

TRABAJO CONECTADO REMOTO, TCR, LA MEJOR OPCION

Procesos dinámicos como la digitalización, el crecimiento de la economía digital, los avances tecnológicos, los cambios en la organización del trabajo, la globalización, el cambio demográfico, los problemas de medioambiente y la equidad de género, representan grandes oportunidades a la sociedad y generan fuertes desafíos que pondrán a prueba, en los próximos años, nuestra capacidad para acreditar que somos competentes para mejorar las condiciones y calidad de vida de los seres humanos.

Estas cuestiones permiten también vislumbrar debates claves en relación a:

- La educación a ofrecer a las generaciones venideras;
- Las nuevas formas de contratación y empleo;
- La capacitación de las personas en las competencias requeridas para afrontar los cambios en el trabajo;
- La adecuación de los marcos jurídicos, institucionales y de protección social existentes.

La velocidad de los progresos que se alcancen en cada una de éstos campos, frente a la tecnología evolucionando en forma exponencial, contribuirá en esta etapa de transición a reducir los perjuicios a una gran proporción de la población de nuestro planeta.

Es evidente que las tareas y puestos de trabajo basados en la obtención de resultados y orientados a proyectos aumentarán y las personas elegirán sus propias carreras, con estructuras organizativas menos rígidas, más horizontales, integrando equipos y redes en continuo cambio y en un contexto en el que la flexibilidad del mercado laboral, en términos de horas de trabajo como de lugar del mismo, será una de las características más destacadas del nuevo mundo del trabajo.

Los individuos ya no necesitan estar físicamente reunidos en un mismo espacio para formar un equipo y gracias a las tecnologías de información y comunicación, TIC, y a los sistemas de video y teleconferencia, las personas pueden trabajar conjuntamente, compartir ideas y tomar decisiones estando separadas físicamente por muchos kilómetros. Continuarán las reuniones presenciales, pero cada vez más se considerarán una alternativa cara y que consume un tiempo valioso.

El proceso de adaptación no requiere exclusividad de trabajo conectado remoto, TCR; por el contrario, la recomendación es un esquema gradual mixto, con trabajo presencial y TCR, que permite una serie de ventajas y beneficios a las empresas, a los trabajadores y a la comunidad.

A las empresas la implementación de un sistema de gestión de TCR le ofrece la posibilidad de reducir gastos, aumentar la productividad de sus equipos de trabajo, reducir siniestralidad y ausentismo, al tiempo de bajar la rotación y atraer el talento.

Cubre también varias expectativas de los trabajadores pues a la flexibilidad en tiempo y espacio, les brinda mayor autonomía y conciliación de los tiempos de trabajo con los personales y familiares, la reducción de gastos, disminución del estrés, mejoramiento del clima laboral y facilitación del trabajo a las personas con disminución de capacidades y a las mujeres en estado de embarazo y en el tiempo posterior al mismo.

Finalmente a la comunidad, el crecimiento del modelo le permitirá advertir la reducción de la congestión del tránsito y una menor contaminación del ambiente. Entre los numerosos responsables de las emisiones de “gases efecto invernadero” el transporte es uno de los ítems relevantes y el modelo de trabajo y gestión que aquí se propone ofrece la posibilidad de evitar el traslado diario de las personas que teletrabajan.

El efecto en el medio ambiente del TCR, realizado en el domicilio de los trabajadores y en telecentros, es el más estudiado en general y muestra una reducción significativa en el número de kilómetros recorridos y en la emisión de contaminantes.

Por último, contribuye a reducir la migración del campo a la ciudad, a la vez que prevenir en las situaciones de pandemia y catástrofes naturales.

Estamos en plena revolución de las TIC y nos enfrentamos a mutaciones fundamentales en nuestros modos de vivir, educar y trabajar. La diferencia es que la revolución en curso ha originado en una o dos décadas, tantos o más cambios que los que ocasionó la industrial a lo largo de un siglo.

A pasos de haber recorrido una quinta parte del siglo XXI se observan empresas con prácticas laborales y procesos de gestión que tienen más de 50 años de vigencia, frente a otras que evolucionan a gestiones y preparación de sus equipos con fuerte soporte de las TIC, trabajando y midiendo con indicadores su productividad y sus resultados.

Las empresas reconocen que el mundo está cambiando y tratan de adaptarse, pero muchas continúan como si nada hubiera sucedido. Aquellas que no aborden los cambios necesarios en el tiempo adecuado, corren el riesgo de quedarse atrás en la carrera de competitividad.

El modelo de gestión tradicional se advierte cada día menos productivo y eficaz para las empresas e insatisfactorio para los trabajadores. Ya hay una generación de jóvenes que se incorporan a la fuerza laboral y que no han conocido un mundo sin internet, que dan por sentado que pueden comunicarse con sus colegas mejor a través de las TIC,

cualquiera sea el lugar donde se encuentren y en el momento que lo deseen. No ven los límites tradicionalmente establecidos entre vida privada y laboral, ni la necesidad de estar atados a una oficina o despacho para trabajar.

Cuestionan la cultura de las largas jornadas y el modelo laboral del «presencialismo» heredado de la cultura industrial. Valoran su libertad personal y aspiran a alcanzar un mejor equilibrio en sus tiempos dedicados a la vida familiar y laboral.

Las organizaciones van tomando conciencia que para liderar con éxito en el siglo XXI no pueden competir solo por una porción de mercado o alcanzar variables de tipo financiero, sino que, en el nuevo enfoque, trabajan para obtener la confianza, el respeto, la empatía y el respaldo de aquellos que son claves para su supervivencia, es decir los principales grupos de interés, empleados, clientes, proveedores, inversores y la sociedad en general. Los colaboradores más jóvenes demandan flexibilidad y equidad de género, aprovechando las posibilidades que ofrecen las tecnologías y las nuevas modalidades laborales.

Incorporar la modalidad del TCR en la legislación argentina brindará a las organizaciones empresarias un marco jurídico de certeza y seguridad y les facilitará la implementación gradual de un nuevo modelo de gestión mucho más adecuado a los tiempos que vivimos, capacitando a los equipos de trabajo en los nuevos contenidos de las competencias que el sistema de gestión exige.

El Informe “Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral”, publicado en febrero de 2017, sintetiza una investigación realizada en forma conjunta por la OIT y Eurofound, la agencia tripartita que contribuye en la Unión Europea al desarrollo de mejores políticas sociales, de empleo y de trabajo, sobre 15 países, incluyendo a diez países de la Unión Europea (Alemania, Bélgica, España, Finlandia, Francia, Hungría, Italia, los Países Bajos, Suecia y el Reino Unido) así como Argentina, Brasil, Estados Unidos, India y Japón.

El estudio identifica diversos tipos de empleados que usan las nuevas tecnologías para trabajar fuera de los establecimientos de las empresas y refiere a teletrabajadores que trabajan regularmente en su casa, trabajadores que ocasionalmente teletrabajan y el trabajo móvil (T/TICM)

El mismo señala un número positivo de efectos del TCR, entre ellos “una mayor autonomía sobre el horario de trabajo que permite organizar la jornada laboral con más flexibilidad, un menor tiempo de desplazamiento al lugar de trabajo que mejora el equilibrio entre la vida laboral y personal, una mayor productividad, una reducción de

gastos para las personas que trabajan y las empresas y un significativa aporte al cuidado del medio ambiente al reducir la denominada “huella de carbono.”

También hay riesgos asociados a un mal uso de esta modalidad laboral, pero su regulación legislativa o su negociación en los propios convenios colectivos, contribuirá a reducir significativamente esas contingencias.

Algunos países, como Francia y Alemania, “han comenzado a considerar acuerdos a nivel de empresa y a analizar la legislación nueva y existente, estableciendo medidas concretas para hacer que la vida laboral sea menos invasiva, apagando los servidores fuera del horario de trabajo a fin de prevenir que lleguen correos electrónicos durante los períodos de descanso y las vacaciones, lo cual ya es practicado en algunas empresas.”

Las grandes transformaciones que producen las TIC impactan en todos los ámbitos y la combinación de los cambios sociales en la manera de enfocar el trabajo debido a la libertad que brinda la tecnología choca con las prácticas tradicionales de la gestión empresarial. La generación de los “millennials” cuestiona fuertemente la idea que el trabajo tenga prioridad sobre otros campos de nuestra vida, debido a que hoy muchos puestos de trabajo pueden desempeñarse perfectamente desde cualquier locación gracias a las TIC.

Los sistemas de gestión, los procesos de comunicación y las prácticas de liderazgo que todavía utilizamos nacieron durante la era industrial y en los últimos treinta años las tecnologías han producido una verdadera revolución. Adoptarlas y extraer de ellas todas sus ventajas y beneficios es la mejor opción, sin perjuicio de mantener el control del cumplimiento de las normas que brindan derechos y protección a las personas que trabajan.

En la era industrial las personas tenían que estar dispuestas a trabajar físicamente en los establecimientos empresarios y eran tiempos en que el hombre era el encargado de conseguir “el pan con el sudor de su frente” y muchas mujeres permanecían al cuidado del hogar y de los niños.

Esta localización, imprescindible cincuenta años atrás, en muchos puestos de trabajo ya no es necesaria. Al mismo tiempo, la mayoría de las mujeres trabajan en múltiples actividades. Por ello, aquella tradicional visión cada vez encaja menos con los valores más demandados por las generaciones más jóvenes como la flexibilidad, más tiempo para las cuestiones personales y familiares y la equidad de género.

El TCR como nuevo modelo de trabajo nos incorpora al futuro y contribuye a mejorar la motivación de las personas, aumentar la productividad y mejorar el clima laboral.

Es tiempo que el Gobierno y los legisladores, con empresarios y sindicatos, decidan incorporar esta modalidad laboral en la legislación argentina, regulando sus condiciones y abriendo el juego para la negociación más específica en los convenios colectivos de trabajo.

Dr. Alberto Fantini

Consultor

Marzo de 2018