

E-WORKING O TELETRABAJO

AUTOR: MBA. ROGER MORA ARIAS

OCTUBRE : 2020



San Marcos

PREGUNTA DISPARADORA

¿Cómo revolucionó el contexto de las empresas públicas y privadas la pandemia de la COVID 19 ante el E-Working?

RESUMEN

En la siguiente lectura e estudiante encontrará los elementos necesarios para entender el concepto de E-working o teletrabajo y su contexto en el sector público y privado. Podrá conocer cuáles son los referentes nacionales que regulan la implementación del teletrabajo, tanto en empresa pública como privada. Se presenta un compartivo de la situación de teletrabajo tomando como referentes Argentina, Costa Rica y Colombia. Estos casos vigentes de mayor avance jurídico en la consideración del Teletrabajo en América Latina.

PALABRAS CLAVES

E-Working, Teletrabajo, jurisdicción, leyes, reglamentos.

INTRODUCCIÓN

En el contexto actual a partir de la declatoria de la pandemia de la COVID 19, las formas tradicionales de la vida sufren un cambio radical en el estilo de vida de la población mundial. La dinámica de los negocios vino a dinamizar y poner en marcha en la mayoría de los sectores empresariales el teletrabajo.

E-working viene a tomar la fuerza para sacar adelante las actividades empresariales y a imponerse como un modelo de trabajo que permitiría mitigar los efectos sobre la continuidad de los negocios.

Contenido

Conceptos y alcances

La conceptualización del teletrabajo no data de tiempos actuales, según se menciona en el artículo Historia del teletrabajo:

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, a esa altura el desarrollo tecnológico no estaba lo suficientemente desarrollado para que el teletrabajo sea una realidad masiva (<http://www.auronotix.com/Home/historia-del-teletrabajo>, párr. 1)

Al respecto es importante entender que para la empresa se hacía necesario introducir este cambio en la modalidad de trabajo y que la cultura de la empresa, y el propio sentir de los estilos de las jefaturas podrían dificultar o facilitar la introducción de este sistema de trabajo.

En el contexto actual y que marcará la historia a partir de la COVID 19, las empresas tuvieron que modificar la forma habitual de trabajar y brindar la confianza a sus colaboradores para que estos realizaran sus actividades laborales desde casa.

**LOS DECRETOS Y LEYES
 DICTAMINADAS POR LOS PAÍSES
 VIENE A PAUTAR Y REGULAR LA
 PUESTA EN MARCHA DEL
 TELETRABAJO EN LAS EMPRESAS.**

No ha sido un camino fácil, la organización del modelo de teletrabajo ya que son muchos los factores que se deben considerar, no obstante las regulaciones y normativas han contribuido de gran manera a validar y proteger los derechos, tanto de

los trabajadores como de los patronos. No es, ni será una tarea sencilla fortalecer el Sistema de teletrabajo en la empresa, dado que los efectos del contexto en que se llevó a cabo la formalidad e implementación del trabajo, trajo consigo una serie de efectos emocionales y psicológicos para el trabajador. Su contexto familiar y estilo de vida social experimenta un giro de 360 grados.

Para el año 2008, Costa Rica inicia la implementación del teletrabajo en el Sector Público, mediante el primer Decreto emitido por el Poder Ejecutivo No. 34704 del 31 de julio del 2008, publicado en La Gaceta N°82 del 29 de abril del 2008, sobre “Promoción del Teletrabajo en las Instituciones Públicas”.

La promulgación del Decreto Ejecutivo N° 34704-MP-MTSS del 31 de julio del 2008, publicado en La Gaceta N° 162 del 22 de agosto del 2008, promueve la Promoción del Teletrabajo en las Instituciones Públicas

Posteriormente, es actualizado y ajustado a la realidad con la promulgación del Decreto Ejecutivo N° 39225 del 14 de setiembre del 2015.

Existen varias definiciones del concepto de Teletrabajo en Costa Rica, prevaleciendo la definición establecida en el actual decreto N°39225, publicado en La Gaceta N° 204 del 21 de octubre del 2015, indicándose lo siguiente:

Es la prestación de servicios de carácter no presencial fuera de las instalaciones del patrono, en virtud de la cual un trabajador puede desarrollar su jornada laboral desde su propio domicilio, centro que se destine para tal fin o en trabajos de campo, mediante el uso de medios telemáticos. (La Gaceta No.204, 2015:3)

Dentro del término “teletrabajo” se ha considerado lo siguiente:

Es aplicativo a una definición estándar, dependiendo del contexto y ambiente en donde sea utilizado, donde el mismo es enfocado a un tipo de trabajo donde existe una distancia entre el lugar donde laboran los funcionarios y las instalaciones de las organizaciones, siendo las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) utilizadas para comunicar y coordinar las actividades relacionadas con el trabajo. (Altisen, 2018:15)

Para mantener una protección y un sustento en la forma de salvaguardar los intereses institucionales y de los trabajadores hay que considerar:

LOS ADENDUM A LOS CONTRATOS DE TRABAJO SON EL ELEMENTO LEGAL QUE RESPALDA A TRABAJADOR Y PATRONO SOBRE LA MODALIDAD DE TELETRABAJO IMPLEMENTADA.

- Los mecanismos para medir las jornadas laborales.
- Los riesgos de trabajo.
- El costo del mantenimiento del equipo y los gastos de conexión.
- Además de la responsabilidad de proporcionar los insumos.
- La disposición de tiempo en una jornada determinada de manera esporádica.
- La capacitación.
- La verificación de los lugares o locales donde se presta el servicio.
- Las políticas públicas para su implementación en los sectores público y privado.

En la siguiente tabla se muestra un comparativo de la normativa existetn en algunos países de America Latina que sobresalen por sus avances en materia de la regulación del E-working.

Tabla 1 Países con más avance en materia de legislación de telerabaja

País	Leyes que se revisaron
Argentina	Régimen Jurídico del Teletrabajo en Relación de Dependencia, en cumplimiento de la Ley Nacional 25800 que ratifica el convenio no. 177 sobre trabajo a domicilio de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.)
	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social resolución 147/2012 créase la Coordinación de Teletrabajo
Costa Rica	Proyecto de ley para la Promoción, Regulación e Implementación del Teletrabajo en Costa Rica expediente n.º 18.549
	Decreto N° 34704-mp-mtss promoción del teletrabajo en las instituciones públicas.
	Decreto 35434-S-MTSS. Implementación del teletrabajo en mujeres que se encuentren en estado de embarazo que presten servicios en instituciones públicas y empresas públicas del estado y todas las empresas del sector privado.
Colombia	Ley 1221 de 2008 por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
México	Anteproyecto de iniciativa que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la ley federal del trabajo de agosto de 2012.

Fuente: elaboración propia (2020) a partir de Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo ISSN 2007 - 2619

El trabajo de estos países refleja de alguna manera la importancia e interés de dinalizar la forma de trabajo, pero no sin antes respaldar todos los elementos o factores legales que se requieren para dar cuerpo y forma al teletrabajo en las empresas. Estos avances reflejados en el marco normativo permitieron a estos países facilitar la implemntación del teletrabajo en tiempos de crisis y en el caso de Costa Rica, en las acciones emprendidas para mitigar la saturación de las calles.

Es evidente que el teletrabajo no solo responde a las necesidades en tiempos de crisis, sino

también en acciones que permiten el abordaje de proyectos u otras situaciones que requieren de soluciones en aras de avanzar en la gestión y dinámica de la ejecución de proyectos.

En el siguiente video hace referencia y enfatiza sobre la gestión del teletrabajo, sus inicios y el impacto en las personas y la gestión de recursos humanos ante esta modalidad de trabajo. <https://www.youtube.com/watch?v=>

Teletrabajo y gestión del talento humano

¿CUÁL ES LA IMPORTANCIA DE RECURSOS HUMANOS EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO?

La presencia de recursos humanos en el acompañamiento de pautas motivacionales en el proceso de teletrabajo, constituye un aspecto importante en la adaptación y ambientación de un nuevo entorno para los colaboradores de la empresa, tanto para quienes aplican teletrabajo, como para quienes no lo pueden realizar por la naturaleza del puesto desempeñado.

Uno de los roles muy importantes para los teletrabajadores es el de su líder (líder digital o jefatura virtual) que utiliza herramientas digitales de información y comunicación para diseñar, planificar, delegar, comunicar, gestionar el trabajo y evaluar resultados.

Cuando se carece de una guía y controles, se corre el riesgo de que el trabajo salga mal o se entregue tarde, pues cada colaborador trabajará a la distancia según le parezca. Lo que no se supervisa y mide no se puede gestionar.

Los responsables de supervisar los equipos virtuales deben hacer un gran esfuerzo en la etapa de transición. Las jefaturas deben estar con un alto nivel de preparación de forma que a través de su apoyo y asesoría los colaboradores virtuales adquieran con la orientación de su jefe las competencias, en cuanto al uso de herramientas TIC se refiere, para el uso efectivo y equilibrado de los canales de comunicación y colaboración.

Algunos aspectos que se deben considerar y que van estrechamente ligados con la asesoría que debe brindar recursos humanos, son:



- Validación de las condiciones regonómicas, ambientales, y tecnológicas del espacio de trabajo del colaborador remoto para lograr un buen desempeño.
 - Estructuración de procesos orientados al trabajo, como por ejemplo el diseño de las tareas y su interdependencia, su comunicación, su coordinación y los ajustes tarea-tecnología.
 - Seguimiento de los factores socio-emocionales como el estilo de liderazgo, la construcción de relaciones, la cohesión, la confianza y el empoderamiento de los colaboradores.
- Felexibilización de los horarios y tiempos con los teletrabajadores para encontrar momentos para las labores individuales y grupales, así como su espacio familiar y personal.
 - Monitoreo de la satisfacción de los colaboradores.
 - Evaluación de la productividad de los colaboradores y del equipo de trabajo.

Recursos humanos debe ser responsable en la validación de algunos puntos para el teletrabajador:

Claridad en las tareas que le corresponden, los tiempos límite que tiene para realizarlas y las reglas que debe seguir.



En condiciones óptimas, quien toma la opción de trabajar en casa de manera total o parcial debe haber pasado un proceso de sensibilización que le permita adquirir suficiente madurez en su labor y habilidades blandas que le permitan interactuar y responder con destreza lo pertinente para la rendición de cuentas.

EL EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA PERSONAL DEL TRABAJADOR CONSTITUYE UNO DE LOS ASPECTOS QUE REQUIERE DE DISCIPLINA PARA LOGAR LA ARMONÍA ENTRE TRABAJO Y TIEMPO DE DESANSO.

El colaborador debe diferenciar los espacios de convivencia familiar de sus obligaciones laborales. El estar realizando el trabajo desde casa puede generar un grado de distracción y dificultad para diferenciar entre los límites laborales, lo personal y lo familiar.

El teletrabajador, hasta donde le sea posible, debe establecer la dinámica del horario diario que se ajuste a su realidad del entorno disponible para realizar el teletrabajo.

Otro aspecto que es importante considerar, es que la distancia y la falta de interacción presencial con compañeros y jefes genera algunas veces pérdida de identidad del teletrabajador, con respecto a su organización y el aislamiento puede generar una fuerte desmotivación.

Por tanto, aparte de ser bueno en el trabajo que se le pide, el colaborador virtual debe manejar las herramientas tecnológicas de comunicación e información. En este aspecto es importante recalcar que el teletrabajador enfrenta una serie de factores o elementos que no son fácilmente medibles: motivación, ética, empoderamiento, confianza, comunicación, grado de familiaridad virtual y lealtad.

El acompañamiento, tanto de la jefatura como del área de recursos humanos es muy importante para lograr que el desafío del teletrabajador avance en la dirección correcta.

En definitiva, el modelo de teletrabajo es una herramienta o forma de trabajar que llegó para quedarse y de ahí la importancia de conocer sobre la legislación del país y algunos referentes, en este caso en particular y para los fines ejemplos de países latinoamericano, en la lectura el Teletrabajo: una realidad se podrá analizar la dinámica del trabajo y tomando como referente el trabajo realizado en Colombia.

Consecuentemente, para Costa Rica es de interés vital y objeto de estudio la lectura de la Guía Técnica

para la Implementación del Teletrabajo en las Empresas, misma que encontrará como lectura complementaria del curso y de uso en los diferentes módulos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bernardino, Angel Ernesto. (2015). Análisis comparativo de normativas de teletrabajo en América Latina. RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo. 4. 200. 10.23913/ride.v4i7.94.

Libro Blanco el ABC del teletrabajo en colombia, https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf

Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo
Publicación # 10, Enero – Junio 2013 RIDE Introducción.

ISSN 2007 - 2619

APÉNDICES



www.usanmarcos.ac.cr

San José, Costa Rica