

Teletrabajo y Horario Flexible Ante Pandemia, Retos Contemporáneos

Teletrabalho e horas flexíveis diante de desafios contemporâneos pandêmicos

Juan Manuel Chávez Escobedo¹

Juan Guadalupe Martínez Macías²

Guadalupe Martínez Herrera³

Resumen. El Teletrabajo y horario flexible son elementos importantes en la dinámica laboral y ante la pandemia de COVID 19 que aqueja al mundo y ha dejado estragos en todos los ámbitos, desde lo social, laboral, comercial y personal, ha sido una estrategia que varias empresas y gobiernos han llevado a cabo para tratar de disminuir los riesgos de contagio del virus que provoca dicha enfermedad, así mismo la emergencia sanitaria ha sido un detonante de cambio de procesos industriales, comerciales, laborales y de estilos de vida, los trámites han cambiado también en los gobiernos y sus servicios ofrecidos a la ciudadanía, en este artículo se pretende reflexionar sobre los retos contemporáneos que se vislumbran con dichos cambios y el incremento de teletrabajo y horario flexible en nuestras vidas, a través de un abordaje desde el paradigma cualitativo.

Palabras Clave. Teletrabajo, Horario Flexible, Productividad.

Resumo. Teletrabalho e horários flexíveis são elementos importantes na dinâmica de trabalho e diante da cobijada 19 pandemia que aflige o mundo e que tem causado estragos em todas as áreas, desde a social, trabalhista, comercial e pessoal, tem sido uma estratégia que várias empresas e governos têm levado a cabo para tentar reduzir os riscos do contágio do vírus causador da dita doença, assim como a emergência sanitária tem sido um gatilho para mudanças nos processos industriais, comerciais, trabalhistas e de estilo de vida, os procedimentos também mudaram nos governos e seus serviços oferecidos aos cidadãos, neste Este artigo visa refletir sobre os desafios contemporâneos que se avolumam com estas mudanças e o aumento do teletrabalho e dos horários flexíveis nas nossas vidas, através de uma abordagem a partir do paradigma qualitativo.

Palavras chave. Teletrabalho, Horário Flexível, Produtividade.

Introducción

Según el Centro Chino para el Control y Prevención de Enfermedades (CCDC), el 29 de diciembre un hospital en Wuhan (Hospital Provincial de Medicina Integrada Tradicional China y Occidental, también conocido como el hospital de Xinhua,) admitió a 4 individuos con neumonía, quienes trabajaban en un mercado en dicha

ciudad, se inició la investigación médica, había surgido entonces una enfermedad producida por un virus que desencadenaría cambios en el estilo de vida del ser humano, y la población mundial sufriría por dicha enfermedad: el covid-19 que ha dejado grandes estragos en la población.

La humanidad ha pasado por eventos que han dejado grandes cambios en su forma de vida y de producir sus bienes y servicios, tal es el caso de la invención de la rueda, la máquina de vapor entre otros y también sucesos que ponen a prueba la capacidad de sobreponerse ante adversidades como son las enfermedades que por su naturaleza amenazan a la población como ejemplo la rabia, la peste, la sífilis, el VIH, entre otros, estos sucesos provocan cambios en estilos de vida, trabajo y relaciones entre las personas, hay dos eventos que impulsan el teletrabajo y la implementación de horarios flexibles, uno es el desarrollo del internet y el otro el desafortunado caso de enfrentar la pandemia que provoca el covid.19.

En este artículo se pretende poner de relieve el teletrabajo y horario flexible así como destacar que coadyuva a la contención de contagios en la pandemia que aún no termina.

Método

El presente artículo se basa en el paradigma cualitativo, su abordaje reflexivo y hermenéutico pretende colaborar en el análisis del tema en cuestión, se realiza una encuesta a 100 estudiantes de la licenciatura en administración que laboran en la actualidad para saber su percepción sobre este tópico contemporáneo.

Desarrollo

El teletrabajo es llamado también trabajo a distancia, durante la década del 70, en los EEUU, y en plena crisis del petróleo, el físico Jack Nilles 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 el desarrollo tecnológico imponía ciertas limitaciones, hoy se han librado mucho las barreras gracias al desarrollo del internet, esta herramienta ha impulsado el teletrabajo, ya que con ello se puede trabajar a distancia y mandar informes, gráficas, proyectos, planos, diseños, impartir catedra a distancia, llegar a coberturas que en sesiones presenciales requerirían auditorios muy grandes, esto sólo como ejemplos de las ventajas y posibilidades del teletrabajo, ante la pandemia las autoridades sanitarias mundiales y de los distintos países han recomendado confinamientos y reducción de contacto físico, se ha impulsado quedarse en casa si es posible, esta situación ha dado lugar al uso de herramientas tecnológicas conectadas a internet para llevar a cabo tareas escolares, de trabajo, entretenimiento, comerciales, publicitarias y hasta de salud a través de tele consulta o bien diagnóstico telefónico, es conveniente mencionar que al disminuir el flujo en los medios de transporte colectivos como son camiones, sistemas de trenes urbanos, taxis, entre otros se disminuye el riesgo de contagios de covid-19, así mismo el horario flexible es otra poderosa herramienta que puede ayudar a la contención de contagios, ya que si los empleados de ciertos sectores pueden variar su hora de entrada y salida, se disminuye la concentración de

personas en los transportes públicos a una misma hora, esto permite que haya menos contacto entre personas y el riesgo de contagios disminuya.

Es conveniente mencionar que como en el sistema de trabajo presencial en el teletrabajo se deben tener:

- Metas y objetivos claros
- Horarios establecidos y condiciones de flexibilidad
- Carga de trabajo adecuada
- Consideración de gastos generados por el trabajo a distancia como internet
- Métricas de trabajo claras
- Generar mecanismos de horas extra en trabajo a distancia
- Comunicación fluida pero sin exagerar con los empleados a distancia
- Supervisión efectiva y cordial, entre otros.

Existen labores que por su naturaleza es difícil que se de teletrabajo, ejemplo de ello:

- Construcción de vivienda y edificios
- Logística y distribución de bienes
- Mantenimiento Industrial
- Mantenimiento Automotriz
- Servicios de limpieza
- Producción metal- mecánica
- Minería
- Pesca

- Agricultura
- Industria Aeroespacial
- Salud como cirugías y curaciones
- Extracción de gas y petróleo, entre otros

Por ello ante esta realidad el teletrabajo es una opción coadyuvante a una sociedad cambiante, pero no es una opción para el total de actividades productivas, un reto importante para la sociedad es precisamente impulsar en ciertos sectores posibles el teletrabajo y estar conscientes de que existen también actividades que por su naturaleza exigen la forma presencial y que a medida que avanza el conocimiento y desarrollo tecnológico se desarrollan formas que ayudan a la humanidad en sus actividades, el internet de las cosas es una realidad que se ha ido incorporando en nuestro sistema de vida, es un reto para las personas mayores de 50 años el incorporar formas de trabajo que impliquen el uso cotidiano y sofisticado de tecnología, y los gobiernos y empresas deben considerar que el trato humano es esencial en las empresas y negocios, no sólo es automatizar procesos , esto también representa un reto para las empresas e industrias contemporáneas.

Entre los retos contemporáneos que se relacionan con el teletrabajo están muchos, algunos ya se han mencionado anteriormente, pero es pertinente mencionar los siguientes:

- Manejo de conducta pertinente ante cámaras y micrófonos en la computadora
- Respeto a los tiempos establecidos

5. ¿Considera pertinente el horario flexible y teletrabajo como mecanismo para reducir riesgo de contagios de covid-19?

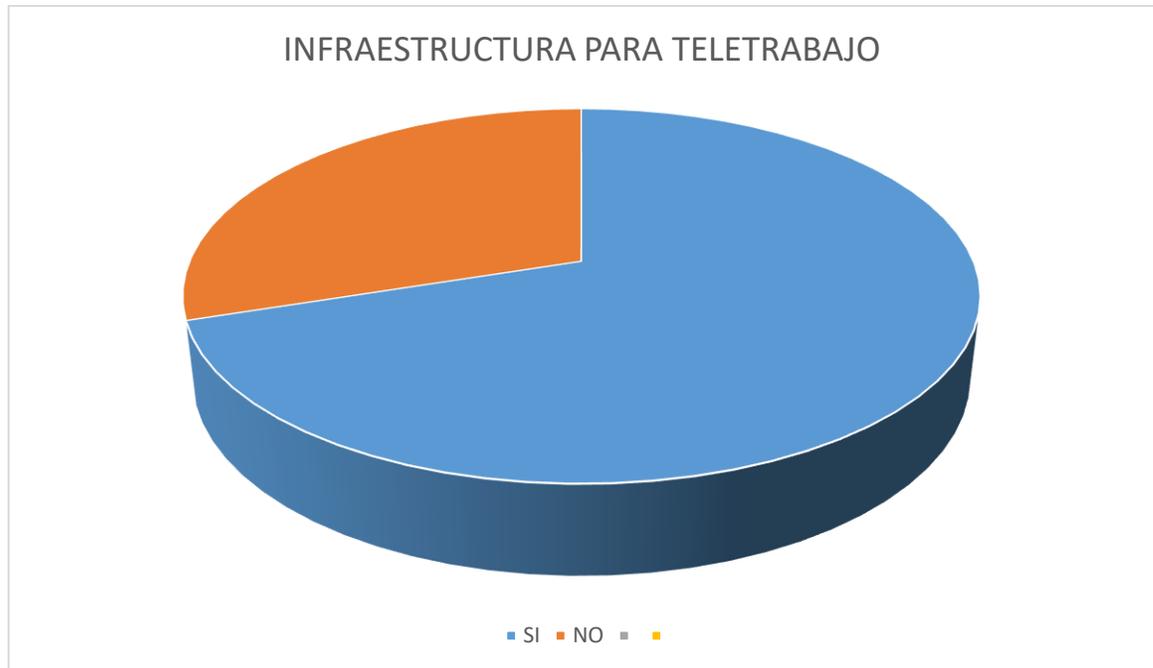
SI

NO

Resultados a la encuesta realizada:



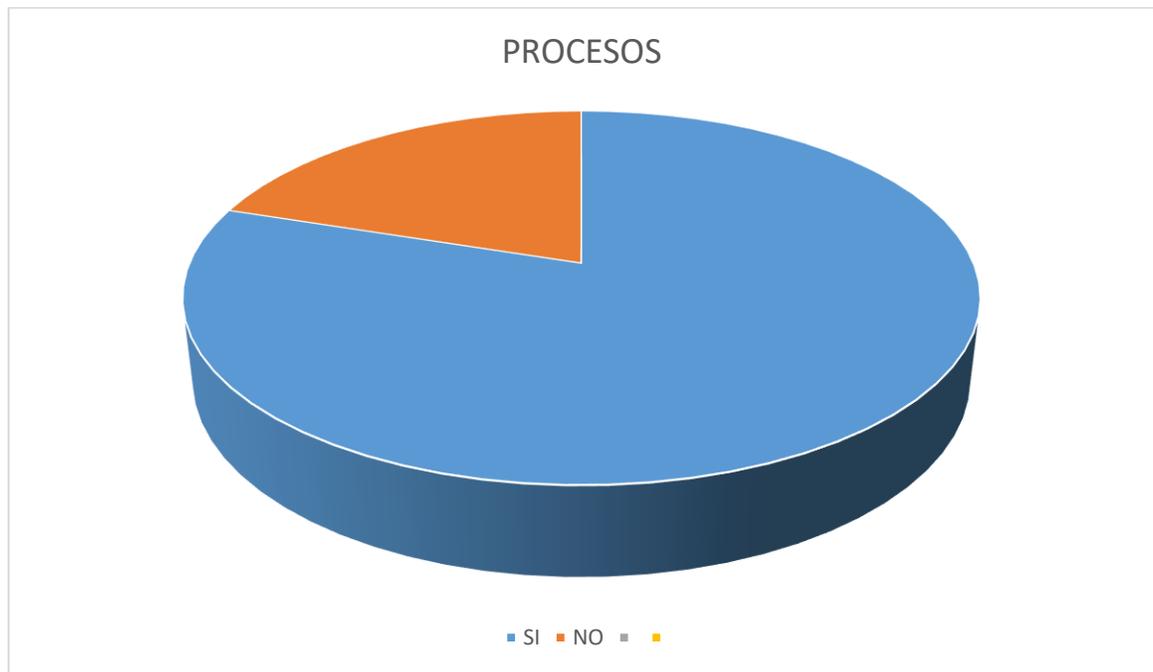
El 100 % de los encuestados considera adecuado el teletrabajo en su actividad laboral.



El 70% de los encuestados considera adecuada la infraestructura de su empleador para el teletrabajo, mientras que el resto no.



El 60% de los encuestados considera adecuada la capacitación recibida para el teletrabajo, mientras el 40% considera que no y que debe incrementarse la capacitación.



De los encuestados el 80% conoce los procesos en el teletrabajo que debe realizar, mientras que el 20% restante no.



El 100% de los encuestados menciona que sí es pertinente el teletrabajo y el horario flexible para reducir el riesgo de covid-19 al reducirse la probabilidad de contagios.

Como podemos observar en los resultados de la encuesta se puede vislumbrar que el teletrabajo y el horario flexible ayudan en este caso a la contención de la pandemia, además de tener ventajas para los empleados como lo es la optimización de tiempos ya que se reduce el tiempo gastado en el transporte para llegar al lugar de trabajo.

Conclusiones

El teletrabajo y horario flexible presentan ventajas diversas como:

- Salud.- Esto al coadyuvar a la disminución del riesgo de contagios de covid-19, ayuda a la contención de la pandemia.
- Financiero.- Coadyuva al ahorro de combustible y desgaste de vehículos de transporte privado para llegar al punto de trabajo.

- Emocional.- Coadyuva a desarrollar emociones positivas al tener más tiempo de sueño, ya que se ahorra el gasto de tiempo en transporte permitiendo así tener más horas de descanso, ya que a veces se invierte una hora y media en transporte.
- Familiar.- El tiempo de regreso del lugar de trabajo al domicilio al ser eliminado, puede usarse en la convivencia familiar que es muy necesaria para un desarrollo social adecuado.
- Mejora del medio ambiente.- La reducción de emisiones de carbono liberado por los vehículos de combustión interna al ser menos usados como medio de transporte privado para llegar a los trabajos y regresar a los domicilios, esto es algo muy importante para la humanidad.

Estas son sólo algunas de las ventajas que se obtienen en la implementación de teletrabajo y horario flexible, ojalá y cada vez más las empresas y los gobiernos generen planes que involucren estas modalidades en beneficio de la humanidad.

Fuentes de Información

Bernal Torres César. (2016). Metodología de la Investigación. Colombia. Pearson.

Boggino Fabio. (2015). Trabajar o Teletrabajar: Ser Productivos y Felices. Argentina. Metrópolis.

Mora Eguiarte, D. (2017). Horarios flexibles como estrategia para mejorar la productividad y reducir la rotación. ACADEMO (Asunción) 4(2):55-62.

OIT. (2020). El Teletrabajo Durante la Pandemia de COVID-19 y Después de Ella. Ginebra. Organización Internacional del Trabajo.

Tamayo Tamayo Mario. (2014). El Proceso de la Investigación Científica. México. LIMUSA.

UNESCO (2005). Las Tecnologías de la Información y la Comunicación en la Enseñanza. Francia. UNESCO.

Fuente Consultada el 30 de Noviembre de 2021 disponible en:

<http://www.auronotix.com/Home/historia-del-teletrabajo>

Hui, D. S.; Azhar, E. I.; Madani, T. A.; Ntoumi, F.; Kock, R.; Dar, O.; Ippolito, G.; Mchugh, T. D.; Memish, Z. A.; Drosten, C.; Zumla, A.; Petersen, E. (14 de enero de 2020, versión en línea; febrero de 2020, versión impresa). «The continuing 2019-nCoV epidemic threat of novel coronaviruses to global health – The latest 2019 novel coronavirus outbreak in Wuhan, China». *International Journal of Infectious Diseases*

Disponible en: <https://es.wikipedia.org/wiki/COVID-19>

Sobre los Autores

Juan Manuel Chávez Escobedo

Es Ingeniero Comercial, Licenciado en Administración, Licenciado en Educación Media con la Especialidad en Física y Química. Maestro en Dirección de Instituciones Educativas, Maestro en Relaciones Industriales, Doctor en Educación y Candidato a Doctor en Administración. Es Maestro Investigador en la Universidad Autónoma de Nuevo León. Maestro Certificado por ANFECA en Administración, Líder del Cuerpo Académico en Consolidación “Innovación Educativa y Ciencias Administrativas”, Cuenta con Perfil Deseable Otorgado por la Secretaría de Educación Pública en México.

ORCID: 0000-0002-7094-2082

Correspondencia: juandoctor17@gmail.com

Juan Guadalupe Martínez Macías

Es Licenciado en Administración Financiera, Maestro en Administración de Empresas y Candidato a Doctor en Dirección de Instituciones Educativas. Es Maestro Investigador en la Universidad Autónoma de Nuevo León. Es miembro del Cuerpo Académico en Consolidación: “Innovación Educativa y Ciencias Administrativas”

Guadalupe Martínez Herrera

Es Ingeniero Mecánico Electricista, Maestro en Administración de Empresas y Candidato a Doctor en Administración y Liderazgo Educativo. Es Maestro en la Universidad Autónoma de Nuevo León. Es Coautor de artículos publicados en revistas indizadas y arbitradas, Es Colaborador del Cuerpo Académico: "Innovación Educativa y Ciencias Administrativas".