

Comunicaciones Científicas y Tecnológicas Anuales 2021

Docencia
Investigación
Extensión
Gestión



DOCENCIA
INVESTIGACIÓN
EXTENSIÓN
GESTIÓN

Dirección General

Decano de la Facultad de Arquitectura y Urbanismo - UNNE
Dr. Arq. Miguel A. Barreto

Dirección Editorial Fau UNNE

Secretaria de Investigación,
Dra. Arq. Venettia Romagnoli

Comité Organizador

Dra. Arq. Herminia Alías
Arq. María Victoria Cazorla
Esp. Prof. Cecilia De Lucchi
Mg. Arq. Anna Lancelle
Mg. Arq. Patricia Mariño
Mg. Arq. María Laura Putel
Lic. Lucrecia Seluy

Asistentes - Colaboradores

DG Carlos Ariel Ayala Chabán
DG César Augusto
MMO María Micaela Ferrigno

Revisión Editorial

Cecilia Valenzuela

Coordinación editorial y compilación

Dra. Arq. Venettia ROMAGNOLI

Diseño y Diagramación

Marcelo Benítez

Corrección de texto

Cecilia Valenzuela

Edición

Facultad de Arquitectura y Urbanismo
Universidad Nacional del Nordeste
(H3500COI) Av. Las Heras 727 •
Resistencia • Chaco • Argentina
Web site: <http://arq.unne.edu.ar>

ISSN 1666-4035

Reservados todos
los derechos.

La información contenida en este volumen es absoluta responsabilidad de cada uno de los autores. Quedan autorizadas las citas y la reproducción de la información contenida en el presente volumen con el expreso requerimiento de la mención de la fuente.

LA ORGANIZACIÓN DE LOS PROCESOS DE TRABAJO EN TIEMPOS DE PANDEMIA. DESAFÍOS FRENTE A LA COVID-19. ESTUDIO DEL CASO DE TRABAJADORES NO DOCENTES EN LA FAU-UNNE, PERÍODO 2020

De Lucchi, Cecilia M.;
Romagnoli, Venettia
cecidelucchi2@hotmail.com

RESUMEN

El inicio de la pandemia (marzo de 2020) ha sorprendido enormemente a las empresas y organizaciones en todo el mundo en cuanto a la organización de los procesos de trabajo que, en su gran mayoría, no estaban preparadas para enfrentar el cambio de llevar la oficina al hogar. Fue un desafío tanto para las organizaciones como para los trabajadores, quienes, en su mayoría, no estaban capacitados para afrontarlo. Esta investigación —que se encuentra en su etapa inicial— pretende centrar su atención en los procesos adoptados por los trabajadores de la planta no docente de la Facultad de Arquitectura y Urbanismo de la Universidad Nacional del Nordeste. En la presente comunicación se propone dar a conocer el diseño de la investigación y dar cuenta de los primeros avances en la construcción del enfoque teórico.

PALABRAS CLAVE

Procesos de trabajo; pandemia; FAU-UNNE.

- Profesora, especialista, personal administrativo Facultad de Arquitectura y Urbanismo. Maestranda en Gestión y Planificación de las Relaciones de Trabajo.
- Profesora adjunta, secretaria de Investigación Facultad de Arquitectura y Urbanismo. Doctora, magíster, arquitecta.

DESARROLLO DEL TRABAJO

Objetivo general

Analizar la organización de los procesos de trabajo durante la pandemia, a partir del ASPO (Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio), tomando como caso de estudio al personal no docente de la FAU-UNNE en el período 2020.

Objetivos específicos

- Identificar en el perfil del trabajador habilidades y competencias ne-

cesarias para una nueva manera de trabajo.

- Describir y caracterizar los modelos de oficina adoptados, considerando los beneficios y dificultades sorteados.
- Evaluar cuál fue el rol de la institución ante esta situación.

Introducción o planteo del problema

En el año 2020 hemos visto cambios sin precedentes en la economía mundial y en el mundo del trabajo. El 11 de marzo, la Organización Mundial

de la Salud (OMS) calificó el nuevo brote de coronavirus como una pandemia e instó a los gobiernos de todo el mundo a enfrentar este problema con seriedad y a prepararse para la primera ola de la emergencia de salud pública con varias medidas drásticas, una de las cuales fue el confinamiento en muchos países (OMS, 2020a). A medida que entraron en vigor las medidas de confinamiento, una gran parte de la fuerza laboral debió quedarse en casa y trabajar a distancia, siempre y cuando sus

funciones lo permitiesen. Tanto las organizaciones que ya estaban familiarizadas con el teletrabajo como las que no enviaron a sus empleados a casa crearon las condiciones para el experimento de teletrabajo masivo más extenso de la historia. Aunque la cantidad de personas que teletrabajan a tiempo parcial o a tiempo completo ha ido aumentando gradualmente a lo largo de los años (Eurostat, 2018), sin dudas la pandemia aceleró la adopción, por parte de los empleadores, de las modalidades de teletrabajo. En un contexto como el de la pandemia de COVID-19, el teletrabajo ha demostrado ser una herramienta importante para garantizar la continuidad operativa. Mientras, en circunstancias normales, sus beneficios incluyen la reducción del tiempo de desplazamiento, la posibilidad de que los trabajadores se centren en sus tareas lejos de las distracciones de la oficina y una oportunidad para lograr un mejor equilibrio entre la vida laboral y profesional. El teletrabajo permite a los trabajadores tener un horario más flexible y la libertad de trabajar fuera de las instalaciones del empleador. También puede conllevar riesgos que deben preverse y prevenirse, como el aislamiento (en particular para las personas que viven solas) y la pérdida de contacto con los compañeros de trabajo.

La crisis del coronavirus pone al descubierto retos y oportunidades en materia laboral, en los que las políticas públicas de empleo, la educación, la formación y la orientación

profesional juegan un papel clave. Cánepa y Merino (2020) afirman que están emergiendo cinco modelos de *"oficinas del futuro"*; contemplando el escenario de la COVID-19, uno de esos modelos es el totalmente remoto. En consonancia con Alicia Aradilla (2021), afirma que el "teletrabajo ha pasado de ser una alternativa a ser una necesidad y a convertirse en un modelo".

Los trabajadores sufrieron una fragilización en las condiciones de trabajo (Claudia Figari, 2020, directora CEIL), se ha visto totalmente alterada la jornada laboral y se sufrió un proceso de reconversión al teletrabajo en condiciones de improvisación (Juan Montés Cotó, 2020). Asevera Susana Finquelievich (2020) que los trabajadores que han podido adaptarse a este cambio son los que poseen un perfil relacionado con las nuevas tecnologías, ciencia e ingeniería. Las habilidades presentes fueron la adaptación al cambio, la comunicación, el aprender a aprender, la empatía, el compromiso, la responsabilidad, el trabajo en equipo, la motivación.

De esta manera, esta investigación pretende centrar su atención en los siguientes interrogantes, teniendo en cuenta los trabajadores de la planta no docente de la Facultad de Arquitectura y Urbanismo de la UNNE, de la ciudad de Resistencia, Chaco:

- ¿Qué habilidades/competencias pusieron en práctica los trabajadores?

¿Cuál es el perfil del trabajador que se adaptó a los nuevos requerimientos?

- ¿Cuáles fueron los modelos de oficina adoptados? ¿Cuáles fueron los beneficios y dificultades del teletrabajo?

- ¿Qué sucedió con los trabajadores no docentes de la FAU-UNNE después del ASPO?

- ¿Qué responsabilidades tuvo la FAU-UNNE como institución?

DESARROLLO O RESULTADOS

Enfoque teórico

Míguez afirma que, a pesar de los avances que supusieron el taylorismo y el fordismo para la organización del trabajo, el capitalismo del siglo XX, más que los avances en la automatización o los cambios en la organización del trabajo, fue con la denominada revolución microelectrónica que permitió el auge de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, que a finales de los años 70 se produjo el pasaje hacia una nueva etapa del capitalismo. Dicha fase comienza con la producción microelectrónica, se afirma con la producción asistida por computadora y se consolida con la difusión de las computadoras personales desde los años 80 e internet en los años 90. Este pasaje reconoce su origen técnico a partir de la posibilidad de digitalizar la información (Míguez, 2008).

La pandemia del coronavirus obligó desde su comienzo a muchas

empresas, instituciones y organizaciones a optar por el **teletrabajo**. Si bien la idea del teletrabajo surgió hace 50 años, durante la crisis del petróleo, como una forma de reducir el uso de recursos no renovables, ha sido en los últimos años, con el **boom** de las **Tecnologías de la Información y la Comunicación**, cuando realmente empezó a implantarse de una forma más horizontal en todos los sectores. Uno de los grandes beneficios de este sistema es el **ahorro de hasta 30 % en infraestructura** y el aumento del nivel de satisfacción del trabajador, gracias a la mayor autonomía, flexibilidad y facilidad para conciliar la vida laboral y la personal.

En el contexto de la crisis actual, el teletrabajo ayuda a continuar con la actividad de la organización, sin poner en riesgo de contagio a todo el personal, pero con el cierre total y las últimas medidas adoptadas que aumentaron el nivel de confinamiento, son muchas las organizaciones que se han visto forzadas a aplicar este modelo o cesar la actividad.

¿Qué es el teletrabajo?

Según Correa,

Teletrabajo, para autores como Nilles, Sanguinetti, Toyama, entre otros, constituye una figura jurídica que se caracteriza por ser un tipo de trabajo que se realiza a distancia y en función a la utilización de medios temáticos que hacen innecesaria la presencia física del teletrabajador en el habitual centro de labores (insta-

laciones de la empresa para la que labora). (Correa, 2015, p. 11)

La Organización Internacional del Trabajo define el teletrabajo de la siguiente manera:

[Es] el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones — como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio— para trabajar fuera de las instalaciones del empleador. En otras palabras, el teletrabajo conlleva un trabajo realizado con la ayuda de las TIC, fuera de las instalaciones del empleador. El teletrabajo debe ocurrir mediante un acuerdo voluntario entre el empleador y el trabajador. Además, al acordar el lugar de trabajo (en el domicilio del trabajador o en otro lugar) hay otros aspectos que deben aclararse, a saber, las horas de trabajo o el calendario de trabajo, los instrumentos de comunicación que deben utilizarse, la labor que debe realizarse, los mecanismos de supervisión y las disposiciones para la presentación de informes sobre la labor realizada. (El teletrabajo durante la pandemia de COVID19 y después de ella Guía práctica Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, p. 1).

Las nuevas tecnologías de la era de la información y la comunicación, por un lado, y los cambios en la organización del trabajo provocados por la pandemia, por el otro, están provocando una profunda transformación en la manera de trabajar. La economía global pide este cambio, y la tecnología lo permite.

Las empresas pueden localizarse en cualquier lugar del mundo, y las estructuras organizativas se flexibilizan. Estas transformaciones tienen claramente consecuencias para los mercados de trabajo. Es en este contexto que situó el interés por el teletrabajo. Este es un modo de trabajo susceptible de adaptación a la exigencia de flexibilidad y que las nuevas tecnologías facilitan.

Abordaje general y tipo de estudio

Para alcanzar los objetivos propuestos en la investigación, se llevará a cabo un diseño exploratorio-descriptivo, que permitirá comprender y explicar la realidad para poder generar teorías o hipótesis. Se aplicará una metodología cuanti-cualitativa para obtener información del universo que se va a estudiar, para luego clasificarla y profundizar en los ejes más significativos de la investigación.

Fuentes de información

Documentos escritos, investigaciones previas, reglamentaciones, resoluciones, entrevistas.

Selección de casos-muestra

El universo será el sector no docente de la FAU-UNNE; la muestra se seleccionará de acuerdo con los tramos en el escalafón de la planta administrativa, se tomarán casos del tramo superior, del intermedio y del final.

Categorías de análisis

1. Personal administrativo.
2. Modelos de oficinas.
3. Institución.

Variables

1. Nivel de educación del personal.
2. Nivel de capacitación de acuerdo con el cargo y tareas que desempeña.
3. Edades del personal no docente.
4. Cargos (de acuerdo con el escalafón de la planta no docente).
5. Tipos de modelo de oficina.
6. Recursos.

Datos

1. Primario, secundario, universitario, posgrado.
2. Nulo, bajo, medio, alto.
3. 25 – 35 años // 35 – 45 años // 45 – 55 años // 55 – 65 años.
4. Tramo superior // Tramo intermedio // Tramo inferior.
5. Oficina totalmente remota // El modelo híbrido // Remoto "Plus" // Hub & Spoke // Tiempo de calidad.
6. Informáticos (internet) // Equipamiento e infraestructura tecnológica // Capacitación para el teletrabajo.

Técnicas de recolección

- Encuestas.
- Documentos estadísticos de la unidad educativa.
- Entrevistas en profundidad.
- Conversación en grupos focales.

Técnicas de análisis

Se utilizarán técnicas de análisis estadístico para clasificar la información y luego técnicas interpretativas de acuerdo con los objetivos planteados en contraste con el marco teórico seleccionado.

CONCLUSIONES Y/O REFLEXIONES FINALES

Hoy día el buen desempeño no se mide en horas presenciales de oficina, sino en el logro de resultados individuales y cómo estos impactan en los resultados de todo el equipo. El trabajo a distancia es el camino del futuro y, cada vez más, el de las exigencias del

presente. Las empresas nunca habrían podido estar tan interrelacionadas y experimentar un crecimiento como el actual sin la posibilidad de la interconexión remota. **Con la tecnología, nuestro equipo de trabajo puede estar más conectado que nunca.** Además, las organizaciones buscan agilidad y los empleados más jóvenes buscan libertad para trabajar desde cualquier lugar, por lo que el teletrabajo (habitual o de manera puntual) es una gran opción beneficiosa para ambas partes.

Con la realización del presente trabajo de investigación se pretende dar respuesta a los interrogantes planteados para, de esta manera, realizar un aporte específico a la institución respecto de los procesos de trabajo y las dificultades superadas durante el período de aislamiento preventivo y obligatorio por la Covid 19, con el objeto de contribuir a la mejora de dichos procesos en la FAU-UNNE.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

| Actividades | Meses | | | | | | | | |
|--|-------|----|----|----|----|----|----|----|----|
| | 1° | 2° | 3° | 4° | 5° | 6° | 7° | 8° | 9° |
| Ampliación, actualización y construcción del marco teórico | | | | | | | | | |
| Elaboración de las entrevistas-encuestas | | | | | | | | | |
| Realización de las entrevistas-encuestas | | | | | | | | | |
| Análisis y procesamiento de los datos | | | | | | | | | |
| Redacción, análisis y presentación del informe final | | | | | | | | | |

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Blasco, L. (4 octubre 2020). *Coronavirus y teletrabajo: 5 modelos de "oficina del futuro" que están emergiendo gracias a la pandemia*. BBC News Mundo. Recuperado el 19/05/2021 de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-54356853>

Bosada, M. (05/08/2020). *El COVID-19 y el mercado laboral: retos y oportunidades*. Recuperado el 29/07/2020 de <https://www.educaweb.com/noticia/2020/07/29/covid-19-mercado-laboral-retos-oportunidades-19287/>

Cámara de Valencia (2021). *El teletrabajo: Una alternativa para las empresas en tiempos de Coronavirus*. Recuperado el 20/04/2021 de <https://ticnegocios.camaravalencia.com/servicios/tendencias/el-teletrabajo-una-alternativa-para-las-empresas-en-tiempos-de-coronavirus/>

Canepa, P. & Merino Aspauza, P. (2020). *El futuro del trabajo*. Editorial: CONECTA. Formato: EPUB.

Cibernos (08/09/2020). *Las 10 desventajas del teletrabajo y cómo evitarlas*. Recuperado el 17/05/2021 de <https://www.grupocibernos.com/blog/las-10-desventajas-del-teletrabajo-y-como-evitarlas>

Consejo Interuniversitario Nacional (8 de abril de 2020). Las universidades argentinas frente a la pandemia del COVID 19. <https://www.cin.edu.ar/las-universidades-argentinas-frente-a-la-pandemia-del-covid-19/>

De la Cámara Arilla, C. (2000). El teletrabajo, un indicador de cambio

en el mercado de trabajo. *Cuaderno de Relaciones Laborales* 17, 227-256. <https://core.ac.uk/download/pdf/38812295.pdf>

Drolas, A. (2010). Del saber colectivo a las cualidades individuales. El debate sobre las competencias laborales. *Convergencia, Revista de Ciencias Sociales*, [S.I.], n. 54, sep. 2010. <https://convergencia.uaemex.mx/article/view/1160>

Folco, D. & Jaime, M. (2021). Trabajo y salud fuera de la oficina: la regulación del teletrabajo en Argentina. En las XIV Jornadas Nacionales de debate interdisciplinario en salud y población: "Salud, derechos y desigualdades: desafíos urgentes". Mesa 3: Trabajo, salud y derechos. https://www.academia.edu/44045139/Trabajo_y_salud_fuera_de_la_oficina_la_regulaci%C3%B3n_del_teletrabajo_en_Argentina

Gallart, M. A. & Jacinto, C. (1995). Competencias laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo. *Boletín de la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo*, CIID-CENEP, Año 6, N.º 2. https://documentop.com/competencias-laborales-tema-clave-en-la-_5995e1e71723dd5bbc4980ba.html

Hayter, S. (2020). *Trabajar desde la oficina podría convertirse en una reliquia del pasado en el mundo post-COVID-19*. Martin Bolotsky, artículos Organización de la Naciones Unidas. Recuperado el 05/05/2021 de <https://news.un.org/es/story/2020/06/1475242>

Latorre Navarro, M. (2012). *La gestión de recursos humanos y el*

desempeño laboral. Universitat de València. Servei de Publicacions <https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/24582/latorre.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Maldonado Leal, M.; Chirinos, Y.; Barbera Alvarado, N. & Ramírez Barbera, N. (2020). Formación por competencias en el contexto provocado por la pandemia del Covid-19. En *Tendencias en la investigación universitaria. Una visión desde Latinoamérica*. Volumen IX (pp. 193-207). DOI:10.47212/tendencias2020vol. ix.15

Organización Internacional del Trabajo (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía práctica*. Oficina Internacional del Trabajo https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

Quinteiro Goris, J. (27 de mayo de 2021). *COVID-19: su impacto en la educación superior y en los ODS*. Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC) <https://www.iesalc.unesco.org/2021/06/01/covid-19-su-impacto-en-la-educacion-superior-y-en-los-ods/>

Villamizar, J. & Barrero, F. (2021). Cambios en los perfiles laborales en la República Dominicana como resultado de la pandemia. *Ciencia y Sociedad*, 46(2), 31-45. DOI: <https://doi.org/10.22206/cys.2021.v46i2.pp.31-45>