

Nuevos modelos laborales

DOI: 10.29236/sistemas.n162a2



Gracias a la tecnología, se rompen paradigmas.

Mónica María López Sánchez

No ha sido el Covid-19 el acelerador de la transformación digital, fue la condición de confinamiento la que nos exigió desarrollar y habilitar otras formas para seguir siendo productivos a nuestro propio nivel (educativo, laboral, social).

Si bien Colombia es uno de los países en el mundo con mayor madurez legal en la parametrización del teletrabajo, incluyendo condiciones definidas por parte de las ARL (Administradora de Riesgos Labora-

les) y generando mecanismos laborales de acceso a unas adecuadas condiciones, los mitos de control y seguimiento de tareas de nuestros líderes, no le permitía a la mayoría considerar el teletrabajo como una opción laboral real. Además, mitificamos la educación virtual para unos pocos, por condiciones puntuales como disponibilidad de tiempo y situación económica.

Sin embargo, la obligatoriedad del confinamiento –énfasis en estas

dos palabras– nos llevó a buscar nuevos mecanismos para seguir laborando y estudiando. Y en este punto es en el que cobró mayor valor la tecnología, como medio habilitador de acciones y funciones laborales, académicas y sociales.

Esta búsqueda de utilidad tecnológica favorece el concepto de *Sociedad 5.0*, que, según premisas japonesas, debe tener como fin el bienestar y beneficio del ser humano (Quinto Plan Básico de Ciencia y Tecnología en Japón, 2016). Así que, dejando de lado las condiciones de acceso a internet –que claramente mejoraron, pero aún queda mucho trabajo por hacer–, pudimos reconocer que teníamos a la mano herramientas para seguir cumpliendo con actividades como reuniones, formación y asociación de seres humanos, de manera de cumplir con objetivos finales.

Es así como en Colombia desde el 16 de marzo de 2020 vivimos un reto adicional relacionado con romper esquemas mentales y organizacionales, para dar paso al uso de tecnologías que nos permitieran seguir conectados con nuestros entornos. Las infraestructuras físicas perdieron poder. La mayoría de los líderes tuvieron que cambiar el chip del control –algunos no quisieron–. Se flexibilizó y habilitó la virtualidad como medio viable de acción, relacionamiento, seguimiento, cumplimiento y logro de metas. Y fue así como se visibilizaron otras formas de trabajo que,

en algunos casos, aunque ya se venían manejando, en la mayoría existía la desconfianza.

El trabajo virtual remoto mediado con tecnologías viene siendo reconocido desde 1973, cuando a raíz de la crisis del petróleo, el ingeniero de la Administración Nacional de Aeronáutica y el Espacio (NASA por sus siglas en Inglés) Jack Nilles, comenzó a buscar la optimización de recursos no renovables y describe el concepto de “llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo”, creando lo que se denominó *Telecommuting*, buscando disminuir los problemas de transporte y polución (Nilles, 1996). Obviamente, está muy asociado con el tipo de labor, el nivel de dependencia asistencial del cargo y las oportunidades de uso de tecnologías. Y esto ha sido favorecido en cada una de las revoluciones industriales en las que, de una u otra forma, han surgido solo la inclusión de nuevas tecnologías, sino la evolución de los mismos cargos.

En la medida en que las tareas operativas puedan ser manejadas por la misma tecnología, el cargo puede ser asumido de forma virtual, mediado con soluciones de registro y manejo de datos, comunicación, bases de información, procesos y procedimientos digitalizados. En 1979, el *Washington Post* publicó “*Working at Home Can Save Gasolin*” –Trabajar en casa puede ahorrar gasolina–, documento que se refería a ventajas como el ahorro

y menor dependencia energética, reducción de la congestión de autos en las calles y mayor movimiento dentro de las zonas residenciales, mejorando la relación laboral frente a la relación familiar y facilitando el acceso de la mujer al mercado laboral (The Washington Post, 1979). Por otro lado, como factores negativos se empezaron a considerar la posibilidad de bajar salarios, el no manejo de jornadas laborales justas y eludir algunos costos en contratación.

Tocar las condiciones anteriormente mencionadas, presentes desde la tercera revolución Industrial, y compararlas con las condiciones presentadas en la cuarta revolución industrial, sumadas al confinamiento ocasionado por el covid-19, muestra que los posibles escenarios de uso de la tecnología en teletrabajo, están presentes desde muchos años atrás, pero nuestros mitos, la necesidad de control laboral y la falta de autogestión como empleados, han limitado la oportunidad de una implementación normalizada de este tipo de modelos laborales.

En 1990 la masificación de internet, así como el surgimiento del correo electrónico, el acceso a herramientas de google, el acceso a plataformas de comunicación social y el uso de portátiles y el inicio de los celulares inteligentes, generaron escenarios diferentes de conexión entre trabajadores e información por medio de la tecnología.

En hechos como el ocurrido en el 2001, con la tragedia de las torres gemelas, el teletrabajo se convirtió para muchas compañías en un medio de choque para poder responder a la necesidad productiva y la operación de sus negocios, consiguiendo que sus resultados fueran positivos.

Ahora, podemos encontrar varias modalidades de trabajo mediadas por tecnologías.

TELETRABAJO

Es la labor que una persona realiza para una empresa desde un lugar alejado a la sede de ésta, por medio de un sistema de telecomunicación, generalmente desde la casa. El empleado desempeña actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de información y comunicación como medio de contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en el sitio específico de trabajo. Puede asociarse con otras modalidades que veremos más adelante (Ortiz, 1996).

Se debe contar con unas condiciones mínimas:

- Condiciones físicas ergonómicas de trabajo en casa.
- Condiciones de conectividad y telefónicas para respuesta sin problema.
- Condiciones de acceso a información laboral digital.

- Condiciones de acceso a herramientas de colaboración para comunicación.

El teletrabajo puede asociarse con otras modalidades que veremos enseguida.

HOME OFFICE

Esta es otra forma de trabajo asumida por algunas compañías como un beneficio laboral. Consiste en realizar las actividades laborales desde casa, para evitar el tráfico por desplazamiento al lugar del trabajo. Es una respuesta flexible de las empresas. Para este modelo es clave gestionar información de manera segura, por medio de archivos digitales y acceso desde capacidades en la nube (García, 2020).

TRABAJO REMOTO

En la actualidad, la tecnología permite conectarse desde lugares diferentes, tener acceso a datos y a herramientas de trabajo y comunicarse por medios colaborativos.

Poder trabajar desde donde el empleado se sienta cómodo es una de las grandes opciones hoy. Su casa, la playa, un *coworking* –oficina compartida–, un café, un parque, entre otros. La labor no depende del sitio de trabajo. La tecnología permite que la infraestructura física no exista, desde que los empleados estén conectados a soluciones básicas para trabajar.

Requiere solo conexión de internet, herramientas colaborativas y ba-

ses de datos y archivos digitales, dependiendo del tipo de responsabilidad (Del Alcazar, 2021).

GIG ECONOMY

Esta modalidad de trabajo, venía siendo desarrollada sobre todo en escenarios tecnológicos, principalmente para el desarrollo de soluciones. La economía contemporánea de un mercado libre contempla un contrato laboral o un trabajo independiente realizado de forma temporal o a corto plazo (Duszynski, 2021).

Se caracteriza por algunas condiciones especiales:

- Trabajos esporádicos de duración corta.
- Contrato de labor específica dentro de un proyecto.
- Maneja como pilares la flexibilidad y la comunicación *on-line*.
- Es deslocalizado, gracias a los avances tecnológicos.

Estas nuevas modalidades laborales han permitido que la operatividad de las compañías continúe, algunas de ellas optando por quedarse de esta forma y otras manejándose de manera híbrida. Otros segmentos también han sido impactados por estas modalidades, entre ellos la educación y la salud.

La tecnología no sólo ha sido un medio habilitante de la operación

de estos sectores y las mismas herramientas han tenido que madurar en menos tiempo.

- Mejorar su nivel de seguridad de datos y de gestión de la misma herramienta.
- Desarrollar mayores servicios dentro de la misma para mejorar la experiencia de los usuarios.
- Desarrollar nuevas soluciones sobre realidad virtual, aumentada y mixta junto a gafas 3D.
- Bases de datos e imágenes con mejores esquemas de seguridad.
- Repositorios de Información.
- Oportunidad de manejo de forma sincrónica (acciones realizadas al mismo tiempo) o asincrónica (para acceso posterior) (Conzultek, 2021).
- El confinamiento abrió la puerta a nuevas posibilidades de operación y dio valor a los modelos de trabajo ya existentes. La experiencia vivida permitió al ser humano considerarlas y validar que son viables con resultados positivos.

La mayoría de los líderes reconocen que es posible incluir en la gestión de la compañía este tipo de metodologías, de acuerdo con la oportunidad de manejo de información, relacionamiento y accio-

nes operativas, que requiera el cargo. Efectivamente, hay algunos que requieren de la presencialidad para cumplir su misión. Pero existen otros tantos, en los cuales el desarrollo de sus funciones puede realizarse tanto presencial como remoto.

¿Y tú, apoyas el desarrollo de este tipo de metodologías? ¿Por qué?

Referencias

- Bindé, (2005). *Hacia las sociedades del conocimiento: informe mundial de la UNESCO*.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000141908>.
- Conzultek, (2021). *¿Por qué es importante la tecnología para el teletrabajo?*
<https://blog.conzultek.com/teletrabajo/por-que-es-importante-tecnologia-para-teletrabajo>
- Del Alcazar, J. (2021). Trabajo Remoto Vs Teletrabajo. Las ventajas y desventajas de trabajar fuera de la oficina. *Blog Mentinno – Formación gerencial*.
<https://blog.formaciongerencial.com/trabajoremototeletrabajo/>
- Duszynski, M. (2021, Septiembre 2). "Gig Economy: Definition, Statistics & Trends" [2022 Update]. *Zety Blog*.
https://zety.com/blog/gig-economy-statistics?utm_source=google&utm_medium=sem&utm_campaign=6482924844&utm_term=%2Bgig%20%2Beconomy&network=g&device=c&adposition=&adgroupid=85084943480&placement=&gclid=Cj0KCQiA0eOPBhCGARIsAFIwTs4j4e8OolPKfw_gNnaG6uWu39-rFocupe2r0fd2mRFfPGoe6MEt864aAtcuEALw_wcB
- García, L. (2020, 8 julio). *Home office, una opción laboral antes y después del coronavirus*. Ciencia UNAM.

<http://ciencia.unam.mx/leer/1015/home-office-una-opcion-laboral-antes-y-despues-del-coronavirus>

Hernández, (1999). Teletrabajo: perspectiva empresarial y perspectiva educativa. *Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación*. 14. 103-112.

Nilles, (1996), *World Transport Policy and Practice* 2, 1-1.

Ortiz, (1996). *El teletrabajo. Una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*. McGraw Hill.
<https://recyt.fecyt.es/index.php/pixel/article/view/61148>

Schiff, F. (2 septiembre 1979). Working at Home Can Save Gasoline. *The Washington Post*.

<https://www.washingtonpost.com/archive/opinions/1979/09/02/working-at-home-can-save-gasoline/ffa475c7-d1a8-476e-8411-8cb53f1f3470/>

UNESCO, (2020). *Respuesta al ámbito Educativo de la UNESCO al Covid-19 Notas Temáticas*.

<https://es.unesco.org/covid19/educationalresponse/issuenotes>. 

Mónica María López Sánchez. Psicóloga, especialista en Transformación Digital Humanizando las TICs, en negocio, educación e investigación. Con veinticinco años de experiencia laboral en el desarrollo de procesos que respondan a las necesidades estratégicas de las compañías, desde las personas, alineadas con los objetivos de negocio, gestión de transformación y transición. Ha sido gerente de Recursos Humanos, Ejecutiva de Educación y Talento, Gerente de Desarrollo de Negocio y Gerente Académica en IBM de Colombia y en Everis de Colombia y RENATA. Presidenta de la Mesa Sectorial de Gestión de Tecnología y Talento Digital para Colombia. Consultora, docente en la Universidad Piloto de Colombia, en Panamerican Business School. Tallerista y conferencista.