



Revista CEA
ISSN: 2390-0725
ISSN: 2422-3182
revistacea@itm.edu.co
Instituto Tecnológico Metropolitano
Colombia

Flexibilidad laboral: ¿un legado que nos deja la pandemia?

Arango Botero, Diana

Flexibilidad laboral: ¿un legado que nos deja la pandemia?

Revista CEA, vol. 9, núm. 19, e2672, 2023

Instituto Tecnológico Metropolitano, Colombia

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=638174353007>

DOI: <https://doi.org/https://doi.org/10.22430/24223182.2672>



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

Flexibilidad laboral: ¿un legado que nos deja la pandemia?

Diana Arango Botero dianaarangob@itm.edu.co
Instituto Tecnológico Metropolitano, Colombia



Revista CEA, vol. 9, núm. 19, e2672, 2023

Instituto Tecnológico Metropolitano, Colombia

DOI: <https://doi.org/https://doi.org/10.22430/24223182.2672>

Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=638174353007>

Aunque el concepto de «teletrabajo» empezó a ser utilizado antes de los noventa, no sería sino hasta el auge de las TIC (tecnologías de la información y las comunicaciones) que dicho concepto se popularizó entre las organizaciones y entró a formar parte de las diferentes estrategias para buscar sostenibilidad y desarrollo económico de estas.

Rolón Nieto y Sánchez Barbosa (2018) manifiestan que el teletrabajo permite dar respuesta a interrogantes organizacionales como ausentismo laboral y mejoramiento de la productividad y la competitividad, entendiendo que el teletrabajo se relaciona directamente con el logro de los objetivos organizacionales. Según García Chávez y Martínez Sánchez (2016), el teletrabajo, al igual que el trabajo en un lugar físico dispuesto para todos los colaboradores, permite organizar metas y ver resultados a corto y mediano plazo. Para Campero-Espinoza et al. (2016), el teletrabajo aporta valor a las empresas, ya que, en un contexto complejo y cambiante, permite dar paso a características como turnos ampliados de veinticuatro horas, respuesta a grandes demandas de servicio y aumento de la competitividad, entre otros.

En la situación actual de pospandemia en la que nos encontramos, y con la claridad de que a la mayoría de las organizaciones les tocó migrar a modalidades como el teletrabajo para disminuir el contagio por COVID-19 y poder continuar con sus operaciones comerciales, surgen preguntas como: ¿qué aprendimos de la pandemia?, ¿estamos mejor preparados por si surge alguna otra situación de salud pública u otro

motivo para volvernos a encerrar, en comparación con el inicio de la pandemia reciente?

Desde la aparición del teletrabajo como estrategia para ser adoptado en las empresas han surgido tanto detractores como defensores. Autores como Pérez Sánchez (2010) indican que el teletrabajo ayuda a los empleados en su capacidad de autogestión, permitiéndoles trabajar a su ritmo. Mientras que autores como Verano Tacoronte et al. (2014) manifiestan que su implementación puede ocasionar inconvenientes relacionados con actividades organizacionales y de recursos humanos, tales como la pérdida de control sobre los empleados, ya que muchos de los métodos tradicionales de valoración del desempeño se basan en la supervisión presencial de este.

Lo cierto es que, aunque el debate sigue abierto y seguirán sumándose más académicos en contra o a favor de su implementación, no nos podemos olvidar de la experiencia vivida a raíz de la pandemia. Gracias a ella, actualmente se ha incrementado el interés en el tema, específicamente en la importancia de considerar la flexibilidad laboral, replanteando así los modelos clásicos del pensamiento administrativo de la necesidad de presencia física por parte de los empleados para ejecutar diversidad de actividades.

Tal flexibilidad laboral, por supuesto, debe encajar con el desempeño y comportamiento de las organizaciones, haciendo que las actividades profesionales sean más objetivas y permitiendo tener una efectividad en los procesos por medio de las tecnologías de la información, alcanzando el cumplimiento de objetivos y metas organizacionales. Para poder implementar la flexibilidad laboral, las organizaciones tienen el reto de caracterizar, y dado el caso, capacitar a las personas para que logren gestionar los procesos en los que participan por medio de la virtualidad, contando con instrucciones y tareas claras, dentro de unos tiempos adecuados, conforme a la exigencia de un trabajo presencial.

REFERENCIAS

- Campero-Espinoza, A., Moncada-Arias, A. G., Robles-Mendoza, R. A., Marroquín-Santa Cruz, J. A., y Atamari-Anahui, N. (2016). Mobbing en el personal de salud: estudio piloto en un hospital de Cusco, Perú 2015. *Acta Médica Peruana*, 33(2), 161-162. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=96646897014>
- García Chávez, V. H., y Martínez Sánchez, R. (2016). Ausentismo Laboral y Salud: Estudio de su importancia en el teletrabajo. *Retos: Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 6(11), 13-25. <https://doi.org/10.17163/ret.n11.2016.01>
- Pérez Sánchez, C. (2010). El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores? *IDP. Revista de internet, Derecho y Política*, (11), 24-33. <https://raco.cat/index.php/IDP/article/view/225853>
- Rolón Nieto, F. y Sánchez Barboza, S. (2018). El teletrabajo: ¿una opción laboral acorde con las tendencias y exigencias del mercado o una figura con vacíos

legislativos? *Dictamen Libre*, 1(22), 91-104. <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.22.5030>

Verano Tacoronte, D., Suárez Falcón, H., y Sosa Cabrera, S. (2014). El teletrabajo y la mejora de la movilidad en las ciudades. *Investigaciones europeas de dirección y economía de la empresa*, 20(1), 41-46. <https://doi.org/10.1016/j.iedee.2013.03.002>