

DOI: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i5.3199](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3199)

## Modalidad teletrabajo en el área administrativo de la Universidad Nacional de Pilar como efecto de la pandemia – Covid 19.-

Maria Rios

[macrios3@gmail.com](mailto:macrios3@gmail.com)

Claudelina Lopez

[clau-de-lopez@hotmail.com](mailto:clau-de-lopez@hotmail.com)

Facultad de Ciencias Contables, Administrativas y Económicas  
Universidad Nacional de Pilar

### Resumen

El presente trabajo se enmarca dentro de los estudios no experimentales, de tipo descriptivo con métodos de estudios cualitativos y cuantitativos. El objeto de análisis es el área administrativa de la Universidad Nacional de Pilar, se buscó describir la utilización de la modalidad teletrabajo en la UNP, periodo 2020-2021, en relación a la pandemia de COVID-19, detallar los cambios realizados, identificar los resultados obtenidos en cuanto a la implementación de ésta modalidad de trabajo y conocer las innovaciones realizadas. De las revisiones de literatura como fuente de datos secundarios y la aplicación de encuestas a administradores de los diferentes programas de la UNP, se obtuvieron resultados que indican un grado de innovación importante realizado en el área administrativo, innovación que permanece en un 100% adoptada como práctica permanente en la actualidad, las limitaciones percibidas a causa de la pandemia del covid-19 no impidieron la ejecución del proceso administrativo.

**Palabras claves:** Teletrabajo, Administración, COVID-19

Correspondencia: [macrios3@gmail.com](mailto:macrios3@gmail.com)

Artículo recibido 10 agosto 2022 Aceptado para publicación: 10 septiembre 2022

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Cómo citar: Rios, M., & Lopez, C. (2022). Modalidad teletrabajo en el área administrativo de la Universidad Nacional de Pilar como efecto de la pandemia – Covid 19.-. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 1821-1839. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i5.3199](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3199)

## Telework mode in the administrative area of the National University of Pilar as an effect of the pandemic – Covid 19.

### **Abstract**

The present work is framed within the non-experimental studies of a descriptive type with qualitative and quantitative study methods. The object of analysis is the administrative area of National University of Pilar, it sought to describe the use of the teleworking modality at UNP, period 2020-2021, in relation to the COVID-19 pandemic, detail the changes made, identify the results obtained in terms of the implementation of this work modality and to understand the innovations made. From the literature reviews as a source of secondary data and the application of surveys to administrators of UNP programs, results were obtained that indicate an important degree of innovation carried out in the administrative area, innovation that remains in 100% adopted as permanent practice at present, the limitations perceived due to the covid-19 pandemic did not prevent the execution of the administrative process.

**Keywords:** *Telecommuting, Administration, COVID-19*

## 1. INTRODUCCIÓN

El desarrollo de la presente investigación es en el marco de la pandemia ocasionada por el COVID-19 y las medidas que fueron aplicadas por parte del gobierno y entes públicos en el Paraguay a inicios del año 2020. Cabe resaltar la afectación que tuvieron estos meses de pandemia contemplados desde su inicio y los posteriores dos años, han producido un cambio radical en los estilos de vida y modalidad de trabajo, que hace necesaria la innovación para los tiempos de confinamiento y la modernización en los procedimientos de trabajo.

Antes del inicio de la pandemia, estaba lejos de ser una posibilidad la implementación del teletrabajo, trabajo remoto o a distancia, en el área administrativa; no obstante con los avances tecnológicos y exigencias de los procedimientos, ocasionaron que ciertas actividades como transferencias directas, pago a proveedores, presentación de ofertas, se realicen de forma virtual, cumpliendo igualmente en tiempo y forma.

El objetivo general de este estudio es analizar la modalidad de teletrabajo utilizada en la UNP, período 2020-2021 en relación a la pandemia de COVID-19, para ello se plantearon los objetivos específicos, describir los cambios realizados en el área administrativa, identificar los resultados obtenidos en cuanto a la implementación de esta modalidad de trabajo y por último conocer las innovaciones realizadas o a realizar en los procedimientos administrativos.

## 2. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

### Normas Dictadas

El Ministerio del Trabajo Empleo y Seguridad Social, en adelante MTESS, se pronuncia por primera vez respecto al teletrabajo o al trabajado a distancia, en el marco de la pandemia y el estado de emergencia declarado en el país, el 16 de marzo del 2020 por Res. N° 471, que instaba a las partes a establecer mecanismos para aplicar el trabajo a distancia. (Nicora)

El Poder Ejecutivo dictó la ley N° 6.524/2020: “que declara estado de emergencia en todo el territorio de la República del Paraguay ante la pandemia declarada por la organización mundial de la salud a causa del Covid-19 o Coronavirus y se establecen medidas administrativas, fiscales y financieras”, que consagra en el art. 20: “durante la vigencia de esta ley, siempre que la naturaleza de la relación laboral existente lo permita, se establece el régimen jurídico del teletrabajo en relación de dependencia para el sector privado y en el sector público de conformidad a la reglamentación de cada organismos o entidad del Estado. Se entiende por teletrabajo, a los efectos de la presente ley, al trabajo en relación de dependencia, que consiste en el desempeño de actividades o trabajos realizados a distancia en forma total o parcial, mediante el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en virtud de una

relación de trabajo que permita su ejecución a distancia, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”. (Ejecutivo, BACCN PY, 2020)

Ley N° 6738 “Que establece la modalidad del teletrabajo en relación de dependencia”, y consta de: Capítulo I – Disposiciones Generales, artículo 1° al 5°; Capítulo II – Del Teletrabajo y sus Formas, artículo 6° al 9°; Capítulo III – De los Derechos y Obligaciones, artículo 10° al 17°; Capítulo IV – Sistema de Control y Comunicación, artículo 18° al 20°; Capítulo V – De los Equipamientos Informáticos de Trabajo, artículo 21° al 23°; Capítulo VI – Del Programa Nacional de Teletrabajo y de la Autoridad de Aplicación, artículo 24° al 30°; Capítulo VII - De las Disposiciones Finales, artículo 31° al 33°. (Ejecutivo, BACCN PY, 2021)

Resolución N° 113/2020 “POR LA CUAL LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR SE ADHIERE A LA RESOLUCIÓN N° 146/2020 DE LA SECRETARIA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA “POR LA CUAL SE APRUEBA EL PROTOCOLO DE APLICACIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS ANTE EL RIESGO DE EXPANSIÓN DEL CORONAVIRUS (COVID- 19 ) EN LOS ORGANISMOS Y ENTIDADES DEL ESTADO”

Resolución N° 119/2020 “POR LA CUAL SE ADOPTAN PROCEDIMIENTOS Y MEDIDAS DE SEGURIDAD EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR EN EL MARCO DEL PLAN DEL LEVANTAMIENTO PREVENTIVO GENERAL EN SUS DIVERSAS FASES”

Resolución N° 146/2020 “POR LA CUAL SE ADOPTAN PROCEDIMIENTOS Y MEDIDAS DE SEGURIDAD EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR EN EL MARCO DEL PLAN DEL LEVANTAMIENTO GRADUAL DEL ASISLAMIENTO PREVENTVO GENERAL EN SU FASE 3”

Resolución N° 158/2020 “POR LA CUAL SE IMPLEMENTA EL USO DE FIRMA DIGITAL EN LA ADMINISTRACIÓN DEL RECTORADO Y SE AUTORIZA LA REALIZACIÓN DE TRANSFERENCIAS CON FUENTE DE FINANCIAMINETO 10 Y 30, EN LA MODALIDAD DE TRANSFERENCIA ELECTRÓNICA ENTRE CUENTAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR”

Resolución N° 218/2020 “POR LA CUAL SE ADOPTAN PROCEDIMIENTOS Y MEDIDAS DE SEGURIDAD EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR EN EL MARCO DEL PLAN DEL LEVANTAMIENTO GRADUAL DEL ASISLAMIENTO PREVENTVO GENERAL EN SUS DIVERSAS FASES” (Benítez, 2022)

### **Antecedentes**

El origen del “telework” traducido como “teletrabajo” surge en Estados Unidos en los años 70’, con el físico Jack Nilles quien comenzó a pensar formas de optimizar los recursos no renovables debido a la crisis petrolera y el consecuente desabastecimiento.

Es así que, siendo una de las principales preocupaciones el transporte y cómo llegar al trabajo, surge la idea de que “el trabajo fuera hacia el trabajador” y no al revés, apareciendo el teletrabajo como la solución al problema de la escasez de combustible, siendo beneficioso además para facilitar la descongestión vehicular y los niveles de contaminación ambiental.

Esta modalidad primero se denominó “telecommuting”, término inglés que significa “teledesplazamiento” o “teleconmutación”, y se refiere estrictamente a cambiar el desplazamiento cotidiano y diario al trabajo (el commuting) por las telecomunicaciones. Sin embargo, en esa época, el desarrollo tecnológico no estaba lo suficientemente avanzado para que el teletrabajo fuera una realidad masiva y, solo 20 años después, su utilización se hizo más generalizada en Estados Unidos. En una primera etapa, el teletrabajo estaba reservado para los ejecutivos de las empresas y posteriormente, grandes empresas como, por ejemplo, IBM, quienes decidieron realizar proyectos pilotos extendidos a todos los trabajadores que quisieran probar esta modalidad.

El avance tecnológico de las décadas siguientes, la gran baja de los costos informáticos, la velocidad de las redes de comunicación y el uso masivo de Internet pusieron a disposición de millones de personas los recursos necesarios para el teletrabajo. Luego, miles y miles de trabajadores comenzaron a laborar desde sus hogares con un doble propósito: reducir costos y realizar un mejor aprovechamiento del tiempo libre.  
(ABOGADOS)

#### **Definición y ámbito de aplicación**

Conforme al artículo 6 de la Ley, el teletrabajo es “una modalidad especial de trabajo en relación de dependencia, que consiste en desempeñar una actividad, elaborar un producto o prestar un servicio a distancia, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora, mediante el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), realizado en el domicilio del trabajador o trabajadora o en un establecimiento distinto al lugar de trabajo del empleador, bajo un sistema de control y supervisión de sus labores a través del empleo de medios tecnológicos”.

Esta nueva modalidad de trabajo es totalmente voluntaria, pudiendo ser acordada por las partes al inicio de la relación laboral, así como posteriormente.

Los trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo tienen los mismos derechos y obligaciones consagrados en el Código del Trabajo para los trabajadores bajo la modalidad presencial. Esta nueva modalidad no reduce ningún derecho u obligación establecido en normativas laborales.

Además, la Ley reconoce el principio de reversibilidad, por medio del cual tanto el teletrabajador como el empleador pueden revertir la modalidad de trabajo mediando una comunicación por escrito, justificando los motivos, la cual debe ser hecha con por lo menos quince días de anticipación. (LEGALALTRA, 2021)

El teletrabajo se ha definido dentro como una de las modalidades de las formas de trabajo flexibles. Estas formas también incluyen términos como trabajo remoto, trabajo móvil o e-trabajo (Crawford et al., 2011). En cualquier caso, autores como Crawford et al. (2011) han identificado como principal característica que estas modalidades tienen en común, la existencia de un contacto físico, cara a cara, inferior a las cuatro horas semanales con colegas o con jefes. De acuerdo con Beauregard et al. (2019), una de las razones principales por la que las personas optan por esta modalidad de trabajo ha sido la búsqueda de un equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar. Tal es el caso, que estudios realizados por Beauregard et al. (2019) identificaron menores conflictos entre el trabajo y el hogar y, consecuentemente, una mayor sensación de bienestar mental. (Valentina Ramos, 2020)

### **Conceptos**

Trabajo realizado por una persona desde su domicilio gracias a las posibilidades que ofrecen las tecnologías de las telecomunicaciones y la informática.

Forma de trabajo a distancia en la que el trabajador utiliza, desde su domicilio, herramientas informáticas y de telecomunicación para comunicar con su empresa.

Actividad laboral, generalmente en el sector servicios, por cuenta propia o ajena, que se lleva a cabo fuera del centro de trabajo habitual, utilizando las tecnologías de la información y las telecomunicaciones. (Barrios, 2007)

### **Formas del Teletrabajo**

El artículo 7 de la Ley 6738 establece las siguientes formas de teletrabajo

De acuerdo al lugar donde se realiza.

De acuerdo al modo de desempeño de actividades o trabajos realizados a distancia podrán ser: a tiempo completo, en jornadas alternadas o de forma presencial o temporal.

De acuerdo a la forma podrán ser: online (en línea), Offline (fuera de línea) o mixta. (propia, 2022)

### **Modalidades del Teletrabajo**

El teletrabajo no es una actividad que se desarrolle únicamente desde el hogar del teletrabajador, sino que tiene muchas variantes y posibilidades. En cuanto a sus modalidades, se clasifican básicamente en tres tipos: el trabajo en casa, el trabajo móvil y el trabajo en telecentros; cuyas descripciones se menciona a continuación (Castells M, 2005; Montelongo, Lobato, & Yris, 2010).

- Teletrabajo en casa: Se tiene el domicilio particular como lugar de trabajo, estipulado en un contrato con el empleador y se refiere a la realización de tareas específicas desde el domicilio o despacho profesional.
- Trabajo móvil: También denominado como nómada o itinerante se refiere a aquellos trabajadores cuya actividad requiere frecuentes desplazamientos, desarrollan la mayor parte de su actividad en diferentes lugares.
- Trabajo en telecentros: También denominado como oficina remota, la cual es una oficina de recursos compartidos que dispone de las instalaciones de telecomunicaciones y de los equipos informáticos necesarios para desarrollar actividades de teletrabajo. (Alejandro Villafrade Vargas, 2013)

### **Características del Teletrabajo**

Nueva cultura organizacional: Fomenta los espacios de aprendizaje, la comunicación transversal, incentiva equipos de trabajos interdepartamentales, multidisciplinarios, multiculturales, multigeneracionales y remotos con horarios flexibles y trabajo por resultados.

- Contrato individual voluntario: Se puede armar un contrato que sea consensuado por ambas partes. Se sugiere armar un detalle de los derechos y obligaciones del empleado y el empleador, especificando aspectos de la implementación.
- Trabajo por objetivo: El trabajo no será controlado por reloj, ya que el concepto de presentismo está quedando obsoleto y aparece otro de disponibilidad y objetivo cumplido en busca de una mayor productividad. Esto contempla el derecho a la desconexión.

- Horarios flexibles: (respetando la jornada laboral) – el tiempo y habitualidad de trabajo se acuerdan previamente para que tanto jefes como pares conozcan la disponibilidad del teletrabajador y si existe una rutina presencial o no.
- Distancia + ajenidad + TIC: El trabajo se realiza remotamente en un domicilio ajeno al empleador o no, mediante la utilización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC).
- Lugar de trabajo determinado o no: El trabajo remoto puede tener una locación determinada o no, siempre y cuando exista el consenso de ambas partes.
- Conectividad: El lugar donde se desarrolle la jornada laboral debe tener buena conexión a internet para cumplir con las tareas asignadas.
- Cobertura de ART: Los trabajadores deben tener cobertura de su jornada laboral semanal, con horarios aproximados y mención de días presenciales.
- Igualdad de derechos y obligaciones con el trabajador presencial: El teletrabajador goza de los mismos derechos, beneficios y obligaciones de aquellos trabajadores que presten igual tarea en los establecimientos de la empresa; los mismos estarán sujetos a la legislación vigente y los Convenios Colectivos de Trabajo.
- Respeto a la vida privada: Todos los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad de la empresa deberán salvaguardar la intimidad del trabajador y la privacidad de su domicilio.
- Reversibilidad acordada: En el contrato individual voluntario se sugiere que se mencione en forma taxativa el consenso entre trabajador y empleador para retornar al trabajo presencial o viceversa, retornar al trabajo remoto o conectado.
- Herramientas de trabajo provistas por la empresa o el trabajador: Los equipos y herramientas necesarias para cumplir con la labor podrán ser provistos por la empresa/empleador y el trabajador será responsable por su correcto uso y mantenimiento, como sucede en cualquier puesto de trabajo. En el caso consensuado en que el trabajador utilice su propio equipamiento, se sugiere a la empresa/empleador compensar la totalidad de los gastos y/o amortizaciones que genere su uso. (FREGIARO)

### 3. METODOLOGÍA

### **3.1. Área de estudio**

El área de estudio tomada para el desarrollo de esta investigación es el área Administrativa de la Universidad Nacional de Pilar, situada en la ciudad de Pilar, perteneciente al departamento de Ñeembucú de Paraguay. Es sabido que para lograr un buen rendimiento, ritmo de productividad es esencial mantener el orden y la precisión en todos los departamentos de una organización, y esto se consigue al mantener al día las funciones del área administrativa de una entidad.

### **3.2. Tipo de investigación**

El diseño de este trabajo se enmarca dentro de los estudios no experimentales, de tipo descriptivo.

Los estudios descriptivos, como aquel que identifica las características del universo de investigación, señala las formas de conducta y actitudes del universo investigado, establece comportamientos concretos, descubre y comprueba la asociación entre las variables de investigación. Los estudios descriptivos acuden a técnicas específicas de recolección de información, como la observación, las entrevistas y los cuestionarios. También puede utilizarse informes y documentos elaborados por otros investigadores. (Alvarez)

### **3.3. Método de estudio**

Las investigaciones científicas pueden ser realizadas a partir de metodologías cuantitativas o cualitativas.

La primera consiste en el contraste de teoría(s) ya existente(s) a partir de una serie de hipótesis surgidas de la misma, siendo necesario obtener una muestra, ya sea en forma aleatoria o discriminada, pero representativa de una población o fenómeno objeto de estudio. Por lo tanto, para realizar estudios cuantitativos es indispensable contar con una teoría ya construida, dado que el método científico utilizado en la misma es el deductivo.

Mientras que la segunda (metodología cualitativa) consiste en la construcción o generación de una teoría a partir de una serie de proposiciones extraídas de un cuerpo teórico que servirá de punto de partida al investigador,

para lo cual no es necesario extraer una muestra representativa, sino una muestra teórica conformada por uno o más casos. (Carazo, 2006)

La investigación responde a un modelo cuantitativo basado en técnicas mucho más estructuradas, fundamentado en la medición de las variables previamente establecidas, por esta razón hace referencia a un cuestionario estructurado.

En cuanto al modelo cualitativo utilizamos técnicas y procedimientos que se adapten en forma más flexible al análisis de la modalidad de teletrabajo, adoptada en el área administrativa de la UNP durante la pandemia del COVID-19.

### **3.4. Fuentes de Información**

#### **3.4.1. Instrumentos de recolección de datos**

A modo de recabar información para el trabajo, se aplicaron encuestas al personal administrativo de la Universidad Nacional de Pilar.

### **3.5. Tipo de datos**

#### **3.5.1. Datos primarios**

Los datos primarios obtenidos están basados en la aplicación de los instrumentos de recolección de datos como las encuestas aplicadas al personal administrativo de la Universidad Nacional de Pilar.

##### **3.5.1.1. Datos secundarios**

Como datos secundarios se tienen las numerosas fuentes bibliográficas, de trascendencia e importancia en el campo de la investigación sobre temas que competen a la utilización de esta modalidad de teletrabajo, así se conforma la fuente bibliográfica respaldada por datos oficiales y trabajos de rigor científico.

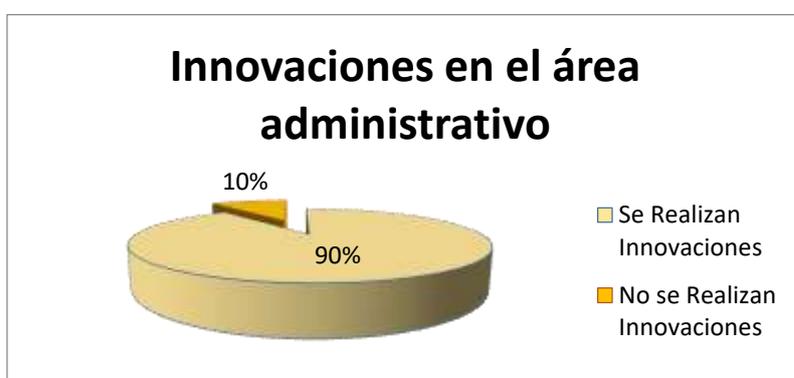
## **4. RESULTADOS**

#### 4.1. Cambios realizados en el área administrativa de la U.N.P.

##### 4.1.1. Innovaciones en el área administrativa durante el período 2020 a 2021

No se realizan innovaciones	10%
Se realizan innovaciones	90%

**Tabla N°1:** Innovaciones en el área administrativa de la U.N.P. durante el periodo 2020 a 2021. Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de las encuestas aplicadas al personal administrativo de la U.N.P.



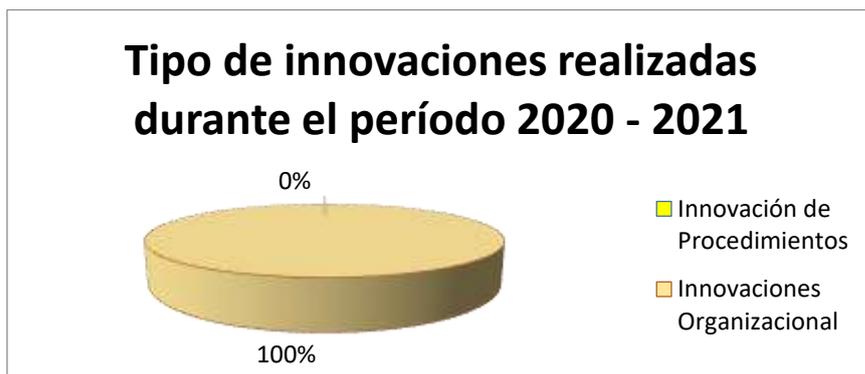
**Figura N°1:** Innovaciones en el área administrativas de la U.N.P. durante el periodo 2020 a 2021. Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de las encuestas aplicadas al personal administrativo.

El 90% del personal administrativo realizaron innovaciones en el periodo de la pandemia, el 10% no realizó innovaciones, el motivo expresado fue el de la falta de recursos.

##### 4.1.2. Tipo de innovaciones realizadas durante el periodo 2020 a 2021.

Innovación de Procedimientos	0%
Innovación Organizacional	100%

**Tabla N°2:** Tipo de innovaciones realizadas durante el periodo 2020 a 2021. Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de las encuestas aplicadas al personal administrativo de la U.N.P.



**Figura N°2:** Tipo de innovaciones realizadas durante el periodo 2020 a 2021. Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de las encuestas aplicadas al personal administrativo de la U.N.P.

La Secretaría de la Función Pública, como responsable de las políticas en materia de recursos humanos del Sector Público, así como del desarrollo organizacional, conteste con las disposiciones por el Gobierno Nacional emite Protocolos de carácter administrativo, atendiendo los objetivos principales en cuanto a garantizar la prestación efectiva de los servicios brindados por cada uno de los Organismos y Entidades del Estado, precautelando y velando en:

- la integridad y seguridad de los funcionarios públicos y de la ciudadanía;
- la protección de los derechos y el bienestar de los mismos. (Doldán, 2020)

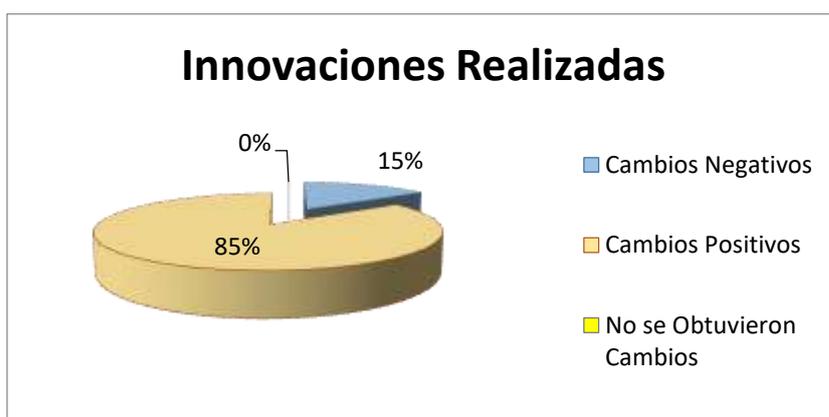
El 100% afirma que la innovación organizacional es el proceso no solo de adaptarse, sino que refleja al uso de herramientas tecnológicas y a la automatización de procesos a través de software o de inteligencia artificial. La innovación organizacional va más allá de eso, tiene que ver con la capacidad de cada uno de los miembros de adaptarse a las circunstancias, crear nuevas formas de hacer las cosas y ejecutarlas de manera práctica, lo cual está directamente relacionada con la creatividad, y ambas son necesarias para que todo haya podido sobrellevarse durante el tiempo de pandemia del Covid-19.

## 4.2. Resultados de la implementación de medidas de innovación en el área administrativa de la U.N.P.

### 4.2.1. Resultados de la innovación realizada

Cambios negativos	15%
Cambios positivos	<b>85%</b>

**Tabla N°3:** Resultados de la innovación realizada. Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de las encuestas aplicadas al personal administrativo de la U.N.P.



**Figura N°3:** Resultados de la innovación realizada. Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de las encuestas aplicadas al personal administrativo de la U.N.P.

El 85% observa resultados positivos ante la innovación, que en casos fueron incluso decisivas para que perdure la utilización de esta modalidad de trabajo.

El 15% de los encuestados afirmaron que los cambios fueron negativos, producto del riesgo tecnológico; puesto que la red de internet en la ciudad es muy fluctuante, y varios funcionarios en sus residencias no contaban con acceso a internet, ya sea el servicio Fibra Óptica, ADSL, debiendo utilizar, el servicio Lte 4g, proporcionado por las líneas telefónicas, y por consiguiente generaba más gastos para el funcionario.

### 4.2.2. Perdurabilidad de los resultados de la innovación realizada

Resultados no perdurables en el tiempo de pandemia	0%
Resultados perdurables en el tiempo de pandemia	0%
Resultados perdurables en el tiempo posterior a la pandemia	100%

**Tabla N°4:** Perdurabilidad de los resultados de la innovación realizada. Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de las encuestas aplicadas al personal administrativo de la U.N.P



**Figura N°4:** Perdurabilidad de los resultados de la innovación realizada. Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de las encuestas aplicadas al personal administrativo de la U.N.P.

Innovar consiste en implementar cambios significativos en el servicio, el proceso, el marketing o la organización, con el propósito de mejorar los resultados mediante la aplicación de nuevos conocimientos y tecnología que pueden ser desarrollados internamente, en colaboración externa o adquiridos mediante servicios de asesoramiento o por compra de tecnología. Y es de suma importancia mantener los cambios efectuados a modo de recuperar la inversión realizada, por consiguiente, el 100% de las innovaciones realizadas fueron mantenidas posterior a la pandemia, considerando así también la Ley N° 6562/2020 DE LA REDUCCIÓN DE LA UTILIZACIÓN DE PAPEL EN LA GESTIÓN PÚBLICA Y SU REEMPLAZO POR EL FORMATO DIGITAL.

El cual contempla en su Artículo 1° El objetivo de la presente ley es reducir el uso de papel en cualquier gestión pública y reemplazarlo por el formato digital, que deberá quedar registrado, tramitado o gestionado en línea. (...) (BACCN, 2020)

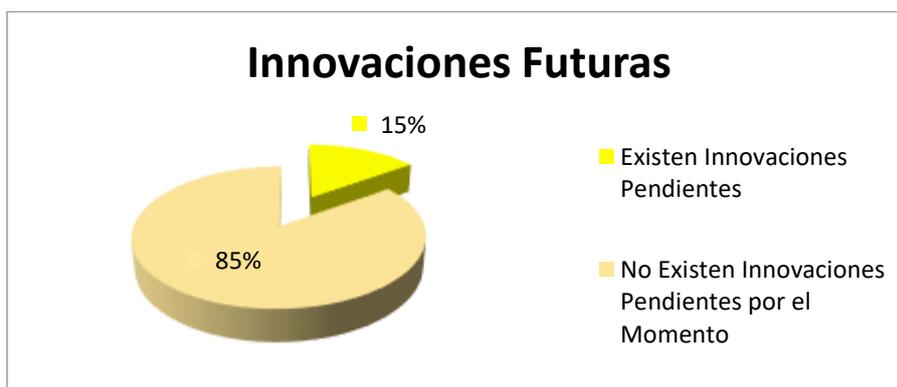
También la utilización la firma digital, Resolución N° 158/2020 “POR LA CUAL SE IMPLEMENTA EL USO DE FIRMA DIGITAL EN LA ADMINISTRACIÓN DEL RECTORADO Y SE AUTORIZA LA REALIZACIÓN DE TRANSFERENCIAS CON FUENTE DE FINANCIAMIENTO 10 Y 30, EN LA MODALIDAD DE TRANSFERENCIA ELECTRÓNICA ENTRE CUENTAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR” (Benítez, 2022)

### 4.3. Proyecciones de las innovaciones realizadas o a realizar en el área administrativa de la U.N.P.

#### 4.3.1. Innovaciones futuras

Existen innovaciones pendientes	15%
No existen innovaciones pendientes por el momento	85%

**Tabla N°5:** Innovaciones futuras. Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de las encuestas aplicadas al personal administrativo de la U.N.P.



**Figura N°5:** Innovaciones futuras. Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de las encuestas aplicadas al personal administrativo de la U.N.P.

El 15% de los encuestados manifestaron las intenciones de realizar innovaciones en el futuro, como ser más inversión en equipos informáticos, el 85% no tiene proyectos de innovación por el momento, debido a que cuentan con las herramientas necesarias para el buen funcionamiento de las funciones administrativas utilizando esta modalidad de trabajo.

#### 4.3.2. Tipo de innovaciones a realizar posterior a la pandemia

Invocación de procedimientos	0%
Invocación Organizacional	100%

**Tabla N°6:** Tipo de innovaciones a realizar posterior a la pandemia. Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de las encuestas aplicadas a empleadores y empleados.

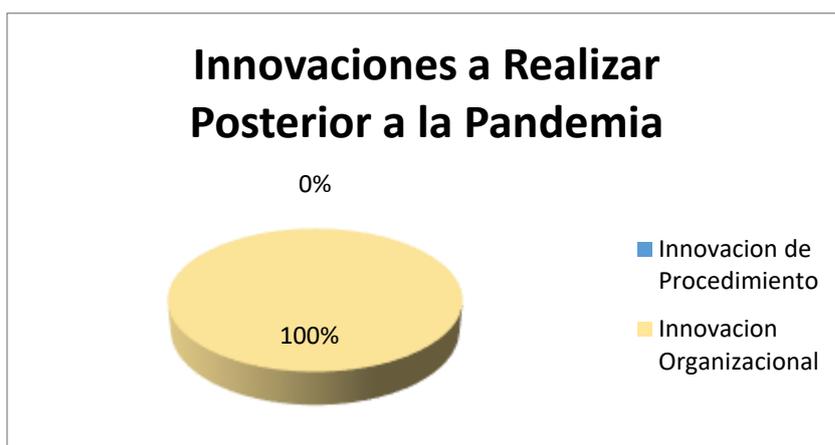


Figura N°6: Tipo de innovaciones a realizar posterior a la pandemia. Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de las encuestas aplicadas a empleadores y empleados.

El 100% de los encuestados expusieron que las innovaciones organizacionales continúan, utilizando los legajos virtuales, por ende los procedimientos administrativos, con menor tiempo de ejecución.

## 5. CONSIDERACIONES FINALES

El presente estudio indica que con la utilización de la modalidad de teletrabajo, como consecuencias de la pandemia del COVID-19, la innovación en el área administrativa de la Universidad Nacional de Pilar, se ha desarrollado sin mayores inconvenientes, los procedimientos administrativos, han tomado un nuevo curso, debido a la utilización de los legajos virtuales, firmas digitales.

Durante este tiempo de contingencia, se tuvieron que tomar medidas drásticas, y la necesidad de utilizar la modalidad de teletrabajo en el área administrativa y de esa manera evitar el contagio masivo de la enfermedad en entes públicos. En tal sentido, hubo cambios que llegaron para quedarse, y a la vez la reducción del papel con la implementación de la Ley N° 6562/2020.

A través de esta iniciativa, de forma progresiva 419 instituciones públicas digitalizarán sus trámites internos y externos, siguiendo un plan de adecuación que debe ser presentado al Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicación (MITIC).

Con la aplicación gradual de la reglamentación a nivel Gobierno, se lograría una disminución del 50% en el uso e inversión en papel, impresoras, insumos de mantenimiento etc. introduciendo en su reemplazo sistemas tecnológicos que aportarán mayor eficiencia, transparencia y seguridad a la gestión pública.

De esta manera, el Estado busca la eficiencia del gasto público, encaminando los recursos en inversión a sistemas tecnológicos más sostenibles para el acceso y el trámite de documentos de forma simple y segura.

Impacto ambiental positivo, con la disminución progresiva del uso de papel gracias a la introducción de tecnología, el Gobierno Nacional dejará de utilizar 401.000 resmas al año, con lo cual, se dejarían de consumir 33.417.000 litros de agua y se conservarían 200.500 árboles por año. ((MITIC), 2021)

A nivel Institucional cabe destacar, que los funcionarios se adaptaron a esta modalidad de trabajo en un gran porcentaje, realizando las actividades desde sus casas, utilizando las herramientas tecnológicas, proveídas por la institución; llevando a cabo las labores administrativas en tiempo y forma, la cual se vio reflejada principalmente en el cobro de los haberes mensuales, pago a proveedores, presentación de informes, y obligaciones de la Universidad Nacional de Pilar, ante otros entes estatales.

## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

(MITIC), M. d. (12 de 03 de 2021). [www.mitic.gov.py](http://www.mitic.gov.py). Recuperado el 12 de 09 de 2022, de <https://www.mitic.gov.py/noticias/mitic-impulsa-reglamentacion-de-ley-papel-cero-para-reducir-al-50-el-uso-de-papel-en-la-funcion-publica>

ABOGADOS, B. (s.f.). Origen del trabajo. Recuperado el 30 de 08 de 2022, de [www.beckerabogados.cl](http://www.beckerabogados.cl):  
<https://www.google.com/search?q=Breve+historia+del+teletrabajo&oq=Breve+historia+del+teletrabajo&aqs=chrome..69i57j0i22i30.30631j1j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

Alejandro Villafrade Vargas, J. I. (24 de 12 de 2013). RISTI. Recuperado el 29 de 08 de 2022, de [semanticsscholar.org](http://semanticsscholar.org):

<https://pdfs.semanticscholar.org/e872/d5c4322ba42c478f885ac90217932b1109b9.pdf>

Alvarez, C. E. (s.f.). URBE. Recuperado el 07 de 09 de 2022, de [www.urbe.edu](http://www.urbe.edu):

<http://virtual.urbe.edu/tesispub/0087876/cap03.pdf>

BACCN, L. N. (24 de 06 de 2020). [bacn.gov.py](http://bacn.gov.py). Recuperado el 12 de 09 de 2022, de

<https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/9281/ley-n-6562-de-la-reduccion-de-la-utilizacion-de-papel-en-la-gestion-publica-y-su-reemplazo-por-el-formato-digital>

Barrios, R. S. (12 de 2007). DERECHO PUCP. Recuperado el 05 de 09 de 2022, de [revistas.pucp.edu.pe](http://revistas.pucp.edu.pe):

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2954/2857>

Benítez, D. (08 de 09 de 2022). MSc. (M. Rios, Entrevistador)

Carazo, P. C. (07 de 2006). Pensamiento y Gestion. Recuperado el 08 de 09 de 2022, de

[www.redalyc.org](http://www.redalyc.org): <https://www.redalyc.org/pdf/646/64602005.pdf>

Doldán, N. C. (2020). Ministra Secretaria Ejecutiva de la Secretaría de la Función Pública.

#WebinarCLAD Las administraciones públicas en la pandemia: la experiencia de Paraguay (pág. <https://www.youtube.com/watch?v=UN2IcDjsGMg&t=1036s>). Asunción : <https://clad.org/>.

Ejecutivo, P. (26 de 03 de 2020). BACCN PY. Recuperado el 26 de 08 de 2022, de

[bacn.gov.py](http://bacn.gov.py): <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/9156/ley-n-6524-declara-estado-de-emergencia-en-todo-el-territorio-de-la-republica-del-paraguay-ante-la-pandemia-declarada-por-la-organizacion-mundial-de-la-salud-a-causa-del-covid-19-o-coronavirus-y-se-establecen->

Ejecutivo, P. (24 de 05 de 2021). BACCN PY. Recuperado el 26 de 08 de 2022, de

[bacn.gov.py](http://bacn.gov.py): <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/9582/ley-n-6738-establece-la-modalidad-del-teletrabajo-en-relacion-de-dependencia>

FREGIARO, F. (s.f.). Recuperado el 30 de 08 de 2022, de [eet1conesa.neocities.org](http://eet1conesa.neocities.org):

<https://eet1conesa.neocities.org/Contingencia/14derecho6.pdf>

LEGALALTRA. (07 de 06 de 2021). Especialistas en Negocios. Recuperado el 29 de 08 de

2022, de [altra.com.py](http://altra.com.py): <https://altra.com.py/el-teletrabajo-es-reconocido-a-traves-de-la-nueva-ley-n-o-6738/>

Nación", P. N. (11 de 06 de 2021). <https://www.abc.com.py/>. Recuperado el 12 de 09 de 2022, de <https://www.abc.com.py/edicion-impresas/suplementos/economico/2021/07/11/teletrabajo-en-paraguay-condiciones-y-desafios-de-la-nueva-modalidad/>

Nicora, M. G. (s.f.). [www.cielolaboral.com](http://www.cielolaboral.com). Recuperado el 26 de 08 de 2022, de [https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/paraguay\\_paats\\_noticias\\_cielo\\_n4\\_2021.pdf](https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/paraguay_paats_noticias_cielo_n4_2021.pdf)

propia, E. (29 de 08 de 2022). Formas de Teletrabajo. Pilar, Pilar, Py.

Valentina Ramos, C. R. (18 de 12 de 2020). CICCOn Conacyt Paraguay. Recuperado el 05 de 09 de 2022, de [cicco-on-worldcat-org](https://cicco-on-worldcat-org): [https://cicco-on-worldcat-org.ezproxy-cicco.conacyt.gov.py/search?queryString=teletrabajo&databaseList=&clusterResults=true&stickyFacetsChecked=false&changedFacet=stickyFacetsChecked&baseScope=wz%3A73277&sortKey=BEST\\_MATCH&groupVariantRecords=false&scope=](https://cicco-on-worldcat-org.ezproxy-cicco.conacyt.gov.py/search?queryString=teletrabajo&databaseList=&clusterResults=true&stickyFacetsChecked=false&changedFacet=stickyFacetsChecked&baseScope=wz%3A73277&sortKey=BEST_MATCH&groupVariantRecords=false&scope=)