

Trabajo remoto: una tendencia que llegó para quedarse

DOI: 10.29236/sistemas.n162a1



En un escenario cada vez más interconectado y con más experiencia digital, las naciones, empresas y personas, son más proclives a la interacción a través de aplicaciones y dispositivos tecnológicos. Con la emergencia sanitaria internacional, el trabajo remoto se configuró como una estrategia clave para mantener las operaciones y asegurar la dinámica de las organizaciones.

Gabriela María Saucedo Meza

El trabajo remoto se consolida hoy como una opción natural para las naciones, empresas y personas, que buscan mantener la dinámica de sus relaciones y operaciones aun en medio de situaciones adversas y eventos de excepción. Si bien durante muchos años la posibilidad del trabajo remoto estuvo presente, la emergencia sanitaria internacional se convirtió en el habilitador y motivador que terminó por concretar las iniciativas que tímidamente

se venían gestando en las organizaciones.

En este contexto, la tecnología juega un papel fundamental dado que, a través de plataformas de terceros, generalmente en la nube, es como se materializa la capacidad de interacciones requeridas para conectar a las personas, los procesos y las emociones, particularmente en escenarios donde la virtualidad, las videoconferencias, los

repositorios de información, se configuran como una realidad alterna donde se concreta la dinámica de una empresa y de la sociedad (Yang et al., 2022).

Desde esta realidad, ya no es suficiente saber que las personas están en un lugar físico adelantando sus labores diarias, sino que, desde los requerimientos de no pocas organizaciones o reglas de diversos planos de interacción, se hace necesario transitar por una ruta que está bordeada por los derechos y libertades de los seres humanos, algunos de ellos de la esfera personalísima, cuando se requiere saber si el colaborador o participantes están conectados a una plataforma, si están atentos a la reunión, si se cumple con el horario de trabajo, si se activa la cámara en un espacio privado como el hogar, si se tienen los elementos ergonómicos para trabajar, entre otras cosas, que hoy se vuelven materia de revisión, análisis y regulación.

Es por esto que el trabajo remoto, como una nueva experiencia social y empresarial, se consolida como un naciente horizonte y reto corporativo, que exige a las naciones, empresas y personas reconocer, como señalan Lund et al. (2020), aspectos claves a tener en cuenta, entre estos:

- **Los terceros de confianza:** plataformas de trabajo, aplicaciones y dependencia tecnológica.
- **Los procesos de negocios:** transformación digital de la diná-

mica empresarial y por lo tanto de la promesa de valor.

- **Las normas y regulaciones:** las nuevas reglas, orientaciones y leyes que enmarcan los retos y desafíos del trabajo en modalidad remota.
- **Los riesgos humanos:** manejo de las emociones, el estrés, el cansancio laboral y el aislamiento personal.
- **La seguridad y control:** las nuevas condiciones de aseguramiento, los comportamientos de las personas, los flujos de información y las vulnerabilidades de las plataformas.

La presente edición de la revista *Sistemas*, de la Asociación Colombiana de Ingenieros de Sistemas –ACIS–, apunta a revisar, explorar y analizar los retos y oportunidades del trabajo remoto, con el fin de traer al escenario actual diferentes posturas y comprensiones sobre el tema, como insumo para plantear alternativas y opciones de desarrollo frente a los requerimientos que se plantean en la actualidad. Con ese propósito fueron convocados profesionales especialistas, quienes desde su experiencia proponen reflexiones para seguirle la pista al desarrollo de las tendencias y prácticas vigentes en el ejercicio laboral ejecutado en nuevos escenarios y modalidades de trabajo, capitalizando lecciones aprendidas, repensando las dinámicas de los negocios y retos actuales, así como al futuro que se avizora en el horizonte.

La psicóloga Mónica López Sánchez, columnista invitada, establece desde su práctica de consultoría algunas reflexiones sobre los diferentes tipos de trabajo remoto y sus implicaciones empresariales. Adicionalmente, confirma que es posible incluir en la gestión de la compañía, este tipo de metodologías, de acuerdo con la oportunidad del manejo de información, el relacionamiento y las acciones operativas, que requiera un cargo.

Por su parte, Luisa Esguerra Laserina, líder del grupo empresarial de Microsoft, comparte en la entrevista reflexiones de la experiencia del trabajo remoto en su compañía, afirmando que “la humanidad se verá enfrentada a una generación nueva que tuvo que salir de las aulas para compartir con sus padres, dándonos una lección de resiliencia que seguramente le dará cabida a muchas habilidades blandas que deben ser potenciadas por la tecnología”; señala adicionalmente, que “vienen retos para combinar todo esto en un entorno hiperconectado con una tecnología responsable”.

Otro aporte es el del ingeniero Andrés Almanza Junco quien presenta un análisis en detalle de la tendencia del “*burnout*” o agotamiento por cuenta de uso de las tecnologías en el contexto del trabajo remoto. Este estudio revela las tendencias más representativas de esta temática con las implicaciones concretas en las personas y la di-

námica social. Así mismo, se ofrecen recomendaciones para superar y prevenir este tipo de impactos del trabajo remoto.

El foro de esta revista fue un espacio para compartir visiones desde diferentes ángulos sobre el trabajo remoto. El ingeniero Luis Fernando Jaramillo Ceballos, presidente de Heinsohn, firma que supera los 40 años desarrollando *software* para Colombia y el exterior, y el abogado Javier Almanza Junco, especialista en Derecho Laboral, con 16 años de ejercicio profesional y docente de la Universidad El Rosario desarrollaron un diálogo abierto y nutrido para contrastar y complementar sus posturas desde la práctica empresarial, las exigencias jurídicas y las dinámicas humanas que se han presentado a la fecha. Ellos advierten sobre la necesidad de incorporar los nuevos retos que impone el trabajo remoto y cómo avanzar en una perspectiva interdisciplinaria que permita a los profesionales y ejecutivos empresariales enfrentarse a un escenario novedoso donde todos los actores están aprendiendo a reconocer y dinamizar la realidad de un trabajo en modalidad remota.

Así mismo, nuestros lectores dispondrán de dos artículos para reflexionar sobre los retos de seguridad y control del trabajo remoto, y por otra parte, un análisis del trabajo remoto y sus implicaciones en el contexto colombiano. En un primer documento el doctor Jeimy Ca-

no se ocupa de explorar y entender el trabajo remoto para enmarcar este entorno laboral emergente, comprender sus interacciones, reconocer las preocupaciones de los ejecutivos de seguridad y establecer algunas recomendaciones para abordar el trabajo remoto como el nuevo normal de las empresas y la sociedad en general.

El segundo artículo, desarrollado por el abogado Javier Almanza, aborda una revisión y análisis jurídico desde las diferentes modalidades contractuales que se pueden dar en el escenario del trabajo remoto, con el fin de promover un avance normativo en este tema, que facilite una mejor implementación frente a situaciones inesperadas, así como ha ocurrido por cuenta de la contingencia generada por la emergencia sanitaria internacional.

En resumen, se trata de un panorama renovado y provocador de nuevas prácticas y desafíos alrededor del trabajo remoto, que tensiona las prácticas existentes, cambia las perspectivas, las dinámicas sociales, y que impacta las dinámicas de bienestar organizacional,

siendo este un punto clave dentro de las nuevas experiencias organizacionales. Su contenido invita a todos los profesionales en las diferentes áreas a explorar las nuevas realidades de un mundo digital y tecnológicamente modificado, que plantean nuevos desafíos políticos, económicos, sociales, tecnológicos, legales y ecológicos, frente a disrupciones e inestabilidades que incluso podrían no estar consideradas en los mapas estratégicos de las organizaciones y en las políticas y normatividades institucionales.

Referencias

- Lund, S., Madgavkar, A., Manyika, J. & Smit, S. (2020). What's next for remote work: An analysis of 2,000 tasks, 800 jobs, and nine countries. *Mckinsey Global Institute*.
<https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/whats-next-for-remote-work-an-analysis-of-2000-tasks-800-jobs-and-nine-countries>
- Yang, L., Holtz, D., Jaffe, S., Suri, S., Sinha S., Weston, J., Joyce, C., Shah, N., Sherman, K., Hecht, B. & Teevan, J. (2022). The effects of remote work on collaboration among information workers. *Nature Human Behavior*. 6. 43–54.
<https://doi.org/10.1038/s41562-021-01196-4>

Gabriela María Saucedo Meza. Licenciada en Sistemas Computacionales y Maestría en Desarrollo Organizacional y Humano, Universidad del Valle de Atemajac, México. Doctora en Educación, Universidad Santo Tomás, Colombia. Certificada en Consultoría General por el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER), México. Cuenta con más de 28 años de experiencia en gestión educativa, docencia e investigación en seguridad de la información, auditoría de TI, liderazgo educativo, cambio y cultura organizacional. Actualmente es miembro del Grupo de Investigación en Organizaciones, Gestión Educativa y del Conocimiento (OGEC) de la Universidad Santo Tomás en Colombia.