

COMPETENCIAS TRANSVERSALES REQUERIDAS PARA LA MODALIDAD DEL TELETRABAJO EN EMPRESAS LOGÍSTICAS EN PANAMÁ PACÍFICO

TRANSVERSAL COMPETENCES REQUIRED FOR THE MODALITY OF TELEWORKING IN LOGISTICS COMPANIES IN PANAMA PACIFICO

Vielka Muñoz S.

Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario Panamá Oeste. Panamá

vielka.munoz@up.ac.pa

<https://orcid.org/0000-0003-2313-2367>

Fecha de **recepción** 15/08/2022. Fecha de **aceptación** 19/09/2022

Resumen

En Panamá, la modalidad del teletrabajo ha sido adoptada en forma parcial, desde sus inicios por las empresas multinacionales, globalizadas y logísticas que operan en la zona económica especial en Panamá Pacífico, como parte de los procesos de trabajo admitidos en sus sedes principales y respondiendo a las exigencias de la demanda de sus clientes alrededor del mundo. A la llegada de la pandemia COVID19, respondiendo a la alerta de seguridad pública, todas las empresas logísticas admitieron en su totalidad la modalidad del teletrabajo, para poder responder a las demandas de los clientes internacionales. Sin embargo, Panamá no contaba con una legislación que regulara la modalidad de teletrabajo, hasta febrero 2020. Desde esta investigación se pretende identificar cuáles fueron las competencias transversales requeridas a desarrollar por el personal gerencial y operativo que realizan teletrabajo en empresas de servicios logísticos, ubicadas en el área económica especial de Panamá Pacífico. Se realizó un análisis científico mediante una investigación descriptiva, utilizando la encuesta en formato electrónico, la cual se envió al personal que labora en las empresas logísticas seleccionadas como muestra. Los resultados obtenidos de los 74 colaboradores de las empresas logísticas seleccionadas como muestra nos permitieron obtener un panorama más claro sobre los nuevos retos afrontados, tanto por los supervisores, como el personal que realiza teletrabajo, así mismo se identificaron las competencias requeridas, para responder a este nuevo modelo de trabajo que paso de condición temporal u opcional a una condición obligada y permanente. Esta

investigación, aporta una guía útil para recomendar y orientar a las empresas logísticas que operan en la zona económica especial de Panamá Pacífico, sobre cómo desarrollar las competencias transversales en sus colaboradores, a fin de que le permitan obtener altos grados de eficiencia y competitividad requeridos y exigidos en las operaciones a nivel internacional.

Palabras Clave: Competencia, Competencias transversales, Teletrabajo, Teletrabajador.

Abstract

In Panama, the modality of teleworking has been partially adopted, since its inception by multinational, globalized and logistics companies that operate in the special economic zone in Panama Pacifico, as part of the work processes admitted to their main headquarters and responding to the demands of their customers around the world. At the arrival of the COVID19 pandemic, responding to the public safety alert, all logistics companies fully admitted the modality of teleworking, to respond to the demands of international customers. However, Panama did not have legislation that regulated the modality of teleworking, until February 2020. From this research it is intended to identify what were the transversal competences required to be developed by the managerial and operational personnel who perform telework in logistics services companies, located in the special economic area of Panama Pacifico. A scientific analysis was carried out through descriptive research, using the survey in electronic format, which was sent to the personnel working in the logistics companies selected as a sample. The results obtained from the 74 collaborators of the logistics companies selected as a sample allowed us to obtain a clearer picture of the new challenges faced, both by supervisors and staff who perform telework, as well as the required competencies were identified to respond to this new work model that went from temporary or optional condition to an obligatory and permanent condition. This research provides a useful guide to recommend and guide logistics companies operating in the special economic zone of Panama Pacifico, on how to develop transversal skills in their employees, so that they can obtain high degrees of efficiency and competitiveness required and demanded in operations at an international level.

Keywords: Competence, Transversal competences, Teleworking, Teleworker.

Introducción

Por estar la República de Panamá estratégicamente ubicada en un estrecho territorio con acceso a ambos mares, ha permitido desarrollar estructuras favorables y requeridas para la actividad logística en el sector, siendo así una de las ciudades más importantes de Latinoamérica por la operatividad del Canal de Panamá, inversión portuaria y naviera; así como el abanderamiento de naves y la actividad financiera y comercial.

Como parte de la estrategia de atraer inversión extranjera al país, que contribuyan a incrementar su crecimiento económico y generación de empleos. El Gobierno nacional promueve la: “Ley 41 del 20 de julio del 2004, que crea un régimen especial para el establecimiento y operación del área económica especial Panamá-Pacífico, y una entidad autónoma del Estado, denominada Agencia Económica Especial Panamá Pacífico (AAEPP)” localizado en las riberas occidentales del Canal de Panamá, hoy denominada provincia de Panamá Oeste. Con el apoyo del Banco Mundial, designa la antigua base militar de Howard como zona económica especial llamada Panamá Pacífico, destinada a la producción de bienes y servicios con un valor agregado, tecnología superior, que promueve desarrollar 1,400 hectáreas, con el capital de las empresas privadas y del sector público. (Legispam, 2004)

La modalidad del teletrabajo ha sido adoptada por varios años en distintas empresas multinacionales, principalmente aquellas que operan en el sector logístico, con presencia en nuestro país, como parte de los procesos de trabajo admitidos en la casa matriz y por las exigencias de la demanda de sus clientes alrededor del mundo. En el año 2020, con la llegada de la pandemia COVID19, la modalidad del teletrabajo se adoptó en forma obligada como única forma de trabajo por el confinamiento.

Panamá no contaba con una legislación que formalizará esta modalidad de trabajo, sin embargo, ya se venían realizando los estudios para la propuesta de una ley que regulara el Teletrabajo, que por consiguiente generaría algunos ajustes en el Código de Trabajo vigente.

Luego de varias propuestas, consultas, asesorías de expertos y reuniones con diferentes gremios del sector empresarial, sindical y profesional, el Ejecutivo sanciona la Ley No. 126, que regula el teletrabajo en Panamá, y modifica el artículo 151 del Código de Trabajo” (mitradel.gob.pa, 2020)

A través de esta investigación pretendemos conocer cómo la norma se establece y regula el teletrabajo en el territorio nacional con el objetivo de generar un mayor número de plazas de empleos, y poner a Panamá acorde con los avances tecnológicos. Considerando los nuevos retos a los que se enfrentan los colaboradores, y cómo las empresas contribuyen en este proceso de adopción de nuevas competencias requeridas para realizar la modalidad de teletrabajo. Los cuestionamientos que nos hicimos en esta investigación fueron los siguientes:

¿Se requiere que los empleados desarrollen competencias transversales o genéricas para realizar el teletrabajo en empresas de servicio logístico ubicadas en Panamá Oeste?

¿Cuáles son las competencias transversales que se requiere desarrolle el personal a nivel gerencial y a nivel operativo para garantizar la efectividad en el teletrabajo?

¿Cuentan las empresas logísticas con una guía que facilite identificar si el empleado cuenta con las competencias requeridas para realizar la modalidad del teletrabajo?

El objetivo de este análisis que nos planteamos en esta investigación se centra en realizar un diagnóstico para identificar cuáles son las competencias transversales, requeridas a desarrollar por el personal gerencial y operativo que realizan teletrabajo en empresas de servicios logísticos, ubicadas en el área económica especial de Panamá Pacífico. También se pretende presentar una guía para que las empresas logísticas logren las métricas demandadas de productividad, en el teletrabajo acordes con las competencias transversales que poseen los trabajadores en los niveles gerenciales y operativos.

Desarrollo:

1. ¿Qué es competencia?

El término competencia según algunos expertos se originó en Estados Unidos de América, cuando en la década de los años 1960, en el marco de la reforma educativa federal, la Oficina del Centro de la Educación Nacional del Departamento de Salud, Educación y Welfare, implementó el programa “Competency Based Teacher Education”, para los institutos pedagógicos. Este nuevo enfoque se basa en establecer las competencias requeridas de los futuros enseñantes de la escuela. El autor de esta metodología fue Sidney A Fine, quien la presentó con el nombre de: Análisis Funcional del Trabajo (AFT). Dentro de este marco, aparece el concepto “competencia” con el significado actual del término.

“Competencia (*competence*) es la habilidad de desempeñar las actividades dentro una función o en un área ocupacional a nivel esperado de la empleabilidad - al estándar preestablecido. Es un concepto amplio (*broad conception*), que abraza la habilidad de transferir sus destrezas (*skills*) y conocimientos a las situaciones nuevas dentro un área ocupacional (Burke, 1988, p. 70)”. (Cuba Esquivel, 2016)

“La OIT, ha definido el concepto de Competencia Profesional, como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas, para ello. En este caso, los conceptos competencia y clasificación se asocian fuertemente, dado que la calificación se considera una capacidad adquirida para realizar un trabajo o desempeñar un puesto de trabajo”. (OIT, 1993)

David Mc Clelland, define así: “Competencia, es un rasgo personal o un conjunto de hábitos que llevan a un desempeño laboral superior o más eficaz o, por decirlo de otro modo, una habilidad que aumenta el valor económico del esfuerzo que una persona realiza en el mundo laboral.” (McClelland, 1989)

Por otra parte, Daniel Goleman, como discípulo de McClelland, recoge las aportaciones de su maestro y define la competencia como: “una capacidad adquirida basada en la inteligencia emocional que da lugar a un desempeño laboral sobresaliente” (García, 2015).

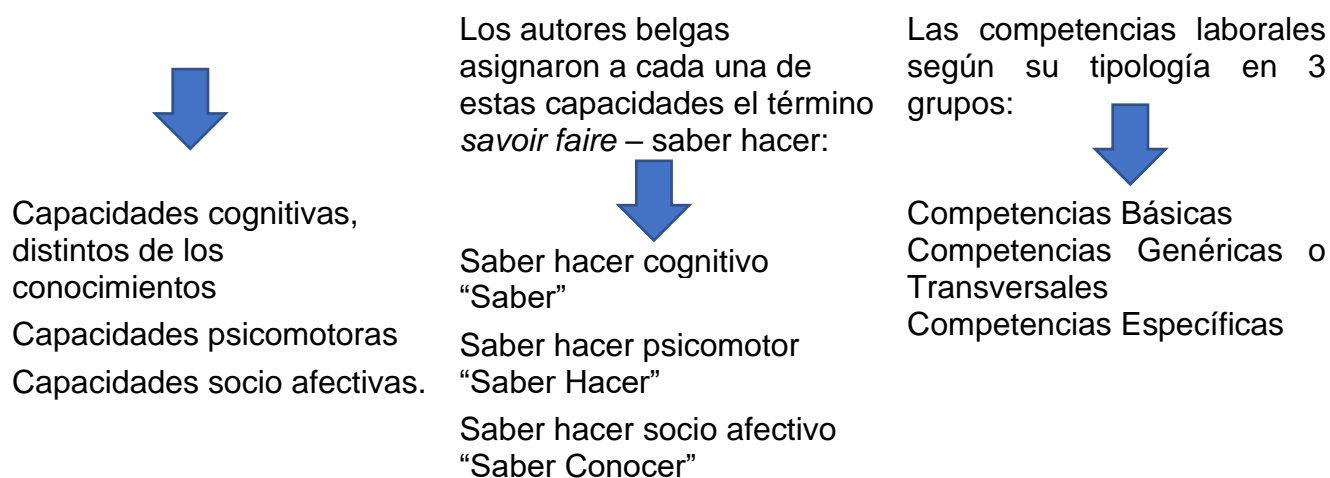
En el informe de la UNESCO, en donde luego de desarrollar una investigación, se realiza una propuesta de la educación en base a competencias, veamos la definición:

Se define como competencia: “el desarrollo de las capacidades complejas que permiten a los estudiantes pensar y actuar en diversos ámbitos [...]. Consiste en la adquisición de conocimiento a través de la acción, resultado de una cultura de base sólida que puede ponerse en práctica y utilizarse para explicar qué es lo que está sucediendo” (Ortiz Ch. & Rodríguez U., 2011)

Podemos decir entonces que, el término competencia se refiere a un conjunto de habilidades, hábitos, capacidades desarrolladas por el personal, que conducen a realizar un desempeño laboral eficaz, que le genera valor a la empresa. Conozcamos ahora las clasificaciones de las competencias.

2. Clasificaciones de las competencias.

En las consultas realizadas a los expertos, nos confirman que las competencias se clasifican según capacidades, así lo establece el documento de la UNESCO desde 1996. Estas investigaciones definen la capacidad en el ámbito del aprendizaje, fueron clasificadas según la taxonomía de Bloom en tres grandes áreas:



Un ejemplo más del enfoque de competencias que se centra en los atributos personales se encuentra en el informe conocido como SCANS13 que clasificó dos grandes grupos: uno de básicas y el otro de competencias transversales.

Competencias básicas:

Habilidades Básicas

- Lectura, redacción, aritmética y matemáticas, expresión y capacidad de escuchar.

Aptitudes analíticas

- Pensar creativamente, tomar decisiones, solucionar problemas, procesar y organizar elementos visuales y otro tipo de información, saber aprender y razonar.

Cualidades personales

- Responsabilidad, autoestima, sociabilidad, gestión personal, integridad y honestidad.

Competencias transversales:

Gestión de recursos

- Tiempo, dinero, materiales y distribución, personal. Relaciones interpersonales: trabajo en equipo, enseñar a otros, servicio a clientes, desplegar liderazgo, negociar y trabajar con personas diversas. .

Gestión de información

- Buscar y evaluar información, organizar y mantener sistemas de información, interpretar y comunicar, usar computadores

Comprensión sistémica

- Comprender interrelaciones complejas, entender sistemas, monitorear y corregir desempeño, mejorar o diseñar sistemas.

Dominio tecnológico.

- Seleccionar tecnologías, aplicar tecnologías en la tarea, dar mantenimiento y reparar equipos.

Fuente: (Pereira M., Gutiérrez G., Sardi H., & Villamil P., 2008)

3. El Teletrabajo.

Según registros del físico Jacks Nilles, durante la década del 70, en los EE. UU., y en plena crisis del petróleo, comenzó a pensar formas de optimización de recursos no renovables. Su primera idea fue “llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo”, tras lo cual creó el concepto de “telecommuting”. Sin embargo, a esa altura el desarrollo tecnológico no estaba lo suficientemente desarrollado para que el teletrabajo sea una realidad masiva.

En consecuencia, el salto tecnológico de las décadas siguientes, la baja notable de los costos informáticos, la velocidad de las redes de comunicación y la difusión comercial de la red Internet pusieron a disposición de millones de personas los recursos necesarios para el teletrabajo.

Lamentablemente, en América Latina no hay cifras ni datos estadísticos que nos permitan hablar de cantidad de teletrabajadores y recursos disponibles. Sin embargo, es sabido que ya existen numerosos casos de teletrabajadores por cuenta propia y numerosas experiencias desarrolladas en empresas, sobre todo multinacionales que aplican teletrabajo como política.

Con la llegada en el 2020, de la crisis sanitaria COVID-19, todas empresas e instituciones estatales a nivel mundial, se han visto obligadas a implementar esta modalidad de teletrabajo. Algunas multinacionales ya utilizaban esta modalidad en ciudad de Panamá y operan desde hace mucho tiempo, es el caso de Deloitte, KPMG, Price Waterhouse, y algunos bancos. Revisemos la nota de prensa en relación con lo antes citado:

Tras un recorrido en el Área Económica Especial Panamá-Pacífico (Howard), funcionarios del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (Mitradel) certificaron que las empresas ubicadas en esta zona cumplen con las normativas establecidas en el protocolo de higiene, salud y seguridad en el ámbito laboral para evitar el contagio por COVID-19.

Los inspectores de la dirección regional del Mitradel en Panamá- Pacífico certificaron que las empresas NTT Data Services, Dell Panamá, Grainger Panamá Services y Quest Software, cumplen con las disposiciones que dicta el Protocolo para Preservar la Higiene y Salud en el Ámbito Laboral, el cual fue consensuado de manera tripartita entre empleadores, trabajadores y Gobierno. Cabe destacar, que estas empresas operan actualmente con el mínimo de colaboradores ya que han acogido con firmeza los lineamientos descritos en el protocolo.

En Panamá el teletrabajo es una modalidad que existe desde mucho tiempo atrás, como mencionamos en el punto anterior, sin embargo, no estaba regulada por los estamentos correspondientes, lo que dejaba a los trabajadores desprotegidos de sus derechos y muchas veces de los abusos de los empleadores.

Luego de varias propuestas, consultas, asesorías de expertos y reuniones con diferentes gremios del sector empresarial, sindical y profesional, se sanciona la Ley No. 126 del 18 de febrero del 2020, que establece y regula el teletrabajo en la República de Panamá, y modifica un artículo del Código de Trabajo.

El objetivo principal de la ley No. 126, es el de regular el teletrabajo como modalidad de relación de trabajo en la República de Panamá. Esta ley contiene 23 artículos y modifica el artículo No. 151 del Código de trabajo en los siguientes términos:

“Artículo 24. Modifíquese el artículo 151 del Código de Trabajo, el cual quedará así: Artículo 151.- El salario deberá pagarse en dinero de curso legal en la parte estipulada en dinero, que por lo menos deberá corresponder íntegramente al mínimo fijado por la ley.” (Asamblea, 2020)

4. Aspectos importantes que aporta la Ley No. 126 del 18 de febrero 2020

Dispone que los contratos individuales de teletrabajo se harán por escrito y contendrán una serie de requisitos tales como determinar si el trabajo es parcial o completo, señalamiento del tiempo de la jornada laboral, la manifestación del carácter voluntario del teletrabajo y los términos de remuneración, entre otros.

1. La transformación del trabajo presencial de un empleado a teletrabajo puede ser rechazada. «Cuando la relación de trabajo haya iniciado para ejecutarse de manera presencial, el trabajador podrá rechazar o aceptar libremente la transformación a modalidad de teletrabajo», indica el artículo 3 de la ley.

2. El teletrabajo podrá ser parcial o completo. «Será teletrabajo parcial aquel en el que el trabajador labore al menos una jornada de trabajo a la semana en la instalación o una de las instalaciones del empleador. Se considerará teletrabajo completo aquel en el que el trabajador labore todas las jornadas de trabajo en lugar o lugares distintos a la instalación o instalaciones del empleador», dicta el artículo 8.

3. El teletrabajador no estará obligado a laborar jornadas extraordinarias, salvo que sean requeridas por el empleador.
4. El empleador subvencionará los costos adicionales de velocidad de ancho de banda o velocidad de la red, cuando para la ejecución del teletrabajo se requiera una velocidad por encima de la velocidad básica ofertada por las empresas de servicios de internet para usuarios domésticos.
5. El teletrabajador tendrá derecho al reconocimiento por parte de la Caja de Seguro Social de los accidentes de trabajo ocurridos durante la prestación de servicios en modalidad de teletrabajo, siempre que el mismo acontezca durante el período consignado contractualmente para ejecutar sus labores.
6. El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral impulsará la creación de una Red Nacional de Teletrabajo que congregue a la empresa privada, las universidades, el sector público y organizaciones sociales para fomentar la cooperación a nivel nacional y regional en torno al intercambio de aprendizajes, investigaciones y buenas prácticas en teletrabajo.

El artículo No.5 establece que los contratos del teletrabajo se harán por escrito y contendrán como mínimo los siguiente:

1. La manifestación del carácter voluntario del teletrabajo.
2. La manifestación del carácter reversible del teletrabajo y la forma y el tiempo como podrá darse.
3. La forma en que se efectuará el teletrabajo parcial o completo.
4. Señalamiento del tiempo de la jornada de trabajo.
5. Declaración de disponibilidad, de existir, de espacio y condiciones adecuadas en el domicilio del teletrabajador.
6. Medios materiales y equipamiento que proveerá el empleador, y una descripción clara del cuidado y mantenimiento de estos por las partes.

7. Descripción clara de la protección de datos, información, archivos y uso de internet con motivo del teletrabajo.
8. Condiciones en materia de prevención, seguridad y salud que deberá cumplir el teletrabajador.
9. Descripción clara del puesto de trabajo, sus funciones y reglas de las instrucciones eventuales.
10. La manifestación de la dependencia económica o subordinación jurídica en la relación laboral.
11. Los términos de la remuneración.
12. Las responsabilidades del teletrabajador y del empleador.

Por consiguiente, esta nueva ley modifica el Art. 151 del Código de trabajo de la forma siguiente:

Materiales y Métodos.

El tipo de investigación utilizado en el estudio fue de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental. La población considerada para el estudio se compone de las (22) veintidós, empresas logísticas ubicadas en la zona económica especial de Panamá Pacífico. La muestra estuvo conformada por (9) nueve empresas logísticas que realizar actividades logísticas en el área económica especial de Panamá Pacífico, Provincia de Panamá Oeste.

Se confeccionó una encuesta en formato digital compuesta por 18 preguntas cerradas, de selección múltiple y tabla de Likert, para la recolección de los datos. Estas encuestas fueron enviadas vía correo electrónico a los jefes de Recursos Humanos de las empresas logísticas que participaron, entre ellas Dell, J.Cain & Co, Caterpillar, Grainger Panamá, y otros quienes la remitieron a los trabajadores la encuesta para conocer sus experiencias en la realización de sus funciones en modalidad de teletrabajo.

Resultados y Discusión.

Luego de aplicar el instrumento de recolección vía electrónica, ya que en ese momento nos encontrábamos atravesando el confinamiento por la alerta de salud ocasionada por la presencia

de la Pandemia COVID19. Los resultados de la investigación se muestran en gráficos y tablas los cuales presentamos los más relevantes a continuación:

Años de Servicio
 74 respuestas

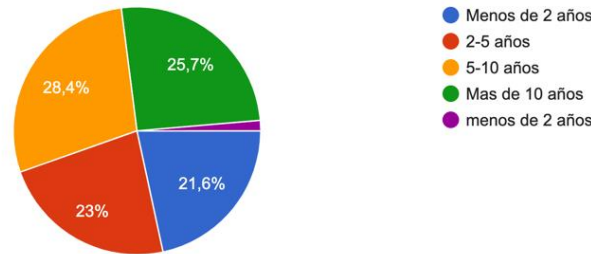


Figura No.1 Años de servicios.
Fuente: El autor.

Los resultados nos muestran un porcentaje casi que equitativo en cada una de las opciones de respuesta, sin embargo es notable que el 53% de los encuestados, son trabajadores que tienen entre 5 a más de 10 años de laborar, el 44% de los encuestados son trabajadores de 5 a menos de 2 años de laborar. Estos resultados garantizan que la muestra tiene experiencia suficiente en sus empresas, por lo tanto, los aportes son valiosos para nuestra investigación.

Tabla 1. Tiempo de experiencia en realizar trabajo en modalidad de Teletrabajo.

Categoría	Variable
Hace 1 año atrás	6
Desde los últimos 6 meses	14
Por situación COVID-19	54
Total	74

Fuente: Por el Autor

Los resultados indican que el 73% de los trabajadores encuestados se encuentran laborando en modalidad del Teletrabajo, producto de la pandemia COVID-19. El resto 27% realiza teletrabajo como parte de las modalidades comunes de trabajo en los últimos 6 meses a 1 año. Estos resultados nos confirman que la muestra seleccionada conoce la modalidad de teletrabajo.

¿Desde cuándo realiza tareas en la modalidad del teletrabajo?
 74 respuestas



Figura No.2 Periodo de tiempo realizando teletrabajo
Fuente: El autor.

Al preguntar a los trabajadores sobre el periodo de tiempo que tienen realizando el teletrabajo, nos respondieron los siguiente: El 73% de los trabajadores encuestados se encuentran laborando en modalidad del Teletrabajo todos los días, mientras que el 27% señaló que realiza teletrabajo como parte de las modalidades comunes establecidas en sus empresas en los últimos 6 meses a 1 año por la urgencia de salud que ocasionó la pandemia COVID19.

¿Con qué frecuencia realiza el teletrabajo?
 74 respuestas

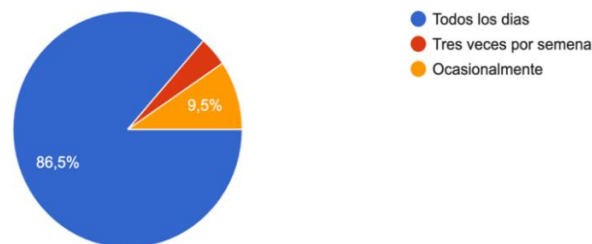


Figura No. 3 Nivel de frecuencia en la realización del teletrabajo.
Fuente: El autor.

En relación con la frecuencia con que los trabajadores realizan el teletrabajo, los resultados indican que el 86.5% de los encuestados realiza Teletrabajo todos los días, situación que garantiza la experiencia de la muestra seleccionada, cuyos aportes son valiosos para la investigación.

Tabla 2. Competencias requeridas para realizar el trabajo según el nivel de importancia

Modalidad de respuesta	Muy Importante	Importante	Poco importante
Planeación del trabajo por prioridades	65	9	0
Manejo Efectivo del tiempo	58	16	0
Comunicación con el equipo	50	24	0
Compromiso con metas	58	16	0
Enfoque en resultados	60	14	0
Capacitación de TICS	40	30	4
Manejo del estrés	56	15	3

Fuente: El Autor

La Tabla No.2. muestra resultados interesantes, cuando se les cuestionó a los trabajadores, sobre las competencias que ellos consideraban, requeridas para realizar eficientemente el teletrabajo, respondieron que las competencias más importantes son: la Planeación por prioridades, seguida por el enfoque a resultados, luego los compromisos y el manejo efectivo del tiempo.

Tabla 3. Áreas de entrenamiento recibido para realizar el teletrabajo.

Modalidad de respuesta	Mucho	Poco	Nada
Planeación del trabajo por prioridades	22	24	28
Manejo Efectivo del tiempo	22	28	24
Comunicación con el equipo	28	30	16
Compromiso con metas	32	24	18
Enfoque en resultados	34	24	16
Capacitación de TICS	24	28	22
Manejo del estrés	15	26	33

Fuente: El Autor

En la tabla No. 3, se presentan los resultados obtenidos, cuando se les cuestiona a los empleados sobre las áreas donde han recibido mucho entrenamiento en sus empresas, indicándonos lo siguiente: La mayoría de los trabajadores respondieron que han recibido mayor capacitación en el enfoque a resultados y el compromiso con las metas. En menor escala respondieron haber recibido poco entrenamiento en el área de comunicación con el equipo,

manejo efectivo del tiempo y capacitación en uso eficiente de las TIC. En las áreas donde no han recibido capacitación son en las competencias relacionados al manejo del estrés y en planeación del trabajo por prioridades.

¿Cuáles áreas le interesa reforzar para realizar el teletrabajo?
 74 respuestas

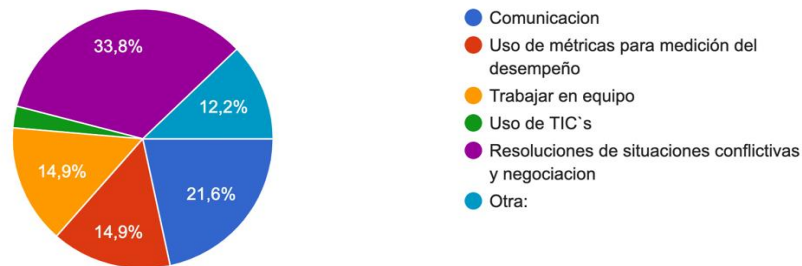
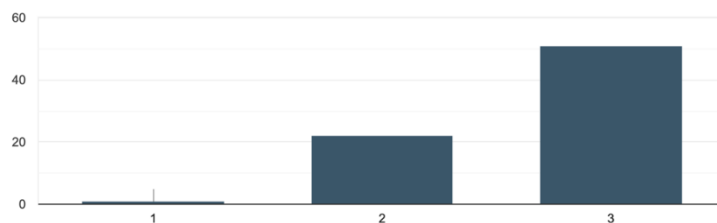


Figura No.4 Áreas de interés a reforzar el teletrabajo.
Fuente: El autor.

El resultado obtenido cuando se les cuestionó sobre las áreas de interés a reforzar útil para realizar el teletrabajo, un 33.8 % respondió que el área que más le interesa reforzar es para resolver conflictos y negociar y un 21% le interesa reforzar técnicas de comunicación. El uso de TIC, fue opción de menor interés.

Tabla 4. Medida en que el teletrabajo ha contribuido con su desempeño.

¿En qué medida el teletrabajo ha contribuido con su desempeño? 3 Mucho, 2 Poco, 1 Nada.
 74 respuestas



Fuente: El Autor.

Cuando se les preguntó a los trabajadores sobre ¿cómo la modalidad del teletrabajo contribuyó con su desempeño?, la gran mayoría de los encuestados representadas por 48 trabajadores

indicaron que el Teletrabajo ha contribuido mucho a su desempeño, solo 22 respondieron que ha contribuido poco a su desempeño.

Conclusiones

Un proyecto de teletrabajo exige un esfuerzo para la organización, que debe ser expuesto a los empleados y reconocido por ellos, ya que implica gestión de recursos humanos y tecnológicos, saber identificar los perfiles adecuados para teletrabajo los supervisores adecuados para dirigir a los teletrabajadores y administrar de forma coherente las cargas de trabajo para lograr una mayor eficiencia en la gestión de estas.

Tras la revisión bibliográfica acerca de los factores que influyen en la implementación del teletrabajo en las empresas ubicadas en objeto del estudio, se identificaron los siguientes: la cultura organizacional, la desconfianza, la seguridad de la información, la normatividad y la inversión, teniendo en cuenta las diferentes perspectivas de autores de distinta naturaleza. De igual forma se logró evidenciar que la modalidad del Teletrabajo en las empresas logísticas, cada vez se expande más, debido a la globalización e internacionalización de las actividades comerciales y expansión de los mercados.

El principal efecto de Ley No. 126 del 18 de febrero del 2020 que establece y regula el teletrabajo en el territorio nacional se manifiesta en la gran cantidad de beneficios que este aporta tanto al trabajador, la sociedad, como a las empresas y los empleados. Las condiciones deficientes del transporte público y vías de acceso desde la Provincia de Panamá Oeste hacia la ciudad de Panamá; la modalidad del teletrabajo se convierte en una opción favorables para los trabajadores, permitiendo calidad de vida y oportunidad de crecimiento y desarrollo profesional.

Agradecimiento

Para todas las empresas que colaboraron de forma desinteresada en la consecución de esta investigación, aun con las dificultades por motivo de confinamiento por pandemia Covid19.

Referencias bibliográficas

Asamblea, N. (18 de febrero de 2020). Ley No. 126. Panamá, Panamá, Panamá: Legispan.

Cuba Esquivel, A. (2016). Constructo competencias: Síntesis histórico- epistemológico. Cielo, 30-40.

García, R. V. (2015). T.d.Motivación y competencias en la evaluación de directivos: Propuesta de un modelo. Madrid, Madrid, España: Universidad Pontificia Comillas.

Legispan. (20 de julio de 2004). Ley 41 del 20 de julio del 2004. Panamá, Panamá, Panamá.

McClelland, D. (1989). Estudio de la motivación humana. Madrid: Narcea.

Mitradel (18 de febrero de 2020) Ley 126. Panamá, Panamá www.mitradel.gob.pa.

OIT. (1993). Formación Profesional: Glosario de términos escogidos. Cinebra.

Ortiz Ch., H. V., & Rodríguez U., F. A. (julio de 2011). Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales. Las competencias del psicólogo en Colombia. *Psicología desde el Caribe*, núm. 28,, pp. 133-165.

Pereira M., F., Gutiérrez G., S. P., Sardi H., L., & Villamil P., M. (enero-junio de 2008). Las competencias laborales y su evaluación mediante el modelo de 360 grados. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, vol. IV(num.6), pp. 69-105.