

Impacto económico laboral de la implementación del teletrabajo:

Una visión prospectiva post coyuntura sanitaria 2020

Labor economic impact of the telework implementation:

A prospective vision post 2020's health conjuncture.

María E. Bahamondes Rosado¹, Roberto D. Ballón Bahamondes²

¹Doctora en Administración, actual Rectora de la Escuela de Postgrado Neumann Business School,
Tacna-Perú

E-mail: mbahamondes@epneumann.edu.pe
ORCID ID <https://orcid.org/0000-0003-1415-7087>

²Docente Magíster en Recursos Humanos y Gestión del Conocimiento, CEO de TWSolutions, Lima-Perú.

E-mail: rballon@twsolutions.com.pe
ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-7660-9977>

Recepción: 15/10/2020. Aceptación: 20/12/2020. Publicación: 30/01/2021

RESUMEN

Con el advenimiento de la coyuntura sanitaria global del año 2020, definitivamente se generaron impactos en todas las relaciones, interacciones y realidades de nuestra connotación humana a nivel global. Entre ellas, en todos los niveles de desarrollo y planes estratégicos de organizaciones instituciones o entidades, así como también sobre políticas de gobierno dando prioridad a otros bienes que pasaron a ser de primer orden.

En esa línea, se reconoció también el despertar de las nuevas formas de trabajo a través de las tecnologías que fueron las que viabilizaron y permitieron que muchas organizaciones así como instituciones públicas no pierdan la continuidad plena de sus operaciones y a través de la virtualidad puedan seguir operando o brindando servicios. Sin embargo, al ser una coyuntura imprevista sin precedentes y sui generis, generó que existan resistencias y dificultades propias de las características particulares de encontrarnos en una situación nueva y de confinamiento a jornada completa,

muchas de las cuales todavía se mantienen hasta nuestros días.

En así que el presente artículo analiza el impacto de la coyuntura en aspectos económicos y laborales, perfilando prospectivamente una visión para canalizar de la mejor manera espacios para que el teletrabajo sea una oportunidad de desarrollo organizacional, empresarial y obviamente impactando sobre el empleo en el país, en la medida que se comprendan sus impactos y los pasos que deben ejecutarse para dicho fin.

PALABRAS CLAVE: Impacto COVID 19 – Teletrabajo – Nuevas Formas de Trabajo – Futuro del Trabajo.

ABSTRACT

With the arrival of the global health crisis of 2020, impacts were definitely generated in all relationships, interactions and realities of our human connotation at a global level. Among them, at all levels of development and strategic plans of organizations, institutions or entities, as well as on government policies giving

priority to other assets that became of the first order.

Along these lines, the awakening of new forms of work was also recognized through the technologies that made viable and allowed many organizations as well as public institutions not to lose the full continuity of their operations and through virtuality they can continue to operate or providing services. However, being an unprecedented and sui generis unforeseen situation, it generated resistance and difficulties inherent to the particular characteristics of finding ourselves in a new situation and full-time confinement, many of which still remain to this day.

This article analyzes the impact of the situation on economic and labor aspects, prospectively outlining a vision to channel in the best way spaces so that telework is an opportunity for organizational and business development and obviously impacting on employment in the country, in the as its impacts and the steps that must be taken to that end are understood.

KEYWORDS: impact COVID 19 - Telecommuting - New Forms of Work - Future of Work

INTRODUCCIÓN

Con el advenimiento de la coyuntura sanitaria mundial se generaron espacios para el despertar de las nuevas formas de trabajo a través de la tecnología, las mismas que ya se venían aplicando en algunas latitudes en diversos niveles públicos o privados con diversas historias de éxito en modelos de implementación propios y sobre todo en la conducción de políticas públicas que llegaron a concretar resultados importantes para los países donde se aplicaron.

El impacto económico de la coyuntura sanitaria definitivamente generó grandes baches en la planificación presupuestal de los estados que en muchos casos han generado grandes compromisos para los futuros años, sin embargo uno de los aspectos más afectados fue el empleo, parte fundamental en la activación comercial de los mercados, por ello es imperante

conocer el estado actual y ver la manera en que algunas líneas de política a través de la oportunidad que nos brindan las tecnologías se puedan desarrollar.

Por otro lado, si bien es cierto la coyuntura del 2020 generó una amplia pérdida de empleo en algunos sectores, se notó que esencialmente el mismo se presentó en sectores o rubros que por razones logísticas no podían hacer uso de las bondades o beneficios del teletrabajo y las tecnologías para el desempeño de labores, pero a su vez -y cabe la pena citarlo- también se dieron casos en algunos negocios cuyos rubros o giros no estuvieron preparados o no supieron adaptarse adecuadamente a las vicisitudes propias de las nuevas formas de trabajo.

En dicho contexto, durante la presente investigación se muestra un análisis de las tendencias laborales, así como sobre la situación de cambio disruptivo ocurrida durante el año 2020 que impactó directamente en los índices de empleo, pero sobre todo analizando las tendencias mundiales de innovación tecnológica y gestión de talento que ya se vinieron perfilando sobre el devenir del trabajo, destacando entre ellas las

grandes potencialidades y oportunidades que implica el teletrabajo como modalidad en la medida que sea implementado adecuadamente.

Por ello al finalizar, se esbozan algunas líneas de recomendación que estimamos con la experiencia de otros países y la visión de oportunidad ante la adversidad vivida consideramos generarán espacios para la viabilidad de modernización en nuestras instituciones redundando en beneficio de nuestro país y de todos.

DISCUSIÓN DEL PROBLEMA

El problema de investigación radica en conocer de manera descriptiva las características que más impactaron el empleo durante la coyuntura sanitaria de COVID 19 a nivel de nuestro país, desde un enfoque con contenido global y regional pues existen factores de una realidad común internacional que definitivamente tuvieron efectos sobre las líneas de planificación y desarrollo económico locales y con ello irradiaron ciertos sectores o rubros que se vieron

afectados de una manera equivalente o complementaria.

Asimismo, uno de los factores clave que serán expuestos como consecuencia de la revisión casuística y doctrinaria de la presente investigación recae en el reconocimiento de factores críticos para impulsar la empleabilidad a consecuencia de la coyuntura poco promisorio, y a la falta de previsión organizacional de muchas empresas que finalmente no pudieron sostener los embates de la coyuntura sanitaria, impactando en última instancia en la fuerza laboral con el cierre de muchas empresas y negocios por la coyuntura y características de sus giros de negocio.

Por ello, nos cuestionamos, ¿por qué si existía en el mundo una alternativa laboral de tendencia, vanguardia y alto potencial innovativo de impacto organizacional como el trabajo a distancia, teletrabajo, no se había previsto evaluar pilotos de prueba sobre a materia?, ¿por qué ciertas empresas no pudieron ya sobre la marcha adaptarse rápidamente al cambio disruptivo en la coyuntura sanitaria? Y finalmente ¿cuáles serán las tendencias que permitirán perfilar mejor la creación de un

nuevo mercado de empleabilidad digital de relaciones remotas?. Estas inquietudes son resueltas durante el desarrollo de la presente investigación.

MÉTODO

La investigación es de diseño transeccional, de enfoque cualitativo y de tipo descriptiva. Tiene como finalidad la recopilación de bases teóricas e históricas sobre los factores de tendencia económica laboral, y sobre todo aquellos vinculados a las nuevas tendencias laborales y tecnológicas y la oportunidad que generan en el marco de la coyuntura sanitaria del pasado 2020. No se consideran pruebas empíricas en la presente investigación. Se utilizaron fichas de revisión documental para la recolección de la información.

Aspectos valorativos de la evolución del trabajo: tendencias y visiones hacia el futuro del trabajo con el impacto de las tecnologías.

Desde el punto de vista sociológico, el concepto de trabajo ha ido variando a través del tiempo, lo que significa que evolucionó no sólo legalmente sino a través de diversos enfoques sociales políticos y culturales. En efecto, como lo expresa Guerra, P. (1994) el trabajo ha sufrido serias modificaciones en su concepción: lo que antes era considerado parte del ocio, de la contemplación o incluso del juego, hoy podría considerarse trabajo; eso es un fenómeno absolutamente sociológico, que necesariamente es tomado en cuenta al momento de crear las normas jurídicas que regularán la actuación de los individuos en un momento determinado.

Con el advenimiento de la contemporaneidad y la apertura de modelos económicos y comerciales se decantaron una serie de alternativas de prestar servicios y ejecutar labores. En esa evolución uno de los fenómenos de mayor tendencia en los últimos años es el vinculado a la llamada descentralización productiva y sus equivalentes. Este proceso también recibe el nombre de “externalización” de labores, ya que las actividades que antes se desempeñaban por trabajadores de la

empresa; ahora pasan a ser desarrollados por trabajadores externos a la empresa. La estrategia de la empresa primaria consiste en externalizar funciones y focalizar otras; esto es, concentra “las actividades en aquello que es el secreto del negocio de la empresa, aquello que hace bien, lo que los diferencia de los competidores...”

Aunado a ello, el concepto de Responsabilidad Social de las empresas, o responsabilidad social corporativa, se inscribe en el marco de las profundas transformaciones éticas del comportamiento humano en el plano económico de los últimos años. Pues el enfoque de las relaciones empresariales se ha visto enfocada desde la óptica de un todo y de todas las interacciones que éstos pueden llegar a tener con los grupos de interés desde el enfoque interno como del externo, dando con ello un enfoque de mayor amplitud al meramente económico sino sobre todo dando peso a otros factores propios de la calidad de la relación con cada uno de estos stakeholders, generando con ello incluso una vinculación y expectativa sobre el impacto que pueden llegar a tener con la comunidad, la población, los clientes, el mercado potencial, el

gobierno/estado, y con el medio ambiente.

Por su parte, basados en las conclusiones que arroja un estudio a cargo de Benedikt, C. y Osborne, M. (2013), investigadores de la universidad de Oxford, en el que se evalúa el impacto que podrían tener en los próximos años los avances tecnológicos más recientes en la automatización de múltiples procesos productivos y de servicios que hasta ahora requerían de la intervención humana, el futuro no sería precisamente positivo, ya que después de analizar estadísticamente -sobre una base de big data- 702 ocupaciones relacionadas con diversos sectores que serían susceptibles de devenir obsoletas objeto de su virtualización y automatización, estos investigadores concluyen que aquellas ocupaciones ligadas al transporte y logística, pero sobre todo las relacionadas con el trabajo administrativo y de oficina, serían las más afectadas en términos de destrucción de empleo.

En complemento a ello el Foro Económico Mundial de Davos de 2016 se presentó un informe (The Future of Jobs) que apunta en la dirección similar. Klaus Schwab, presidente de dicho Foro, afirmó

en la presentación de la “cuarta revolución industrial” que las nuevas tecnologías pueden llevar a la destrucción de unos siete millones de puestos de trabajo en los próximos cinco años. La pérdida de empleos, estima el WEF (World Economic Forum) en su análisis, afectará casi a la par a mujeres y a hombres. Entre los empleos más afectados, las tareas de tipo administrativo, las actividades productivas y manufactureras y la construcción y extracción. El informe agrega que, como contraparte, se podrán generar unos dos millones de nuevos puestos especialmente entre los profesionales en áreas de informática, arquitectura ingeniería, o matemáticas.

Sobre el particular, en la Figura 1 a continuación, el Banco Interamericano para el Desarrollo (BID) en un informe del 2018, nos muestra una línea de tendencia alta de países que están en línea de riesgo por los procesos de automatización:

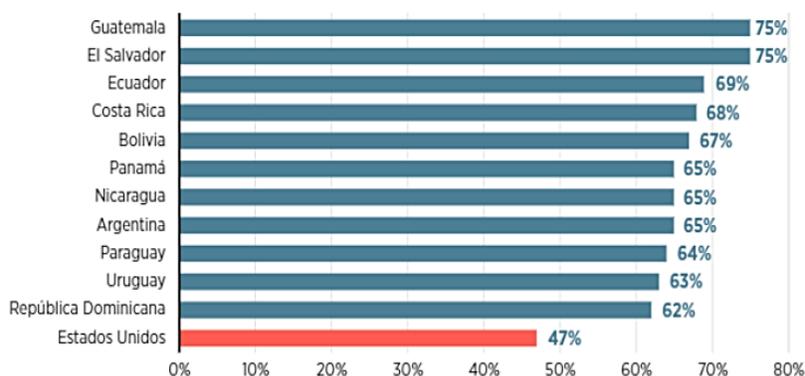


Figura 1. Porcentaje de trabajadores que se encuentran en ocupaciones con alto riesgo de automatización

Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo (2018)

Por su parte, el experto en psicología del trabajo, Dolan, S. (2013), refiere las “tres cosas empujan hacia un cambio radical: la digitalización, la globalización y la virtualización.” A partir de este nuevo contexto afirma que “vamos a vivir una guerra del talento tan grande como la del mundo deportivo.” “Todos sabemos que los mejores deportistas del mundo están en dos o tres países, y que los mejores del cine están en Hollywood, y ahora estamos empezando a ver esa misma guerra por los gerentes del alto nivel, lo cual tiene un coste elevado”.

Según refiere el autor, la decadencia de las organizaciones grandes vendrá provocado por 6 factores:

las estructuras son viejas; no se valora, ni se atrae, ni se retiene el talento; la incertidumbre impera como regla; el choque generacional; la falta de espacios para la realización personal y felicidad integral en las actividades laborales-sociales; la lentitud para adaptarse y aceptar el cambio. De los seis factores antes expuestos, todos tienen un denominador común: el miedo.

Todos hemos aprendido que las condiciones ideales no existen, así que se recomienda no esperarlas. (...) Lo digital ha permitido que cada persona, independientemente de su posición en la organización, pueda ser protagonista de la extensión de la empresa a lo on-line. Por ello, los líderes tienen la

responsabilidad de conducir adecuadamente los procesos de cambio, asumiendo valorativamente y sin miedo, el advenimiento estratégico de las tecnologías y los nuevos canales digitales.

El impacto positivo de las tecnologías para optimizar la eficiencia de los recursos, gestión y los resultados laborales.

No es ajeno reconocer que las tecnologías han impactado y revolucionado las tradicionales formas de comunicación y acceso a la información rompiendo positivamente toda barrera de tiempo y espacio para brindar espacios para satisfacer nuestras necesidades humanas tradicionales, así como han permitido descubrir otras a las que disciplinas como el derecho debe adaptarse a fin de regular adecuadamente las conductas e interacciones que genera.

Las nuevas tecnologías impactan de manera positiva (o negativa, si su uso es indebido) las relaciones humanas en general. Con el impacto TIC en la actualidad se

eliminan barreras de espacio y tiempo para la ejecución de las prestaciones laborales. Desde el punto de vista de beneficios las nuevas TIC's permiten:

- Dirigir la operatividad de la empresa optimizando el uso de recursos.
- Deslocalizar la relación laboral y los resultados de la contraprestación.
- Viabilizar la sistematización de procesos y procedimientos laborales.
- Contar con mejores talentos sin importar la nacionalidad ni ubicación física.
- Insertar personas con discapacidad de manera socialmente responsable.

En ese contexto, aparecieron nuevas formas de gestión y principios que dan sustento a la naturaleza innovadora empresarial que demanda la adaptación globalizada de la tecnología, generando entornos y oportunidades de poder sostener operaciones rompiendo barreras de tiempo y espacio. Por ello hoy en día, cualquier trabajador o profesional puede prestar sus servicios a una o varias empresas, debido a la calificación y competitividad que

adquieren, y a su vez estos servicios -por los niveles de accesibilidad, transformación digital y virtual de la información- se incluyen en la denominada deslocalización que genera fenómenos de dispersión y ubicuidad de la tradicional concepción productiva insertándose en nuevos contextos y espacios de interacción económica.

De manera particular, debemos referir como inquietud cuál es el rol que viene cumpliendo la Organización Internacional de Trabajo - OIT en dicha preocupación y cuál es el marco concreto de acción que puede desempeñar a fin de materializar algún aporte a los cambios que se vienen dando en el mundo. En esa línea, de acuerdo al Informe de referencia para la Conferencia OIT-AICESIS-OKE, sobre: “El diálogo social y el futuro del trabajo” de noviembre de 2017, en Atenas la OIT ha determinado cuatro vectores principales del cambio - los avances tecnológicos, los cambios demográficos, el cambio climático y la tendencia acelerada hacia la globalización - que están transformando fundamentalmente el mundo del trabajo.

Para concluir, debemos reconocer que el trabajo como actividad humana que le da razón de ser a su condición productiva y transformadora del mundo, no estimamos vaya a desaparecer fácilmente. A su vez, luego de haber revisado las diversas opiniones de autores sobre el devenir y futuro del trabajo, debemos decir que el impacto de las tecnologías de la información y del conocimiento es innegable y generará profundos cambios no sólo en las formas de comunicación sino en las formas de regulación normativa, donde cada empresa cada organización humana y social deberá buscar mecanismos para convivir productivamente con ellas y adaptarlas a la real utilidad en satisfacción de sus necesidades.

El derecho no podrá ser ajeno a dichos cambios y como se generarán nuevas conductas deberá procurar regularlas, sin embargo, la nueva mirada hacia el hombre como principal recurso de las empresas generará un impacto en el que se procurará buscar espacios y entornos de trabajo donde primen factores no tangibles que son los que a la larga influirán de manera directa en el mercado laboral ya sea desde el punto de vista del acceso, eliminación o

creación de nuevos puestos de trabajo, hasta la forma en la que las relaciones laborales se mantienen sosteniblemente en el tiempo generando un equilibrio entre el innegable fin de generación de ganancias de las empresas y los beneficios y potencialidades que el impacto positivo de las tecnologías pueden generar en los trabajadores del futuro.

La figura del teletrabajo y su incorporación progresiva a nuestras realidades laborales:

Partiendo de la posibilidad de hacer remota la prestación, nace una nueva figura laboral como es el teletrabajo. El teletrabajo, es considerado como una forma de trabajo utilizando las tecnologías de la información, mediante las que se realiza la supervisión, control y entrega de resultados, en el marco de un contrato o acuerdo laboral en la que un trabajo que podría ser realizado igualmente en las instalaciones de la empresa se efectúa fuera de estas de forma regular.

En la actualidad, se presenta como una importante alternativa para las

empresas a fin de ahorrar costos, optimizar resultados, mejorar climas laborales, así como para la reducción de estrés, mejoras en la calidad de vida y alternativa laboral para innumerables trabajadores del mercado socio-laboral que contando con los medios, vale decir aptitudes y herramientas, por diversos motivos no pueden tener acceso a algún puesto de trabajo en su ciudad o en el país; finalmente se configura como una oportunidad de inclusión social de sectores desfavorecidos y vulnerables (personas con habilidades diferentes, adultos en edad laboral, sectores rurales, etc.).

Desde un enfoque restrictivo, la Academia Internacional de Teletrabajo ha definido que existirá teletrabajo en la medida que existan tres (03) elementos sustanciales: trabajo, distancia y tecnología. Regulado en nuestro país desde el 2015, aunque como práctica laboral desde fines de los años 70s y más aún desde cuando se da inicio a un mundo de digitalización y virtualización computacional remota, esta nueva figura jurídica genera nuevas características vinculadas a la remotización de la relación laboral a distancia “tele” que se

deberá adaptar al nuevo concepto: TELE-Subordinación que implica el desdoblamiento de los poderes a través de medios virtuales y tecnológicos que permiten la regular, controlar y sancionar a distancia.

Cabe resaltar que el teletrabajo como práctica implica un concepto esencial que se vincula con la distancia, vale decir con la posibilidad que tiene el

trabajador de prestar servicios fuera del centro laboral conectado a éste a través de medios tecnológicos de comunicación, por lo que en la práctica se puede efectuar no necesariamente en el domicilio sino teniendo en cuenta otros criterios. Ballón, R. (2007) en su trabajo de investigación nos resume a continuación en la Tabla 1, las opciones válidas para poder clasificarlo:

Tabla 1. *Tipos de Teletrabajo*

criterio	Tipo	Descripción
De acuerdo al tipo de conexión	Conectado (on line)	Implica que el trabajador se encuentra conectado de manera directa y permanente con el empleador reportando en tiempo real y directo (two-way-line) o sus sistemas de manera unidireccional (one way-line)
	Desconectado (off-line)	Implica la prestación de la labor sin la necesidad de conexión en directo con el empleador, pero sí reporta la labor de manera programada.
De acuerdo al tipo de vínculo	En relación de dependencia	Implica un contrato laboral que genera derechos y beneficios laborales. (los mismos derechos que los trabajadores regulares cambiando esencialmente el lugar de prestación)
	Freelance o Independiente	Relación no subordinada, por cumplimiento de objetivos y bajo una connotación no laboral (acuerdos verbales o escritos el ámbito comercial o civil)
De acuerdo al lugar de prestación	En domicilio	Se ejecuta fuera de la empresa teniendo como lugar de prestación el domicilio del trabajador.
	Móvil o itinerante	Se ejecuta fuera de la empresa, en campo con movilidad permanente, asistiendo a oficina de manera eventual u ocasional, pero cuya mayoría de jornada se desarrolla fuera de las instalaciones.
	En telecentros	Se desarrolla en centro de recursos compartidos donde los trabajadores de distintas empresas cuentan con recursos para poder efectuar sus labores. (no se entiende como sede o sucursal de la empresa)
Por el tipo de jornada	A tiempo completo	Implica la ejecución de toda la jornada en modalidad de teletrabajo.
	A jornada parcial	Implica la ejecución parcial de una jornada compartida o alternada con teletrabajo. (se puede interpretar como jornada semanal o cotidiana/diaria).
NOTA:	La clasificación aquí expresada puede tener connotaciones particulares o especiales de acuerdo a la legislación o normativa interna de cada país. Se toma como referencia de las buenas prácticas y usos y costumbres apreciados en la casuística histórica y diversa a nivel internacional con un criterio general e ilustrativo.	

Fuente: Elaboración propia, adaptado de: Ballón, R. (2007) TELETRABAJO PARA EL PERÚ: Hacia una regulación normativa promotora

De acuerdo al documento internacional "Working Anytime, Anywhere" elaborado por el Eurofond de la Organización Internacional de Trabajo (2017), se estima que a nivel mundial el 20% de la fuerza laboral teletrabaja. Esto nos muestra que esta es una tendencia importante en el mundo. En balance diversos estudios recopilados por la OIT, coinciden en que existen incremento en productividad (20% en promedio), reducción de costos en oficinas físicas (18% en promedio), reducción de ausentismos laborales (62% en promedio), así como la preferencia por un empleo de trabajo móvil sobre otro fijo (70% en promedio) y reducción de rotación de 25% en promedio.

Por su parte, en el último reporte del "Estado de Teletrabajo 2019" efectuado por Owl Labs efectuado a colectivos de trabajo remoto en Norteamérica, las formas de trabajo remoto son viables gracias a tecnologías integradas y procesos de transformación del cambio con innovación social. De los trabajadores entrevistados (entre 22 y 60 años) el 60% refiere trabajar en alguna modalidad de trabajo remoto con relativa frecuencia y de manera libre (móvil)

mientras el 30% lo hace desde sus domicilios. Entre ellos el 30% refiere trabajar full time y el resto con jornadas compartidas. Con las particularidades de cada política de teletrabajo en sus compañías. Los principales sectores que han tenido un crecimiento en modalidades de trabajo remoto son el sector salud y educativo, además del industrial y los departamentos o áreas de atención al cliente, soporte y tecnologías de información.

Entre otros resultados importantes obtenidos sobre la investigación se tiene que: Más del 80% de encuestados refirió que se siente más feliz, motivado y satisfecho para con el trabajo. Alrededor del 90% refiere que ha incrementado su posibilidad de brindar resultados porque se sienten menos estresados con la carga laboral y predispuestos para el trabajo. Más del 70% refiere que la modalidad permite que evalúen menos dejar el trabajo y no se moverían a una empresa que no lo tiene inserto en su cultura de trabajo colaborativo virtual remoto.

En nuestro país, pese a que el teletrabajo fue regulado desde el año 2013 con la Ley N° 30036 y

posteriormente en el 2015, con el Reglamento de la citada norma - D.S. N° 007-2015-TR; hasta inicios del 2020 todavía no existía en nuestro país un despertar natural para el desarrollo de la modalidad per se, como había sido regulada o prevista en dichas normas. Ello se debió en parte también a los pocos estudios oficiales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú sobre la modalidad de manera oficial, así como también por las pocas iniciativas adecuadas de promoción que se habían efectuado de manera directa y con una meta definida por parte de los responsables vinculados.

En el estudio técnico sobre buenas prácticas de implementación de teletrabajo en el Perú efectuado por Ballón, R. (2016) se tomó conocimiento que diversas empresas del sector privado importaron modelos corporativos de trabajo flexible o teletrabajo y lo vienen aplicando desde hace aproximadamente la misma fecha de la emisión de la norma, ejecutándolo bajo otras nomenclaturas, replicando otros casos en nuestro país la experiencia corporativa de sus casas matrices, y bajo el pretexto de ser uno de otros beneficios laborales que la modernidad permite. Algunas de esas

relaciones laborales al no alinearse plenamente a la norma vigente implicarían de entrada un incumplimiento normativo que debería ser evaluado adecuadamente analizando el caso concreto. Entre las empresas que vinieron desarrollando estos modelos se tienen los casos de Repsol, BBva Continental, Cisco, Microsoft, IBM, y dentro del espectro meramente nacional los casos de ENEL, Neumann, BCP, Pacífico, entre otras.

En lo que respecta al sector público la respuesta en nuestro caso no ha sido a la fecha la más promisorio. Sin embargo, a pesar de ello se conoce de la existencia de tres (03) entidades que a nivel del Estado pudieron iniciar experiencias piloto de diversa naturaleza y nivel de formalización como son los casos de OSIPTEL, INDECOPI y OEFA, los mismos que iniciaron actividades entre el 2018 y 2019 explorando y haciendo pilotos de implementación que generaron diversos resultados positivos en el balance, y que a la luz de los hechos significaron un avance para la generación de confianza en el sector público; a pesar que se conoce que dichas entidades cuentan con ciertos avances y arreglos institucionales que

viabilizaron las iniciativas, situación que no se cumple en la gran mayoría de instituciones públicas.

Ante ello es importante reconocer que existen instituciones públicas a nivel internacional como La Contraloría General de la República y el Instituto Costarricense de Electricidad de Costa Rica, Municipios importantes como el de Cataluña en Barcelona, Tribunal Federal de Justicia de Brasil, Ministerio de Trabajo y Ministerio de Tecnologías de Información en Colombia quienes han desarrollado experiencias exitosas a nivel de estado, rompiendo con diversos mitos propios de la región para funcionarios públicos y aminorando las brechas existentes entre la tecnología, el presupuesto estatal y las políticas de gobierno que finalmente encontrando coyunturas favorables han permitido la existencia de experiencias de teletrabajo exitosas y que perduran a la fecha.

Por ello consideramos importante visualizar las ganancias y retornos organizacionales que ha significado la implementación del teletrabajo en diversas latitudes, pero sobre todo a nivel de buenas prácticas para de esa manera integrar una línea de balance promisoría

con su adecuada promoción y difusión, pero sobre todo para poder gozar de sus reales potencialidades en la práctica. Sobre ello desarrollaremos unas líneas más adelante, tomando en cuenta el advenimiento de una coyuntura sanitaria global que puso a la gran mayoría de puestos laborales administrativos y de servicios en modalidad de trabajo remoto.

La coyuntura sanitaria global del 2020, impacto y perspectivas de mejora en el ámbito del empleo para los próximos años.

Definitivamente la coyuntura sanitaria vivida durante el 2020, generó impactos trascendentes en diversos aspectos económicos, a nivel de países, políticas, estrategias y sobre todo sobre ciertos sectores, empresas y trabajadores, pues su ocurrencia de manera abrupta no dio mucho espacio para su adecuada previsión y su ocurrencia demandó acciones de cambio prioritarias muchas de las cuales aún no se han podido en muchos casos consolidar por las características propias de la situación de permanente incertidumbre que ha ocasionado a la

fecha del presente artículo todavía coyunturas que hemos visionado complejas y débilmente definidas.

Según lo refiere el reciente estudio de CEPAL de Weller J. (2020), si se compara la evolución del empleo en las dos categorías más grandes, el empleo asalariado en empresas privadas y el trabajo por cuenta propia, se observan dos situaciones diferentes. Mientras que en Brasil y Colombia la contracción es más fuerte en el empleo asalariado privado, lo opuesto ocurrió en Chile. En México y Lima Metropolitana donde no se presentan datos desagregados para empleo asalariado privado y público, el trabajo por cuenta propia (que en el caso de Lima incluye el trabajo independiente como empleador) se contrajo más que el empleo asalariado.

En la contracción del trabajo por cuenta propia inciden, principalmente, dos factores: por una parte, muchos de estos trabajos dependen de un contacto presencial con su cliente, lo que bajo las restricciones impuestas por las medidas de contención del COVID-19 enfrentan obstáculos, si no prohibiciones. Por otra parte, muchas de las personas que se dedican a este tipo de trabajo dependen

de un flujo continuo de ingresos para la subsistencia de su hogar, lo que los obliga a buscar alternativas laborales si las medidas de apoyo a esta subsistencia son insuficientes.

Asimismo, el estudio de CEPAL nos muestra que términos absolutos, el empleo asalariado, y específicamente el empleo asalariado en empresas privadas, registra las pérdidas más marcadas de puestos de trabajo. Así, en Brasil, Chile y Colombia el empleo asalariado privado representa un 62,9%, un 54,9% y un 49,0%, respectivamente, del total de la reducción del empleo. Asimismo, como se aprecia en la Figura 2., se presentaron indicadores negativos en la variación absoluta del empleo por categoría de ocupación entre Diciembre-Enero-Febrero (DEF) 2020 y Marzo-Abril-Mayo (MAM) DEL 2020, como se muestra a continuación:

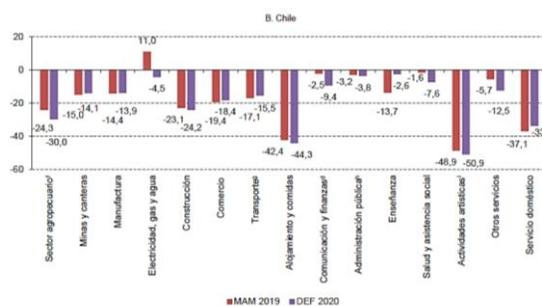
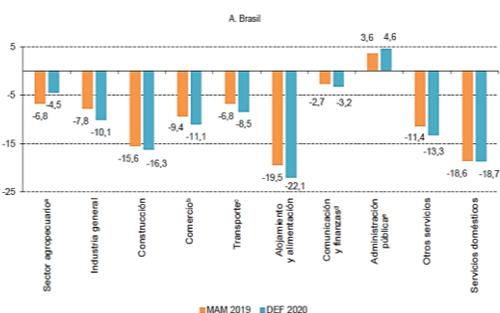
	Asalariado privado	Asalariado público	Servicio doméstico	Empleador	Trabajador por cuenta propia	Trabajador no remunerado
Brasil	-4 947	+884	-1 177	-377	-2 061	-192
Chile	-885	-19	-103	-97	-486	-23
Colombia	-1 961	+1	-277	-237	-1 388	-140
México ^a	-7 259			-879	-3 750	-288
Perú (Lima Metropolitana)	-1 225		-120	-1 026		-77

Figura 2 – Variación absoluta del empleo por categoría de ocupación entre trimestres DEF 2020 y MAM 2020 (Brasil, Chile, Colombia, México y Perú-Lima Metropolitana). (en miles)

Fuente: Weller, J. & otros, (2020) “El impacto de la crisis sanitaria del COVID-19 en los mercados laborales latinoamericanos”.

Por su parte, como se observa en la Figura 3, el rubro de restaurantes y hoteles se ubica entre los más afectados lo que no sorprende en vista de que son una de las principales actividades afectadas por los cierres temporales que suelen formar parte de las medidas de contención de la crisis sanitaria y dado que se cancelaron las actividades

relacionadas con el turismo. En los dos países que presentan una desagregación correspondiente (Chile y Colombia) también se observa una contracción muy fuerte del empleo en actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas, lo que no sorprende en vista de la prohibición de eventos masivos, el cierre de museos, etc.



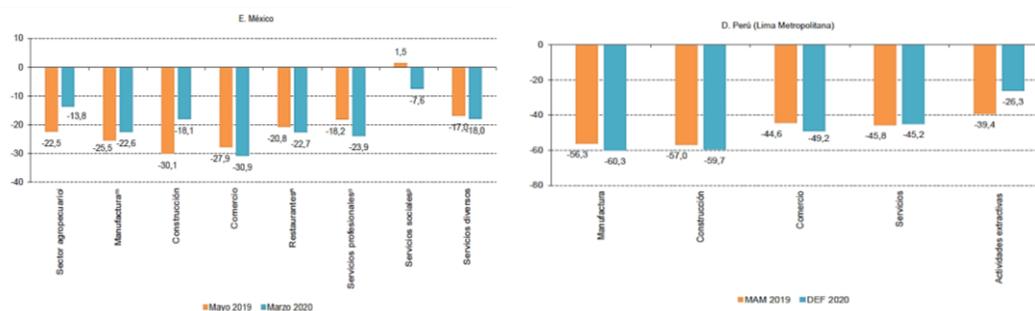


Figura 3 – Variación de N° de ocupados según rama de actividad trimestre móvil MAM 2020 en comparación con trimestre MAM 2019 y DEF 2020 (Brasil Chile, México, Perú) (en porcentajes)

Fuente: Weller, J. & otros, (2020) “El impacto de la crisis sanitaria del COVID-19 en los mercados laborales latinoamericanos”.

Otro valor importante en el estudio es la importancia del rol de teletrabajo como lo habíamos adelantado inicialmente. En esa línea, CEPAL (Welles, J. 2020) refiere que el conjunto de ocupaciones con menores pérdidas de empleo se caracteriza por mayores niveles de cualificación y, en general, mayores posibilidades de ejercer sus tareas con la modalidad del teletrabajo. Esta modalidad ha jugado un papel muy importante para permitir la continuidad de muchos empleos. Por ejemplo, en Uruguay, en abril de 2020 un 19,3% de los ocupados declaró haber trabajado por teletrabajo la semana anterior, frente a 5,3% que lo hacen de manera habitual. Para Chile se reporta que, en la última semana de mayo de 2020, un 24,9% de los ocupados realizó al menos una hora de teletrabajo (Bravo y Castillo, 2020).

Finalmente, en Brasil entre los ocupados (excluyendo los ausentes), un 12,9% está utilizando el teletrabajo.

Ante ello, el Banco Interamericano de Desarrollo - BID (2020), propone definir lineamientos para la realización segura de actividades en los ámbitos laborales, para lo cual los países deberán determinar una serie de lineamientos para la realización segura de actividades llevadas a cabo en diferentes ámbitos laborales en el contexto de la pandemia, sean estos públicos o privados, cerrados o abiertos, tanto en los actuales momentos de distanciamiento social como en un proceso gradual de apertura selectiva.

Entre las principales medidas que recomienda en línea de la potencial recuperación económica se encuentran:

brindar seguridad en la protección de prevención de medidas de seguridad y salud ocupacional en las instalaciones de la empresa, asegurar la continuidad de las actividades esenciales a través de etapas de salida selectiva, asegurando los servicios básicos y de la administración pública incentivando el gobierno digital, y finalmente promover como principal medida de continuidad laboral a las modalidades laborales remotas como el teletrabajo que se debe perfilar como una de las mejores alternativas para sostener la operatividad de los negocios promoviendo la continuidad del empleo.

Finalmente, en nuestro país, como lo refiere Bessombes, C. (2020), para el Diario La República del Perú, como consecuencia de la pandemia generada por el azote del COVID-19 un millón 134.000 empleos se perdieron a lo largo del 2020, solo en Lima Metropolitana. De este total, más de un millón fueron empleos adecuados, es decir, formales con beneficios de ley. Asimismo, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), el subempleo o informalidad creció en 40.000 personas.

Otro dato presentado en el informe de La República muestra que el nivel de desocupados en el 2020 creció en 63,7%, equivalente a 220.000 compatriotas bajo esa condición. De acuerdo al reporte del INEI – Instituto Nacional de Estadística e Informática, los más afectados con la pérdida del empleo en el 2020 fueron las mujeres (575.000) por sobre los varones (559.000). Por edades, la disminución del empleo afectó más a aquellos que se ubicaron entre 25 y 44 años; en tanto, según nivel de educación, las personas solo con secundaria completa se afectaron mayoritariamente con la pérdida de su trabajo. Según rama de actividad, el sector servicios es el más impactado con 709 mil empleos perdidos, seguido de manufactura con 158.000 puestos menos. Le siguen también comercio con 146.600 puestos perdidos y construcción con 99.000 trabajos menos. Vale acotar que el sector servicios concentra el 56,1% de los ocupados; comercio, el 22,4%; manufactura, el 13,1% y construcción, el 7,1%.

Como se puede apreciar el impacto de la coyuntura sanitaria ha sido directo y profundo en el empleo, lo que

nos induce a sostener la tesis inicial de valorar la importancia de las nuevas formas de trabajo a través de la tecnología que nos permitirán incentivar y viabilizar la ejecución de actividades de manera remota, con optimización de costos y con ello ir generando espacios para la recuperación progresiva de ciertos sectores y con ello finalmente de ciertos puestos de empleo. A su vez nos invita a la generación de estrategias y nuevas oportunidades para la concreción de espacios para la reactivación de nuestra ubicación laboral adaptada y acorde a tendencias de índole global aprovechando al máximo las tecnologías a nuestro servicio.

La oportunidad de sostener políticas estratégicas de promoción del empleo a través de modalidades de transformación del trabajo con teletrabajo y modernización organizacional.

Los últimos años entre las tendencias de innovación tecnológica y de recursos humanos se estuvieron incorporando aspectos valiosos para dar espacio a la proliferación de alternativas de trabajo flexible, moderno y alineado a

nuevos estilos de gestión por resultados, mejora continua; en suma, indicadores de modernización organizacional.

En esa línea, las tendencias de gestión de talento anunciaron desde fines de la década pasada la existencia de alternativas innovadoras para la incorporación de modelos sostenibles de trabajo por resultados, pero en entornos de interacción evolutiva como los denominados espacios colaborativos, transformando con ello definitivamente los modelos tradicionales de trabajo, aportando diversas dinámicas para la búsqueda de eficiencias y de mejores espacios de trabajo para la generación de aportes y bienestar sobre la experiencia de las personas.

Sin embargo, a su vez como se expuso durante el desarrollo del presente, la proliferación de las tecnologías de la mano con la coyuntura sanitaria nos ha inducido a visualizar como prioritario el encontrar los mejores entornos para que el teletrabajo pueda ser una modalidad de trabajo beneficiosa para los stakeholders vinculados. Recordando entre sus beneficios para la organización se han reportado importantes retornos organizacionales

entre ellos; la optimización de resultados, la reducción de costos, la eficiencia en el uso de los recursos, la mejora en la productividad y rendimiento de los trabajadores, la reducción de conflictos, ausentismos y otras situaciones laborales cotidianas, mejora en el clima hacia una nueva cultura organizacional positiva; entre otros por lo que se debe valorar el impacto potencial de cada uno de estos aspectos si al menos integrara en su negocio u organización un modelo de teletrabajo que finalmente redunde en alguno de estas potencialidades.

Para ello será clave, que la organización o empresa valore sus posibilidades haciendo un diagnóstico de teletrabajabilidad y aspectos que de acuerdo a su caso requerirá ejecutar, conociendo las vulnerabilidades y principales riesgos que se podrían presentar con su implementación, o desde el caso actual valorando la posibilidad de sostener la modalidad de una manera estratégica habiendo para ello identificado adecuadamente los procesos, áreas, puestos y perfiles teletrabajables y con ello generar líneas de planificación que finalmente permitan transformar la empresa, hacia una cultura

de innovación socialmente responsable, modernizando no sólo la gestión sino también la visión de la empresa insertándose con ello en la vanguardia.

Finalmente, a propósito de la coyuntura sanitaria, creemos será importante valorar la visión del teletrabajo como una oportunidad de poder gestionar talento por resultados, insertando modelos de innovación de trabajo remoto que generen una evolución real, que reporte beneficios para todos los stakeholders vinculados y con ello genere valor trascendente para los destinos de nuestras organizaciones.

CONCLUSIONES

El contexto actual, y al momento de elaboración del presente documento en medio de una coyuntura sanitaria (pandemia COVID 19), nos hace prever que el futuro del trabajo nos pondrá a prueba en todo sentido, no sólo para los tomadores de decisión y creadores de políticas, sino a nivel organizacional en los sectores público y privado. Ante esta inminente realidad el peor escenario se

encuentra en nosotros y se vincula con la inacción, por lo que para ello demanda que nuestras organizaciones puedan reconocer el momento histórico en el que nos encontramos, afrontando el futuro con una mirada prospectiva, promisorio y positiva.

Durante la crisis sanitaria del 2020, como lo refirió el informe de la CEPAL el empleo informal se contrajo más que el formal por las marcadas caídas del empleo en categorías de ocupación que habitualmente forman este sector, como el trabajo por cuenta propia, el servicio doméstico y el trabajo no remunerado. La masiva pérdida del empleo informal indica que el impacto de la crisis sanitaria ha sido más fuerte en los segmentos vulnerables de bajos ingresos.

Lo que reveló el estudio además es que un contingente de trabajadores ocupados con mayores niveles de cualificación y que se desempeñan en actividades que pueden realizarse, por lo menos en parte, por teletrabajo han podido mantener su empleo. Estos casos en su mayoría también se encuentran en grupos o sectores que no se vieron plenamente afectados por las características propias de la coyuntura

sanitaria, vale decir, donde no existía la atención al público o contacto de éste directamente con otras personas previendo de esa manera el contacto mínimo de cara a evitar los riesgos de contagio.

Sin embargo, es de temer que un número considerable de las empresas existentes previamente a la crisis sanitaria no lograrán reanudar sus actividades. Por ejemplo, la CEPAL estima que como consecuencia de la crisis sanitaria en la región cerrarían aproximadamente 2,7 millones de empresas formales, con la pérdida correspondiente de 8,5 millones puestos de trabajo.

Además, es de suponer que la gran incertidumbre que probablemente se mantendrá en los mercados por un tiempo prolongado, entre otros por la posibilidad de una segunda ola de contagios con el COVID-19, probablemente frenará la apertura de nuevos negocios, la cual suele ser una fuente importante para la creación de nuevos empleos. Obviamente, en caso de un surgimiento de una segunda ola, las perspectivas de reactivación económica y laboral se deteriorarían o

tendrían una visión de recuperación difusa y lenta en el tiempo.

Ante ello, y considerando los altos índices de incertidumbre el futuro del trabajo ahondados por la presente coyuntura de crisis sanitaria y sus consecuencias aquí descritas, deberá focalizarse el trabajo productivo a través de la tecnología (y la gran oportunidad de su remotividad), que como bien ha quedado demostrado permitió hacer viable el ejercicio de las labores a distancia de manera remota, virtual y digital, demandando de parte de las empresas y organizaciones un cambio de visión hacia reconocer las potencialidades del teletrabajo para sostener de mejor manera sus nuevos proyectos y con ello la planificación estratégica que apunte a una mejora sostenida de los resultados recuperando finalmente con ello de mejor manera y en entornos de eficiencia lo que se sacrificó durante la coyuntura sanitaria vivida durante el año 2020 perfilando modelos de transformación del trabajo sostenibles y socialmente responsables.

Finalmente, los Estados deben visionar políticas que integren al teletrabajo como una oportunidad real de

modernizar la gestión pública, gestionar talento por resultados, e insertar modelos de innovación digital para el trabajo, apuntando a insertar esquemas de trabajo decente, humano y de carácter global, social y económico.

BIBLIOGRAFÍA

- Alonso, M.; Casas Baamonde, M. (2001) Derecho del Trabajo. Editorial Civitas. España 2001. Pagina 366.
- Academia Internacional de Teletrabajo / Capítulo Latinoamérica y el Caribe - Primer Informe: estado del Teletrabajo en América Latina y el Caribe - 2017. Documento de ITALAC.
- Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de fecha 16 de julio de 2002”, ccoo Federación Servicios. Sitio web URL: https://www.ccoo-servicios.es/archivos/bbva/20110727_acuerdo_marco_europeo_tel

- etrabajo.pdf [Visitado, 11 de enero 2020].
- Alba, S. (2007) - Capitalismo y nihilismo, Madrid: Akal. ISBN 978-84-460-2616-7.
- Ballon, R. (2007) TELETRABAJO PARA EL PERÚ: Hacia una regulación normativa promotora. 1er Ed. Universidad Privada de Tacna.
- Ballon, R. (2010). Propuesta de un modelo de teletrabajo para su implementación en las empresas del sector privado peruano. Informe de Investigación.
- Ballon, R. (2016) Estudio sobre Buenas Prácticas de implementación de teletrabajo. Dirección de Promoción del Empleo MTPE, Lima.
- Bosch, M. & otros (2019) "El futuro del trabajo en américa latina y el caribe". Banco Interamericano de Desarrollo BID.
- Barrero, J., N. Bloom y S. Davis (2020), "COVID-19 Is Also a Reallocation Shock", Working Paper No. 2020-59, Becker Friedman Institute for Economics at UChicago.
- BID (Banco Interamericano de Desarrollo) (2020) Del confinamiento a la reapertura: Consideraciones estratégicas para el reinicio de actividades en America Latina y el Caribe en el marco de la COIVD-19.
- Bessombes, C. (2020), "La pandemia destruyó más de un millón de empleos durante el 2020 " para el Diario La República En sitio web URL.
<https://larepublica.pe/economia/2021/01/16/la-pandemia-destruyo-mas-de-un-millon-de-empleos-durante-el-2020/> (Visitado el 20 de enero de 2020).
- Benedikt, C.; Osborne, M. (2013). "The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?". Oxford Martin School. Programme on the Impacts of Future Technology, University of Oxford. United Kingdom.
- Carnoy, M. (2007). El trabajo flexible en la era de Información. Madrid: Alianza Ed.

- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) y OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2020), “El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19)”, Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe, #22, Santiago de Chile.
- Commuter Connections and Metropolitan Washington Council of Governments (2008). Employer Telework, Case Study: Booz Allen; (2009) Case Study: DISA; (2009) Case Study: Noblis; (2010)
- Dolan, S.L. (2011). Coaching by Values: A guide to success in the life of business and the business of life. Bloomington, IN: iUniverse.
- Elias, F. (2006) - Efectos Legales de la utilización indebida de Servicios de Internet propios del empleador por parte del trabajador. En revista Laborem N° 6. Lima. Sociedad Per. de Der. Trabajo y S.S..
- Foro: Libremercado (2016) Artículo “Cómo será el mercado laboral en el año 2030”. Sitio web: <https://www.libremercado.com/2016-12-04/como-sera-el-mercado-laboral-en-el-ano-2030-1276587468/> , Visitado 13 de enero de 2020.
- Frey y Osborne (2013): “The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?”, Bowles (2014): “The computerisation of European jobs”.
- Guerra, P. (1994): “Las Lesiones por Esfuerzo Repetitivo: que son, por qué se originan y cómo prevenirlas”, trabajo presentado a la Cátedra de Salud Laboral y Condiciones de Trabajo, Postgrado en Ciencias Sociales del Trabajo, Santiago, Pet-Uahc, 1994.
- Libro Blanco: el ABC del teletrabajo. Ministerio de Tecnologías de Información Bogotá: Colombia digital, 2012.
- Messenger, J.; Vargas, O & Others (2017). Research Study : Joint

- study between Eurofound and the ILO on Telework, ICT/Mobile work and its effects on the world of work. Copyright © International Labour Organization and the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). First published 2017.
- Ministerio de Trabajo - Guía jurídica para la implementación del teletrabajo. Bogotá: Imprenta Nacional, 2013.
- McKinsey (2017): “Where machines could replace humans and where they can’t (yet)”; CEOE (2016): “Plan Digital 2020”; International Federation of Robotics (2013) “Positive Impact of Industrial Robots on Employment”.
- Oneto, M (2014) - Las metamorfosis del trabajo: del trabajo al empleo Notas de lectura para una reconstrucción histórica-conceptual del trabajo) - Universidad Andres Bello / Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social©, Vol. 5, No 9, 2014, pp. 141-166
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2020a), “Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe”. Nota técnica Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19, Lima, Junio de 2020.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2020b), “Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo”. Tercera edición, 29.4.2020.
- Rifkin, J. (2010) El fin del trabajo: Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo. el nacimiento de una nueva era. Edit. Paidós Iberica, España.
- Rodríguez, Mejía, M.. «El teletrabajo en el mundo y Colombia.» Gaceta Laboral (Gaceta laboral), 2007: 29 - 42.
- Rubio González (2000) - Lecturas críticas en torno al futuro del trabajo y el empleo. Reflexiones sobre los elementos presentes en las ideas de André Gorz. Universidad Complutense de Madrid / Biblio 3W. Revista Bibliográfica de Geografía y Ciencias Sociales -

Universidad de Barcelona [ISSN 1138-9796] N° 250.

Salinas, M. (2018) Control Empresarial del correo electrónico - es lícito? - Blog en CEREM International BUbusiness School colaborador de la UNiversidad Rey Juan Carlos.

Sanchez-Castañeda, A. (2013) ¿HACIA LA DECADENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO? - Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM SIITO WEB: www.juridicas.unam.mx / <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv>

The Future of Work: Regional Perspectives . Banco Africano de Desarrollo (BAD); Banco Asiático de Desarrollo (BAsD); Banco Europeo para la Reconstrucción y el Desarrollo (BERD); Banco Interamericano de Desarrollo (BID), 2018

Valencia, A.M. (2017) Aspectos regulatorios del teletrabajo en Perú: análisis y perspectivas. Universidad Tecnológica del

Perú. Revista del Inst. de Ciencias Jurídicas de Peubla México (ENE-JUN 2018).

Weller, J. & otros, (2020) “El impacto de la crisis sanitaria del COVID-19 en los mercados laborales latinoamericanos”, Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/90), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).