

DISTANCIA ENTRE TRABAJADORES Y TRABAJO, UN SALTO DE ACERCAMIENTO EN TIEMPOS DE PANDEMIA

MARTHA LILIANA SANDOVAL HIGUERA

Código 520257

**Ensayo presentado como requisito para optar al título de
Especialista en Alta Gerencia**

Asesor(a)

CATHERINE NINOSKA GUEVARA GARZÓN

Candidata a Doctorado

ASIGNATURA SEMINARIO DE GRADO

Nota del Autor

Administradora de Empresas, líder de equipos de trabajo en área logística en Planta de producción de alimentos de consumo masivo. Est.martha.sandoval@unimilitar.edu.co.

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA
BOGOTÁ, COLOMBIA
2021**

Tabla de Contenidos

Tabla de Contenidos.....	2
Lista de figuras.....	3
Resumen.....	4
Abstract	5
Capítulo 1. Introducción e información general.....	6
Capítulo 2. Llegar al trabajo un reto diario.....	8
Conclusiones	16
Lista de Referencias.....	20

Lista de figuras

Figura 1 Tiempo promedio de viaje a Bogotá según municipio de residencia (minutos)	10
Figura 2 Principales motivos de viaje en Bogotá	12
Figura 3 Comparativo características modalidad de trabajo	15

Resumen

En el presente ensayo se reflexiona sobre los múltiples impactos que genera en los trabajadores el tener que invertir gran parte de su tiempo para transportarse desde su lugar de residencia hasta su lugar de trabajo y viceversa, lo que hace que tengan menos tiempo para desarrollar actividades de su vida cotidiana como compartir tiempo en familia, formarse académicamente, practicar algún deporte o hobby, preparar alimentos o simplemente ir de compras; si bien se logran cumplir los horarios de trabajo, quizás se llegue a las instalaciones de la empresa con la mejor disposición para desarrollar sus actividades. Se expone además como la pandemia demostró que en muchos casos no es necesario estar en un mismo espacio físico llamado “empresa” para ejercer un trabajo.

Palabras Clave: Alternancia, Motivación, Pandemia, Productividad, Teletrabajo.

Abstract

This essay reflects on the multiple impacts that workers have on having to invest a large part of their time to travel from their place of residence to their place of work and vice versa, which means that they have less time to carry out work activities. their daily life such as spending time with the family, training academically, practicing a sport or hobby, preparing food or simply going shopping; Although working hours are met, perhaps the company facilities will be reached with the best disposition to carry out their activities. It is also exposed how the pandemic showed that in many cases it is not necessary to be in the same physical space called "company" to carry out a job.

Key Words: Alternation, Motivation, Pandemic, Productivity, Telework.

Capítulo 1. Introducción e información general

En el desarrollo de este ensayo se describe la situación a la cual cientos de trabajadores se enfrentan a diario, invirtiendo gran cantidad de su tiempo en desplazamientos desde sus lugares de residencia hasta sus sitios de trabajo y viceversa, lo cual afecta su motivación y productividad.

Se expone también como la pandemia logró demostrar a aquellas empresas que no contemplaban en sus formas de trabajo el trabajo en casa, muchos trabajadores no necesitan estar presentes físicamente en las instalaciones de la empresa para desarrollar sus actividades.

Se resaltan los beneficios a nivel motivacional para aquellos trabajadores que, en lugar de invertir su tiempo en desplazamientos, pueden desarrollar actividades personales como compartir en familia.

Se relacionan algunos factores de movilidad en las vías que empeoran la situación de quienes residen en poblaciones diferentes a donde se encuentran ubicados sus lugares de trabajo.

Como conclusión, aunque hay una serie de labores que requieren la presencialidad, existen muchas otras que pueden desarrollarse de forma virtual, esto quedó demostrado en la época más crítica de la pandemia, donde el aislamiento obligó a muchos a trabajar desde casa, evitando este desplazamiento hasta los lugares de trabajo, favoreciendo su calidad de vida, al tener un tiempo adicional disponible en su jornada para atender temas personales.

La mejora en la calidad de vida de nuestro talento humano, es directamente proporcional a su motivación y productividad, implementar la modalidad de teletrabajo o alternancia puede ser la solución a diversas situaciones tan cotidianas que se presentan en las organizaciones y que se convierten en cuellos de botella en algunos procesos.

Capítulo 2. Llegar al trabajo un reto diario

Cada día cientos de colaboradores requieren transportarse desde su lugar de residencia hasta su lugar de trabajo y viceversa, para ello invierten una gran parte de las horas del día en estos desplazamientos, adicional para lograr llegar dentro de los horarios establecidos por sus empleadores, deben salir de sus casas con suficiente anticipación previendo los contratiempos que puedan encontrar en el camino.

Aunque su motivación al salir de casa es llegar a tiempo a ejecutar su trabajo, desde que salen de casa se enfrentan a una serie de escenarios donde sus niveles de estrés entran a restar a la actitud y productividad con que se puedan desarrollar las actividades asignadas, si bien logran cumplir con las jornadas, quizás no lo hacen con la mejor energía.

En el mejor de los casos cuando no se presentan novedades en el camino, los tiempos de desplazamiento hacia el trabajo son en promedio de dos horas, sin embargo, ¿Qué pasa cuando además del tiempo habitual, se presentan contratiempos, si el medio de transporte sufre alguna falla mecánica, si hay un accidente en el camino, si el tráfico en las vías es lento?, seguramente algún sentimiento de frustración, impaciencia o de estrés aparece en quienes deben llegar dentro de un horario pactado al aceptar el trabajo.

Luego al llegar al trabajo después de un largo viaje, seguramente las personas por más deseo que tengan de ejecutar sus actividades con la mejor actitud, sienten que empezaron el día perdiendo el tiempo, posiblemente parte de la motivación que los lleva al trabajo, se va perdiendo en el camino, pues se sentirá frustración al ver que se destina mucho tiempo en desplazarse al trabajo, haciendo que se cuente menos tiempo para desarrollar las actividades de la vida cotidiana, como compartir tiempo en familia, hacer algún deporte, preparar los alimentos, ir de compras o simplemente descansar en casa.

Cuando se habla de motivación se puede recurrir al diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, donde se define como “la acción y efecto de motivar”, “conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona”. (REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, 2021), si se pretende motivar a un colaborador es posible que el evitarle invertir demasiado tiempo en desplazamientos, lo haga sentir motivado pues podrá darle un mejor uso a este tiempo.

Si en todas las empresas se tiene a las personas como el recurso más importante, conocido como Recurso Humano, haciendo mención a la definición de Chiavenato, de administrar como "el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales", los directivos de la empresa deben ser capaces de diseñar estrategias que les permitan administrar este recurso humano aun cuando no se tenga en un mismo espacio físico.

En algunas empresas es difícil creer que los trabajadores puedan desarrollar sus actividades de forma adecuada cuando no están siendo monitoreados directamente, pareciera que sienten mayor tranquilidad y confianza en los colaboradores, cuando estos están en un mismo espacio físico.

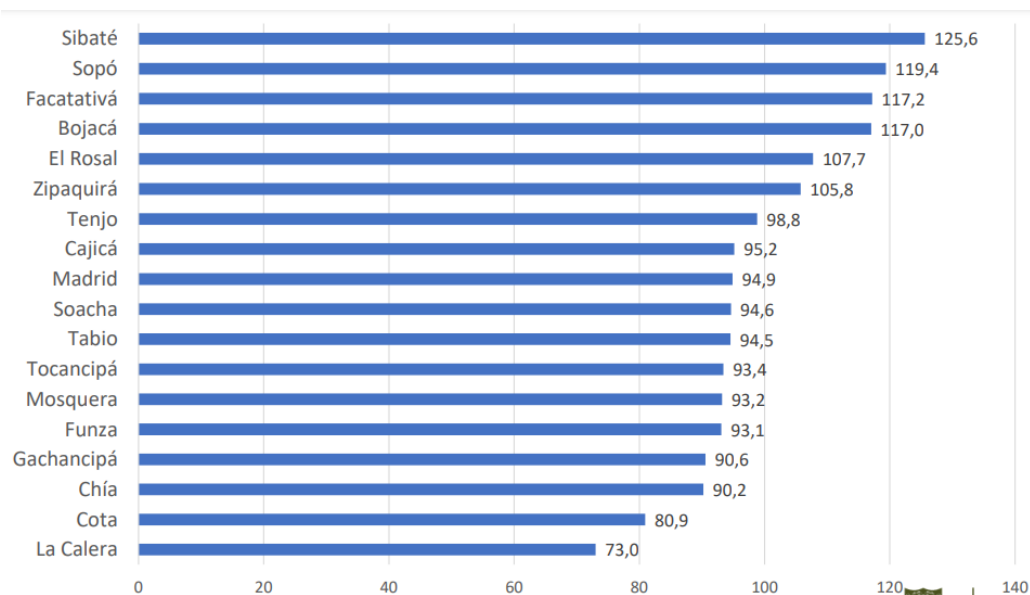
Uno de los aspectos puede ser claramente un tema cultural, pues cuando alguien se refiere a un trabajo, inmediatamente se tiene la concepción que es una actividad en un lugar específico el cual es fuera de casa, si alguien dice “voy al trabajo”, es porque sale de su lugar de residencia y se desplaza a un sitio diferente, por otra parte, en muchos espacios laborales se cree que las personas no trabajan igual “sin el jefe al lado”.

Con el crecimiento exponencial de la población, se evidencia un auge en la construcción y ocupación de vivienda en las periferias de las ciudades principales donde se albergan aquellos habitantes propios de la región y también a muchos otros que cansados del ruido y los altos costos deciden mudarse, sin embargo, muchas empresas tienen la mayor parte de sus operaciones y oficinas en las ciudades principales y es allí donde se requiere la mano de obra.

Un residente de un municipio aledaño a Bogotá, que necesita desplazarse hasta su lugar de trabajo ubicado en la capital, en ocasiones requiere utilizar el servicio de hasta cuatro vehículos diferentes, tomando un poco más de dos horas en un solo recorrido, si se le suman los gastos asociados para transportarse, se convierte en una situación poco motivadora.

Según los resultados de la última encuesta de movilidad de Bogotá, el promedio de tiempo de desplazamiento de las personas que residen en los municipios aledaños para llegar a la capital del país, está entre 73 y 126 minutos por recorrido (Secretaría de Movilidad de Bogotá, 2020), es decir una persona que trabaje en Bogotá y resida en los municipios vecinos, deberá invertir al menos dos horas y media diarias para sus desplazamientos, como se puede observar en la figura 1.

Figura 1 Tiempo promedio de viaje a Bogotá según municipio de residencia (minutos)



Tiempo promedio de viaje a Bogotá según municipio de residencia (minutos), adaptado de Encuesta de movilidad 2019 (Secretaría de Movilidad de Bogotá, 2020)
https://www.movilidadbogota.gov.co/web/sites/default/files/Paginas/22-04-2020/20191216_presentacion_encuesta_v2.pdf (Secretaría de Movilidad de Bogotá, 2020)

Otro aspecto que juega un papel determinante en estos prolongados tiempos de desplazamiento, es la movilidad, la cual a nivel general tiene grandes oportunidades, la malla vial es insuficiente para soportar la gran cantidad de vehículos, tanto de carga, pasajeros o particulares y aunque desde los entes administrativos de los municipios, departamentos o capitales, se formulan medidas que buscan mejorar la movilidad, tales como el pico y placa, restricciones ambientales para evitar el tránsito de determinados tipos de vehículos; estas medidas no son suficientes.

En Bogotá, se tiene dentro de los planes de desarrollo a mediano plazo la construcción del Metro y el “Regio tram” o tren de cercanías, el cual disminuirá sustancialmente los tiempos de desplazamiento, sin embargo, mientras estos planes se materializan es posible que por el crecimiento de las ciudades ya no sea una solución completa, por lo cual se deben tomar medidas inmediatas que impacten directamente en la condición que presentan cientos de colaboradores.

De acuerdo con la experiencia a diario se presenta un alto porcentaje de colaboradores que llegan tarde a las instalaciones de las empresas, aun cuando ha salido de casa con suficiente anticipación, esta situación tiende a volverse algo recurrente en las organizaciones y sin llegar al fondo del asunto, simplemente se pasa por alto o en algunos casos se abren procesos disciplinarios para hacer que el colaborador se comprometa a llegar a tiempo.

Es importante resaltar que no todas las actividades o cargos de una empresa, son “teletrabajables”, sin embargo, especialmente en empresas de manufactura o logística, aquellos cargos operativos que no pueden desarrollarse a distancia por lo general son ocupados por personal que reside cerca a las instalaciones de la empresa; cuando se trata de cargos administrativos o de mayores requerimientos en el perfil, por lo general se cubren con personal que no habita en la misma ubicación geográfica de la empresa.

En la Figura 2. Tomada de la última encuesta de movilidad de Bogotá 2019, se evidencia que un 36 % de los viajes que se realizan en Bogotá ocurren para ir al trabajo o por consecuencia del mismo, siendo el motivo con mayor participación frente a los demás, el cual le sigue estudiar con un 16%. (Secretaría de Movilidad de Bogotá, 2020)

Figura 2.

Principales motivos de viaje en Bogotá

Figura 2 Principales motivos de viaje en Bogotá

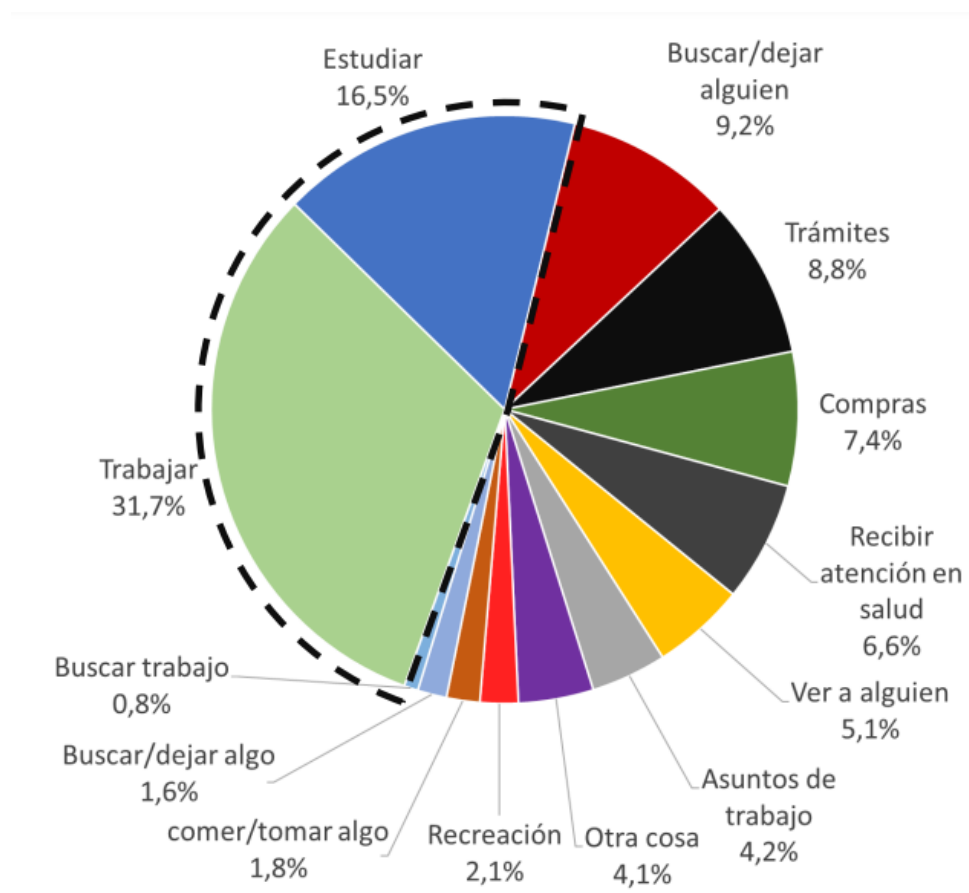


Figura 2. Principales motivos de viaje en Bogotá, Adaptado de Tomado de Encuesta de movilidad 2019 (Secretaría de Movilidad de Bogotá, 2020)

https://www.movilidadbogota.gov.co/web/sites/default/files/Paginas/22-04-2020/20191216_presentacion_encuesta_v2.pdf (Secretaría de Movilidad de Bogotá, 2020)

Es importante que las áreas encargadas del proceso de selección en las compañías deben incluir en los factores críticos de contratación el lugar de residencia, excepto en los casos en que se tenga definido desarrollar el cargo en modalidad de teletrabajo, si desde el proceso de selección se garantiza que el personal que va a laborar en la empresa reside cerca a la misma, se evitarán muchos contratiempos.

Se recomienda a las empresas evaluar y definir que cargos pueden desarrollarse en la modalidad de teletrabajo, definir también las herramientas o tecnologías necesarias; diseñando estrategias de seguimiento que permitan a los líderes asegurar el logro de los objetivos del cargo

Bajo la ley 1221 de 2008, se encuentra definido el teletrabajo como “Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo” (Congreso de la República, 2008), sin embargo a pesar de su regulación legal, solo hasta la llegada de la pandemia COVID-19 y ante las múltiples restricciones de movilidad, muchas empresas implementaron esta modalidad de trabajo.

Cuando se desarrolla la modalidad de teletrabajo, además de contribuir a la calidad de vida de los colaboradores que se pueden quedar en casa, también se contribuye al bienestar de los otros actores viales que requieren movilizarse, pues disminuye considerablemente la demanda de usuarios que requieren movilizarse independiente del medio de transporte que utilicen.

Las empresas que deciden contratar personal a través de la modalidad de teletrabajo, abren la puerta también a la población con algún tipo de discapacidad, pues muchas personas en esta condición, aunque estén calificados para desarrollar un empleo, no cuentan con los recursos para desplazarse hasta las instalaciones de la empresa, así como también muchas

empresas actualmente no cuentan con la infraestructura o condiciones requeridas para que esta población pueda trabajar sin mayores restricciones.

El teletrabajo también aporta al desarrollo tecnológico del país, si se usan las herramientas existentes y además se crean nuevas necesidades, las empresas estarán obligadas a mejorar y actualizar su infraestructura tecnológica, el personal también se aprenderá a manejar nuevas herramientas y sin duda se generarán innovaciones que faciliten y optimicen los procesos existentes.

En el marco de la pandemia y ante la gran incertidumbre suscitada por empleados y empleadores sobre la puesta en marcha de esta modalidad de trabajo, en mayo de 2021, se da a conocer la ley 2088 de 2021, “por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones”, en ella se aclaran las condiciones del trabajo en casa cuando ocurre de forma ocasional, excepcional o especial, sin que haya lugar a modificaciones a lo contratado.

Con la ley 2088 de 2021 se tratan entre otros artículos, las garantías en la habilitación del ejercicio del trabajo en casa en las funciones y servicios públicos, los criterios aplicables al trabajo en casa; coordinación y desconexión laboral, Elementos de la relación laboral en el trabajo en casa, el fin del trabajo en casa, derechos salariales y prestacionales, programas de bienestar y capacitación, así como el organismo encargado de la vigilancia de esta modalidad de trabajo.

El evitar el desplazamiento al trabajo, sobre el tema económico, inmediatamente se traslada un beneficio para la familia, cuando el colaborador deje de gastar dinero en transportarse, puede invertir este rubro en su casa, en sus seres queridos, en las actividades de su preferencia sintiéndose aun con mayor motivación para desarrollar su trabajo disciplinadamente desde casa.

De acuerdo con la experiencia se ha evidenciado que la mayoría de las empresas tienen cargos que pueden desarrollarse en la modalidad de teletrabajo, durante la pandemia, aun cuando no se contaba con una preparación previa frente a las necesidades y recursos

tecnológico, gran parte de los cargos administrativos se ejecutaron desde casa permitiendo la continuidad de los procesos en las organizaciones.

En la figura 3. Se hace un comparativo de las principales características de realizar un trabajo en modalidad presencial v.s. teletrabajo, en el cual se puede evidenciar varios beneficios tanto para los trabajadores como para los empleadores, cuando se ejecuta un trabajo desde una ubicación diferente a las instalaciones de la empresa. (MinTic, 2021)

Figura 3 Comparativo características modalidad de trabajo






TRABAJO PRESENCIAL	TELETRABAJO
 Horarios rígidos 8am - 5 pm	 Horarios flexibles de acuerdo a las necesidades del cargo y los resultados esperados
 Trabajo únicamente en la sede de la organización	 Trabajo desde cualquier lugar
 Uso de computadores únicamente en la oficina	 Dispositivos propios (BYOD)
 Sistemas de monitoreo y control físicos	 Evaluación por resultados
 Reuniones laborales limitadas a encuentros físicos	 Reuniones virtuales con participaciones ilimitadas

Figura 3. Comparativo características modalidad trabajo, definición Teletrabajo, <https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8228.html> (MinTic, 2021)

Como se aprecia en la figura 3, los trabajadores que desarrollan sus actividades laborales desde un lugar físico diferente a las instalaciones de la empresa tienen entre otros beneficios la posibilidad de tener horarios flexibles, pues dependiendo de su cargo y responsabilidades, no tendrán que cumplir estrictamente un horario, lo que les permitirá alternar sus actividades familiares y personales, desarrollando sus actividades en el horario que más les favorezca, en todo caso aun cuando se cumpla un horario el colaborador sabrá que apenas finalice la hora pactada, inmediatamente estará en casa disponible para atender los temas no laborales.

Quienes además de trabajar cumplen otros roles, como estudiantes, profesores, padres de familia, tutores, deportistas, emprendedores; contarán con una mayor disponibilidad de tiempo para estas actividades, la disminución de los tiempos de desplazamiento inmediatamente se traduce en mayor tiempo disponible. Especialmente para quienes son padres y muchas veces prácticamente ven a sus hijos el fin de semana, el estar en casa fortalecerá sus relaciones.

Respecto al tema de las reuniones, la virtualidad también permite optimizar el tiempo y hacer más productivo el día, en ocasiones el atender una reunión de forma personal implica un desplazamiento para el encuentro sea dentro o fuera de las instalaciones de la empresa, al hacer reuniones virtuales inmediatamente se termina una sesión, fácilmente se inicia otra con nuevos participantes evitando pérdida de tiempo de una reunión a otra.

Durante la pandemia muchas empresas también se vieron beneficiadas al tener menos colaboradores en sus instalaciones pues hubo una disminución en el consumo de servicios públicos e incluso servicios privados, se redujeron gastos de mantenimiento y limpieza tanto de equipos como de instalaciones, e incluso en casos donde se tenían oficinas en arriendo se eliminó su uso, restando gastos la operación de las empresas.

Desarrollar ciertos trabajos en la modalidad de teletrabajo o trabajo en casa, hace que los colaboradores estén más comprometidos con los resultados pues de ello dependerá que les quede un mayor tiempo aprovechable en casa y que no tengan que tomar su tiempo personal para lo laboral, el trabajador ya no se dedica a cumplir un horario, sino que se focaliza en cumplir las tareas propuestas.

Un aspecto importante es que los procesos de selección para determinados cargos que se puedan desarrollar bajo la modalidad de teletrabajo o trabajo en casa, serán más incluyentes pues no tendrá como requisito una determinada ubicación de residencia, permitiendo además la posibilidad de trabajo para personas en condición de discapacidad, seleccionando más personal por su experiencia, conocimientos y habilidades.

Seguramente antes de ser decretada la pandemia por el COVID19 muchos empleadores y empleados no contemplaban la posibilidad de desarrollar las actividades de forma remota, ahora luego de todas las medidas restrictivas y los esfuerzos del gobierno, los empresarios, los trabajadores y en general de toda la sociedad, por dar continuidad a las actividades cotidianas, se evidencia que si es posible el trabajo remoto.

Conclusiones

Como conclusión, aunque hay una serie de labores que requieren la presencialidad, existen muchas otras que pueden desarrollarse de forma virtual, esto quedó demostrado en la época más crítica de la pandemia, donde el aislamiento obligó a muchos a trabajar desde casa, evitando este desplazamiento hasta los lugares de trabajo, favoreciendo su calidad de vida, al tener un tiempo adicional disponible en su jornada para atender temas personales.

La mejora en la calidad de vida de nuestro talento humano, es directamente proporcional a su motivación y productividad, implementar la modalidad de teletrabajo o alternancia puede ser la solución a diversas situaciones tan cotidianas que se presentan en las organizaciones y que se convierten en cuellos de botella en algunos procesos.

Las empresas y la sociedad en general cada día cuentan con más herramientas tecnológicas que le permiten implementar la modalidad del teletrabajo, además se cuenta con una regulación legal que hace que existan menos riesgos para las partes, tanto empleado como empleador cuentan con entes de vigilancia y control a los cuales acudir en caso de sentir vulnerados sus derechos.

El teletrabajo además de favorecer la calidad de vida de los colaboradores, contribuye a disminuir el impacto ambiental que se produce por el uso de vehículos para desplazarse desde y hacia las instalaciones de la empresa.

Con los problemas actuales de movilidad y tráfico vehicular en el país, y mientras se desarrollan los grandes proyectos como el metro, el Regio tram y ampliaciones de las vías, el teletrabajo sería una de las soluciones a corto plazo y que no requiere mayor inversión.

Uno de los riesgos del teletrabajo o de desarrollar trabajo en casa, es mezclar las actividades del trabajo con las del hogar y no poner barreras entre ambas, no delimitar horarios o espacios puede llegar a ser contraproducente para esta modalidad de trabajo.

Lista de Referencias

- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Mc Graw Hill.
- Congreso de la República. (16 de julio de 2008). LEY 1221 DE 2008. Bogota, Colombia.
- MinTic. (05 de 10 de 2021). <https://teletrabajo.gov.co/>. Obtenido de <https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8228.html>
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. (29 de Septiembre de 2021). *Diccionario de la lengua española*. 23 ed. Obtenido de <https://dle.rae.es/>
- Secretaría de Movilidad de Bogotá. (2020). *Encuesta de Movilidad 2019 Indicadores Preliminares*. Bogotá.