
EL TELETRABAJO EN EL COVID-19

The teleworking by COVID-19

Teletrabajo no COVID-19

Washington Santillán Marroquín ¹ 

¹ Coordinador Académico del Instituto Superior Tecnológico Ohiggins . Docente del Posgrado de Psiquiatría de la Universidad Tecnológica Equinoccial.

Correo: wsantillan1@gmail.com

Fecha de recepción: 5 de mayo de 2020

Fecha de aceptación: 20 de mayo de 2020

RESUMEN

Esta pandemia dió lugar a muchos cambios en el convivir diario, uno de los principales tiene que ver con la "cuarentena" o aislamiento, en donde las personas y sus familias permanecen en sus casas para no estar expuestos al contagio del virus COVID-19, dicho aislamiento y dentro de la estructura familiar, social y laboral se generan cambios importantes producto de la convivencia más cercana entre los seres humanos, los miembros de la familia aprenden a relacionarse, comunicarse mejor y gestionar sus emociones, sentimientos, anhelos y expectativas; esto trae como consecuencias en algunos casos crisis, pero en otros escenarios, se visualiza dosis de optimismo, fundamentado en una nueva realidad mediata, resaltando los valores humanos como: la solidaridad, la sensibilidad, honestidad, gratitud, responsabilidad, entre otros, que será la base de ésta una nueva sociedad que aspiramos. En estos procesos de cambio, se produce un cambio muy evidente que es importante en la sociedad y tiene que ver también con la parte económica y laboral de un país, es el **teletrabajo**, que se le puede definir como un nuevo esquema de trabajo utilizando internet u otras plataformas de comunicación o tecnológicas TIC'S y este nuevo esquema o forma de laborar se lo realiza desde la casa.

Palabras claves. COVID-19, teletrabajo, cambio laboral, valores, plataforma tecnológica.

ABSTRACT

This pandemic gave rise to many changes in daily coexisting, one of the main ones has to do with the "group of forty" or isolation, in where the people and their families remain in their houses not to be exposed to I infect of virus COVID-19, this isolation and within the familiar structure is generated important changes product of the nearest

coexistence between the human beings, the members of the family learn to be related, to communicate better and to manage their emotions, feelings, yearnings and expectations; this brings like consequences in some cases crisis, but in other scenes, dose of optimism, based on a new mediate reality visualizes, emphasizing the human values like: solidarity, sensitivity, honesty, gratitude, responsibility, among others, that will be the base of a this one new society which we aspired. In these processes of change, a very evident change takes place that is important in the society and has to also do with the economic and labor part of a country, he is teletrabajo, that can be defined to him as a new scheme of work using Internet or other platforms of communication or technological TIC'S and this new scheme or forms to toil is made it from the house.

Keywords. COVID-19, teletrabajo, labor change, values, technological platform.

RESUMO

Este pandemic causou muitas mudanças em coexisting diário, um das principais tem que fazer com o “grupo de quarenta” ou isolamento, em onde os povos e suas famílias remanescem em suas casas a não me ser expostas infect do vírus COVID-19, esta isolamento e dentro da estrutura familiar está o produto importante gerado das mudanças do coexistence o mais próximo entre os seres humanos, os membros da família aprende ser relacionado, para se comunicar mais melhor e para controlar seus emoções, sentimentos, anseios e expectativas; isto traz como conseqüências na crise de alguns casos, mas em outras cenas, o dose do optimism, baseado em uma realidade intermediária nova visualiza, enfatizando os valores humanos como: solidarity, sensibilidade, honesty, gratitude, responsabilidade, entre outra, que será a base desta sociedade um novo que nós aspired. Nestes processos da mudança, uma mudança muito evidente ocorre que seja importante na sociedade e tenha que também fazer com a parte econômica e labor de um país, é teletrabajo, aquele pode ser-lhe definido como um esquema novo do trabalho usando o Internet ou outras plataformas de uma comunicação ou TIC'S tecnologico e estes esquema ou formulários novos a labutar são-lhe feitas da casa.

Palavras chaves. COVID-19, teletrabajo, mudança labor, valores, plataforma tecnologico.

La Organización Mundial de la salud, ha declarado oficialmente el coronavirus SARS-CoV-2, responsable de la enfermedad Covid-19, como una pandemia. Pasar de epidemia a pandemia no significa que la enfermedad sea más grave, sino que se extiende rápidamente en diferentes países y al mismo tiempo. Como consecuencia, es muy complejo luchar contra esta pandemia, porque hay varios temas relacionados que controlar [1].

China es el país que originó la infección. Pero en las últimas semanas el número de contagios en territorio chino se ha reducido y el gobierno asegura que la epidemia está controlada. En cambio, el contagio se ha disparado a otros países en el

mundo. Según el mapa de seguimiento real de la Universidad Johns Hopkins, ya se han detectado que la cifra de casos sigue creciendo vertiginosamente en todo el mundo.

La epidemia Covid-19 se ha extendido prácticamente a todos los países del mundo con consecuencias catastróficas de muertes y pérdidas económicas incalculables y los más afectados son los llamados países del tercer mundo que viven en un sistema de endeudamiento permanente. [2].

Los gestores de talento humano nos hablaron del **teletrabajo** hace más de una década, cuando se referían a modificar las estructuras organizacionales, haciéndolas más planas, flexibles, horizontales y modulares; nos hablaron también de ciertos cargos que en el futuro no requerirían estar dentro de una empresa, oficina o contexto similar, ejemplo los "call center" y en algunos casos los vendedores técnicos especializados en donde sus empresas no tenían su domicilio en el lugar donde gestionaban la labor comercial [3-4].

Así mismo, los líderes de talento humano visualizaban en las empresas modernas, nuevas "prácticas laborales" como: el salario emocional, responsabilidad social corporativa orientado a la gente, cómo conciliar el trabajo y la vida familiar, etc. estos procesos de talento humano nos llevarían a buscar un equilibrio y funcionalidad entre el trabajo y las expectativas de los nuevos trabajadores del siglo XXI combinando sus espacios de vida, deporte, desarrollo académico y tiempo de calidad para la familia [2].



Figura 1. Representación gráfica del teletrabajo

Fuente: El empleo [3]

Definición del teletrabajo

La Organización Internacional del Trabajo define al **teletrabajo** como un nuevo esquema de laborar, en un lugar alejado de una oficina central o instalaciones de producción, comercio, servicios, etc., separando al trabajador del contacto personal con colegas y líderes que estén en esa oficina, planta o área comercial. En definitiva, el teletrabajo integrado con la tecnología, hace posible esta "separación laboral" facilitando la comunicación en los diferentes niveles de una compañía [5].

Historia del teletrabajo

Varias tareas que se ejecutan en una oficina según el análisis de los gestores de talento humano, no requieren de la presencia del trabajador en sus puestos de trabajo y varios de éstos cargos pueden ser realizados a distancia utilizando las sistemas de tecnología y comunicación (más conocidas como TICs). De esta manera se disminuyen los tiempos de desplazamiento de la casa a oficina y viceversa, se reducen los tiempos muertos sin reprocesar tareas. También se plantea en el esquema del teletrabajo una planificación; de objetivos, entregables y tiempos u *horas en la oficina a horas dedicadas al trabajo* [6].

Estas plataformas de comunicación digital, permiten procesar la información para el trabajo. En estas se encuentran la computadora, laptop, smartphone, tablets, el propio Internet (correo electrónico, chat y videoconferencia, la más utilizada al momento el sistema zoom).

El trabajo puede ser realizado en un departamento, casa, llamado también homeoffice, o en cualquier otro sitio físico disponible que no sea la oficina o centro "habitual" de trabajo [7].

El teletrabajo también es una excelente opción laboral para personas con algún tipo de limitación o capacidades especiales que no puedan transportarse físicamente a su sitio de trabajo habitual; así también, para las personas que viven en otros países, provincias o ciudades distintas. Hoy en día, el teletrabajador tiene acceso a un Big Data o bases de datos de toda la compañía referente a: clientes, proveedores, personal, procesos, etc. También tiene acceso a reuniones virtuales y transferencia de información, lo cual le permite tomar decisiones rápidas y proactivas para que los líderes tomen decisiones inmediatas, maximizando así, su efectividad dentro de los procesos productivos.

El teletrabajo en las empresas

Es una realidad ineludible y que se quedará con nosotros en el tiempo y cada vez los trabajadores que están dentro de los cargos factibles de realizar teletrabajo, se especializarán tecnológicamente y emocionalmente en esta nueva forma de trabajo. Los sistemas de conexión digitales, las mejoras continuas de las comunicaciones, el cambio de mentalidad de muchas empresas y líderes que empiezan a ver el teletrabajo como un esquema favorable, que permite el ahorro de costos en infraestructura, optimización de tiempo y jornadas de trabajo, son algunos de los factores que están fortaleciendo el avance de esta forma de laborar.

Los gobiernos del mundo como consecuencia de esta emergencia sanitaria mundial, llevaron y motivaron a las empresas a valorar a sus trabajadores para prevenir riesgos físicos, humanos, emocionales y obviamente más contagios, invitándoles a laborar bajo este nuevo esquema para muchos, el teletrabajo [8].

Dentro de éstas decisiones las empresas determinaron las siguientes:

1. Implementar el teletrabajo lo más urgente posible.
2. Seleccionar los cargos que son factibles de realizar teletrabajo desde la casa.
3. Para aquellas tareas que no se puedan ejecutar desde casa u otro sitio relacionado, se debe implementar más turnos de trabajo de menos horas y guardando la distancia social de acuerdo a los protocolos entre los trabajadores, para que no exista alto flujo de personas en las empresas y esto también en la transportación pública.
4. En mutuo acuerdo entre las autoridades, líderes y trabajadores de una empresa, para tomar decisiones que esta emergencia mundial exige, les llevará a revisar con detenimiento, turnos, horarios, horas de trabajo, otras modalidades flexibles de contratación, vacaciones disponibles y finalmente, algo muy sensible revisar su salario.

Los fundamentos del teletrabajo

El teletrabajo es una forma de estructura laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral, que consiste en el desempeño de funciones y responsabilidades, utilizando como soporte las tecnologías de la

información y la comunicación, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo, pero es clave el cumplimiento de los objetivos y resultados.

Esta es una relación laboral legítima y como tal debe ajustarse al código del trabajo y demás leyes laborales vigentes en cada país. No se debe dejar de lado las jornadas ordinarias y reconocer económicamente las extraordinarias. Es necesario recalcar que el teletrabajador, por su condición laboral, está sujeto a un horario de trabajo y si fuera necesario según la carga laboral, se le debe pagar las horas y jornadas extraordinarias, éstas condiciones siempre será establecidas en mutuo acuerdo con el empleador.

La jornada laboral en el teletrabajo “legalmente, es la relación formal entre el empleador y el trabajador, ésta no debe presentar cambios de fondo a la que existía anteriormente. Exige el acuerdo mutuo entre las partes, respecto al tipo de actividades a realizar, tiempo de trabajo y los entregables o productos esperados de su teletrabajo”, según manifiestan las autoridades del trabajo [3].



Figura 2. El teletrabajo una nueva normalidad para unos pocos

Fuente: El periódico [5]

Algunas ventajas del teletrabajo

En los trabajadores:

- Libertad para planificar, organizar tareas, administrar los tiempos para el trabajo autónomo y así poder conciliar el trabajo y la familia.
- Es una ocasión brillante para combinar el espacio familiar con las tareas cotidianas, siendo ello muy valoradas por el trabajador.
- El alto tráfico en las grandes ciudades puede contabilizar varias horas diarias para llegar al sitio de trabajo, al no tener que desplazarse permanentemente, el teletrabajador ahorra un tiempo importante que puede ser utilizado en beneficio para él y su familia.
- Permite también, integrar al teletrabajo a colaboradores que tengan capacidades especiales o dificultad física para transportarse a los lugares de trabajo tradicionales.

En los empresarios:

- El trabajo móvil muy bien establecido en función del cliente y la empresa, al empresario le permite tener trabajadores claves como parte de su inventario tangible en la empresa. Así también, podrá seleccionar al trabajador mejor calificado, por formación académica, competencias focalizadas y experiencia, que requiere el cargo, por lo tanto, contará con el talento humano mejor calificado, que le permitirá efectividad de responsabilidades y reducción de costos.
- También elimina los gastos fijos, dicen los expertos hasta en un 20% al tener personal en oficinas arrendadas, ubicadas en sitios privilegiados de la ciudad, sentados en muebles costosos y con el paso del tiempo se van deteriorando éstos inmuebles, no menos importante, el pagar facturas de servicios públicos, administración, consultores externos y demás, que es el costo que se incrementa cuando se tiene personal permanente en su empresa en el esquema anterior.

En las empresas

- Menos problemas y conflictos laborales entre los colaboradores.
- Mayor productividad y rentabilidad del negocio, al seguir un sistema de trabajo relacionado con el cumplimiento de objetivos y resultados.

- Ahorro en el costo de producción, llevar un sistema inteligente de turnos de trabajo aprovechando la flexibilidad laboral en tiempos y espacios.
- Menor necesidad de recursos tales como: equipos, maquinaria, inmobiliario, dotación de seguridad industrial a los trabajadores.
- El poder contratar profesionales de alto nivel y con otras competencias tecnológicas para dichos cargos.
- Eliminación del control horario (no se utilizarán los biométricos físicos).
- Mejora los plazos de cumplimiento y entrega.
- La posibilidad de modificar de manera flexible y en mutuo acuerdo los horarios de trabajo.
- Eliminación del absentismo y ausentismo laboral.
- Implementación de las nuevas plataformas de tecnología o digitales de la información, ya que la empresa que contrata teletrabajadores está obligada a disponer de equipos adecuados para poder realizar un trabajo ágil y oportuno. Estos costos siempre serán inferiores a los de infraestructura física y otros gastos recurrentes.
- Reducción de costos: un cargo de teletrabajo resulta según los expertos de la gestión humana, un 50 % más barato que un puesto presencial.
- Facilidad de expansión geográfica en la ciudad o país.
- Crecimiento sin cambios fuertes en las estructuras organizacionales y el plan de carrera de los trabajadores será distinto al tradicional.
- Mejor aprovechamiento de los puestos de trabajo, que pueden ser compartidos por otros trabajadores en las jornadas flexibles de medio tiempo o parcial.

Otros beneficios generales:

- Mayor autonomía, flexibilidad, tolerancia y menos transportación.
- Incremento de la productividad y rentabilidad de un negocio.
- Más oportunidades de empleo.
- Mayor especialización en campos tecnológicos.
- Mejora el ambiente familiar.
- Mejor integración laboral de personas con capacidades especiales.
- Mejora el tráfico desde las casas hasta las oficinas o centros de trabajo, evitando o reduciendo las horas pico de las grandes ciudades. (más conciencia ecológica)



- Menos incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.
- Favorece el acceso a la capacitación y educación (por medio de la tecnología digital y comunicacional).
- Mejora la administración del tiempo libre, más eficiente en el trabajo, horarios flexibles, mejora la calidad de vida de los colaboradores.
- Esquema de trabajo eficiente, para profesionalizar su área laboral, sustituyendo "obligación" por "responsabilidad".
- Facilita la independencia y autonomía laboral.
- Ser "su propio líder". Los teletrabajadores desempeñarán sus funciones sin moverse de casa disponiendo y planificando su tiempo y responsabilidades, con lo que podrán mejorar los otros sistemas de vida, (familiar, académico, social, intereses deportivos, investigación, etc.)
- Un aspecto importante. Permite la conciliación familiar-laboral: el teletrabajo facilita que los dos miembros de la pareja o familia, puedan distribuirse mejor las tareas del hogar. Tanto el hombre como la mujer y en algunos casos los hijos que trabajan gran parte de su jornada semanal desde casa participan de las responsabilidades hogareñas de una manera más equitativa y funcional.

Para la Sociedad

- La posibilidad de que los líderes gubernamentales implementen políticas laborales más creativas para generar nuevas opciones o plazas de trabajo.
- Mayor concienciación ecológica al disminuir el transporte masivo de trabajadores desde sus casas a sus puestos de trabajo presencial.
- Menos problemas de tráfico en las "horas pico" al disminuirse la movilidad por el teletrabajo.
- Baja los índices de accidentes de tráfico y su impacto familiar, emocional, económico y seguros de vida.
- Menor dependencia del petróleo y sus derivados de combustibles sobre todo en economías del tercer mundo que tienen dependencia de esta fuente energética.

Cuáles son las desventajas más importantes de realizar teletrabajo:

Las desventajas del teletrabajo se pueden sintetizar en los siguientes puntos, al trabajar en casa no se presentan las condiciones laborales adecuadas en términos de



inmobiliario, luz, ergonomía. Así también, baja la comunicación y el diálogo constructivo en la familia que puede desembocar en conflictos familiares.

Se integran en uno solo, los sistemas: laboral, familiar y social.

- Es un método de trabajo muy independiente, si no se lo maneja profesionalmente puede tener consecuencias en la consecución de objetivos y metas organizacionales.
- El aprendizaje como equipos de trabajo involuciona.
- Con respecto a las estructuras organizacionales tradicionales, va desapareciendo los liderazgos y jerarquías muy marcadas ya que la comunicación y delegación es más horizontal y en un sentido de coordinación.

Para el trabajador

- El ambiente en el que el trabajador labora puede no ser el más apto para la realización de sus actividades. Ejemplo, que contraiga problemas de ergonomía y enfermedades ocupacionales.
- Llegar al sedentarismo.
- Puede aumentar conflictos dentro del sistema familiar.
- Algunas veces horarios ilimitados, incluidos los fines de semana.
- Algunas personas pueden sentirse aisladas o solitarias debido al poco o ningún contacto social con compañeros u otros.

Para la empresa

- Podría existir una pérdida de liderazgo o de jerarquías, aunque este suceso no tiene porque constituir una desventaja sino que puede aportar mayor versatilidad a la empresa en su toma de decisiones y respuesta ágil al cliente.
- Se pueden romper con mayor facilidad las políticas de confidencialidad de los teletrabajadores cuando accedan sin ética a las bases de datos de la compañía.
- En el tiempo, se puede presentar una menor identificación del trabajador con la empresa (bajo sentido de pertenencia).
- El aislamiento físico-psicológico-social, generará una menor socialización y participación activa del trabajador en los eventos de integración de la empresa.

Para la Sociedad

- La sociedad, mientras dure esta pandemia y se focalice más en el teletrabajo, se verá sumergida en relaciones interpersonales distantes y superficiales.
- No todos los trabajadores tienen acceso o manejan las tecnologías de la información, esto conlleva a re-procesos, retrasos en la presentación de la información y, por lo tanto, servicio inoportuno al cliente. Hay que invertir dinero en capacitación y entrenamiento en tecnología.

Los nuevos retos de ser teletrabajador

Para ser teletrabajador, será necesario incluir en su "currículum vitae" los nuevos conocimientos técnicos o informáticos que posean los colaboradores y se especifique si estaría dispuesto a convertirse en teletrabajador. Esto demanda también una preparación permanente en tecnología y desarrollo de competencias técnicas para realizar en gran nivel el teletrabajo.

Esta podría ser una forma de encontrar nuevos "nichos de puestos de trabajo" en el mercado laboral. El teletrabajo es una tendencia laboral que va en aumento y se quedará con nosotros en el tiempo, nos queda a todos como un gran reto de lograrlo.

REFERENCIAS

- [1] Organización Mundial de la Salud. (2020, Abril 27). Retrieved from Enfermedad del COVID 19: <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruse>
- [2] Santillán, W. La era del talentismo, el gran reto de los gestores humanos en las organizaciones. Quito - Ecuador: Don Bosco, 2019.
- [3] Borda Díaz, J. Por el coronavirus puedes pedir teletrabajo, cómo gestionarlo? <https://www.eempleo.com/co/noticias/noticias-laborales/por-el-coronavirus-puedes-pedir-teletrabajo-como-gestionarlo-6033>, 2020.
- [4] Fernández, A. El mundo hace frente a la pandemia del Covid-19. Barcelona-España: <https://www.lavanguardia.com/autores/alba-fernandez.html>, 2020.
- [5] Ubieto, G. El teletrabajo una "nueva normalidad" para unos pocos, <https://www.elperiodico.com/es/economia/20200502/el-teletrabajo-una-nueva-normalidad-para-unos-pocos-7947524>, 2020.


[6] Bellido Alexis. Teletrabajo hoy: como hacer dinero y mejorar tu vida trabajando en línea: una guía práctica, 2006.

[7] Comisión TIC. Telecapacitados. Teletrabajo para la inclusión laboral de personas con discapacidad, 2020.

[8] Poch, Miguel Pesquer; Guilayn, Albert Agustino. Derecho y nuevas tecnología, 2005.

NOTA BIOGRÁFICA



Washington Santillán Marroquín  <https://orcid.org/0000-0003-1980-6832> Es Doctor en Psicología Industrial y Msc. en Intervención y Terapia Familiar Sistémica. Con más de 25 años gestionando procesos de talento humano en organizaciones de buen nivel y tiene 12 años de experiencia como docente de pregrado y posgrado en prestigiosos centros educativos de nivel superior. Es terapeuta familiar y su línea de investigación se basa en temas de talento humano, psicología y procesos terapéuticos.



This work is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International License. To view a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/> or send a letter to Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.