en el futuro del teletrabajo: la responsabilidad y confianza en los ciudadanos y el nivel económico de los empleados. De tal modo que en la actual crisis derivada del Covid-19, el contacto físico y la presencialidad han sido consideradas como actividades de alto riesgo para el estado de salud de los empleados, y, por tanto, el teletrabajo ha resuelto el problema de continuidad de la actividad empresarial.

El uso del teletrabajo para la continuidad del negocio depende de la actividad de la organización, y es heterogéneo entre actividades. Por ejemplo, Twitter envió una circular a todos sus empleados en el trabajo describiendo cómo realizar sus actividades. Por el contrario, las entidades bancarias han sido las empresas menos preparadas para el teletrabajo por la sensibilidad de la información que manejan los empleados y el nivel de confidencialidad exigido. En este sentido, la cultura de estas organizaciones se basa en la presencialidad, no por el servicio directo que se ofrece a los clientes sino por las medidas de seguridad necesarias para trabajar de forma remota.

Por otro lado, varias empresas han ido adaptando sus medidas según avanza la propagación del Covid-19, por lo cual se ha incrementado el número de teletrabajadores hasta el punto de introducir una medida generalizada a todos los empleados que pueden trabajar de forma remota.

La Tabla 3 resume los principales problemas en la implementación del teletrabajo relacionados con estos desajustes.

Tabla 3. Requisitos de teletrabajo antes y durante la crisis de Covid-19.

Consideraciones sobre convenios colectivos	Antes de la crisis del Covid-19	Durante la crisis del Covid-19
Carácter voluntario	Si	No
Acuerdo individual	Si	No
Reversibilidad	Si	No
Igualdad de derechos entre teletrabajadores y trabajadores en las instalaciones del empleador	Si	Si
Facilitación e instalación de equipos de trabajo	Si	Solo software



Elementos ergonómicos	Si	No
Soporte técnico	Si	Si
Costes del teletrabajo	Si es necesario	Si es necesario
Salud, seguridad social y seguridad laboral	Si	No
Derecho a la representación sindical	Si	Si

Es importante analizar si se han respetado los derechos de los empleados durante el estado de alarma. Los convenios colectivos hacen referencia a los siguientes derechos de los teletrabajadores: períodos de descanso, presión laboral y otras condiciones laborales.

En cuanto a salud y seguridad, las empresas no están configuradas para verificar la normativa de forma remota. Las empresas no pueden enviar técnicos para verificar las condiciones de salud en los hogares de los teletrabajadores durante la crisis de Covid-19.

Por otro lado, cuando finalice esta situación excepcional, los empleados mantendrán sus derechos económicos. El seguimiento de este retorno a la situación anterior a la crisis será interesante observar si estos derechos se mantienen o si, dada la excepcionalidad y si la pandemia resulta en una situación crónica o reaparece en el corto plazo, estos derechos se reducen.

Existen ejemplos de empresas que habían planificado y aprobado protocolos de teletrabajo, la mayoría de ellos vinculados a factores hogar-familia y necesidades de reorganización (reestructuración de puestos de trabajo o innovación tecnológica).

En resumen, la crisis del Covid-19 ha demostrado que las empresas carecen de planes de contingencia para responder a factores externos (por ejemplo, una pandemia) que implican una reorganización del trabajo. En el estado actual de alarma y su reducida presencialidad, no se han implementado formas de teletrabajo distintas del teletrabajo a domicilio.

## Discusión de resultados

Con respecto a la crisis de la pandemia H1N1, se puede concluir que la mayoría de las empresas carecen de planes adecuados para la pandemia. Según los autores ya mencionados, la continuidad de las operaciones, en el contexto de un evento biológico, depende del tamaño del negocio (donde las empresas más grandes están más preparadas para enfrentar estos eventos), el tipo de negocio (se ha comprobado que las organizaciones de salud son más preparadas), contar con profesionales de recursos humanos dentro del comité de planificación de desastres de la empresa y la percepción de riesgo de una pandemia en el corto plazo.



La mayoría de las empresas y organizaciones nunca han planificado su respuesta a una emergencia resultante de una pandemia debido a su rara probabilidad de que ocurra. No obstante, durante los últimos años, se han producido emergencias sanitarias internacionales derivadas de patógenos infecciosos biológicos, como las crisis del SARS (2003), H1N1 y el virus del Ébola (2014-2016). Estas crisis deberían haber servido para que las empresas desarrollen planes de contingencia, donde se incluya el teletrabajo para continuar la actividad empresarial, y asegurar la salud de los empleados.

Adicionalmente, la crisis actual del coronavirus no solo ha puesto a prueba la falta de planes de contingencia para enfrentar amenazas biológicas sino también la inexistencia de medidas mínimas para solucionar un problema de salud creado por una enfermedad infecciosa en los lugares de trabajo, como la existencia de materiales como máscaras, geles desinfectantes, la compra y stock de medicamentos antivirales para los empleados, o la previsión de organizar el lugar de trabajo para garantizar las distancias de seguridad.

Con respecto a esos planes, el Colegio Americano de Medicina Ambiental y Ocupacional estableció una serie de recomendaciones sobre prevención y cómo actuar en caso de una emergencia sanitaria. Las recomendaciones mencionadas se incluyen en el documento “Guía para empresas sobre la influenza pandémica. ACOEM Emergency Preparedness Task Force”, donde también se introduce la modalidad de teletrabajo.

Se ha advertido sobre las brechas de seguridad asociadas a los trabajos remotos que pueden ser un obstáculo para su implementación o sobre el trabajo fuera del horario regular de trabajo, resultando en un aumento del total de horas de trabajo que no son consideradas en el contrato de trabajo. Si bien los derechos y deberes laborales de los empleados no deben verse afectados, existen varios elementos que justifican la necesidad de planes de contingencia que incluyan el teletrabajo.

La convocatoria del teletrabajo subraya que, para un gran volumen de trabajos concretos, el trabajo se puede desarrollar de forma remota en el domicilio del empleado, con solo incluir pequeñas adaptaciones. Esta circunstancia es evidente para la mayoría de actividades relacionadas con determinadas áreas de producción en las empresas (por ejemplo, atención al cliente, gestión de recursos humanos o tareas de marketing). Al mismo tiempo, esta situación ha permitido a las empresas incrementar su conocimiento sobre cuáles de sus procesos y actividades productivas pueden ser abastecidos a distancia, mediante el teletrabajo. Se requiere una evaluación de las empresas que han implementado el teletrabajo como respuesta a la situación de Covid-19. Una vez que los riesgos de pandemia se han reducido y la excepcionalidad desaparece, las empresas pueden ofrecer a sus empleados la posibilidad de continuar con el teletrabajo o, por el contrario, puede ser necesaria su presencia en el lugar de trabajo.



## Conclusiones

El teletrabajo, es una opción que le da oportunidad a los países de entrar en el mundo de la tecnología, así invitando al congreso y a la preparación de los profesionales en el uso de las TIC, la cual mejora las condiciones de vida y contribuye con el medio ambiente, permitiendo a los profesionales a conseguir oportunidades laborales y a las empresas potenciar su plantilla de trabajadores. Con la pandemia que está atravesando el teletrabajo, a pesar haberse creado décadas anteriores, ha incrementado su implementación a escala mundial convirtiéndose en una medida de contención para el covid-19 y, de igual manera, una solución a los efectos negativos en cuanto a economía se refiere. Cabe mencionar, que el teletrabajo demanda que los países, empresas y personas inviertan en infraestructura tecnológica y legal que pueda hacer del mismo algo estable y seguro para los trabajadores. Pero aun así, sigue siendo una opción muy viable para los países que extienden las medidas de confinamiento para contener el covid-19.

## Conflictos de intereses

Los autores de la presente investigación declaran que no poseen conflictos de intereses.

## Contribución de los autores

Conceptualización: Julio Pedro Paladines Morán, Grace Liliana Figueroa Morán.

Curación de datos: José Nevardo Paladines Morán.

Análisis formal: Grace Liliana Figueroa Morán.

Investigación: Julio Pedro Paladines Morán.

Metodología: Julio Pedro Paladines Morán.

Administración del proyecto: Julio Pedro Paladines Morán.

Recursos: Grace Liliana Figueroa Morán.

Software: José Nevardo Paladines Morán.

Validación: Julio Pedro Paladines Morán, Grace Liliana Figueroa Morán.

Visualización: José Nevardo Paladines Morán.



Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo **Atribución 4.0 Internacional** (CC BY 4.0)

Redacción – borrador original: Julio Pedro Paladines Morán, Grace Liliana Figueroa Morán, José Nevardo Paladines Morán.

Redacción – revisión y edición: Julio Pedro Paladines Morán, Grace Liliana Figueroa Morán, José Nevardo Paladines Morán.

## Financiamiento

La presente investigación no requirió fuente de financiamiento externo, ha sido financiada por los autores.

## Referencias

- Araya, R. U. (2020). Teletrabajo y su impacto en la productividad empresarial y la satisfacción laboral de los colaboradores: tendencias recientes. *Revista Tecnología en Marcha*, ág. 23-31. [https://revistas.tec.ac.cr/index.php/tec\\_marcha/article/download/5477/5197](https://revistas.tec.ac.cr/index.php/tec_marcha/article/download/5477/5197)
- Arregocés Gómez, P. D., Dávila Vargas, J. A., González Giraldo, Y. F., & Torres Godoy, L. C. (2020). Criterios y decisiones para implementar el teletrabajo en las empresas del sector comercial y de ventas de la ciudad de Bogotá. <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/10038/TorresLuis%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- de las Heras García, A. (2020). Implantación del teletrabajo ante una situación de emergencia. *Revista CEFGestión*(260), 111-120. [https://udimundus.udima.es/bitstream/handle/20.500.12226/372/implantacion\\_teletrabajo.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://udimundus.udima.es/bitstream/handle/20.500.12226/372/implantacion_teletrabajo.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Espín, J. C. V. (2020). El teletrabajo: nueva modalidad laboral y una opción digital para las empresas y la sociedad. *REVISTA ODIGOS*, 1(1), 21-34. <https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/ro/article/download/271/136>
- Gabriel, C. D. P. B., & Setyohadi, D. B. (2018). Digital Divide Measurement in Lembata Regency Using SIBIS. E3S Web of Conferences,
- Havriluk, L. O. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 3(5), 93-109. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3252786.pdf>
- Jodar, P. (2005). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los estándares laborales internacionales. *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*(4). <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/download/58102/68194>



Rubio, O., Estella, A., Cabre, L., Saralegui-Reta, I., Martin, M. C., Zapata, L., Esquerda, M., Ferrer, R., Castellanos, A., & Trenado, J. (2020). Recomendaciones éticas para la toma de decisiones difíciles en las unidades de cuidados intensivos ante la situación excepcional de crisis por la pandemia por COVID-19: revisión rápida y consenso de expertos. *Medicina intensiva*, 44(7), 439-445.  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/pmc7158790/>

Soroui, S. T. (2021). Understanding the drivers and implications of remote work from the local perspective: An exploratory study into the dis/reembedding dynamics. *Technology in Society*, 64, 101328.



Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo **Atribución 4.0 Internacional** (CC BY 4.0)