



Universidad
Tecmilenio®





Módulo 1. Transformación digital de recursos humanos

Tema 7. Nuevas modalidades de trabajo





Los **nuevos esquemas de trabajo** representan una **revolución** no solo por su **impacto económico**, sino también por el enorme impacto a nivel **sociocultural**.

Las estructuras organizacionales jerárquicas y piramidales se están transformando en redes interconectadas.

Los nuevos esquemas de trabajo han permitido el **surgimiento de personas con esquema de trabajo autónomo**, en ambientes de **coworking**, **el teletrabajo o home office**, **el smart working**, entre otros.

- • Todos ellos con un valor y una flexibilidad en el tiempo y lugar donde se realicen.



De acuerdo con Grisolia (2020), la **revolución digital** ha llevado a las empresas a redefinir sus esquemas laborales tradicionales, tales como **lugar, tiempo y condiciones de trabajo**, transformando las actividades y roles de empleo.

La innovación tecnológica da lugar a nuevas tareas y esta revolución digital genera **nuevos empleos** para las personas que cuentan con las capacidades y la formación adecuadas.

La **transformación digital es el eje** del desarrollo tecnológico, pues ha modificado los comportamientos sociales. Lo anterior nos ha llevado a un proceso de **cambios acelerados** que afectan las formas de trabajar.



Exp

El uso de la tecnología ha traído consigo una evolución en la forma de trabajar. Hoy en día se reconocen varios esquemas laborales, entre ellos:

Esquema laboral	Característica
Esquema freelance	se refiere a las personas que trabajan por su propia cuenta y de manera independiente, son autónomos de sus tiempos y de sus proyectos.
Coworking	También conocido como trabajo cooperativo, compartido u oficina integrada,
Smart working	Hoy no es necesario estar frente a frente para trabajar y ser productivos, las empresas y las personas cuentan con la tecnología para hacer uso de videoconferencias, videollamadas, documentos compartidos, aplicaciones colaborativas, etc
Teletrabajo o home office	Según Zamarrón (2022), es la forma de trabajar fuera del corporativo, utilizando herramientas tecnológicas o TIC.
Horario flex	En este esquema las personas pueden elegir el horario de entrada y de salida que más se ajuste a sus necesidades.





Los nuevos esquemas de trabajo alternativo traen consigo beneficios tanto para los colaboradores como para la empresa. Algunos de los beneficios son los siguientes:

Beneficio	Explicación
Aprovechamiento del tiempo	Los colaboradores invierten menos tiempo en el traslado a su lugar de trabajo y viceversa, lo que se traduce en un menor desgaste derivado de esas horas de tráfico para llegar a la oficina o a su hogar.
Mejora en la calidad de vida del colaborador y de la familia	Los colaboradores están más al pendiente de la familia, pueden ayudar a sus hijos en las tareas y están más pendientes y atentos a lo que la familia necesita.
Ahorro en gastos	Al disminuir el tiempo presencial, los colaboradores ahorran en transporte, en alimentos y hasta en los gastos derivados de la ropa que se requiere para ir a trabajar.
Aumenta el sentimiento de pertenencia del colaborador hacia la empresa	Un esquema de trabajo alternativo bien implementado generará en los colaboradores un sentimiento de pertenencia y orgullo al percibir que la empresa realmente se preocupa por ellos y por su bienestar.
Se fortalece el trabajo en equipo y la comunicación entre el líder y su equipo	Los equipos y el líder tendrán que mejorar su comunicación y aumentar la confianza que existe en cada integrante del equipo, ya que debe responsabilizarse de sus resultados para garantizar que los resultados globales se alcancen a pesar de la distancia u horario en el que esté trabajando.





Cuando una empresa elige el nuevo esquema de trabajo alternativo, obtendrá los beneficios mencionados, sin embargo, también tendrá que considerar las problemáticas a las que se enfrentará si no planea y ejecuta adecuadamente esta forma de trabajo.

1. Establecer las políticas y horarios de trabajo con claridad
2. Asegurarse de contar con todas las herramientas y el soporte tecnológico para poder trabajar de forma adecuada
3. Promover una cultura de comunicación, colaboración, respeto y trabajo en equipo.
4. Preparar a los líderes para saber trabajar con equipos virtuales.





Los expertos en el tema señalan que **en México es importante recordar que cualquier cambio laboral debe apegarse a la Ley Federal del Trabajo (LFT)** y considerar las necesidades y requerimientos de los colaboradores involucrados.

Por tanto, se recomienda:

1. **Consultar** a los colaboradores la preferencia que tienen para desempeñar su trabajo.
2. **Asegurarse** de que cuenten con todo lo necesario para desempeñar sus funciones a la distancia.
3. **Considerar las políticas** que se seguirán para apoyar a los colaboradores en el gasto de electricidad e Internet. Recuerda que estos gastos son deducibles.
4. **Fortalecer la cultura interna** de la empresa, de manera que los líderes tengan un camino claro por seguir en esta transformación, a fin de que se garantice que no habrá abusos en las cargas de trabajo para los colaboradores que migren su esquema laboral.
5. **Considerar los aspectos de las normatividades** vigentes que se verán impactados al modificar el esquema de trabajo presencial a uno alternativo.



Explicación



Video

Objetivo: Elaborar una cápsula informativa que hable sobre las nuevas modalidades de trabajo.

Instrucciones:

1. Graba un video de máximo 2 minutos de duración en el que hables de las nuevas modalidades de trabajo y los beneficios para la empresa y para el colaborador.
2. Concluye tu video explicando el papel que tiene recursos humanos o el área de desarrollo organizacional en este tema.





Las **nuevas tecnologías generan cambios** que pueden o no ser positivos. Este desarrollo **puede abrumar a las personas que no se sientan listas o preparadas** para ello, pero si se **implementa de manera adecuada**, podrá traer cambios positivos en la economía y la competitividad de las empresas y de los colaboradores.

Según Valles (s.f.) **los nuevos esquemas de trabajo alternativo** ofrecen una buena oportunidad para ser **productivos y eficientes** aun cuando no se esté físicamente en la oficina, quitando a la persona la responsabilidad de cumplir un horario.

Estos nuevos esquemas, **además de beneficiar a las personas, también ofrecen ventajas económicas, sociales y medio ambientales**. Asimismo, son una nueva alternativa para abatir costos en las empresas.



Cierre

Grisolia, J. (2020). *La Revolución Industrial y el futuro del trabajo*. Recuperado de <http://revista-ideides.com/la-revolucion-digital-y-el-futuro-del-trabajo/>

Ostos, P. (2017). *6 nuevas formas de empleo en el mundo (coworking, freelance y más)*. Recuperado de <http://www.menteprofesional.com/enterate-nuevas-formas-trabajo/>

Valles, Y. (s.f.). *5 nuevas formas de trabajo flexible*. Recuperado de <https://blog.bind.com.mx/nuevas-formas-de-trabajo>

Zamarrón, I. (2022). *5 de cada 10 pymes ya operan con trabajo híbrido: Microsoft México*. Recuperado de <https://www.forbes.com.mx/5-de-cada-10-pymes-ya-operan-con-trabajo-hibrido-microsoft-mexico/>





Módulo 1. Transformación digital de recursos humanos

Tema 8. Implementación de un esquema de trabajo remoto





Con la globalización, el desarrollo tecnológico y las condiciones pospandémicas, las empresas han tenido que **adoptar nuevas formas de trabajo** que les permitan mantenerse **activas y productivas**. Lo anterior las ha llevado a evolucionar y romper con la idea tradicional del trabajo en la oficina.

En el último informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través de su Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo, se menciona la necesidad de **crear un programa centrado en las personas**.

- ● El **home office** es un esquema de trabajo en el que el colaborador no acude a la oficina para realizar su trabajo, sino que más bien **trabaja a distancia**.



Según Alles (2020) el esquema de trabajo remoto o **home office** es una **modalidad** de trabajo en la que hay una **flexibilidad para trabajar de manera remota**, es decir, sin ir físicamente a la oficina. Dicho esquema ha crecido en los últimos años, demostrando su alta eficiencia.

Hacer home office por un día muchas veces ayuda a concentrarse mejor, o bien, a hacerse cargo de algún tema familiar o de salud, lo que se traduce en un beneficio que algunas empresas ofrecen a sus colaboradores.



Explicación

Para muchas personas, el contexto cambió con la pandemia por COVID-19 a principios del 2020. De acuerdo con Zamarrón (2022), **el home office creció de un 39 % a un 68 %**, posicionando a **México como líder en home office** y ha llevado a las empresas a acelerar sus estrategias de transformación digital.

Según algunos estudiosos, el home office no es algo nuevo, ya que **lleva muchos años utilizándose**, pero gracias al desarrollo de la tecnología y al desarrollo de diferentes herramientas digitales hay cada vez más profesiones que pueden realizarse a la distancia.



EXPLICA

De acuerdo con la **Secretaría de Trabajo y Previsión Social** (2021), el home office está incluido en el **artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo**, lo que ayuda a que el home office sea **considerado como una verdadera opción** para que el sector público y privado en México lo puedan ofrecer a sus colaboradores.



En el 2019, la cámara de senadores reformó la Ley Federal del Trabajo (LFT) y regularon el teletrabajo o home office. La Secretaría de Trabajo y Previsión Social (2021) lo define como:

Es la **forma de organización laboral** en la que el **desempeño y la remuneración** de las actividades **no requiere de estar físicamente en** las instalaciones de la empresa contratante o en un sitio específico elegido por el patrón, utilizando para ello tecnologías de la información y de comunicación para mantener el contacto entre el trabajador y el empleador.



Se avaló adicionar a la LFT el capítulo XII Bis, que contiene los siguientes artículos:

330-A	Describe al "teletrabajador" como la persona que utiliza las tecnologías como medio para realizar su actividad sin presentarse físicamente al lugar de trabajo.
330-B	Establece que el empleador deberá ofrecer al teletrabajador, los medios tecnológicos y condiciones de servicio y ambiente requeridos; al empleado, a tener la responsabilidad de custodiar los equipos o programas de manejo de información proporcionados.
330-C	Obliga al empleador a promover el equilibrio e igualdad en cuanto a remuneración, capacitación, seguridad social y demás condiciones.
330-D	El empleador tendrá obligaciones y responsabilidades sobre la salud, seguridad y previsión de riesgos para el teletrabajador y deberán estar contenidas en una ley que garantice respeto a la intimidad y privacidad del empleado.
330-E	Instruye a las autoridades laborales a establecer una red nacional para dar asesoría, promoción y fomento al teletrabajo para jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y adultos mayores.





Según Davids (2021), de la inversión realizada por las empresas surgieron algunos beneficios, los cuales se enumeran a continuación:

- Mayor compromiso de los empleados.
- Menor rotación y aumento en la tasa de retención.
- Aumento en la productividad.
- Marca empleadora positiva, es decir, se fortaleció el orgullo de marca.
- Reducción en los costos generales, entre ellos, renta, luz, agua y teléfono.
- Grupo de talentos más amplio para reclutar, ya que no importa la ubicación, sino el talento.
- Permite integrar a colaboradores con capacidades diferentes.



ión

EX

Con el home office, no todo es felicidad, pues diversos estudios han demostrado que existen algunas desventajas, entre las que se pueden mencionar las siguientes:

- Las personas tienden a realizar actividades domésticas mientras trabajan.
- La familia no está sensibilizada con el esquema de trabajo.
- Los horarios de trabajo no se respetan.
- Las empresas en México aún prefieren tener a los colaboradores de manera presencial.
- Algunas veces los colaboradores se sienten desconectados.
- Aumentan algunos costos para el colaborador.
- Puede haber falta de coordinación entre el equipo y el líder.





La adecuada implementación de un esquema de home office, de acuerdo con Zamora (2022) requiere del esfuerzo y compromiso de todas las partes involucradas, ya que tanto la empresa como el líder y el equipo tendrán que poner de su parte para garantizar que será un éxito.

Existen algunas herramientas que ayudan a la productividad de los colaboradores cuando están trabajando en esquema home office, las cuales pueden dividirse en tres rubros:

Productividad	Comunicación	Reuniones
Eficacia en la productividad y logro de indicadores establecidos.	Rapidez e intercambio de información entre los colaboradores y el líder y viceversa.	Espacios de conexión grupal en los que los integrantes del equipo se comunican, analizan, trabajan, generan acuerdos y planes de acción, tal y como lo harían en una sala de juntas en la oficina.





Ensayo

Objetivo: Elaborar un ensayo de al menos una cuartilla en la que se explique la implementación de un esquema de trabajo remoto.

Instrucciones:

1. Elabora un ensayo en el que con tus propias palabras e ideas expliques la implementación de un esquema de trabajo remoto.
2. El ensayo tendrá al menos una cuartilla escrita en arial 10 en doble espacio.
3. Incluye en tu ensayo una conclusión.





Lo que en algún momento se veía como un sueño lejano, hoy es una realidad. **El home office** es una **opción laboral que ayudará a mantener el desarrollo de las actividades productivas** de las empresas en México. Esta modalidad **llegó para quedarse** y hay que aprovecharla para mejorar la productividad y tener colaboradores satisfechos.

Las empresas deben **aprovechar los beneficios que ofrece la tecnología** ante los nuevos esquemas de trabajo, **fijando lineamientos y condiciones claras** y precisas que ayuden a mantener la productividad con condiciones laborales equilibradas. Después de la pandemia, el mercado laboral cambió y no volverá a ser el mismo, por lo que se vuelve indispensable y muy importante fortalecer la legislación que velará por mantener un equilibrio entre los derechos laborales y los beneficios patronales.



Alles, M. (2020). *Gestionar sin estar: Desafíos en tiempos de home office*. Argentina: Editorial Granica.

Davids, N. (2021). *Home Office: Cómo Ser Productivo desde tu Oficina en Casa Sin Morir en el Intento*. Editorial Nathaniel Davids.

Secretaría de Trabajo y Previsión Social. (2021). *Entra en vigor reforma que regula el teletrabajo en México*. Recuperado de <https://www.gob.mx/stps/prensa/entra-en-vigor-reforma-que-regula-el-teletrabajo-en-mexico>

Zamora, I. (2022). *Home office, la revolución en el mercado laboral*. Recuperado de <https://www.forbes.com.mx/red-forbes-home-office-la-revolucion-en-el-mercado-laboral/>

Zamarrón, I. (2022). *5 de cada 10 pymes ya operan con trabajo híbrido: Microsoft México*. Recuperado de <https://www.forbes.com.mx/5-de-cada-10-pymes-ya-operan-con-trabajo-hibrido-microsoft-mexico/>



La obra presentada es propiedad de ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN SUPERIOR A.C. (UNIVERSIDAD TECMILENIO), protegida por la Ley Federal de Derecho de Autor; la alteración o deformación de una obra, así como su reproducción, exhibición o ejecución pública sin el consentimiento de su autor y titular de los derechos correspondientes es constitutivo de un delito tipificado en la Ley Federal de Derechos de Autor, así como en las Leyes Internacionales de Derecho de Autor.

El uso de imágenes, fragmentos de videos, fragmentos de eventos culturales, programas y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, es exclusivamente para fines educativos e informativos, y cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por UNIVERSIDAD TECMILENIO.

Queda prohibido copiar, reproducir, distribuir, publicar, transmitir, difundir, o en cualquier modo explotar cualquier parte de esta obra sin la autorización previa por escrito de UNIVERSIDAD TECMILENIO. Sin embargo, usted podrá bajar material a su computadora personal para uso exclusivamente personal o educacional y no comercial limitado a una copia por página. No se podrá remover o alterar de la copia ninguna leyenda de Derechos de Autor o la que manifieste la autoría del material.

