

Teletrabajo y el impacto de la pandemia COVID-19 sobre el proceso administrativo empresarial

Teleworking and the impact of the COVID-19 pandemic on the business administrative process

Carmen de Tyler¹, Francisco Campines Barría², Tomasa González Jiménez³

¹ Doctorado en Administración de Negocios; Profesora, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad, Departamento de la Empresa y su Organización; carmen.rdetyler@up.ac.pa; <https://orcid.org/0000-0003-4784-8394>

² Maestría en Administración de Empresas con Énfasis en Mercadeo y Comercio Internacional; Profesor, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad, Departamento de Mercadeo; francisco.campines@up.ac.pa; [https:// orcid.org/0000-0002-9331-7562](https://orcid.org/0000-0002-9331-7562)

³ Maestría en Tributación y Gestión Fiscal; Profesora, Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad, Departamento de Contabilidades Especiales; tomasa.gonzalez@up.ac.pa; [https:// orcid.org/0000-0002-0537-0428](https://orcid.org/0000-0002-0537-0428)

Resumen: El presente artículo expone la situación que viven las empresas y las actividades operativas que han tenido que cambiar debido a la pandemia del Covid-19, que es una afectación mundial de la que Panamá no escapa, siendo los principales motivos: las medidas de bioseguridad y confinamiento por cuarentenas; establecidas por el Ministerio de Salud de Panamá, con el fin de mitigar los contagios y contrarrestar la propagación del virus. Las empresas han tenido que reinventarse y hacer ajustes en sus procesos administrativos, para adecuarse a los cambios de la Ley del Teletrabajo, para evitar el desempleo o cierre de las empresas y así poder subsistir. La metodología que se utilizó para este trabajo investigativo fue una revisión documental de forma exhaustiva en sitios web, artículos científicos, Decretos de Ley, páginas oficiales de gobierno y organismos internacionales, entre otros. Los hallazgos dan a conocer las diversas adecuaciones a la ley del teletrabajo implementadas por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá, permitiendo que las empresas, pudieran adecuarse y tomar las medidas necesarias para establecer nuevos procesos administrativos.

Palabras clave: Procesos administrativos, teletrabajo, adecuaciones laborales, pandemia COVID-19.

Abstract: This article presents the situation experienced by companies and the operational activities that have changed due to the Covid-19 pandemic, a global impact from which Panama cannot escape, being the main reasons: biosafety measures and quarantine confinement; established by the Ministry of Health of Panama with the goal of mitigating infections and counteracting the spread of the virus. Companies were forced to reinvent themselves and to make adjustments to their administrative processes, thus adapting themselves to the changes according to the Teleworking Law, avoiding unemployment or closure of companies and thus being able to survive. The methodology used for this investigative work was an exhaustive documentary review of websites, scientific articles, Law Decrees, official government pages and international organizations, among others. The findings reveal the various adaptations to the Teleworking Law implemented by the Ministry of Labor and Labor Development of Panama, which allow companies to adapt and take the necessary measures to establish new administrative processes.

Key words: Administrative processes, teleworking, work adjustments, COVID-19 pandemic.

1. Introducción

Actualmente la población en general y los sectores económicos hacen frente a una situación inesperada y drástica, desencadenando problemas de carácter sanitario y económico, siendo el causante de ello, el virus COVID-19 lo cual, debido a su rápida propagación por todo el mundo, se decreta como pandemia el 11 de marzo de 2020, registrándose el primer caso en Panamá el 9 de marzo de 2020.

La Pandemia COVID-19, ha afectado de forma catastrófica a las actividades operativas de las empresas; esta situación ha traído consigo un desequilibrio económico y laboral inesperado, lo cual ha llevado a los empresarios a reinventar sus funciones o procesos administrativos y empresariales, para continuar trabajando, por lo que han tenido que ir ajustándose a las exigencias del entorno actual, para poder subsistir y permanecer en el mercado.

Por ende, las entidades estatales, a través de sus diferentes ministerios, quienes son los que regulan y establecen pautas, a las cuales las empresas se deben regir, tuvieron que actuar rápidamente y tomar medidas que se ajustan a las amenazas del entorno, generadas por la pandemia. Una de las principales medidas fue impuesta por los estamentos del gobierno de Panamá, quien decretó un toque de queda, que inició un 25 de marzo del 2020, lo que obligó a las empresas al cierre temporal, con la condición de una reapertura gradual, a excepción de aquellas que ofrecen servicios de primera necesidad (supermercados, bancos, entidades de salud), y se le exigió de igual manera a la población el uso obligatorio de mascarillas, gel alcoholado, caretas, distanciamiento social, entre otras, con el objetivo de controlar la propagación del virus (Decreto Ejecutivo N°507, 2020, Art. 1). Por otra parte, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL) de Panamá, estaba anuente a lo que pasaba en el mundo, ya que Panamá siendo un país de tránsito, tarde o temprano, tendría que vivir este trago amargo, por lo que antes de la llegada del virus al país realizó ajustes a su código de trabajo, reglamentando la ley del Teletrabajo (Decreto Ejecutivo N° 133, 2020. Art. Del 1 al 13) como una opción de manera que las empresas siguieran operando, ya no de forma tradicional (asistir presencialmente al lugar de trabajo), sino por medio de la modalidad virtual, en donde los colaboradores trabajaran desde sus hogares,

siendo esta una acción necesaria; para que se pueda tener cierta seguridad de parte de las empresas para con los colaboradores en cuanto a su salud y su estabilidad laboral.

El teletrabajo se ha implementado, en el sector empresarial, tanto público como privado, con un doble propósito: el de no exponer a sus colaboradores ante el COVID-19 y que puedan seguir ejerciendo sus funciones laborales desde sus casas, con el fin de que los negocios no se vean en la necesidad de cerrar, desencadenando más desempleo y puedan equilibrar su economía interna y apoyar a que el país se estabilice.

Es por esta razón que, en el desarrollo de la presente investigación, se expondrán aspectos relacionados a las adecuaciones del código de trabajo en materia de teletrabajo en Panamá y cómo estas han influido de forma directa a las administraciones empresariales durante la pandemia del COVID-19.

2. Referentes teóricos

2.1. Los procesos administrativos y empresariales frente a la pandemia COVID-19

La Pandemia COVID-19, ha tenido impacto negativo a nivel mundial, ya que después del sector salud, el sector empresarial ha sido uno de los más afectados, por las cuantiosas pérdidas de carácter económico y laboral que ha sufrido. Así se expresa en la Sala de Prensa de la OIT (Organización Internacional del Trabajo): “El COVID-19 destruye el equivalente a 14 millones de empleos y desafía a buscar medidas para enfrentar la crisis en América Latina y el Caribe” (OIT, 2020, p. 1). Estas cifras alarmantes demuestran la grave situación que se vive tanto en Panamá como en el resto de los países de América Latina y el Caribe.

Muchos países de la región han estado afrontando problemas sociales y económicos, siendo el desempleo uno de estos problemas más graves, que con la pandemia COVID-19, se ha estado agudizando, como así se expresa en la obra: América Latina ante la crisis COVID-19 vulnerabilidad socioeconómica y respuesta social, señalando lo siguiente:

Como ya se ha señalado, en los últimos cinco años las tendencias en materia de empleo en la mayor parte de los países de América Latina presentaban un importante deterioro. Tanto el aumento del desempleo como la meseta y luego caída en las tasas de empleo muestran que para muchos países de la región la pandemia y sus efectos

arriban en un mal momento del ciclo económico (Filgueira, Galindo, Giambruno y Blofield, 2020, p.32).

Panamá, también ha tenido afectaciones económicas considerables, según datos emitidos por la Contraloría General de la República de Panamá, se señala lo siguiente: “En el primer semestre de enero a junio del presente año, el coronavirus y la crisis económica mundial desencadenada, impactaron la actividad económica de Panamá, que se contrajo en -18.9%, comparada con igual período de 2019” (Giovani, 2020, p. 1). Definitivamente, que este descenso es preocupante, tomando en consideración que cada vez los casos de contagios en Panamá van en aumento.

Lógicamente, todos los datos presentados son un poco desalentadores y a cualquiera le baja los ánimos de querer seguir en pie o seguir perseverando; pero todo buen administrador sabe que esto es parte del proceso en el que hay momentos buenos y momentos turbulentos, por lo que administrar de manera adecuada y oportuna es la clave del éxito de muchas empresas, sobre todo en medio de la Pandemia COVID-19, en la cual los líderes empresariales dentro de su rol buscan innovar aplicando novedosas estrategias de trabajo y reinventar procesos dentro de sus operaciones empresariales para superar la situación tan difícil que se vive en la actualidad y a la que se enfrentan a diario.

La pandemia COVID-19, ha convertido muchos problemas en oportunidades para muchas personas, haciéndolas más resilientes, reinventando su manera de hacer las cosas y haciendo énfasis en el uso de las tecnologías.

Algo muy puntual para destacar, es el uso de las tecnologías, lo cual es un elemento crucial durante este tiempo ante las medidas implementadas por las empresas a las que se han tenido que acoger para poder llevar a cabo sus funciones. El teletrabajo constituye una de las herramientas cuya modalidad virtual resulta esencial y atinada para poder afrontar la situación que vivimos permitiendo que estas puedan seguir operando, siendo el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral en Panamá el garante de su regulación y reglamentación. Los procesos administrativos y empresariales son básicamente planificar, dirigir, organizar, coordinar y controlar las actividades de cualquier organización pública o privada con el propósito del logro de los objetivos organizacionales. Los gerentes, directores

o administradores de las empresas con el problema de la pandemia Covid-19, han tenido que reinventarse y poner en práctica sus habilidades con el propósito de hacerle frente a este problema tan difícil que afecta a la población a nivel mundial. Es importante señalar un estudio realizado por el Banco de Desarrollo de América Latina que cita lo siguiente: “La resiliencia en el aparato del Estado frente a la pandemia está basada en su capacidad para seguir funcionando en términos de procesos administrativos, así como para continuar entregando servicios públicos” (Katz, Jung y Callorda, 2020, p. 32). Los estados de los diferentes países han tenido también que reinventarse, no sólo en cuanto a la digitación, sino también en otras formas o modalidades de trabajo, siendo una de ellas, el teletrabajo a fin de continuar ofreciendo sus productos y servicios.

En cuanto a las empresas privadas, se puede decir, que para sobrevivir los gerentes han diseñado diferentes normas y procesos administrativos para seguir adelante y lograr la continuidad de sus empresas.

Administrar una empresa requiere de habilidades, experiencias y conocimientos y en especial conocimiento y manejo del proceso administrativo, tal como bien lo describe el autor Zelaya en un artículo de opinión en donde expone: “que no importa el tamaño de la empresa en donde los que dirigen ven en el proceso administrativo una guía para un manejo acertado de un negocio” (Zelaya, 2020, p. 1).

2.2. La modalidad del teletrabajo

El teletrabajo es una modalidad de trabajar fuera de la empresa, que conlleva una forma remota, lo que le permite al colaborador realizar funciones y tareas para el puesto que ocupa en la organización. Existen diferentes definiciones, entre ellas, la que expresa el autor Téllez (2020): “El teletrabajo es una actividad profesional desarrollada por personas que no están presentes físicamente en la empresa para la que trabajan. Esto exige, además de un perfil profesional, un dominio de las nuevas tecnologías de información y comunicación” (p.2). Definitivamente, que el teletrabajo requiere del manejo de la tecnología y también que la empresa cuente con los sistemas adecuados para cumplir con los controles administrativos.

El teletrabajo, en la administración empresarial, le brinda al colaborador una mayor seguridad y tranquilidad, cuya vital importancia en la actualidad consiste en evitar el contagio de la nueva enfermedad cubriendo sus funciones laborales desde la casa.

Al respecto, Nella e Ibáñez (2020) expresan lo siguiente: “La lógica del aislamiento, en todo caso, exacerba un dispositivo de control donde los sujetos son presentados como seres “aislados/as”, negando la dimensión social de su existencia y proponiendo una “salvación individual” ante el peligro que implican los/as otros/as” (p. 71).

El teletrabajo es de gran importancia, ya que cada día gana más auge, por lo que representa una solución para las empresas y más en estos tiempos de pandemia COVID-19, siendo esta modalidad empleada en muchos países del mundo tal como lo expresa el autor Santillán-Marroquín (2020) “es una relación laboral legítima y debe tomar en cuenta las leyes laborales” (p. 6). Según este autor, corresponde a cada país hacer las adecuaciones jurídicas a su legislación laboral contenida en sus Códigos de Trabajo, de manera que las empresas puedan seguir operando sin vulnerar los derechos que tienen los trabajadores, especialmente, en estos tiempos donde la economía de las empresas se encuentra muy afectada por la situación en mención.

El teletrabajo, constituye una alternativa que muchos países en el mundo están utilizando, por diversas razones, como lo son; ahorro de dinero para las empresas, seguridad laboral, estrategias de comunicación con el objeto de dar seguridad en tiempos de la pandemia Covid-19. Existen diversas opiniones al respecto tal como lo expresa el artículo, Educación a Distancia y Teletrabajo: “El teletrabajo requiere una cultura de confianza, esta se está ganando en la actualidad ante la posibilidad de una pérdida económica, recortes laborales, entre otros, tanto trabajadores como patrones le están dando valor al teletrabajo” (Chávez, Martínez, y Dávila, 2020, p.9). Señalan que el Teletrabajo también es una alternativa para no perder los trabajos en casos de crisis como la que se vive hoy día producto de la pandemia.

Muchos negocios se han visto fuertemente afectados; algunos incluso han tenido que cerrar o liquidar sus empresas; sin embargo, es importante señalar que la modalidad de teletrabajo no se puede utilizar en todas las empresas, todo depende de la actividad

comercial que desarrollan, por lo que en muchas se requiere de la presencia de los colaboradores para ofrecer algún servicio o producto. “Esta necesidad de trabajar a distancia puede ser una oportunidad de modernizar el mundo del trabajo con un cambio estructural que impulse la flexibilización y abra espacios de inserción al mercado laboral, en particular a mujeres y jóvenes” (Katz, et al., 2020, p. 21).

En el caso de México, producto de la pandemia también han tenido que adecuar las leyes laborales para ejercitar la modalidad del teletrabajo, aún con algunos inconvenientes como lo expresa el autor Solís:

La incursión de México o la inclusión en la ley laboral en el teletrabajo como trabajo formal es todavía incipiente, limitada e incompleta aun cuando exista, solo considerar al teletrabajo como trabajo a domicilio; el estudio de cualquier análisis se dificulta toda vez que no existen estadísticas, datos, inspección y hasta una sobrada irresponsabilidad gubernamental y social, ya que sin duda, algunas empresas, instituciones y patrones han incursionado en dicho rubro de manera desatinada, o apresurada por el entorno mismo de la pandemia sanitaria COVID-19 (Solís, 2021, p. 29).

3. Adecuaciones laborales para la Implementación de la ley del teletrabajo en Panamá

El teletrabajo, es un concepto que para algunos es relativamente nuevo; sin embargo, se ha estado utilizando a lo largo del tiempo en muchos países como una manera diferente y flexible de trabajar desde casa, lo que para muchas empresas constituye un gran ahorro en sus costos fijos, eso por un lado; por otro lado, no hay que dejar de mencionar la comodidad, que representa para la gran mayoría de los trabajadores, que desde su casas pueden cumplir con los objetivos y las metas que le establecen las empresas donde laboran.

En estos tiempos de Pandemia COVID-19, y en especial, el que vive Panamá y el mundo con grandes pérdidas humanas y económicas, el Teletrabajo representa un apoyo para las actividades económicas de las empresas, por medio de esta modalidad de trabajo pueden subsistir y hacer frente a la situación tan drástica que se vive en la actualidad. A su vez permite a los trabajadores mantener sus puestos de empleo y estar protegidos por las

normas del Código de Trabajo y el Régimen de la Seguridad Social, cumpliendo con una de las grandes consignas en esta Pandemia Covid-19: “quédate en casa”, por lo que la alternativa del Teletrabajo resulta de gran ayuda en estos momentos de crisis sanitaria y económica.

En Panamá, el teletrabajo para algunas personas pueda que sea un paradigma; sin embargo, para muchos es una alternativa para seguir adelante e implementar esta modalidad en la administración de las diferentes empresas, adecuando las exigencias legales del teletrabajo, tal como lo dispone el artículo 159 del Código de Trabajo, que expresa lo siguiente:

En los casos, que por razones de crisis económica grave de carácter nacional, caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobados por las autoridades administrativas de trabajo, se ponga en peligro la existencia de la fuente de trabajo, se podrá, de manera temporal, modificar o reducir los horarios o la semana de trabajo, correspondiente, con el consentimiento de la organización sindical, o de los trabajadores donde no exista esta, siempre que se acuerden los métodos para lograr la recuperación gradual de la jornada de trabajo a los niveles existentes antes de la crisis. En tales situaciones el Estado aunará esfuerzos con los trabajadores y empleadores, a fin de disminuir los efectos de la crisis (Fernández, 2019, p. 76).

Un estudio realizado en abril de 2020, por el Centro de Estudios Económicos (CEECAM): Encuesta Empresarial de la Cámara de Comercio y Agricultura de Panamá (PANACÁMARA), contiene una serie de preguntas en las que se resalta la siguiente: ¿Ha implementado el teletrabajo en su empresa? Al respecto se encontró que de las 290 empresas encuestadas un 78,62% contestó que se implementó el teletrabajo y un 21,38% contestó que no; lo que demuestra que el teletrabajo es de gran importancia para mantener a las empresas funcionando y a los trabajadores con sus contratos de trabajo activados, conservando sus empleos (CEECAM, 2020, p. 1). Las respuestas ofrecidas por los encuestados muestran que un gran porcentaje manifestó: “que aceptan la modalidad de Teletrabajo, lo que demuestra que debido a las medidas de bioseguridad que obligó a las empresas a cerrar sus puertas, su implementación resulta una buena opción en sus

empresas”.

Las decisiones de las empresas o negocios en cuanto a este tema, es una alternativa para mantenerse y no cerrar los negocios, situación que, de no hacerse, podría agravar aún más la situación económica y laboral de las empresas ocasionando despido masivos y cierre.

Tomando en consideración lo establecido en el Código de Trabajo, el gobierno nacional publica una serie de decretos que, a continuación, se detallan, relacionados con la aplicación del Artículo 159: “donde se presenta el texto modelo del Acuerdo de Modificación Temporal de la Jornada de Trabajo” (Decreto Ley N° 71 de 2020, art. 1).

En la Gaceta Oficial N° 28965-A, también se publica la Ley 126 del 18 de febrero de 2020, del teletrabajo, en la que establece lo siguiente:

Artículo 1. Esta Ley tiene como objetivo regular y establecer el teletrabajo como modalidad de trabajo en la República de Panamá.

Artículo 2. Para los efectos de esta Ley, los términos siguientes se entenderán así:

El teletrabajo, consiste en la prestación de servicios subordinada, sin presencia física, en el centro de trabajo o entidad pública, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales, a su vez se ejerce el control y la supervisión de las labores (Ley 126, art. 1-2 del 2020).

Otro de los Decretos para legalizar el teletrabajo en Panamá, es el N° 78, que establece medidas de carácter laboral para evitar contagios de COVID-19 en las empresas del país en especial lo expresado en el artículo 9 del mismo, que señala:

Los empleadores informarán a sus trabajadores las opciones para laborar en las modalidades de teletrabajo, según lo define la Ley 126 del 18 de febrero de 2020, o trabajo a disponibilidad. También, les informarán sobre el uso de vacaciones, por un mínimo de quince días calendarios o permisos de trabajo a los que tenga derecho el trabajador, con el objetivo de prevenir o atender a los afectados por el COVID-19 (Decreto Ejecutivo N°78, 2020, art.9).

Asimismo, en el Decreto Ejecutivo N° 133 del 16 de septiembre de 2020, se establecen una serie de artículos (en total suman 13), que se refieren a la reglamentación del Teletrabajo en Panamá, además se plantean otros aspectos de importancia tales como:

Que el contagio de la enfermedad infecciosa COVID-19 se mantiene amenazando tanto a los habitantes que se encuentran en el territorio de la República, como a la economía nacional; esta última, en razón a la alteración e interrupción de las condiciones normales de funcionamiento u operación de la empresa privada y del sector público. Dicha situación ha obligado a gran parte de la población a quedarse en sus hogares, previniendo la saturación de los sistemas de salud y obligando a los empleadores a suspender los efectos de los contratos de trabajo de su recurso humano, con mayor énfasis en aquellas labores que requieren ser realizadas presencialmente viéndose obligadas a impulsar la realización de actividades laborales desde los hogares a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (Decreto Ejecutivo N° 133, 2020).

Este Decreto Ejecutivo es muy claro, pues se refiere a la interrupción de las medidas normales de funcionamiento, debiendo las empresas adecuar y acatar las nuevas disposiciones legales a fin de evitar que se propague el virus y aumenten los contagios, por consiguiente, se regula jurídicamente a favor de las empresas medidas que le permiten la alteración y suspensión de contratos de trabajo, igualmente, la implementación de la modalidad de teletrabajo entre otras.

Actualmente, nos encontramos que aún existen más de 200 mil contratos suspendidos producto de las restricciones ocasionadas por la pandemia de Covid-19; y se prevé que alrededor de 300 mil panameños pierdan sus empleos y que la tasa de desempleo alcance el 20%, según el analista laboral René Quevedo. Se estima que las MIPYMES emplean a más del 49% del personal ocupado en Panamá (Rodríguez, 2020, p. 2).

Tal como, puede observarse de las citas anteriores, el artículo 159 del Código de Trabajo permite a las empresas poner en práctica el tema del Teletrabajo; en tanto, el autor Rodríguez, se refiere a los contratos suspendidos, situación que corrobora aún más la necesidad de emplear la modalidad del Teletrabajo.

Todas estas situaciones han llevado al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral a continuar con adecuaciones legales para que las empresas puedan emplear su recurso humano de manera legal, por medio del teletrabajo. Cabe señalar que, a través de la Ley de

Teletrabajo, tanto las empresas como los trabajadores, están protegidos legalmente.

Debido a las medidas tomadas por el Ministerio de Salud, para evitar los contagios del Covid-19, como lo son: distanciamiento social, cuarentenas y otras, medidas que se han tornado alarmantes en la actualidad, muchas empresas han tenido que adoptar decisiones difíciles que afectan la economía de sus negocios y de los trabajadores, toda vez que al decidir cerrar sus empresas o negocios la consecuencia inmediata es el aumento del desempleo en Panamá.

El impacto económico y social de la Pandemia COVID-19 es preocupante, ya que afecta a muchos hogares, este impacto se percibe a nivel mundial, no tiene precedentes tal como lo indica el Subsecretario General Adjunto de la ONU y director regional de América Latina y del Caribe; Luis Felipe López-Calva, quien expresa lo siguiente:

Esto es crítico desde una perspectiva de desarrollo, ya que el alcance de la disponibilidad de trabajos teletrabajables (es decir, aquellos que son factibles de realizar a distancia) puede determinar qué economías y hogares se verán más o menos afectados por el shock pandémico (López-Calva, 2020, p. 1).

Según lo expresado por López-Calva, es aún difícil saber o tener a ciencia cierta la cantidad de empresas, por consiguiente, podrían ajustarse a la nueva forma de trabajo como lo es el Teletrabajo y más aún, la cantidad de personas, quienes podrían afectarse al momento de ser suspendidos o despedidos, el desempleo podría ir en aumento, tanto en otros países y en Panamá.

4. Conclusiones

- Con los resultados expuestos en esta investigación, se concluye que la Pandemia Covid-19, tomó por sorpresa a muchos empresarios, situación que los llevó a reinventarse en su manera de administrar para hacerle frente a las adversidades con el propósito de que las afectaciones no afectaran en mayor magnitud los negocios, razón por la cual el teletrabajo ha sido una de las grandes soluciones para que las empresas o negocios continuaran operando.
- En el caso de Panamá, el teletrabajo ha sido una gran opción para mitigar la crisis

laboral, siendo un aspecto de suma importancia, debido a la alteración, suspensión y terminación de los contratos de trabajo tal como lo tipifica el Código de Trabajo de Panamá, situación que afecta a muchos trabajadores.

- A pesar de la crisis, la administración de los diferentes negocios ha jugado un papel importante en el liderazgo, tomando acciones pertinentes en los procesos administrativos y empresariales, que le permiten seguir operando como empresas.
- El teletrabajo ha sido una modalidad laboral que en un principio generó grandes retos para muchas empresas, por lo que pudiera ser el inicio de cambios de paradigmas en la manera de administrar especialmente en lo que respecta la flexibilización de la manera de trabajar desde casa, tomando en consideración, que no todas las empresas pueden implementar esta modalidad, ya que dependen de muchos aspectos como: tecnologías y otros aspectos que se requieren para su efectividad; por la naturaleza misma del negocio, tales aspectos merecen un mayor análisis.
- En el caso del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá, se puede decir, que ha tenido que hacer adecuaciones a la Ley del Teletrabajo, de manera que los administradores, gerentes o directores pudieran de manera expedita implementar medidas en los procesos administrativos que les permitieran adecuarse a las nuevas normativas para hacerle frente a la grave crisis que se vive en la actualidad.
- Se sugiere la realización de mayores estudios sobre la modalidad del teletrabajo en tiempos de Pandemia Covid-19 y su contribución en los procesos administrativos de las organizaciones; determinándose si las adecuaciones a la legislación laboral dictadas por las autoridades de trabajo a las empresas con esta nueva forma de trabajo han generado beneficios o afectaciones a los sujetos laborales.

Referencias bibliográficas

Bishop, k. (2 de julio de 2020). *Teletrabajo*. Recuperado de BBC NEWS:

<https://www.bbc.com/mundo/vert-fut-53239051>

CEECAM. (3 de abril de 2020). *Resultado de la II encuesta empresarial del coronavirus en*

Panamá. PANACAMARA. Recuperado de <https://www.panacamara.com/resultados-finales-de-ii-encuesta-empresarial-impacto-del-coronavirus-en-panama/>

CEPAL. (diciembre 2020). *Balance preliminar de las economías de América Latina y el Caribe 2020*. CEPAL - Comisión Económica para América Latina y el Caribe. CEPAL.

Recuperado de

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46501/76/BP2020_Panama_es.pdf

Chávez, J. M. (2020). Educación a distancia y teletrabajo. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 15(1), 264-277. Recuperado de

[http://www.spentamexico.org/v15-n1/A19.15\(1\)264-277.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n1/A19.15(1)264-277.pdf)

Fernández, A. C. (2019). *Código de Trabajo* (Tercera Edición ed.). (A. C. fernández, Ed.) Panamá: Imprenta Pérez y Pérez, S. A.

Filgueira, F., Galindo L., Giambruno C. y Blofield M. (2020). *América Latina ante la crisis del COVID-19. Vulnerabilidad socioeconómica y respuesta social*. Serie Políticas Sociales N° 238. (LC/TS.2020/149). CEPAL, Naciones Unidas. Santiago, Chile. doi: ISSN: 1680-8983 (versión electrónica).

Gaceta Oficial Digital (18 de febrero del 2020). *Decreto Ejecutivo No. 126 del Teletrabajo, del 19 de febrero de 2020*. Recuperado de:

<https://www.mitradel.gob.pa/decretoscovid19/ley-126-teletrabajo/>

Gaceta Oficial Digital (13 de marzo de 2020). *Decreto Ejecutivo N° 71 del 13 de marzo de 2020 que reglamenta temporalmente el artículo 159 del Código de trabajo*. Panamá:. Recuperado el 23 de enero de 2021, de Decretos Covid-19:

<https://www.mitradel.gob.pa/decretoscovid19/>

Gaceta Oficial Digital (24 de marzo de 2020). *Decreto Ejecutivo N°507 del 24 de marzo de 2020*. Recuperado de

http://www.minsa.gob.pa/sites/default/files/general/decreto_ejecutivo_507_de_24_de_marzo_de_2020.pdf

Gaceta Oficial Digital (17 de septiembre de 2020). *Decreto Ejecutivo No. 133 del 16 de septiembre de 2020 que reglamenta la Ley de Teletrabajo y dicta otra disposición*.

Recuperado de [https://www.mitradel.gob.pa/decreto-ejecutivo-que-reglamenta-la-ley-de-teletrabajo-en-gaceta-oficial/#iLightbox\[gallery20393\]/0](https://www.mitradel.gob.pa/decreto-ejecutivo-que-reglamenta-la-ley-de-teletrabajo-en-gaceta-oficial/#iLightbox[gallery20393]/0)

- García, P., Pérez, B., Navarrete, M. (2020). *Las Empresas ante el COVID-19*. *Revista de Investigación en Gestión Industrial, Ambiental y Seguridad y Salud en el Trabajo - GISST*, 2 (2), 85-101. Recuperado de <https://commons.datacite.org/doi.org/10.34893/gisst.v2i2.83>
- Giovani, E. (20 de noviembre de 2020). *Pandemia y crisis mundial PIB del primer semestre de 2020 en Panamá*. Contraloría General de la Republica. Recuperado de Boletín de Prensa de la Contraloría General de la República: <https://contraloriapanama.wordpress.com/2020/11/24/pandemia-y-crisis-mundial-impactaron-pib-del-primer-semestre-de-2020-en-panama/>
- Gobierno Nacional de Panamá. (2020). *Panamá: Libre de pobreza y desigualdad, la sexta frontera. II Informe Nacional Voluntario*. Secretaria Técnica de Gabinete Social. Gobierno Nacional. Panamá. Recuperado de https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/26427Panama_Informe_Voluntario_Reducido_1_reduced.pdf
- Katz, R., Jung, J. y Callorda, F. (abril de 2020). *El estado de la digitalización de América Latina frente a la pandemia del COVID-19*. Corporación Andina de Fomento (CAF) Recuperado de [https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1540/%20El estado de la digitalizacion de America Latina frente a la pandemia del COVID-19.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1540/%20El%20estado%20de%20la%20digitalizacion%20de%20America%20Latina%20frente%20a%20la%20pandemia%20del%20COVID-19.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- López-Calva, L. F. (1 de julio de 2020). *Trabajando en tiempos de pandemia: Solo uno de cada cinco trabajadores en ALC puede trabajar desde su casa*. PNUD América Latina y el Caribe. Recuperado de: <https://www.latinamerica.undp.org/content/rblac/es/home/presscenter/director-s-graph-for-thought/working-at-a-distance--the-availability-of-teleworkable--jobs-an0.html>
- Nella, D. D., e Ibáñez, V. (2020). Causas y consecuencias de la Pandemia COVID-19. De la inmovilidad de la humanidad a la circulación desconcentrada de personas. *Derechos En Acción*, 15(15), 407. <https://doi.org/10.24215/25251678e407>

OIT (8 de abril de 2020). *Pandemia del COVID-19*. Organización Internacional del Trabajo.

Recuperado de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_741222/lang-es/index.htm

Organización Mundial de Salud. (29 de abril de 2020). *El COVID-19 y el Mundo del Trabajo*.

Tercera Edición. Ginebra, Suiza. Recuperado de

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_743154.pdf

Rodríguez, J., Odriozola, S. (30 de Mayo de 2020). *Los impactos económicos del covid-19 y las desigualdades de género: recomendaciones y lineamiento de políticas públicas*. Recuperado de Impactos económicos del COVID-19:

https://scholar.google.com/scholar?cluster=3719512266295740732&hl=es&as_sdt=0,5&scioldt=0,5

Rodríguez, M. (17 de junio de 2020). *El impacto económico de la crisis recae sobre los hombros de las micro, en su mayoría empresas familiares, según una encuesta del sector*. *La Estrella de Panamá*. Recuperado de

<https://www.laestrella.com.pa/economia/200617/mas-40-mil-empresas-sobrevivir-pandemia-unpyme>

Samaniego, A. (19 de enero de 2021). *COVID-19. Un año de pandemia en Panamá; 345 mil 236 casos y 5 mil 934 muertes*. *La Prensa*. Recuperado de

<https://www.prensa.com/impres/panorama/primeras-12-840-dosis-de-la-vacuna-estan-en-el-pais/>

Santillan-Marroquín, W. S. (2020). El teletrabajo en el covid-19. *CienciAmérica*, Vol. 9 (2), 65-76. Recuperado de

<http://cienciamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/view/289>

SELA. (9 de diciembre de 2020). *Resumen de las principales medidas, acciones y políticas implementadas por los Estados miembros del SELA*. Caracas, Venezuela: SELA.

Recuperado de In: <http://www.sela.org/media/3219723/covid-19-resumen-de-las-principales-medidas-estados-miembros-sela.pdf>

Solís, C. (2021). El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del covid-19. *Revista*

Latinoamericana de Derecho Social, 32(1), 125-155. Recuperado de

<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/15312/16387>

Téllez, J. (2020). *Teletrabajo*. En: Biblioteca Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Recuperado de

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/43.pdf>

Testa, D. E. (2020). *Cuando lo esencial se hace visible: reflexiones sobre la pandemia covid-en Argentina*, 25 (55), 301-313. Recuperado de

<file:///D:/Usuarios/Usuario/Downloads/14173-Texto%20do%20artigo-29599-3-10-20200901.pdf>

Villar, V. (16 de diciembre de 2020). *Panamá crecerá 5.5 % en 2021 y cerrará en 2020 con-11 %*. Capital Financiero. Recuperado de ElCapitalFinanciero.com:

<https://elcapitalfinanciero.com/panama-crecera-5-5-en-2021-y-cerrara-2020-en-11-cepal/>

Zelaya Cobos, J. (2020). La administración en época de pandemia. *Realidad Empresarial*, 10(2). 19-20. doi: <https://doi.org/10.5377/reuca.v0i10.10573>