

TELETRABAJO Y CORONAVIRUS

AUTORES:

Jaime Guerrero Ruiz
Galo Gallardo

Muchos países del mundo han decretado el aislamiento ante la amenaza del contagio exponencial de COVID-19, conocido comúnmente como el coronavirus. Más de un país ha decretado el teletrabajo como medida obligatoria ante dicho aislamiento. Nuestros análisis concluyen que en éstos casos la medida de aislamiento es muy efectiva, siendo muy por debajo en eficacia la del teletrabajo. A continuación, un análisis sobre teletrabajo y crisis como la del COVID-19 en nuestra región:

La eficacia del aislamiento en el tratamiento del coronavirus se demuestra en varios modelos, uno de los más difundidos el del Washington Post, <https://www.washingtonpost.com/graphics/2020/world/corona-simulator/>, en donde se observa que en un escenario de aislamiento, los efectos de contagio del COVID-19 disminuyen y tienden a erradicarse; y, caso contrario cuando se actúa con aislamiento moderado, la tasa de casos confirmados de infección se incrementaría exponencialmente conforme las simulaciones realizadas tanto por Daniel Villenas (Gráfico 1) como por worldmeters : <https://www.worldmeters.info/coronavirus/coronavirus-cases/#daily-cases>, con factores de crecimiento diferentes, para la República del Ecuador. (Gráfico 2).

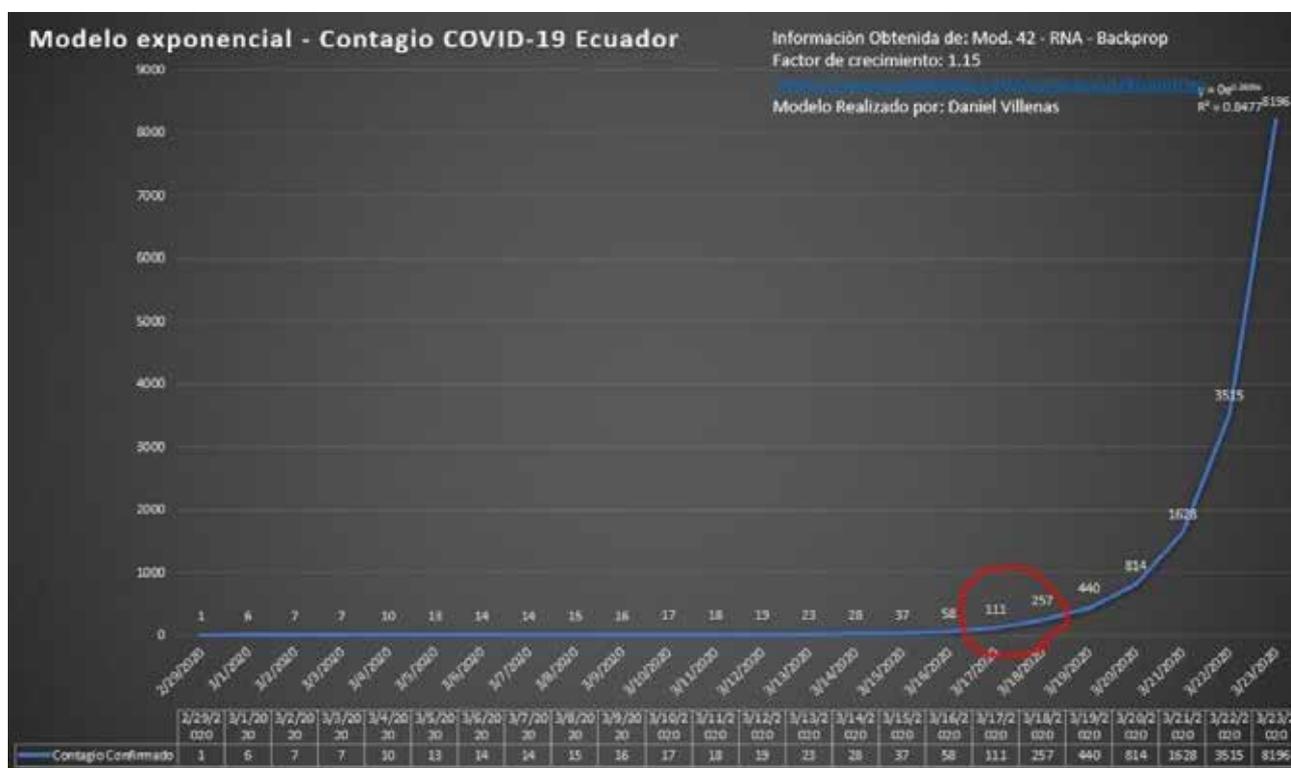


Gráfico 1. Tasa de crecimiento de casos confirmados de coronavirus en escenarios de aislamiento controlado para la República del Ecuador. Factor de crecimiento 1,15 Autor: Daniel Villenas

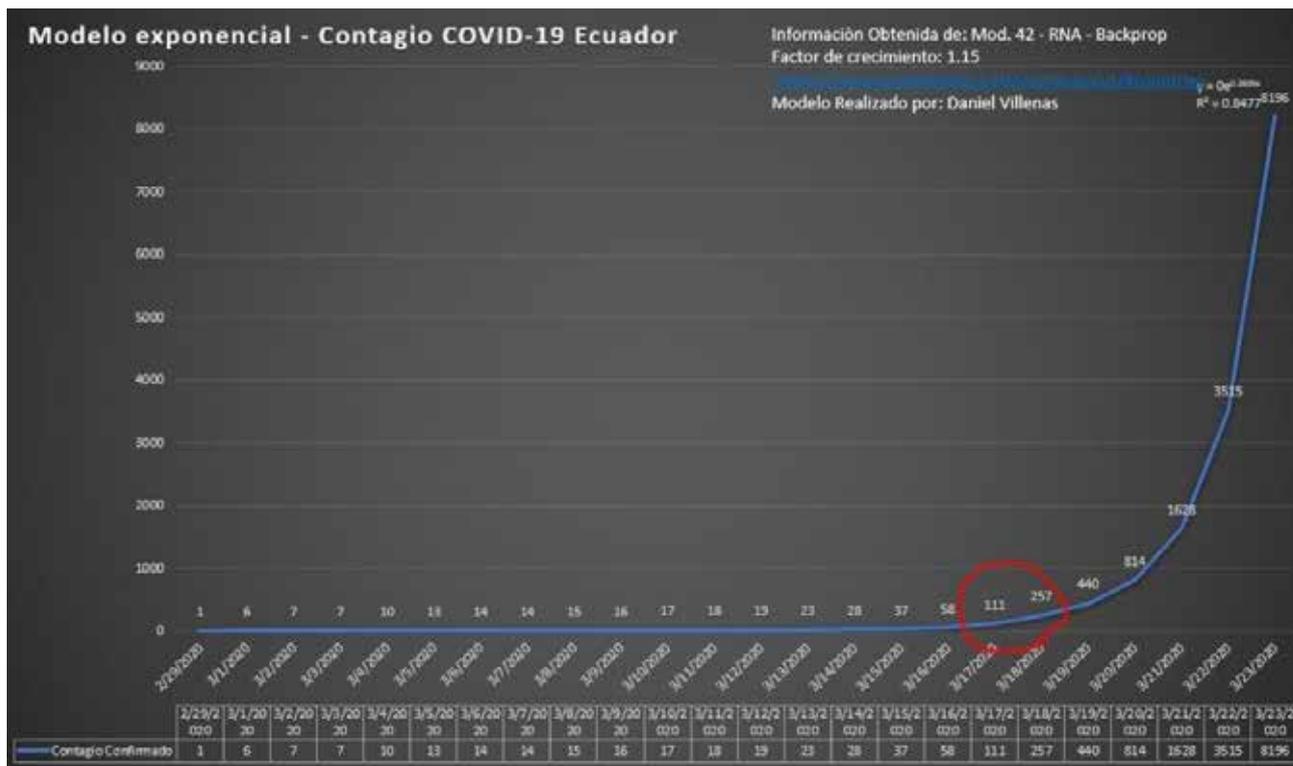


Gráfico 2. Tasa de crecimiento de casos confirmados de coronavirus en escenarios de aislamiento controlado para la República del Ecuador. Factor de crecimiento 1,08 **Fuente:** <https://www.worldmeters.info/coronavirus/coronavirus-cases/#daily-cases>

No se disponen cifras de la eficacia del teletrabajo en la República del Ecuador, las cifras de la primera cohorte solamente las tendremos disponibles al finalizar el periodo de emergencia; sin embargo, la experiencia de otros países de Latinoamérica como Brasil, México, Colombia y España que implementaron el teletrabajo coordinadamente con anterioridad a la crisis, demuestran que aquellas empresas públicas y privadas que empezaron a realizar un proceso y un plan de teletrabajo como política institucional, donde se incluyeron capacitaciones, herramientas tecnológicas, seguridades informáticas, procesos de selección, seguridad y salud ocupacional, y el establecimiento claro de metas y obligaciones a cumplir, consiguieron hacer del teletrabajo lo que realmente es: una herramienta que además de funcionar en situaciones de crisis, incrementa la producción y el bienestar tanto del empleador, del Estado, y por sobretodo del ciudadano de forma sostenible.

En este contexto a continuación algunas puntualizaciones:

- La aplicabilidad del teletrabajo y sus resultados a favor de las empresas y organismos estatales será directamente proporcional a la preparación previa que hayan realizado dichas empresas en el pasado para teletrabajo. Existen varias empresas y unas pocas entidades públicas que poseen desde hace tiempo herramientas, políticas y planes precisos respecto a teletrabajo. Para dichas instituciones será relativamente sencillo el paliar la crisis con algunos o muchos empleados teletrabajando.
- Por otra parte, el envío improvisado de una o más personas a teletrabajar sin haber realizado

un trabajo previo de preparación, causará efectos inmediatos y mediatos de impacto negativo dentro de las organizaciones. En lo público, donde la implementación es mucho más rigurosa, pues por lo general la regulación obliga al Estado a proveer todos los elementos para teletrabajo, será mucho más difícil lograr resultados que sumen al desempeño de la organización. Ante ésta situación, quizás es más recomendable pensar la opción de enviar al empleado con cargo a vacaciones (de ser esto posible) que enviarlo a teletrabajar sin tener un norte, pues es muy probable que en muchos casos el resultado de desempeño laboral de éste teletrabajo sea escaso o nulo.

- Es claro que para teletrabajar se requieren metas y objetivos cuantificables, y éste será precisamente el talón de Aquiles de las organizaciones aún no preparadas para teletrabajo, donde a futuro se evaluará y se notará lo indispensable de una implementación previa con herramientas y procesos.

- No menos importantes serán los posibles conflictos entre el empleador y el empleado como producto de la improvisación en teletrabajo. Debemos recordar, entre otras cosas, que en condiciones normales existen procesos de selección, adendas contractuales y convenios de confidencialidad como partes del proceso de teletrabajo.

La buena noticia es que el teletrabajo ha demostrado ser útil en situaciones de crisis, por lo que nunca es tarde para las empresas e instituciones públicas el empezar a realizar un proceso y un plan de teletrabajo como política institucional.

Para finalizar debe notarse que, en los países de la región donde los gobiernos han realizado inversiones en promoción e implementación de teletrabajo, es donde hoy ésta herramienta se ha hecho más masiva y efectiva, y son donde mayor porcentaje de la PEA lo aplica eficientemente, por lo que se recomienda a los Estados volver a mirar sus presupuestos de teletrabajo con la óptica de reflexionar sobre el teletrabajo como un proceso que aporte a la solución de ésta y las futuras crisis.