

¿Qué nos trajo la pandemia? La realidad del teletrabajo

Yessica Rodríguez Trujillo

PAPIME PE301321 “La enseñanza de los Negocios Internacionales en el marco del capitalismo
informativo”

“Transformación digital en el área de COVID-19”

Septiembre 15, 2021

Introducción

¿Qué tanto nos ha afectado la pandemia en términos laborales?

A raíz de la pandemia y de las medidas que nuestro gobierno optó para salvaguardar la salud de la población, se desarrollaron nuevos problemas que tuvimos que resolver con el paso de los meses, uno de los cuales marcó mucho la vida de muchas personas económicamente activas, fue el no trabajar de forma presencial o física cómo se estaba acostumbrado anteriormente.

Poco a poco nos tuvimos que ir adaptando a una nueva forma de trabajar desde casa, con un dispositivo electrónico conectado a internet comúnmente conocida como teletrabajo, sin embargo, al momento de adoptar esta nueva forma de trabajar nos dimos cuenta de que venía con ciertas ventajas y desventajas, muchas de las cuales no se han podido resolver o qué a pesar del tiempo transcurrido siguen con soluciones inconclusas.

El propósito del siguiente trabajo es definir y desarrollar todo lo que conlleva el teletrabajo y las distintas afectaciones que se han presentado en las empresas y en los empleados al tener que implementar casi de manera obligatoria un modo de trabajo distinto al que estábamos acostumbrados, además de señalar las respectivas ventajas y desventajas de esta implementación y su relación con la ciberseguridad, todo esto con base al escenario actual de muchos países, en una cuarentena que ha durado más de lo esperado y una pandemia que parece no tener fin.

Teletrabajo

Definición

Hace algunos años se nos hubiera hecho inimaginable el participar en una reunión estando todos los individuos a kilómetros de distancia. Hoy eso no sólo es posible en las más grandes compañías del mundo, sino también para casi cualquier trabajador, que, con sólo prender un

equipo de cómputo, conectado a internet, se puede reunir de manera virtual con las demás personas.

Si bien la idea del teletrabajo surgió hace más de 50 años aproximadamente, durante la crisis del petróleo, como una alternativa de reducir el uso de recursos no renovables, ha sido en los últimos años, con el incremento de las Tecnologías de la Información y la Comunicación y la muy reciente pandemia debido al COVID-19, cuando realmente ha empezado a implantarse esta forma de trabajar en todos los sectores.

Según la Artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo, el teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial.

Lo importante del teletrabajo y que debemos de tomar en cuenta es que implica el uso frecuente de dispositivos electrónicos, como lo son un computador, celular o tableta para poder tener una comunicación efectiva y contacto entre el teletrabajador y la empresa.

Teóricamente hablando, es muy sencillo, el teletrabajador se encuentra en un lugar geográficamente diferente a la empresa, ya sea su casa e inclusive una cafetería, con un dispositivo electrónico que le permita comunicarse eficiente y activamente con sus superiores inmediatos y que, además, tenga la capacidad de realizar sus actividades en tiempo y forma justo como si estuviera de forma presencial en su lugar de trabajo dentro de la empresa de forma habitual.

Contexto actual

Como sabemos, la teoría no se asemeja a la realidad y ya que muchos países, empresas y trabajadores optaron por trabajar a distancia con esta modalidad, nos ha tocado moldear cada vez más esta forma de trabajo para evitar los conflictos, sin embargo, estos se

presentaron mucho antes de lo esperado.

Si bien el teletrabajo ha permitido garantizar la salud y la seguridad de los empleados a muchas empresas, no podemos dejar de lado que la mayoría de estas personas no ven ahora el límite entre su jornada laboral y su tiempo libre, causando un aumento radical de estrés y la posibilidad de poner en peligro su estabilidad mental.

La falta de respeto a los horarios laborales y el utilizar las redes sociales como un nuevo punto de contacto, así como las llamadas a números personales en fines de semana han ocasionado, según diversos estudios un aumento de la falta de orientación, desmotivación y carga extrema al momento de realizar las actividades. Se estima que el realizar una actividad podría tomar un 50%² más de tiempo debido a las distintas distracciones que uno puede encontrar en su casa además de la falta de reconocimiento por parte de los superiores. Y es que varias empresas se les ha olvidado que aun estando a distancia, el mantener a los empleados motivados es la clave del éxito.

Algunas ventajas de esta implementación

A diferencia de lo que muchos piensan, el teletrabajo puede traer muchas cosas positivas tanto para el empleado como para la empresa con efectos positivos en la sociedad si se implementa de manera correcta con sus respectivos límites:

1. Con un buen acuerdo en el horario laboral se podrían suponer que unas semanas laborales serán más cortas y otras más largas dependiendo de la cantidad de trabajo e inclusive el número de personas que estén involucradas. Esto puede ayudar a que haya un equilibrio en la vida laboral y privada de los empleados.
2. Los tiempos se reducen significativamente. Si bien estamos en una situación de cuarentena, debemos de tener en cuenta que no todos los trabajos pueden ser realizados a distancia y ciertos empleados deben de salir para poder subsistir económicamente, con

- cierta población trabajando desde casa, el tráfico disminuye considerablemente, lo que provoca un flujo de carros más rápido y un desplazamiento relativamente más corto, además de que aquellos que estén a distancia no tendrán que invertir tiempo en traslado.
3. Hablando en un contexto ambiental, con relación al segundo punto, esto refleja una en una disminución de las emisiones de carbono y en un gran ahorro de energía.
 4. Hay una disminución en gastos de infraestructura y costos operacionales ya que, al no estar toda la plantilla de empleados, las oficinas pueden ser más pequeñas, de esta manera ahorrando dinero en renta de lugares físicos.
 5. Finalmente, una de las ventajas más importantes es que el teletrabajo se podría considerar como una política inclusiva, ya que permite que personas con capacidades motrices disminuidas, adultos mayores e inclusive padres que no pueden dejar a sus hijos solos en casa, puedan trabajar y estar al pendiente de ellos.

Conclusión

Rediseñar la forma del teletrabajo

Al tener que desarrollar más del 40% del tiempo en sus actividades en casa, se debe de pensar en una perspectiva que permita equilibrar la vida personal y la disponibilidad de las personas, por eso mismo este 12 de enero entro en vigor las reformas al Artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo en el cual se estipulan las nuevas obligaciones y derechos tanto de los empleadores como de las y los trabajadores.

Luisa Alcalde Luján, titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), detalló que para evitar incumplimientos, las condiciones del teletrabajo deben establecerse en un convenio por escrito, ya se un contrato o un acuerdo aceptado por ambas partes y que ahora debe te contener una cláusula en la cual se estipule que esta la opción de regresar a una modalidad presencial si es de su agrado de nuevo.

Entre las nuevas obligaciones para las empresas se encuentran:

- Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios
- para el teletrabajo.
- Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas
- estipuladas, así como si fuera de manera presencial.
- Dar un apoyo económico para lograr cubrir una parte de los costos derivados del
- teletrabajo, como el pago de electricidad o internet.
- Respetar el derecho a la desconexión de las personas al término de la jornada.

Estas son solo una de las tantas obligaciones que tenemos que implementar para tener una modalidad más sana, ya que la Organización Internacional del Trabajo estima que el 27% de los trabajadores podrían teletrabajar desde su casa aún con la pandemia terminada. Esto simplemente significa que debemos de seguir implementando e innovar en esta parte del teletrabajo para salvaguardar también una salud mental entre los trabajadores.

Si bien se presentaron oportunidades para aprovechar los cambios que hubo en cuanto a la organización del trabajo tras la grave recesión económica mundial causada por la pandemia y el aumento de las cifras de desempleo, es importante rediseñar nuevas estrategias que permitan una mayor flexibilidad y se respeten, tanto los horarios como los días laborales así como estar conscientes de la carga de trabajo que se le puede dar a una persona, no por estar con las comodidades del hogar significa que se deban de sacrificar más tiempo y esfuerzo.

Varias empresas ya han empezado a trabajar en esto, algunas campañas han sido lanzadas en las cuales se ofrecen diferentes soluciones que han funcionado:

- Delimitar tareas y el tiempo para poder cumplirlas. El hacer una planificación del día laboral se ha vuelto una solución principal entre las empresas.

- Mantener la comunicación con el resto de los compañeros y tratar de mantener un ambiente de colaboración constante para facilitar el trabajo.
- Aprender y realizar hábitos de consumo habituales creando un ambiente similar al de la oficina para limitar las distracciones.

Con esto poco a poco podemos empezar a transitar hacia un modelo de teletrabajo más sano.

Referencias bibliográficas

Bolotsky, M. (2021). ¿Ha llegado el teletrabajo para quedarse? Cómo el coronavirus puede cambiar el futuro del trabajo. Septiembre 05, 2021, de ONU Noticias. Sitio web:

<https://news.un.org/es/story/2020/06/1475242>

Jünemann, F., & Wiegand, C. (2021). MANUAL DE TELETRABAJO: MARCO JURÍDICO Y BUENAS PRÁCTICAS. Chile: MITA Diseño. Recuperado de:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---srosantiago/documents/publication/wcms_774768.pdf

Manual de buenas prácticas en teletrabajo. 1ra. ed. Buenos Aires : Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial Argentina, 2011.

Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia. (2020). Mitos y Realidad: El Teletrabajo. Septiembre 09, 2021, de EL FUTURO DIGITAL DE TODOS. Sitio web:

<https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-5290.html>

s/a. (2021). ¿Cómo analizar la nueva realidad del teletrabajo? Septiembre 01, 2021, de Instituto de Ingeniería del conocimiento. Sitio web: <https://www.iic.uam.es/rr-hh/comoanalizar-realidad-del-teletrabajo/>

s/a. (2016). ¿Cuáles son los beneficios y los riesgos del teletrabajo en las tecnologías de la comunicación y los servicios financieros? Septiembre 08, 2021, de Organización Internacional del Trabajo. Sitio web: https://www.ilo.org/global/abouttheilo/newsroom/news/WCMS_534817/lang-es/index.htm

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (1992). Ley Federal del Trabajo. México. Novena edición, 446 págs. Consultado el 08 – 09 – 2021. Recuperado de: 1er Congreso Estudiantil de Negocios Internacionales
<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/42632/76357/F241362169/MEX42632.pdf>

Stein, L. (2020). La realidad del Teletrabajo. Septiembre 08, 2021, de Revista Gerencia. Sitio web: <http://www.emb.cl/gerencia/articulo.mvc?xid=724>