

Retos de la Administración privada ante la crisis sanitaria por COVID-19: Desarrollo humano y trabajo decente

Challenges for the private Administration in the face of the health crisis due to COVID-19: Human development and decent work

Marlén Benhumea Bahena

Universidad Autónoma del Estado de México, México

mbbargon@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-7524-0453>

Araceli Romero Romero*

Universidad Autónoma del Estado de México, México

chelitos_2@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-0328-0525>

Resumen

A finales del año 2019 se notificó por primera vez el brote de enfermedad por el nuevo coronavirus (COVID-19), el cual fue declarado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como una Emergencia de Salud Pública de Importancia Internacional (ESPII). Ante el impacto global provocado por la pandemia se observó un escenario caótico y extremadamente complejo; derivado del plan de confinamiento propuesto por los gobiernos, con el fin de reducir las interacciones sociales y contener el contagio masivo de la enfermedad. Lo que afectó profundamente el mundo del trabajo, ya que las empresas tuvieron que lidiar con los despidos y la reducción de personal causados por la suspensión de actividades no esenciales, generando un efecto devastador en trabajadores y empleadores.

Por lo anterior, se planteó una investigación cualitativa mediante la aplicación de una encuesta integrada por diecinueve ítems medidos en una escala tipo Likert, dirigida a 61 trabajadores ubicados en empresas del sector privado en el Estado de México. Con el fin de identificar si las acciones de la administración privada ante la crisis sanitaria por COVID-19, favorecen el desarrollo humano y el trabajo decente para todos. Centrarse en temas específicos que rodean el ajuste y el bienestar de los trabajadores, es la opción para hacer frente a los desafíos del mundo laboral actual.

Los resultados mostraron que ante el impacto de la pandemia al mundo del trabajo, la reacción de la administración privada tiende al desarrollo humano y el trabajo decente, no obstante existen áreas de oportunidad que de ser tomadas en cuenta en la dinámica organizacional contribuirían al principio unificador de no dejar a nadie atrás y colocar a las personas en el centro de cualquier acción, a fin de adaptarse a las condiciones cambiantes de entorno.

Finalmente se concluyó que la administración privada llevada a cabo en el interior de las empresas no contaba con la preparación y sin una sensibilización previa, y tuvo que reaccionar precipitadamente para garantizar la supervivencia de las organizaciones y brindar seguridad a su personal, quedando claro ahora más que nunca, que poner a las personas en primer lugar será siempre la mejor estrategia ante cualquier adversidad.

Palabras clave: *Administración privada, desarrollo humano, trabajo decente*

Abstract

At the end of 2019, the outbreak of the new coronavirus disease (COVID-19) was reported for the first time, which was declared by the World Health Organization (WHO) as a Public Health Emergency of International Importance (ESPII). Given the global impact caused by the pandemic, a chaotic and extremely complex scenario was observed; derived from the containment plan proposed by governments, to reduce social interactions and contain the massive spread of the disease. This profoundly affected the world of work, as companies had to deal with layoffs and downsizing caused by the suspension of non-essential activities, generating a devastating effect on workers and employers. Therefore, qualitative research was proposed through the application of a survey made up of nineteen items measured on a Likert-type scale, directed at 71 workers located in private sector companies in the State of Mexico. To identify whether the actions of the private administration in the face of the health crisis caused by COVID-19, favor human development and decent work for all. Focusing on specific issues surrounding the adjustment and well-being of workers is the option to address the challenges of today's world of work.

The results showed that in the face of the impact of the pandemic on the world of work, the reaction of the private administration tends towards human development and decent work, however there are areas of opportunity that, if considered in the organizational dynamics, would contribute to the unifying principle of leaving no one behind and placing people at the center of any action, to adapt to changing environmental conditions. Finally, it was concluded that the private administration carried out within the companies did not have the preparation

and without prior awareness and had to react hastily to guarantee the survival of the organizations and provide security to their staff, now it is clear more than ever, that putting people first will always be the best strategy in the face of any adversity.

Keywords: *Private administration, human development, decent work.*

Fecha Recepción: Enero 2021

Fecha Aceptación: Julio 2021

Introducción

La Organización Mundial de la Salud informó el 21 de enero de 2020 acerca de una nueva enfermedad infecciosa humana, la COVID-19 y el Gobierno Federal de los Estados Unidos Mexicanos, en el Diario Oficial DOF: 16/04/2020. Este fue el inicio de una crisis sanitaria mundial y nacional que obligó a decretar un estado de alarma que afectó a los tres pilares fundamentales de cualquier sociedad: la economía, la sanidad y la educación.

Ante el impacto global provocado por la pandemia se observó un escenario caótico y extremadamente complejo; derivado del plan de confinamiento propuesto por los gobiernos, que invitó a las personas a permanecer refugiadas el mayor tiempo posible, con el fin de reducir las interacciones sociales y contener el contagio masivo de la enfermedad (Sánchez y De la Fuente, 2020). Lo que afectó profundamente el mundo del trabajo, las empresas tuvieron que lidiar con los despidos y la reducción de personal causados por la suspensión de actividades (Gigauri, 2020), salvo las esenciales, generando un efecto devastador en trabajadores y empleadores. Tan solo en los primeros meses de la pandemia se observó una salida masiva de personas de la fuerza laboral y la pérdida de millones de empleos formales e informales, poniendo en peligro los medios de vida a largo plazo y el bienestar de las personas. (OIT, 2021).

Lo que llevó a la Organización Internacional del Trabajo (2021) a contemplar el papel decisivo de los gobiernos, trabajadores y empleadores en la lucha contra el brote, siempre y cuando se velará por la seguridad de las personas, resolución que fue adoptada en todo el mundo. Derivado de ello, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS, 2020), en coordinación con la Secretaría de Salud en México elaboraron programas de prevención y mitigación del virus en los centros de trabajo, surgiendo desafíos para las personas que tuvieron la necesidad de aprender rápidamente nuevas habilidades, tecnologías, así como el establecimiento de nuevas formas de interacción y comunicación entre equipos; además de conciliar su vida familiar con el trabajo (Brant y Mourão, 2020). Por tal motivo, la administración llevada al interior de las empresas, tuvo una función facilitadora y de apoyo,

asumiendo la responsabilidad de retener a los empleados siempre y cuando se garantizara su bienestar y salud.

Al considerar que es el conocimiento y las ideas contenidas en las personas lo que genera respuestas creativas e innovadoras de adaptación y supervivencia, resulta clave que los trabajadores sean el centro de atención en las empresas como el único activo vivo e inteligente de que disponen para salir adelante en el actual tiempo de crisis. Lo anterior, sobre la base del desarrollo humano, que tiene como objetivo ampliar las oportunidades de las personas y que es promovido por el trabajo decente cuando se respetan los derechos laborales, el diálogo social y la libertad que dignifica a los seres humanos.

Administración privada y medidas de prevención en el trabajo frente al COVID-19

La administración privada (AP) es en términos simples, una función llevada a cabo al interior de las empresas con fines de lucro (Álvarez, 2019); cuya actividad consiste en emplear el proceso administrativo que planifica, organiza, dirige, controla y evalúa los recursos que se encuentran al servicio de la empresa para la producción de bienes o prestación de servicios (Mendoza y Mendoza, 2019). Entre los recursos organizacionales que poseen cada vez más relevancia en la creación de valor para las empresas son los intangibles (información, conocimiento y todo aquello inmaterial) como resultado de incorporar el intelecto, la experiencia y las habilidades de las personas que se encuentran presentes en todas las áreas y niveles de la organización.

Al mismo tiempo la administración del sector privado opera como un sistema abierto en interacción continua con una variedad de elementos complejos (políticos, económicos, sociales, tecnológicos, ecológicos, legales, etc.) que se conjugan e inciden en las empresas de manera positiva o negativa, es decir, tanto pueden amenazar su vitalidad y supervivencia; o bien, alentarlas a responder y adaptarse a los cambios o las transformaciones del entorno. Ejemplo de ello, fue el impacto de la declaración del virus SARS-Cov-2 o COVID-19 como pandemia, que amenazó profundamente el mundo del trabajo, además de afectar la salud pública, las perturbaciones sociales y económicas pusieron en peligro los medios de vida a largo plazo y el bienestar de millones de personas (OIT, 2021). Bajo este enfoque sistémico, el sector privado no pudo quedar aislado, al ser el principal generador de empleo tuvo que lidiar con despidos y reducción de personal causados por el cierre de lugares de trabajo y los confinamientos; enfrentándose a la pérdida de habilidades específicas de cada empresa, derivado del rompimiento de las relaciones laborales con su talento humano.

Independientemente de las medidas adoptadas por la administración de cada empresa para dar respuesta a la crisis sanitaria, el eje rector fue establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), elaborando un documento que puntualizó las acciones de prevención y mitigación del virus al interior de las empresas, difundido por todo el mundo en el año 2020. Principalmente, estableció cinco puntos de control en el lugar de trabajo, los cuales son: recopilar y compartir información actualizada; desarrollar un plan de preparación; realizar una evaluación de riesgos; organizar el trabajo y; proteger y apoyar a los trabajadores. Si bien, estos aspectos fueron útiles para hacer frente al virus, dependiendo el sector o el tipo de empresa, se identificaron y adecuaron acciones adicionales conforme el virus evolucionaba asegurando siempre el cumplimiento de las leyes y regulaciones nacionales e internacionales.

En consecuencia, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS, 2020), en coordinación con la Secretaría de Salud en México, pusieron a disposición de los centros de trabajo una serie de recomendaciones agrupadas en distintas categorías que contemplaron: la planeación o capacitación de los trabajadores, medidas temporales (funciones susceptibles de flexibilizarse o realizarse desde casa), mecanismos de vigilancia que las empresas implementaron para prevenir el contagio del coronavirus, mejorar su capacidad de respuesta y reducir las afectaciones que la epidemia pudiera causarles. Entre las estrategias más comunes destacaron los horarios escalonados, rotación de personal en días específicos, teletrabajo, mamparas para separar a los empleados, no discriminación a los trabajadores por su condición de salud, continuidad de programas preventivos y filtros al ingreso de los colaboradores a su lugar de trabajo, en caso de que no hubieran suspendido sus actividades durante la Jornada Nacional de Sana Distancia; ya que sólo los sectores fundamentales continuaron laborando, tomando en cuenta las instrucciones de la autoridad sanitaria y las directrices incluidas en ellas.

Aun así, esto no fue suficiente y no pudo ser evitado, sobre todo en aquellas organizaciones que continuaron sus actividades al ser declaradas como esenciales lo que originó el reconocimiento de la afectación por SARS-Cov-2 como enfermedad de trabajo, sustentada en el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo, específicamente en la fracción 136, relativa a la virosis. En este sentido también, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) publicó los criterios de calificación para casos con coronavirus como enfermedad de trabajo, estableciendo mecanismos para reconocer la enfermedad en las personas trabajadoras afiliadas al IMSS, recibiendo el beneficio del seguro de riesgos de trabajo del

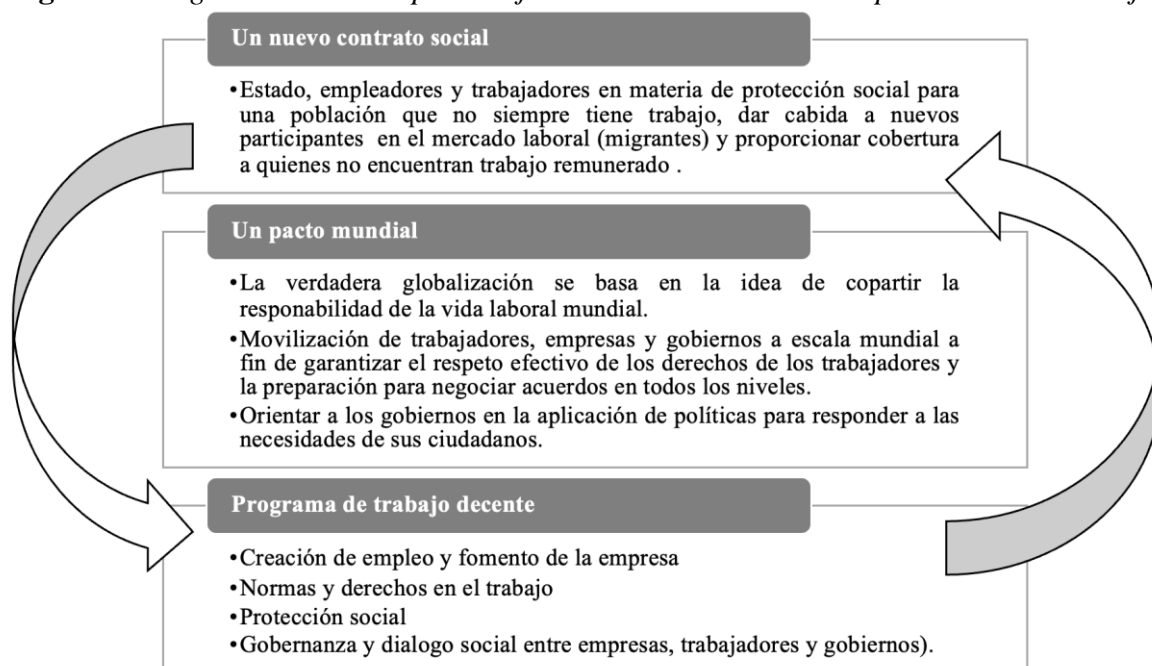
Instituto, siempre y cuando las investigaciones determinaran la causa-efecto, trabajo-daño (STPS, 2021).

Enfoque de desarrollo humano y trabajo decente ante la crisis sanitaria

Respecto al impacto de la pandemia en el mundo laboral, destacaron perspectivas de destrucción, transformación y creación del trabajo (Global Commission on the Future of Work, 2019) configurando nuevos escenarios y realidades sociales que retomaron planteamientos existentes, ahora más vigentes que nunca.

El *trabajo decente*, fue propuesto en el año de 1999 por la OIT, considerado como un derecho que sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades para todos (OIT, 2021). Este plan de acción busca impulsar el desarrollo humano a través del trabajo digno, y aunque en su oportunidad conto con el apoyo de líderes mundiales no se ha adoptado en su totalidad, por lo que en tiempo de crisis sanitaria resulta necesario reavivarlo ver la Figura 1.

Figura 1. Programa de acción para mejorar el desarrollo humano por medio del trabajo



Fuente: Elaboración propia con base en PNUD (2015)

Como se ha mencionado, el ámbito de aplicación de dicho programa es mundial, pero es probable que su adaptación a los contextos nacionales y su ejecución en la administración de privada difieran de un país a otro, no obstante, el principio unificador es “no dejar a nadie atrás”. Así el *trabajo decente* refuerza el desarrollo humano, no solo para aumentar los ingresos, sino también ofrecer a las personas las máximas oportunidades, fortaleciendo los derechos humanos, las libertades y las capacidades permitiendo que los ciudadanos tengan una vida larga, saludable y digna.

De lo anterior se puede decir que el buen trabajo dignifica a las personas, sin embargo, su calidad puede verse afectada si se impone una cultura del exceso de trabajo, que se ha visto favorecida por el impacto de la pandemia y el estado forzoso de confinamiento social, lo que generó una fuerte tendencia a la digitalización y al acceso constate al trabajo como una alternativa para las empresas en tiempos de coronavirus.

El teletrabajo fue una medida adoptada por la administración del sector privado para prevenir la propagación del virus en los centros de trabajo; llámese trabajo a distancia, telecentro, home office o trabajo virtual, tiene una definición en común: el empleado laborando lejos de su lugar de trabajo (Giniger, 2020), haciendo uso de los avances tecnológicos para comunicarse y realizar sus funciones de manera remota o extramuros. Mismo, que conlleva beneficios para los trabajadores como: la flexibilidad de horario, la reducción en costos y tiempo de transporte, un mayor tiempo con la familia; para las empresas, significa ahorro en costos fijos, aumentos de la productividad, impulso y apropiación de tecnologías, entre otros.

A pesar de ello, es importante no perder de vista el enfoque de desarrollo humano y trabajo decente, que tienen a las personas en el centro de cualquier medida o estrategia que se desee adoptar y no afectar sus capacidades. En este sentido, el teletrabajo podría consolidar, por ejemplo, la desigualdad de género existente por la dificultad de conciliar la vida laboral y familiar de las mujeres, que asumen una carga desproporcionada del trabajo de cuidados en el hogar. Por otra parte, la flexibilidad del lugar de trabajo suele ser una opción para quienes tienen acceso a la tecnología y un empleo formal, por lo que no es una opción que beneficie a todos. Además, el contacto casi exclusivamente con el dispositivo móvil o la computadora, lleva implícito una serie de posibles riesgos laborales, también, reduce las oportunidades de trabajo en equipo y la interacción social, ya mermada por el distanciamiento social y el confinamiento.

Contrario a ello, el enfoque de desarrollo humano contempla tres aspectos fundamentales en la vida de las personas, que deben ser considerados por los mandantes (gobierno, empresas y trabajadores) al momento de tomar decisiones en tiempos de pandemia. Los cuales son:

- **Salud.** Los trabajadores sanos tienen una vida laboral más larga y productiva, por lo que la protección contra los peligros de salud en el trabajo y la seguridad social generan mayores retribuciones, además de brindarles la oportunidad de desarrollar su potencial al estar en plenitud de condiciones.
- **Educación.** Los trabajadores deben ser más flexibles y tener una mayor capacidad de adaptación, esto se logra al brindarles formación y capacitación continua, lo que les permite tener acceso a mejores oportunidades de empleo así como dar soluciones creativas e innovadoras en ambientes turbulentos y competitivos, en el que el trabajo no convencional es cada vez más común. Lo que está en función de lo planteado por Amartya Sen (1998: 69-70), “Si la educación hace que la persona sea más eficiente en la producción de bienes, es claro que hay un mejoramiento que puede agregar valor a la producción de la economía y aumentar el ingreso de la persona que ha sido educada. Pero aún con el mismo nivel de ingreso; esa persona puede beneficiarse de la educación por la posibilidad de leer, argumentar, comunicar, elegir con mayor información, ser tenida en cuenta más seriamente por otros y así sucesivamente”.
- **Ingreso.** Es visto únicamente como el medio que permite a los trabajadores tener estabilidad para brindar educación, alimento y cuidados a su familia. Es decir, un mayor ingreso contribuirá con el desarrollo humano, en tanto que contribuya efectivamente con el incremento de las capacidades de las personas y no se vean limitadas al momento de elegir la vida que consideran valiosa.

De tal manera que al establecer medidas preventivas ante la crisis actual, el Programa de acción para mejorar el desarrollo humano por medio del trabajo decente es una opción viable para no debilitar más la condición humana en el sector laboral; ya que, desafortunadamente el COVID-19 contagió a todos, no por fiebre o insuficiencia respiratoria, sino por quedar al descubierto las debilidades estructurales de los distintos modelos de vida social, económica y política (Krauss, 2021).

Procedimiento de recolección de datos

El diseño metodológico del presente artículo fue de tipo cualitativo, haciendo uso de los procedimientos de la investigación descriptiva para abordar las especificidades de las acciones llevadas a cabo por la administración privada ante la crisis sanitaria por COVID-19; basado en el diseño de tipo no experimental de corte transversal que ayudó a determinar las implicaciones que estas tienen en los trabajadores desde el punto de vista del desarrollo humano y el trabajo decente.

La población para el estudio fue seleccionada utilizando un muestreo no probabilístico por conveniencia, siendo en total 61 trabajadores que laboran para diferentes empresas u organizaciones del sector privado ubicadas en el Estado de México; contactándolos por medio de personas clave que formaron parte de una cadena para el incremento de la recolección de datos, a través de la aplicación de una encuesta enviada por Google Forms. Conformada de la siguiente manera: Bloque 1. Seis (6) preguntas de datos sociodemográficos; Bloque 2, catorce (14) ítems que integraron aspectos relacionados con el objetivo de estudio, que es identificar si las acciones de la administración privada ante la crisis sanitaria por COVID-19 favorecen el desarrollo humano y el trabajo decente; estos fueron medidos con una escala tipo Likert de 5 puntos, que invitó a los encuestados a pensar en su actividad profesional durante la pandemia y seleccionar la respuesta de acuerdo a la siguiente escala, [1] Totalmente en desacuerdo [2] En desacuerdo [3] Ni de acuerdo, ni en desacuerdo [4] De acuerdo y [5] Totalmente de acuerdo. En el mismo apartado, cuatro (4) ítems más de opción múltiple respecto a seguridad social, apoyos o beneficios por parte de la empresa, condiciones de pago y si los trabajadores desempeñan sus funciones en los centros de trabajo o desde su casa; para culminar el instrumento con un (1) ítem de respuesta abierta que tuvo como función principal profundizar en la opinión de los colaboradores al respecto. Logrando un cuestionario final de 19 ítems y 6 preguntas sociodemográficas. A partir de las respuestas obtenidas, se procedió a analizar la información y seguidamente se presentan los hallazgos generales y representativos de la investigación.

Análisis y resultados

A partir de los factores de tipo sociodemográfico se obtuvo que el rango de edad de los encuestados es de 35 a 45 años, de los cuales la mayoría tiene estudios superiores con un 67.2% del total. En cuanto a género más de la mitad de las que respondieron la encuesta fueron mujeres (54.1%); y de los y las participantes el 68.9% manifestaron ser solteros. Referente a la modalidad de trabajo, en su mayoría con un 43.3% continua laborando en los

centros de trabajo, seguido por un 30% de colaboradores que trabajan tanto al interior como al exterior de la empresa y solo el 20 % teletrabaja.

En la Tabla 1 se muestran los valores que hacen referencia a las acciones de las empresas para fomentar el buen trabajo o trabajo decente, como se muestra a continuación:

Tabla 1. Acciones empresariales para fomentar el trabajo decente

Ítems	Escala Likert				
	[1] Totalmente en desacuerdo [2] En desacuerdo [3] Ni de acuerdo, ni en desacuerdo [4] De acuerdo [5] Totalmente de acuerdo. Valores expresados en %				
	1	2	3	4	5
<i>Su organización ¿le ha facilitado equipos de protección adecuados y necesarios?</i>	19.7	6.6	14.8	21.3	37.7
<i>Su organización ¿está implantando sistemas de limpieza y desinfección en los lugares de trabajo?</i>	1.6	8.2	19.7	31.1	39.3
<i>¿Ha recibido información actualizada sobre acciones de prevención y mitigación del virus en su lugar de trabajo?</i>	11.5	11.5	3.3	23.0	50.8
<i>La empresa donde labora ¿le ha dado a conocer sus derechos laborales?</i>	14.8	13.1	16.4	13.1	42.6
<i>La empresa ¿tiene canales formales de comunicación para negociar los salarios, las horas extra y otras condiciones laborales?</i>	19.7	11.5	13.1	14.8	41.0
<i>La empresa ¿cuenta con un plan de capacitación basado en la detección de necesidades?</i>	18.0	13.1	14.8	19.7	34.4
<i>Considera que la empresa ¿contempla principios de igualdad y no discriminación?</i>	9.8	4.9	19.7	18.0	47.5
<i>La organización ¿ha puesto a su disposición recursos de asistencia psicológica para casos de necesidad?</i>	26.2	14.8	16.4	13.1	29.5
<i>Estoy satisfecho con el apoyo prestado por la organización</i>	11.5	14.8	9.8	24.6	39.3
<i>¿Considera que el pago que recibe por el trabajo que realiza es justo?</i>	16.4	6.6	13.1	32.8	31.1

Fuente: Elaboración propia (2021)

Cabe señalar que de las respuestas obtenidas por las y los colaboradores, sus empresas muestran tendencia al buen trabajo; ya que en su mayoría obtuvieron puntuaciones altas, de las que resalta el 50.8% en la que manifestaron estar totalmente de acuerdo en que reciben información actualizada de prevención y mitigación del virus. Además de sentirse en un ambiente de igualdad y no discriminación con un 47.5%, lo que está a su favor en caso de presentarse algún contagio al interior de su lugar de trabajo, contemplando que la mayoría de ellos continua laborando presencialmente. Otros aspectos a resaltar es la oportunidad de diálogo, al existir canales de comunicación para negociar los salarios, horas extra y otras

condiciones laborales (41.0%) tan importantes en tiempo de pandemia; aunado a ello, la mayoría de las empresas les han dado a conocer sus derechos laborales (42.6%).

Ahora bien, algunos ítems presentan una opinión un tanto dividida que aún favorece a las empresas. En su mayoría, los encuestados están totalmente de acuerdo en que su organización les brinda el equipo de protección adecuado (37.7%), así como la implementación de sistemas de limpieza y desinfección en los lugares de trabajo (39.3%) y estar satisfechos con el apoyo prestado por la organización (39.3%). También, la mayoría de las empresas cuenta con un plan de capacitación basado en la detección de necesidades (34.4%) y sus trabajadores consideran que el pago que reciben por el trabajo que realizan es justo (32.8%). Sin embargo, por cada uno de estos valores existe una división de criterio que contempla otra realidad y existen personas que no tienen acceso a equipo de protección, a canales formales de comunicación y solo algunas empresas han puesto recursos de asistencia psicológica para casos de necesidad.

Por otra parte, es importante mencionar que de las preguntas de opción múltiple el 91.8 % de los encuestados cuenta con alguna prestación de seguridad social en el trabajo; y el 90.2% continua laborando con el pago íntegro de su salario, lo que les brinda la posibilidad de desarrollar sus capacidades sin preocuparse por no tener atención médica o de solventar gastos que pudieran presentarse por alguna eventualidad.

La Tabla 2 muestra los valores resultantes del 20% de la población encuestada que realiza sus funciones por teletrabajo, considerada como una población en alto riesgo psicosocial.

Tabla 2. Teletrabajo/home office

Ítems	Escala Likert				
	[1] Totalmente en desacuerdo [2] En desacuerdo [3] Ni de acuerdo, ni en desacuerdo [4] De acuerdo [5] Totalmente de acuerdo. Valores expresados en %				
	1	2	3	4	5
<i>¿Se siente optimista respecto a trabajar desde casa?</i>	11.4	4.5	11.4	27.3	45.5
<i>¿Cuenta con el equipo y lugar adecuado para realizar el trabajo desde casa?</i>	13.6	0.0	15.9	20.5	50.0
<i>¿Ha tenido problemas para compatibilizar el trabajo y el cuidado de su familia?</i>	18.2	9.1	31.8	15.9	25.0
<i>Tengo esperanza de que todo vuelva a la normalidad</i>	4.9	0.0	19.7	16.4	59.0

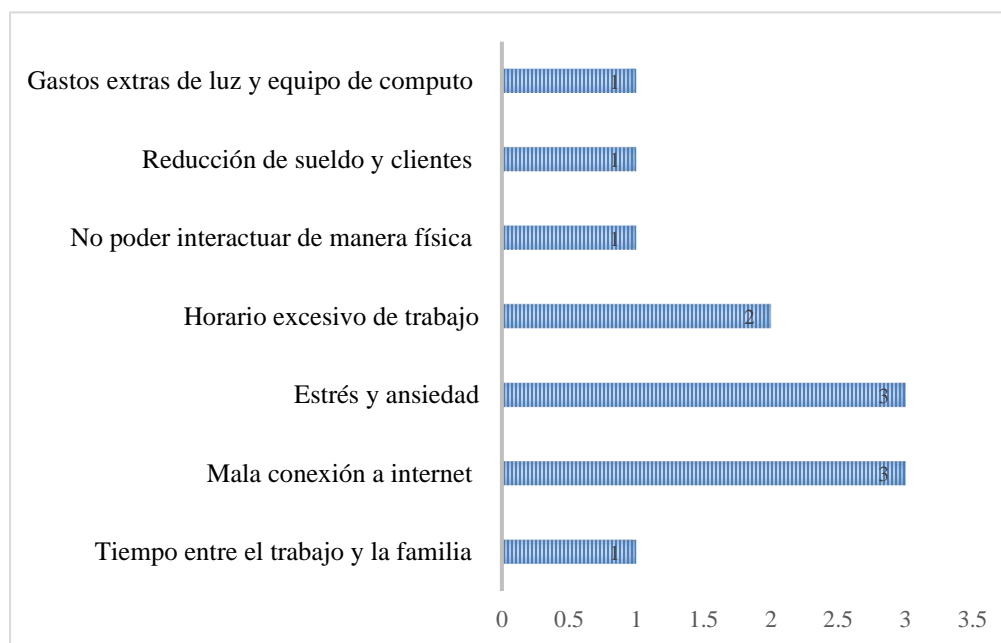
Fuente: Elaboración propia (2021)

De los datos mostrados en la tabla anterior se aprecia la actitud optimista de la mayoría de los trabajadores al estar totalmente de acuerdo en trabajar en casa (45.5%), se podría inferir que se debe a que el 50.0% de ellos cuentan con equipo y el lugar adecuado para realizarlo. No obstante, la opinión vuelve a dividirse en cuanto a compatibilizar el trabajo y el cuidado o atención a la familia, ya que ambas condiciones se conjugan al interior de la casa, como lo mencionó el 55.7% de los encuestados al responder la pregunta de opción múltiple: durante la pandemia ¿ha trabajado desde su domicilio? Pese a ello, los participantes manifestaron en su mayoría tener la esperanza de que todo vuelva a la normalidad (59.0 %).

Otra de las preguntas de opción múltiple, sobre los apoyos o beneficios que han recibido por parte de la empresa para realizar el teletrabajo, las respuestas fueron las siguientes: el 37.2 % recibió algún equipo de cómputo o material de oficina (teléfonos, sillas, laptops, etc.), el 37.2% bonos para pagos extra (por uso de internet, luz, etc.) y el 14.0% tubo horario flexible (administración propia del tiempo).

Como se mencionó anteriormente, al final de la encuesta hubo una pregunta abierta sobre cuál era el mayor reto al que se habían enfrentado los colaboradores al trabajar desde casa, lo que permitió conocer la voz de la minoría que no está optimista respecto a trabajar en casa y de los inconvenientes y el daño que este modelo de trabajo les ha causado. La Figura 2 muestra los valores de las respuestas comunes a esta pregunta.

Figura 2. Respuestas comunes a la pregunta: ¿Cuál es el mayor reto al que se enfrenta actualmente al trabajar desde casa?



Fuente: Elaboración propia (2021)

Discusión

Como se aprecia en los resultados de este estudio, existe una tendencia de la administración del sector privado hacia aspectos del Programa de Trabajo Decente, al darles a conocer a los trabajadores sus derechos laborales y establecer canales formales de comunicación para negociar los salarios, las horas extra y otras condiciones de trabajo en la actual situación pandémica; lo que se vincula al diálogo social promovido por un trabajo digno y el enfoque de desarrollo humano, al facilitar la participación y la interacción en libertad de expresar opiniones y establecer relaciones laborales sólidas que impulsen el bienestar económico y social en condiciones de igualdad, puesto que los hallazgos encontrados no contemplan discriminación en el lugar de trabajo.

Por otra parte, los resultados son favorables debido a los porcentajes que se registran en la información actualizada que brindan las empresas sobre acciones de prevención y mitigación del virus, facilitando equipos de protección adecuados e implementando sistemas de limpieza y desinfección en los lugares de trabajo; en cumplimiento a las políticas y programas la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, lo que implica dar prioridad a la salud que contempla el desarrollo humano, en atención a uno de los mandantes del trabajo decente: el gobierno, a fin de resolver importantes problemas económicos y sociales.

Estos aspectos positivos se acompañan de trabajadores con acceso a seguridad social y a su salario íntegro, es decir, no fueron afectados por la reducción de sueldos o despidos que formaron parte de las medidas de repliegue de algunas empresas. Condición que suma al desarrollo humano de la fuerza laboral, ya que al contar con un ingreso tienen la oportunidad de elegir su modo de vida y más aún, al contar con asistencia sanitaria, un elemento clave de la protección social que promueve el buen trabajo.

Asimismo, de las personas encuestadas que realizan funciones por teletrabajo se mostraron optimistas al contar con los elementos que dicha condición exige como el equipo y el espacio físico adecuado, lo que ofrece seguridad al trabajador junto con la actualización y perfeccionamiento de las competencias en un mercado de trabajo cada vez más flexible; dando inicio al diálogo sobre un nuevo contrato social que aborde los desafíos del presente mundo del trabajo.

No obstante, en el análisis de los resultados también se encontraron áreas de debilidad en lo que respecta a compatibilizar el teletrabajo y el cuidado de la familia, que se atribuye a la carga desproporcionada de actividades; provocándoles estrés y ansiedad, derivado de un horario excesivo de trabajo y de inconvenientes como mala conexión a internet, la falta de interacción presencial y gastos extras que se generan. Lo anterior, sumado a la desventaja de

que las empresas, en su mayoría no ponen a disposición de sus trabajadores asistencia psicológica para casos de necesidad. Por lo que, se evidencia la necesidad de que la administración privada adopte el enfoque de desarrollo humano y trabajo decente, a fin de colocar a las personas en primer lugar y establecer horarios adaptados a las cualidades y necesidades del trabajador; establecer pausas cortas y frecuentes para el descanso, así como fijar una serie de reuniones grupales de manera virtual para prevenir problemas derivados de la soledad y aislamiento.

Ahora bien, algunos ítems presentaron una opinión un tanto dividida que favoreció a las empresas. Sin embargo, dejan al descubierto que hay personas viviendo otra realidad en su lugar de trabajo, que no tienen acceso a equipo de protección, a canales formales de comunicación y capacitación basada en la detección de necesidades; lo que causa un retroceso en su desarrollo humano en los tres pilares básicos: salud, ingreso y educación. Y que se encuentra en total oposición al principio unificador de no dejar a nadie atrás.

Teniendo en cuenta lo anterior, es importante destacar que el presente artículo se limitó a analizar aspectos sociales y administrativos de los trabajadores en función de su bienestar, sin ahondar en aspectos relevantes como los factores psicosociales que se derivan del teletrabajo, haciendo únicamente referencia a la existencia de los mismos y de los síntomas de estrés y ansiedad que reflejaron los encuestados y que representan una línea de investigación futura para ser abordada.

A propósito de las limitaciones, una más hace referencia al tema del trabajo que fue abordado desde la perspectiva de la administración privada, siendo que este término engloba diferentes sectores de la sociedad, incluso a aquellos que pertenecen a la informalidad o que no son remunerados como el trabajo de cuidados o el voluntariado. Lo que da oportunidad de pensar en otra futura línea de investigación que aborde el trabajo decente con enfoque de desarrollo humano abarcando la amplitud que lo caracteriza.

En cuanto a la población de estudio, que logró reunir a sesenta y un trabajadores de diferentes empresas del sector privado, podría significar una limitante respecto a la generalización de los resultados, ya que cada organización cuenta con características propias que la diferencian de las demás, lo cual hace que los contextos en el que se desenvuelven los individuos sean diferentes.

Respecto al diseño de la investigación, la limitación se presenta en la realización de está en un solo momento o tiempo único (diseño transeccional), a diferencia de los estudios a través del tiempo que perciben los posibles cambios que afectan el comportamiento de las

variables estudiadas. Dicho lo anterior, en el siguiente apartado se muestran las consideraciones finales del artículo.

Conclusiones

Considerando que la administración privada mediante el enfoque de desarrollo humano (salud, educación e ingreso) puede garantizar las condiciones necesarias de trabajo decente para sus colaboradores, resulta apropiado hacer conclusiones respecto a los tres mandantes que hacen frente a la crisis sanitaria por COVID-19 en el mundo del trabajo y que tienen injerencia directa en la protección y seguridad social de las y los trabajadores:

Gobierno

- Resulta importante garantizar el derecho humano a la salud, mediante la distribución justa y aplicación de la vacuna, sobre todo a aquellos trabajadores que continúan realizando sus funciones en los centros de trabajo por considerarse esenciales.
- En cuanto al seguro por riesgos de trabajo que contempla únicamente a aquellas personas que se hallan contagiado desempeñando sus funciones, debería replantearse y estar a disposición de los trabajadores por el simple hecho de contar con la prestación social sin importar las investigaciones de causa-efecto, trabajo-daño.
- Las acciones de previsión y mitigación del virus implementadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS, 2020), basadas en las recomendaciones de la OIT (2020), son esenciales para el cumplimiento y la medición del bienestar humano, lo que implica el reconocimiento del trabajo como una de las principales vías para salir de las consecuencias sanitarias, sociales y económicas que ha dejado la pandemia.
- Implica también tomar acciones sobre la legislación de las nuevas formas de trabajo y colaborar en tiempos de pandemia.

Empresas

- Una parte del sector empresarial está preparado para afrontar la crisis sanitaria y a su vez fomentar el desarrollo humano y trabajo decente de sus trabajadores.
- La administración privada llevada a cabo en el interior de las empresas no contaba con la preparación y sin una sensibilización previa, tuvo que reaccionar para garantizar la supervivencia de las organizaciones y brindar seguridad a su personal,

quedando claro ahora más que nunca, que poner a las personas en primer lugar será siempre la mejor estrategia ante cualquier adversidad.

- Es deber de las empresas velar por el cumplimiento de los aspectos laborales, legales y de salud de sus colaboradores en atención al trabajo decente como prioridad, contemplando su bienestar físico y mental.
- La empresa debe garantizar la oportunidad de los trabajadores de participar y expresar sus opiniones a fin de obtener derechos y ser respetados. Lo que da apertura al diálogo social que refuerza las relaciones laborales.
- Por otra parte, plantear estrategias que consideren prestaciones por desempleo y protección social tanto para los trabajadores como para sus familias.
- Brindar formación y capacitación continua permite a los trabajadores responder mejor ante la adversidad y desarrollar sus potencialidades.

Trabajadores

- Los trabajadores deben ser más flexibles y tener una mayor capacidad de adaptación, debido a que de forma parcial o total su puesto de trabajo fue afectado por la condición actual.
- La protección social básica, como la asistencia sanitaria es un pilar fundamental para que el trabajador participe de forma productiva en la sociedad y la economía.
- Un trabajador formado y capacitado, no solamente aumenta su ingreso y productividad. Las personas se benefician por la posibilidad de leer, argumentar, comunicar, elegir con mayor información, ser tenidas en cuenta más seriamente por otros y así sucesivamente.
- La mayoría de las personas se sienten bien con el teletrabajo como opción laboral y reconocen que cuentan con las herramientas y equipos necesarios para atender su puesto de trabajo, lo que facilita la transición y adaptación de esta condición laboral entre empleador y empleado.
- Resulta fundamental encontrar el balance o conciliación entre el trabajo y la familia para que no tengan una carga de trabajo desbordada, lo que se logra con el apoyo y el acompañamiento de la empresa.

De lo anterior, resultó necesario tomar en cuenta aquellos aspectos potencialmente interesantes para ser desarrollados en trabajos complementarios, que podrían ser analizados próximamente.

Futuras líneas de investigación

A partir de los resultados de la investigación, se mencionan algunas posibles líneas de investigación que darán continuidad en el tiempo al eje temático integrador del presente artículo. Las ideas aquí expresadas podrán ser fuente de nuevas interpretaciones, conocimientos, inquietudes y perspectivas de análisis que hasta este momento de la investigación no se presentaron.

- Es necesario indagar en las afectaciones que la pandemia ha generado en la conducta de los trabajadores en su aspecto psicosocial, lo que podría incrementar los riesgos laborales, la disminución de productividad y afectaciones en el núcleo familiar.
- Para cumplir con todo el campo de posibilidades en torno al desarrollo humano y trabajo decente, resulta indispensable investigar sobre las implicaciones que la pandemia ha generado no únicamente en el sector privado, habrá que considerar los aspectos laborales en el sector público, formal e informal.
- Profundizar en la influencia que los factores económicos, sanitarios y educación tienen en el sector laboral, permitirá mejorar la calidad del estudio al presentar datos duros sobre los daños ocasionados y las áreas de oportunidad para mejorar en aspectos de desarrollo humano y trabajo decente.
- En un futuro, el analizar la temática del presente artículo en tiempo de postpandemia, brindará una novedosa interpretación de las acciones que se llevan a cabo en el interior de las empresas e instituciones en beneficio del factor humano.

Referencias

- Álvarez, D.T. (5 de febrero de 2019). Administración pública y privada: una reflexión sobre conceptos fundamentales [Columna MPV]. Recuperado de <http://www.mipuntodevista.com.mx/administracion-publica-y-privada-una-reflexion-sobre-conceptos-fundamentales/>
- Barrios-Hernández, K. D. C., Olivero-Vega, E., y Figueroa-Saumet, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información tecnológica*, 31(2), 55-62.
- Brant, R., y Mourão, H. C. (2020). Desafios do teletrabalho na pandemia COVID-19: quando o home vira office. *Caderno de Administração*, 28(Edição E), 71-75.
- Carnevale, J. B., y Hatak, I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. *Journal of Business Research*, 116, 183-187.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos*. Mc Graw Hill.
- De Lucas, N. (2018). Tendencias Laborales 2018. *Capital Humano*, 31(332).
- Drucker, P. F. (2000). *Gestión del conocimiento*. Universidad Deusto.
- Fayol, H. (1985). *Administración industrial y general*. Buenos Aires, Ediciones Orbis.
- Gigauri, I. (2020). Influence of Covid-19 Crisis on Human Resource Management and Companies Response: The Expert Study. *International Journal of Management Science and Business Administration*, 6(6), 15-24.
- Giniger, N. (2020). Teletrabajo. Modalidad de trabajo en pandemia. *Observatorio Latinoamericano y Caribeño*, 4(1), 23-39.
- Global Commission on the Future of Work. (2019). *Work for a brighter future*, Geneva: ILO.
- Krauss, A. (2021). Un acuerdo en pro del trabajo decente. *Mensaje*, 69(689), 34.
- Mendoza, J. M. H., y Mendoza, S. L. H. (2019). Etapas del proceso administrativo. *Boletín Científico de la Escuela Superior Atotonilco de Tula*, 6(11), 66-67.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2021). COVID-19 y el mundo del trabajo. Ginebra, Suiza. Recuperado de <https://n9.cl/ag6rj>, el día 04 de marzo de 2021.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2021). Trabajo decente. Recuperado de <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2020). COVID-19: cronología de la actuación de la OMS. Ginebra, Suiza. Recuperado de <https://cutt.ly/kxwzCuz>, el día 04 de marzo de 2021.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD]. (2015). Informe de desarrollo humano 2015. Trabajo al servicio del desarrollo humano. Recuperado de <https://n9.cl/b0vp6>, el día 30 de mayo de 2020.
- Sánchez-Villena, A. R., y de La Fuente-Figuerola, V. (2020). COVID-19: Cuarentena, aislamiento, distanciamiento social y confinamiento ¿ son lo mismo? In *Anales De Pediatría*, 93(1), 73-74.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS]. (24 de Abril de 2020). Guía de acción para los centros de trabajo ante el covid-19 recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/548062/GUI_A_DE_ACCIO_N_PARA_LOS_CENTROS_DE_TRABAJO_ANTE_EL_COVID-19_24_04_20_VF.pdf
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS]. (28 de Enero de 2021). La Secretaría del Trabajo y Previsión Social reconoce que el contagio por SARS-Cov-2 puede constituir una enfermedad de trabajo, recuperado de <https://www.gob.mx/stps/prensa/comunicado-o005-2021>.
- Sen, A. (1998). Las teorías del desarrollo a principios del siglo XXI. Santafé de Bogotá. Cuadernos de economía. 17 (29), 73-100.